Fondation des Régions Européennes pour la Recherche en Education et en Formation

Foundation of European Regions for Research in Education and Training

Fundación de Regiones Europeas para la investigación en educación y formación

Stiftung der Europäischen Regionen für Bildungs und Ausbildungsforschung

CEDEFOP

European Centre for the Development of Vocational Training

Université Européenne d'été de la Recherche et des Innovations pour apprendre tout au long de la vie

La Coopération entre les Régions pour apprendre tout au long de la vie:

Les attentes de l'Europe face aux réalités régionales

6° session, Thessalonique, Grèce,

22-24 Septembre 2008

en partenariat avec le CEDEFOP

Politique Européenne en matière d'éducation de formation et d'emploi

Textes de référence pour les ateliers

l'Europe s'engage en France

Région RhôneAlpes

A Lisbonne en 2000, le Conseil Européen a donné un statut central au « Lifelong learning », à « l'Apprendre tout au long de la vie ». La FREREF est un moteur dans le domaine. Depuis 2003, **l'Université européenne d'été de la recherche et des innovations pour apprendre tout au long de la vie** est devenue un **lieu privilégié d'échange européen entre chercheurs, professionnels, responsables engagés à divers titres dans la problématique de l'apprendre tout au long de la vie, ainsi que des représentants des divers types d'usagers et d'acteurs du monde économique, politique et social.**

Le thème de cette 6ème Université d'été est **l'articulation entre la politique communautaire et les Régions.** En effet, la Commission européenne et les Etats membres ont depuis le protocole de Lisbonne élaboré et actualisé (processus de Copenhague, Communiqué d'Helsinki) des politiques communes pour apprendre tout au long de la vie et atteindre les résultats souhaités. Elles définissent des attentes et des exigences en termes de dispositifs, d'outils et d'adaptation des systèmes de formation.

Quelle lecture des politiques européennes par les Régions ? Quelle mise en œuvre et comment ? Quels obstacles ?

En quoi les politiques mises en œuvre par les Régions répondent-elles aux objectifs de Lisbonne dans les choix, dans les orientations, dans les mises en œuvre ?
Quelle contribution des Régions aux objectifs définis par la Commission européenne en matière d'apprendre tout au long de la vie ? Quelles innovations dans les Régions ?

La session sera organisée autour de séances plénières, d'ateliers et de temps d'information-conseil par des collaborateurs du CEDEFOP.
Cette session permettra la présentation des résultats issus des travaux de l'Atelier Projet portant sur le **rôle des Régions dans la mobilité des apprentis et des jeunes en formation professionnelle**. Seront notamment présentées des **actions interrégionales dont la mise en œuvre interviendra dès fin 2008**.

Par ailleurs, des ateliers feront le point sur les travaux en cours pour examiner de façon spécifique leur prise en compte des orientations européennes. Ils sont au nombre de quatre :

- **L'échec scolaire et la question du décrochage scolaire**
- **La transition Ecole – Vie active**
- **La transition Université – Monde professionnel**
- **L'orientation tout au long de la vie**

Ce document vise à offrir aux participants de cette 6ème Université d'été un recueil des textes communautaires de référence pour chaque atelier. Son but est de vous informer ou de vous renseigner plus précisément sur une initiative, un projet, un dispositif ou encore un programme de financement communautaire. Les textes sont regroupés selon les différents ateliers. Une adresse internet figure à la fin de chaque document pour plus de détails.

D'autres documents ressources existent, à l'image d'un document recensant les initiatives et résultats politiques principaux dans le domaine de l'éducation et la formation depuis le Conseil européen de Lisbonne en mars 20001.

Le présent document se veut ciblé : nous avons tenté de sélectionner les textes importants et utiles pour saisir et illustrer les travaux de la FREREF. En espérant qu'il y parvienne et surtout qu'il vous facilite la tâche.

1 http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/compendium05_en.pdf

Table des Matières

Politique générale 5

"The Copenhagen Declaration" 6

Communiqué de Maastricht sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels 10

Communiqué d'Helsinki sur la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels 16

Le Conseil européen extraordinaire de Lisbonne (mars 2000) : vers une Europe de l'innovation et de la connaissance 23

Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne (2005) 26

Formation Professionnelle : Le Cadre européen des certifications 29

"L'éducation et la formation tout au long de la vie au service de la connaissance, de la créativité et de l'innovation" 31

Article de Jens Bjornavold sur les learning outcomes : « Tout cela n'est-il qu'une parole en l'air? » 41

L'échec scolaire et la question du décrochage scolaire 46

Pacte européen pour la jeunesse 47

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 51

Reconnaissance de l'éducation et de la formation non formelles et informelles (dans le domaine de la jeunesse) 54

Principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles 56

Transition école – vie active 59

La politique d'insertion - Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 60

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 51

Transition Université – vie professionnelle 63

Faire réussir le projet de modernisation pour les Universités : Formation, Rechercher et Innovation 64

Processus de Bologne : faire converger les systèmes d'enseignement supérieur 67

L'orientation tout au long de la vie 70

Flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité 71

Promouvoir la pleine participation des jeunes à l'éducation, à l'emploi et à la société 74

Renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie en Europe 77

Les compétences nouvelles pour des emplois nouveaux 80
L'orientation professionnelle –Guide pratique pour les décideurs 84
Ploteus 88
Euroguidance 89
Développement des réseaux de l'orientation active - DROA 90
Mobilité 91
EUROPASS - Au service de la mobilité des citoyens 92
Charte européenne de qualité pour la mobilité 94
Mobilité des étudiants, des personnes en formation, des jeunes volontaires, des enseignants et des formateurs 97
Plan d'action pour la mobilité 100
Ploteus 88
Euroguidance 89
The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) 105
Programmes européens 107
Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2007-2013 108
Erasmus Mundus (2004 - 2008) 117
Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité - PROGRESS (2007-2013) 121
« Jeunesse en action » 2007-2013 125
Le Fonds social européen (2007 - 2013) 130

Politique générale

"The Copenhagen Declaration" 6

Communiqué de Maastricht sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels 10

Communiqué d'Helsinki sur la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels 16

Le Conseil européen extraordinaire de Lisbonne (mars 2000) : vers une Europe de l'innovation et de la connaissance 23

Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne (2005) 26

Formation Professionnelle : Le Cadre européen des certifications 29

"L'éducation et la formation tout au long de la vie au service de la connaissance, de la créativité et de l'innovation" 31

Article de Jens Bjornavold sur les learning outcomes : « Tout cela n'est-il qu'une parole en l'air? » 41

Texte d'orientation politique

"The Copenhagen Declaration"

Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training

Over the years co-operation at European level within education and training has come to play a decisive role in creating the future European society. Economic and social developments in Europe over the last decade have increasingly underlined the need for a European dimension to education and training. Furthermore, the transition towards a knowledge based economy capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion brings new challenges to the development of human resources.

The enlargement of the European Union adds a new dimension and a number of challenges, opportunities and requirements to the work in the field of education and training. It is particularly important that acceding member states should be integrated as partners in future cooperation on education and training initiatives at European level from the very beginning.

The successive development of the European education and training programmes has been a key factor for improving cooperation at European level. The Bologna declaration on higher education in June 1999 marked the introduction of a new enhanced European cooperation in this area.

The Lisbon European Council in March 2000 recognised the important role of education as an integral part of economic and social policies, as an instrument for strengthening Europe's competitive power worldwide, and as a guarantee for ensuring the cohesion of our societies and the full development of its citizens. The European Council set the strategic objective for the European Union to become the world's most dynamic knowledgebased economy. The development of high quality vocational education and training is a crucial and integral part of this strategy, notably in terms of promoting social inclusion, cohesion, mobility, employability and competitiveness.

The report on the 'Concrete Future Objectives of Education and Training Systems', endorsed by the Stockholm European Council in March 2001, identified new areas for joint actions at European level in order to achieve the goals set at the Lisbon European Council. These areas are based on the three strategic objectives of the report; i.e. improving the quality and effectiveness of education and training systems in the European Union, facilitating access for all to education and training systems, and opening up education and training systems to the wider world.

In Barcelona, in March 2002 the European Council endorsed the Work Programme on the follow-up of the Objectives Report calling for European education and training to become a world quality reference by 2010. Furthermore, it called for further action to introduce instruments to ensure the transparency of diplomas and qualifications, including promoting

action similar to the Bologna-process, but adapted to the field of vocational education and training.
In response to the Barcelona mandate, the Council of the European Union (Education, Youth and Culture) adopted on 12 November 2002 a Resolution on enhanced cooperation in vocational education and training. This resolution invites the Member States, and the Commission, within the framework of their responsibilities, to involve the candidate countries and the EFTA-EEA countries, as well as the social partners, in promoting an increased cooperation in vocational education and training.

Strategies for lifelong learning and mobility are essential to promote employability, active citizenship, social inclusion and personal development1. Developing a knowledge based Europe and ensuring that the European labour market is open to all is a major challenge to the vocational educational and training systems in Europe and to all actors involved. The same is true of the need for these systems to continuously adapt to new developments and changing demands of society. An enhanced cooperation in vocational education and training will be an important contribution towards ensuring a successful enlargement of the European Union and fulfilling the objectives identified by the European Council in Lisbon. Cedefop and the European Training Foundation are important bodies for supporting this cooperation.

The vital role of the social partners in the socio-economic development is reflected both in the context of the European social dialogue and the European Social Partners framework of actions for the lifelong development of competences and qualifications, agreed in March 2002. The social partners play an indispensable role in the development, validation and recognition of vocational competences and qualifications at all levels and are partners in the promotion of an enhanced cooperation in this area.

The following main priorities will be pursued through enhanced cooperation in vocational education and training:

On the basis of these priorities we aim to increase voluntary cooperation in vocational education and training, in order to promote mutual trust, transparency and recognition of competences and qualifications, and thereby establishing a basis for increasing mobility and facilitating access to lifelong learning.

European dimension

• Strengthening the European dimension in vocational education and training with the aim of improving closer cooperation in order to facilitate and promote mobility and the development of inter-institutional cooperation, partnerships and other transnational initiatives, all in order to raise the profile of the European education and training area in an international context so that Europe will be recognised as a world-wide reference for learners.

Transparency, information and guidance

• Increasing transparency in vocational education and training through the implementation and rationalization of information tools and networks, including the integration of existing instruments such as the European CV, certificate and diploma supplements, the Common European framework of reference for languages and the EUROPASS into one single framework.

• Strengthening policies, systems and practices that support information, guidance and counselling in the Member States, at all levels of education, training and employment,

particularly on issues concerning access to learning, vocational education and training, and the transferability and recognition of competences and qualifications, in order to support occupational and geographical mobility of citizens in Europe.

Recognition of competences and qualifications

• Investigating how transparency, comparability, transferability and recognition of competences and/or qualifications, between different countries and at different levels, could be promoted by developing reference levels, common principles for certification, and common measures, including a credit transfer system for vocational education and training

• Increasing support to the development of competences and qualifications at sectoral level, by reinforcing cooperation and co-ordination especially involving the social partners. Several initiatives on a Community, bilateral and multilateral basis, including those already identified in various sectors aiming at mutually recognised qualifications, illustrate this approach.

• Developing a set of common principles regarding validation of non-formal and informal learning with the aim of ensuring greater compatibility between approaches in different countries and at different levels.

Quality assurance

• Promoting cooperation in quality assurance with particular focus on exchange of models and methods, as well as common criteria and principles for quality in vocational education and training.

• Giving attention to the learning needs of teachers and trainers within all forms of vocational education and training.

The following principles will underpin enhanced cooperation in vocational education and training:

• Cooperation should be based on the target of 2010, set by the European Council in accordance with the detailed work programme and the follow-up of the Objectives report in order to ensure coherence with the objectives set by the Council of the European Union (Education, Youth and Culture).

• Measures should be voluntary and principally developed through bottom-up cooperation.

• Initiatives must be focused on the needs of citizens and user organisations.

• Cooperation should be inclusive and involve Member States, the Commission, candidate countries, EFTA-EEA countries and the social partners.

The follow-up of this declaration should be pursued as follows to ensure an effective and successful implementation of an enhanced European cooperation in vocational education and training:

1. Implementation of the enhanced cooperation in vocational education and training shall be a gradually integrated part of the follow-up of the objectives report. The Commission will reflect this integrated approach in its reporting to the Council of the European Union (Education, Youth and Culture) within the timetable already decided

for the work of the objectives report. The ambition is to fully integrate the follow-up work of the enhanced co-operation in vocational education and training in the follow-up of the objectives report.

2. The existing Commission working group, which will be given a similar status to that of the working groups within the follow-up of the objectives report, in future including Member States, EFTA-EEA countries, candidate countries and the European social partners, will continue to work in order to ensure effective implementation and coordination of the enhanced cooperation in vocational education and training. The informal meetings of the Directors General for Vocational Training, which contributed to launching this initiative in Bruges 2001, will play an important role in focusing and animating the followup work.

3. Within this framework the initial focus between now and 2004 will be on concrete areas where work is already in progress, i.e. development of a single transparency framework, credit transfer in vocational education and training and development of quality tools. Other areas, which will be immediately included as a fully integrated part of the work of the follow-up of the objectives report organised in eight working groups and an indicator group, will be lifelong guidance, non-formal learning and training of teachers and trainers in vocational education and training. The Commission will include progress on these actions in its report mentioned in paragraph 1.

The ministers responsible for vocational education and training and the European Commission have confirmed the necessity to undertake the objectives and priorities for actions set out in this declaration and to participate in the framework for an enhanced cooperation in vocational education and training, including the social partners. A meeting in two years time will be held to review progress and give advice on priorities and strategies.

http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenahagen_declaration_en.pdf

Texte d'orientation politique

Communiqué de Maastricht sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels

(Revue de la déclaration de Copenhague du 30 novembre 2002)

Le 14 décembre 2004, à Maastricht, les ministres responsables de l'enseignement et de la formation professionnels de 32 pays européens1, les partenaires sociaux européens et la Commission européenne ont décidé de renforcer leur coopération afin :

– de moderniser leurs systèmes d'enseignement et de formation professionnels pour que l'économie de l'Europe devienne la plus compétitive et

– d'offrir à tous les Européens les qualifications et les compétences dont ils ont besoin pour s'intégrer complètement à la société émergente de la connaissance, qu'il s'agisse des jeunes ou des travailleurs âgés, des demandeurs d'emploi ou des personnes désavantagées, contribuant ainsi à des emplois meilleurs et plus nombreux.

CONTEXTE POLITIQUE ET AVANCEES

Le Conseil (Education, jeunesse et culture) a adopté le 12 novembre 2002i une Résolution sur la promotion du renforcement de la coopération européenne pour l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Par cette résolution, les 15 états membres de l'Union européenne se sont engagés à renforcer leur coopération pour améliorer les performances, la qualité et l'attractivité de l'EFP. Par la suite, cette initiative a été également soutenue à Copenhague, le 30 novembre 2002, par les ministres de l'enseignement et de la formation professionnels des pays EFTA/EEA et des pays candidats (les pays participants), ainsi que par les représentants des partenaires sociaux au niveau européen. Ceux-ci ont approuvé, avec les Ministres des Etats membres de l'Union européenne et la Commission, la « Déclaration de Copenhague » sur la coopération renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels en Europe.

Le rapport intermédiaire conjoint du Conseil et de la Commissionii, *« Education et formation 2010 »*
*(*26 février 2004) pour le Conseil européen du printemps 2004, résume les premiers résultats concrets du processus de Copenhague et reconnaît son rôle dans l'encouragement aux réformes, l'appui à l'apprentissage tout au long de la vie, le renforcement de la confiance mutuelle entre les acteurs clés et entre les pays.

Ce rapport demande que l'élaboration de références et de principes européens communs soit une priorité et que ceux-ci soient mis en oeuvre au niveau de chaque pays, au regard de leurs situations respectives et dans le respect des compétences nationales. Depuis novembre 2002, et sur la base d'un certain nombre de résultats concrets issus de la coopération renforcée dans l'EFP, le Conseil a abouti à une série d'accords politiques dans les domaines suivants : capital humain pour la cohésion sociale et la compétitivité, orientation tout au long de la vie, principes pour l'identification et la validation des apprentissages non formels et informels, assurance de la qualité en EFP, cadre unique Europass pour la transparence des qualifications et des compétences.

En février 2002, les partenaires sociaux européens ont lancé un processus de coopération en adoptant un cadre d'actions pour le développement tout au long de la vie des compétences et des qualifications. Grâce à des rapports annuels de suivi, employeurs et salariés apporteront une contribution concrète à la stratégie de Lisbonne.

En deux ans, le processus de Copenhague a réussi à améliorer la visibilité et l'image de l'EFP au niveau européen et à contribuer à la stratégie de Lisbonne. Les pays participants et les parties prenantes sont arrivés à une compréhension des défis spécifiques en jeu, ont donné leur accord sur des stratégies pour relever ces mêmes défis et ont développé des moyens concrets pour appuyer leur mise en oeuvre.

LES DEFIS POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE LISBONNE

Le processus de Copenhague restera à la base de la définition des priorités politiques requises en matière d'EFP pour atteindre les objectifs de Lisbonne, dans le contexte du programme de travail « Education et formation 2010 ». Le renforcement de l'EFP aux niveaux Européen et national, grâce à une coopération volontaire fondée sur une démarche ascendante, devrait être une composante essentielle pour arriver à un véritable marché du travail européen et une économie compétitive, parallèlement à la mise en place de la législation sur la reconnaissance des qualifications professionnelles et à la Stratégie européenne pour l'emploi. Cependant, , un accent particulier devrait être mis sur les actions à mettre en oeuvre par les Etats membres et les partenaires sociaux pour atteindre, au niveau national, les objectifs convenus, compte étant tenu des références et principes communs européens. Dans la révision des priorités du processus de Copenhague pour 2005-2006, une attention particulière a été accordée aux défis mis en lumière par l'étude commanditée par la Commission européenne pour évaluer les progrès réalisés par les systèmes d'EFP et par les rapports Kok 2003 et 2004. Ces défis intègrent les changements qui touchent le marché du travail et qui ont un impact sur la nature des développements de l'EFP.

Le rapport intermédiaire conjoint « Education et Formation 2010 » identifie un nombre de leviers et de priorités pour introduire des réformes sur des points clés afin de faire des systèmes d'éducation et de formation une référence mondiale de qualité en 2010 et, pour faire que la formation tout au long de la vie devienne une réalité concrète. Ceci comprend la nécessité de mieux et plus investir et de se concentrer sur le développement des compétences clés des citoyens tout au long de leur vie, comme par exemple « apprendre à apprendre », innover et développer l'esprit d'entreprise.

Les réformes nécessaires et les moyens investis devraient être particulièrement concentrés sur certains aspects clés :

- l'image et l'attractivité de la voie professionnelle pour les employeurs et les personnes dans le but d'augmenter la participation à l'EFP,
- des niveaux élevés de qualité et d'innovation à atteindre par les systèmes d'EFP au bénéfice de toutes les personnes en formation et afin de rendre l'enseignement et la formation professionnels européens globalement compétitifs,
- la prise en compte des exigences du marché du travail propre à l'économie de la connaissance, en termes de main d'oeuvre hautement qualifiée, notamment par la mise à niveau et le développement des compétences des travailleurs vieillissant, consécutivement au fort impact de l'évolution démographique,

- les besoins des « faiblement qualifiés » (environ 80 millions de personnes âgées de 25 à 64 ans dans l'UE) et les groupes désavantagés, dans le but de renforcer la cohésion sociale.

Par ailleurs, l'EFP touche de plus en plus tous les niveaux de l'enseignement. Par conséquent, l'égale considération et les liens entre l'EFP et les filières de l'enseignement général, notamment celles de l'enseignement supérieur, doivent être stimulés par des stratégies et des instruments innovants, au niveau national comme au niveau européen. Ceci devrait comporter la conception de systèmes d'EFP susceptibles d'attirer plus d'étudiants vers des qualifications de niveau supérieur, et de soutenir ainsi l'innovation et la compétitivité.

LE NIVEAU NATIONAL : ACCROITRE LA CONTRIBUTION DES SYSTEMES D'EFP, DES INSTITUTIONS, ET DES ENTREPRISES POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE LISBONNE

La priorité devrait être donnée :
i) à l'utilisation des instruments, références et principes communs déjà convenus au plan européen pour soutenir la réforme et le développement des systèmes et des pratiques nationales d'EFP, concernant par exemple la transparence (Europass), l'orientation tout au long de la vie, l'assurance de la qualité et l'identification et la validation des apprentissages non formels. Ceci devrait inclure d'une part le renforcement des liens entre ces instruments, d'autre part le développement de la prise de conscience des acteurs, aux niveaux national, régional et local dans les Etats membres pour améliorer la visibilité et la compréhension mutuelle.

ii) à l'amélioration de l'investissement public et /ou privé [UK] dans l'enseignement et la formation professionnels, y compris dans le cadre de partenariats public-privé et, en tant que de besoins, des « effets d'incitation des régimes d'imposition et d'allocation »xii comme recommandé par le Conseil européen de Lisbonne.

iii) à l'utilisation du Fonds social européen et du Fonds régional pour soutenir les efforts de réforme de l'EFP. Subordonnés à un accord sur les futurs fonds structurels de l'Union européenne, et conformément aux orientations politiques correspondantes la période 2007-2013, les fonds structurels européens devraient renforcer la contribution de l'enseignement et de la formation professionnels dans la promotion du développement économique et de la cohésion sociale. Ils devraient aussi faciliter l'atteinte des objectifs du programme de travail « Education et formation 2010 », en particulier en ce qui concerne les besoins des petites et moyennes entreprises, la réforme novatrice des systèmes d'EFP et ses défis à savoir, d'une part l'accès des jeunes aux compétences clés qui leur seront nécessaires tout au long de leur vie, d'autre part le renouvellement et la mise à jour des aptitudes d'une population vieillissante.

iv) à l'amélioration des réponses des systèmes d'EFP aux besoins de personnes ou groupes en risque d'exclusion du marché du travail ou d'exclusion sociale. Il s'agit en particulier des jeunes qui quittent l'école précocement, des personnes qui ont un faible niveau de qualification, des migrants, des personnes handicapées et des demandeurs d'emploi. Ceci devrait être fondé à la fois sur des investissements en moyens spécifiquement dédiés, sur le recours la validation des acquis de l'expérience et sur une offre de formation adaptée à chacune des personnes.

v) au développement et à la mise en oeuvre d'approches ouvertes et flexibles de formation, permettant aux citoyens de définir leur parcours individuel en étant soutenus par une orientation et un conseil appropriés. Ceci devrait être complété par l'établissement de structures et de mécanismes flexibles et ouverts pour l'EFP afin de réduire les obstacles entre l'EFP et les filières de formation générale et de favoriser la progression de la formation initiale vers la formation continue et l'enseignement supérieur. Par ailleurs, une action devrait être entreprise pour intégrer la mobilité dans les formations initiale et continue.

vi) à une amélioration de la pertinence et de la qualité de l'EFP à travers l'engagement systématique de tous les partenaires clés concernés, aux niveaux national, régional et local, particulièrement dans le domaine de l'assurance de la qualité. A cet effet, les institutions d'EFP devraient être autorisées et encouragées à s'engager dans des partenariats appropriés.
Un accent supplémentaire particulièrement important est mis sur l'identification anticipée des besoins en compétences et la planification des prestations d'EFP, les partenaires clés, dont les partenaires sociaux, devant jouer un rôle majeur dans ce domaine.

vii) à la multiplication des environnements favorables à l'apprentissage dans les institutions de formation et sur le lieu de travail. Ceci suppose le développement et la mise en œuvre d'approches pédagogiques favorisant l'auto-apprentissage et utilisant le potentiel fourni par les TIC et le « e-learning ». Ceci contribuera aussi à améliorer la qualité de la formation.

viii) au développement continu des compétences des enseignants et formateurs, répondant bien ainsi à leurs besoins spécifiques de formation et prenant effectivement en compte les changements qui interviennent dans leur métier du fait des transformations qui touchent actuellement les systèmes et les pratiques d'EFP.

AU NIVEAU EUROPEEN : DEVELOPPER LA TRANSPARENCE, LA QUALITE ET LA CONFIANCE MUTUELLE POUR FAVORISER UN VERITABLE MARCHE EUROPEEN DU TRAVAIL.

La priorité devrait être accordée :

i) à la consolidation des priorités déjà retenue dans le cadre du processus de Copenhague et à la mise en oeuvre effective des résultats concrets actuels.

ii) au développement d'un cadre européen des qualifications ouvert et flexible, fondé sur la transparence et la confiance mutuelle. Ce cadre fournira à l'EFP et à l'enseignement général (secondaire et supérieur) une référence commune pour faciliter la reconnaissance et le caractère transférable des qualifications. Il sera principalement fondé sur les compétences et les résultats des apprentissages. Il améliorera la perméabilité des systèmes d'enseignement et de formation, les uns par rapport aux autres. Il permettra aussi la validation des compétences acquises de façon informelle et facilitera le fonctionnement fluide et effectif des marchés du travail tant européen, que national ou sectoriel. Ce cadre s'appuiera sur une échelle commune de niveaux de référence. Il devrait s'appuyer sur des instruments adoptés au niveau européen, plus particulièrement sur des mécanismes d'assurance de la qualité propres à créer la nécessaire confiance mutuelle. Le cadre commun devrait faciliter le développement au niveau européen de référentiels de compétences, sur la base du volontariat. Cela permettrait ainsi aux secteurs professionnels d'aborder les nouveaux défis de l'enseignement et de la formation consécutifs à l'internationalisation du commerce et de la technologie.

iii) au développement et à la mise en oeuvre d'un système européen de transfert de points de crédit pour l'EFP (ECVET) afin de permettre aux personnes en formation de construire leur parcours d'apprentissage à partir de leurs acquis, lorsqu'ils passent d'un système d'EFP à un autre. ECVET sera fondé sur les compétences et les acquis des personnes, compte étant tenu de leur définition aux niveaux national ou sectoriel. Il sera tenu compte de l'expérience acquise par la mise en oeuvre du système de crédits (ECTS) dans l'enseignement supérieur ainsi que du cadre Europass. L'application concrète comportera notamment le développement d'accords volontaires de partenariat entre les prestataires de formation dans l'espace européen. Le système sera ouvert et flexible pour permettre une mise en oeuvre progressive au niveau national, la priorité étant donnée, dans un premier temps, au système formel d'apprentissage.

iv) à l'examen des besoins spécifiques de formation et de l'évolution du rôle des enseignants et formateurs professionnels ainsi que des possibilités pour rendre leur profession plus attractive. Ceci comprend l'actualisation continue de leurs compétences professionnelles. Les professeurs et les formateurs devraient être encouragés dans leur rôle essentiel d'innovateurs et de facilitateurs dans le domaine de l'apprentissage. Un cadre cohérent devrait être envisagé pour encourager le développement de la qualité pour enseigner et former dans la voie professionnelle.

v) à l'amélioration du champ d'application, de la précision et de la fiabilité des statistiques sur l'EFP, condition indispensable pour permettre l'évaluation des progrès réalisés pour rendre l'EFP efficient, efficace et attractif. Des informations adéquates et des indicateurs sont la clef pour comprendre d'une part ce qui se passe en matière d'EFP, d'autre part les dispositions nouvelles ou les décisions qui sont à prendre par toutes les parties concernées.

MISE EN OEUVRE ET SUIVI

i) Tous les acteurs qui interviennent dans le champ de l'EFP (prestataires, employeurs, syndicats d'employés, branches professionnelles, chambres de commerce, d'industrie ou des métiers, services de l'emploi, organismes régionaux et réseaux, etc) sont invités à prendre leurs responsabilités et à mettre en oeuvre à tous les niveaux pertinents les résultats obtenus dans le cadre du processus de Copenhague sur la coopération renforcée en matière d'EFP. Des réseaux nationaux dans lesquels toutes les parties prenantes concernées seront représentées, spécialement les ministères, les partenaires sociaux et les autorités régionales devront être mis en place pour assurer ce suivi.

ii) Conformément au rapport intermédiaire conjoint « Enseignement et Formation 2010 », les processus européens concernant l'enseignement et à la formation professionnels devront être rationalisés. Ceci implique que soient intégrés au programme de travail « Education et formation 2010 » d'une part les priorités des présentes conclusions, d'autre part les résultats des groupes du processus de Copenhague ainsi que les méthodes correspondantes.

iii) Le comité consultatif de la formation professionnelle sera systématiquement impliqué dans la mise en oeuvre et dans le suivi. iv) Des propositions pour un « Cadre européen des qualifications » et un « Système européen de transfert de crédits » pour l'EFP devraient être préparées et examinées.

v) Devraient être développées, aux niveaux national et européen, une plus étroite collaboration et une approche cohérente entre l'EFP et :

- l'enseignement supérieur, au regard notamment du processus de Bologne
- les politiques européennes en matière économique, d'emploi, de développement durable et d'inclusion sociale (en termes d'orientations et de plans nationaux d'action)
- les instruments et les fonds pour la pré-adhésion
- la recherche, la pratique et la politique par la mise en réseau et l'échange d'innovations et de bons exemples de politique et de pratiques.

vi) L'information sur les progrès accomplis et les actions futures à mener en matière d'EFP feront partie du rapport intégré bisannuel sur le programme « Education et formation 2010 », compte étant tenu de la mise en oeuvre des stratégies nationales pour l'apprentissage tout au long de la vie. Ce même rapport devrait comprendre les priorités nationales mentionnées ci-dessus et constituer une base pour stimuler les échanges d'expériences dans une perspective transnationale, non seulement entre les pays participants mais également entre les partenaires sociaux et tous les acteurs concernés.

vii) Des liens plus étroits devraient être tissés avec les partenaires sociaux aux niveaux européens, nationaux, régionaux et sectoriels, compte tenu des tâches prioritaires qu'ils ont définies dans leur propre cadre d'actions pour les développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie.

viii) Un usage effectif et optimal sera fait du programme Leonardo da Vinci et du futur programme (2007-2013) sur la « Formation tout au long de la vie » pour soutenir des expérimentations et la mise en oeuvre des actions innovantes visant à faire avancer les réformes de l'EFP.

ix) Le CEDEFOP et la Fondation européenne pour l'éducation continueront de contribuer à la mise en oeuvre du processus de Copenhague et ils utiliseront leurs réseaux (par exemple ReferNet, les observatoires nationaux) et les media électroniques pour apporter leur assistance sous forme de rapports de suivi des progrès réalisés, d'échange d'expérience, en particulier grâce :

- à la dissémination des bonnes politiques et des bonnes pratiques dans l'apprentissage tout au long de la vie,
- à la cartographie des activités sectorielles
- au recours aux visites d'étude Leonardo da Vinci, pour favoriser l'apprentissage mutuel et la revue par les pairs.

x) Une prochaine réunion ministérielle sera organisée dans deux ans pour évaluer la mise en oeuvre et pour effectuer une revue des priorités et des stratégies en EFP du programme de travail « Education et formation 2010 ».

http://etuce.homestead.com/Developments/Francais/maastricht_com_fr.pdf

Texte d'orientation politique

Communiqué d'Helsinki sur la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels

Communiqué des ministres européens de l' éducation et de la formation professionnelles, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne, réunis à Helsinki, le 5 décembre 2006 pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague

I. L'EUROPE DOIT INVESTIR DANS L'ÉDUCATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLES

Investir dans le capital humain et les compétences

L'éducation et la formation jouent un rôle central dans la réponse aux défis que nous devons relever en Europe: la mondialisation, le vieillissement de la population, l'émergence de nouvelles technologies et le besoin de nouvelles compétences. Il en est pris conscience dans l'agenda de l'Union européenne et dans la stratégie de Lisbonne révisée et ses lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2005–20084. Il est demandé d'accroître et d'améliorer l'investissement dans le capital humain et d'adapter les systèmes d'éducation et de formation à la hauteur des enjeux.

L'EFP, élément majeur de l'apprentissage tout au long de la vie

L'apprentissage tout au long de la vie recouvre l'éducation et la formation sous toutes leurs formes et structures. Les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie5 devraient garantir le bon fonctionnement du marché de la formation et l'acquisition d'un large socle de compétences. L'EFP (Éducation et formation professionnelles) en fait partie intégrante. Elle joue un rôle fondamental dans l'accumulation du capital humain dans la perspective de la réalisation d'objectifs de croissance économique, d'emploi et de politique sociale. L'EFP est un instrument essentiel pour doter les citoyens européens des compétences, du savoir et des qualifications nécessaires sur le marché du travail et dans la société de la connaissance. Le fait est que l'EFP satisfont aux besoins de la majeure partie des apprenants en Europe et qu'une fraction importante de la main d'oeuvre de demain aura besoin de compétences et de qualifications professionnelles.

Double enjeu: mobiliser les jeunes et les acteurs du monde du travail

Les politiques européennes d'éducation et de formation professionnelles devraient promouvoir une EFP initiale de haute qualité et créer des conditions propices à l'amélioration des compétences des personnes en activité grâce à l'EFP continue. Les politiques devraient inciter tous les jeunes à s'engager dans une formation professionnelle et/ou dans l'enseignement supérieur, et veiller en même temps à ce qu'ils acquièrent des compétences et des qualifications utiles sur le marché du travail et dans leur vie future. En outre, elles devraient aussi s'intéresser aux personnes qui sont déjà entrées dans la vie active et leur assurer des possibilités de développement tout au long de leur carrière. L'EFP devrait de plus en plus offrir, au travers de parcours éducatifs flexibles, la possibilité d'évoluer vers une éducation et une formation plus poussées, notamment de passer de l'EFP à l'enseignement supérieur.

Faire acquérir un socle de compétences utiles dans la vie professionnelle
L'EFP devrait apporter une base solide de connaissances et de qualifications correspondant aux besoins de la vie professionnelle, tout en préconisant dans le même temps l'excellence à tous les niveaux. Les politiques et les stratégies devraient évaluer les retombées relatives des investissements consentis en faveur de différents niveaux de qualifications et de compétences. L'offre de qualifications intermédiaires et techniques, comme de compétences de niveau supérieur, devrait être accrue afin de combler les déficits de compétences et de contribuer au soutien de l'innovation et à la croissance de la société de la connaissance.

Contribuer à la compétitivité et à la cohésion sociale
L'EFP est appelée à jouer un double rôle au service de la compétitivité et du renforcement de la cohésion sociale. Les politiques en matière d'EFP devraient s'adresser à toutes les catégories de la population en offrant des parcours attrayants et mobilisateurs pour les personnes à potentiel élevé, mais aussi en proposant des perspectives aux personnes menacées de désavantages éducationnels et d'exclusion du marché du travail, en particulier les jeunes quittant l'école prématurément, les personnes peu qualifiées ou pas qualifiées du tout, celles éprouvant des besoins spéciaux, les personnes d'origine immigrée et les travailleurs âgés. En bref, l'EFP devrait être équitable et efficace7.

Politiques européennes et nationales de promotion de l'EFP
L' éducation de base devrait permettre aux jeunes d'acquérir les connaissances, les qualifications, les valeurs et les attitudes nécessaires pour continuer à apprendre, à faire preuve d'esprit d'entreprise et à garantir leur employabilité, et préparer les étudiants à suivre un enseignement général ou une EFP ou une combinaison des deux.
Les jeunes inscrits en EFP devraient acquérir des qualifications et des compétences qui répondent aux exigences du marché du travail, ce qui garantit leur capacité d'insertion professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie. Pour cela, les politiques doivent réduire les taux d'abandons dans les parcours d'EFP et mieux faciliter le passage de l'école au monde du travail, par exemple en combinant éducation, formation et travail au travers de stages et d'apprentissage par le travail.

Les qualifications et les compétences acquises par *les travailleurs* ainsi que leur mobilité devraient être mises en valeur en encourageant la reconnaissance des acquis de leur expérience, en formation comme au travail. Des possibilités de formation devraient être offertes aux personnes en activité.

Dans le même temps, les personnes et les groupes défavorisés, notamment les moins instruits, devraient pouvoir accéder à des opportunités d'éducation et d'apprentissage. L'environnement compétitif dans lequel agissent les entreprises et le fait que les budgets nationaux sont déjà fortement sollicités, compromettent *l' investissement dans la formation.* Il conviendrait d'intensifier les investissements publics et privés dans l'EFP, par la mise au point de mécanismes de financement et d'investissement équilibrés et partagés. Dans un tel contexte, les systèmes de formation seraient efficaces et donneraient les résultats escomptés. Cela demande une meilleure gouvernance des systèmes de formation et une adaptation des qualifications aux nouvelles exigences du marché du travail, la formation devant être davantage ciblée sur la demande.

II. EN FAIRE UNE RÉALITÉ – LE PROCESSUS DE COPENHAGUE, MOTEUR DE RÉFORMES

Diversité – un atout et un défi

La diversité des systèmes européens d'éducation et de formation professionnelles est un atout qui favorise l'apprentissage mutuel et incite à entreprendre des réformes. Dans le même temps, du fait de cette diversité, il importe d'accroître la transparence et la compréhension mutuelle sur les questions de qualité, et partant la confiance mutuelle entre les systèmes et pratiques d'EFP. Le but serait de promouvoir un espace européen d'EFP dans lequel les qualifications et compétences acquises dans un pays seraient reconnues dans toute l'Europe, ce qui encouragerait la mobilité des jeunes et des adultes. Cet espace d'EFP devrait fonctionner au moyen de cadres, d'instruments et d'outils communs et être alimenté par des informations comparables et cohérentes permettant de mener une politique reposant sur des données fiables.

Un processus pour améliorer l'efficacité, la qualité et l'attrait de l'EFP

Le processus de Copenhague sur le renforcement de la coopération européenne en matière d'éducation et de formation professionnelles a été lancé sous la forme d'une stratégie européenne destinée à améliorer l'efficacité générale, la qualité et l'attractivité de l'EFP en Europe. Depuis 2002, le processus8 a largement contribué à accroître la visibilité et le profil de l'EFP en Europe.

Il revêt plusieurs aspects:
C'est un *processus politique.* Il joue un rôle essentiel dans la mise en exergue de l'importance de l'EFP pour les décideurs politiques. Il facilite l'acceptation de buts et d'objectifs européens communs, la discussion d'initiatives et de modèles nationaux et l'échange d'exemples de bonnes pratiques au niveau européen. Au niveau national, le processus contribue au renforcement de l'intérêt pour l'EFP et a suscité des réformes nationales.

C'est un processus de développement d'outils communs. Un autre rôle capital du processus est le développement de cadres et d'outils communs européens destinés à accroître la transparence et la qualité des compétences et qualifications acquises, et à faciliter la mobilité des apprenants et des travailleurs. Il ouvre la voie à un marché du travail européen et à un espace européen de l'EFP en complément de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

C'est un processus qui stimule l'apprentissage mutuel. Il soutient la coopération en Europe. Il permet aux pays participants de revoir leurs politiques à l'aune de l'expérience d'autres pays et il fournit un cadre propice pour travailler ensemble, apprendre des autres, échanger des idées, des expériences et des résultats.

C'est un processus qui implique les parties prenantes. Il dynamise l'engagement des différentes parties prenantes et les conduit à oeuvrer à la réalisation d'objectifs communs.

Copenhague – Maastricht – Helsinki

Les priorités du processus ont d'abord été définies dans la Déclaration de Copenhague, en novembre 2002. Elles ont ensuite été précisées et étendues dans le Communiqué de Maastricht, en décembre 2004, et, pour la première fois, des priorités nationales ont été acceptées. Le processus a été évalué et ses stratégies et priorités revues à l'occasion de la deuxième réunion de suivi, à Helsinki, le 5 décembre 2006.

Un processus plus ciblé

Le processus est jugé utile et nécessaire. Aujourd'hui, quatre ans après Copenhague, il importe de cristalliser les efforts sur la poursuite du travail entrepris, et de compléter et mettre en pratique les initiatives déjà lancées. Cependant, il conviendrait de s'assurer d'une démarche plus ciblée, avec un nombre limité de domaines prioritaires et des objectifs précis. Les initiatives et les instruments existants doivent être corrélés et se renforcer mutuellement, et l'EFP devrait être développée à tous les niveaux en tant qu'élément essentiel de l'apprentissage tout au long de la vie, en étroite liaison avec l'éducation en général.
Les mesures mises en chantier par le processus sont librement consenties et résultent d'une coopération fondée sur une approche ascendante. Une attention particulière est portée à l'implication des partenaires sociaux et des organisations sectorielles à tous les stades des travaux. Il est veillé à ce que les expériences réalisées sur le plan national soient réinvesties dans les travaux conduits au niveau européen.

Les réformes demandent du temps – cohérence nécessaire

Si les priorités de Copenhague et de Maastricht demeurent valides, le processus devrait être renforcé et les travaux devraient se concentrer sur les domaines prioritaires suivants: L'image, le statut et l'attractivité de l'EFP. Dans ce contexte, une importance accrue devrait être accordée à une bonne gouvernance des systèmes d'EFP, des établissements et/ou des prestataires de formation. Le développement, la mise à l'essai et l'utilisation plus poussés d'outils communs européens. L'objectif serait que les outils agréés soient mis en place d'ici à 2010.
Une démarche plus systématique en vue du renforcement de l'apprentissage mutuel.
Pour y contribuer, une attention particulière devrait être accordée à la portée, à la comparabilité et à la fiabilité des statistiques relatives à l'EFP d'ici 2008. La participation active des parties prenantes au travail entrepris, dès lors que le processus de Copenhague s'achemine vers la phase de mise en oeuvre.

Prochaine réunion de suivi

La prochaine réunion ministérielle de suivi se tiendra dans deux ans et aura pour objet d'évaluer les progrès réalisés, de renforcer les priorités et stratégies pour l'EFP au sein du programme de travail « Education et formation 2010 », et de réfléchir aux orientations du processus après 2010.

III. PRIORITIES RENFORCEES

1. Politique visant à améliorer l'attrait et la qualité de l'EFP

Les États membres devraient accorder plus d'attention à l'image, au statut et à l'attrait de 'EFP. Pour cela il convient:

- d'améliorer l'orientation tout au long de la vie afin de mieux prendre en compte les possibilités qu'offrent l'EFP et la vie professionnelle ainsi que leurs exigences, notamment en développant l'orientation et le conseil professionnels dans les écoles et à destination des familles afin de garantir un choix fait en connaissance de cause;
- de définir des systèmes d'EFP ouverts, donnant accès à des parcours souples et individualisés, créant de meilleures conditions de transition vers la vie professionnelle et d'évolution vers une éducation et une formation complémentaires, y compris l'enseignement supérieur, et favorisant le développement des compétences des adultes sur le marché de l'emploi;

- d'établir des liens étroits avec le monde du travail, dans l'EFP tant initiales que permanentes, et d'augmenter les occasions d'éducation et de formation sur le lieu de travail;
- de promouvoir la reconnaissance de l'éducation et de la formation non formelles et informelles afin d'encourager l'évolution des carrières et l'éducation et la formation tout au long de la vie;
- de définir des mesures visant à accroître l'intérêt et la participation des hommes ou des femmes dans ceux des domaines de l'EFP où ils demeurent sous-représentés, par exemple dans le domaine technologique pour les femmes;
- de cultiver et de mettre en valeur l'excellence dans les compétences, par exemple en appliquant des normes reconnues au niveau international ou en organisant des concours de compétences.

Dans le cadre de l'amélioration de l'attrait et de la qualité de l'EFP, il conviendrait également de mettre davantage l'accent sur la bonne gouvernance des systèmes d'EFP et des prestataires de services d'EFP lors de la réalisation des objectifs dans ce domaine par:

- une capacité de répondre aux besoins des personnes et du marché du travail, et notamment d'anticiper les besoins en termes de qualifications. Il convient d'accorder une attention particulière aux besoins des PME; des enseignants et des formateurs hautement qualifiés qui font une formation professionnelle continue;
- une assurance et une amélioration de la qualité au niveau national, conformément aux conclusions du Conseil sur l'assurance de la qualité dans l'EFP;
- une intensification des investissements publics et privés dans l'EFP, par la mise au point de mécanismes de financement et d'investissement équilibrés et partagés;
- une meilleure transparence des systèmes d'EFP;
- un renforcement du rôle moteur joué par les institutions et/ou les prestataires de formation dans le cadre de stratégies nationales;
- un partenariat actif entre les différents décideurs et les parties prenantes – en particulier les partenaires sociaux et les organisations sectorielles – aux niveaux national, régional et local.

2. Élaboration et mise en place d'outils communs pour l'EFP

Il convient de poursuivre l'élaboration d'outils européens communs afin de permettre la création d'un espace européen de l'EFP et de soutenir la compétitivité du marché de l'emploi européen. Les outils retenus devraient être en place d'ici 2010.

Poursuite de l'élaboration d'outils européens communs visant spécifiquement l'EFP:

- élaboration et expérimentation d'un système de crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnel (ECVET)14, afin de disposer d'un outil permettant de transférer et de capitaliser des crédits d'apprentissage, en prenant en compte les spécificités de l'EFP et en tenant compte de l'expérience du système européen de transfert de crédits d'enseignement15 (ECTS) dans l'enseignement supérieur;
- coopération renforcée en vue de l'amélioration de la qualité, par le biais du réseau européen pour l'assurance de la qualité dans l'EFP16, afin d'arriver à une conception commune de l'assurance de la qualité et de renforcer la confiance mutuelle. Il convient de poursuivre la coopération avec l'enseignement supérieur;

Poursuite de l'élaboration d'outils européens communs dans lesquels l'EFP joue un rôle majeur, grâce à:

- l'élaboration et expérimentation d'un cadre européen des certifications (CEC), fondé sur les acquis d'apprentissage, débouchant sur une plus grande parité et sur de meilleurs liens entre les secteurs de l'EFP et de l'enseignement supérieur, et tenant compte des qualifications sectorielles internationales;
- la poursuite de la mise au point de l'EUROPASS18 en tant que cadre européen unique pour la transparence, et d'outils permettant la reconnaissance de l'éducation et de la formation non formelles et informelles en vue de faciliter l'introduction du CEC et du système européen de transfert de crédits dans l'EFP et de compléter ceux-ci.

Mise en place d'outils européens communs visant spécifiquement l'EFP, en:

- participant à la phase d'expérimentation d'ECVET et en encourageant sa mise en oeuvre;
- se fondant sur les principes qui sous-tendent un cadre commun d'assurance de la qualité, visé dans les conclusions du Conseil de mai 2004 sur l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels, afin de promouvoir une culture de l'amélioration de la qualité et une plus large participation au réseau européen pour l'assurance de la qualité dans l'EFP;

Mise en place d'outils européens communs dans lesquels l'EFP joue un rôle majeur, en:

- soutenant les systèmes nationaux de qualifications en incorporant les qualifications sectorielles internationales, le CEC devant servir de point de référence; favorisant une large utilisation de l'EUROPASS.

3. Renforcer l'apprentissage mutuel

Pour renforcer l'apprentissage mutuel, la coopération et le partage d'expériences et de savoir-faire, il convient d'adopter une approche plus systématique, qui comprend:

- la définition de concepts communs et de définitions acceptées au niveau européen, de manière à rendre les solutions, les normes et les modèles nationaux plus aisés à comprendre;
- le financement par la Commission d'études et d'enquêtes sur des thèmes précis en vue d'approfondir la compréhension des systèmes et des pratiques européens en matière d'EFP, ainsi que leur rapport avec le marché du travail et les autres secteurs éducatifs;
- le suivi, par la Commission, des réseaux, les échanges de bonnes pratiques et la création de mécanismes pouvant servir à diffuser les connaissances et les compétences;
- un cadre systématique et souple permettant d'encourager les activités d'apprentissage en équipe dans le domaine de l'EFP. Ce cadre devrait également encourager l'apprentissage en équipe décentralisé.

Des données et des indicateurs appropriés et cohérents constituent la clé pour comprendre ce qui se fait dans le domaine de l'EFP, renforcer l'apprentissage mutuel et poser les jalons d'une politique de formation fondée sur des éléments concrets. D'ici la prochaine conférence ministérielle de suivi, en 2008, la Commission devrait avoir accordé une attention particulière:

- à l'amélioration de la portée, de la comparabilité et de la fiabilité des statistiques en matière d'EFP afin de permettre l'évaluation des progrès réalisés dans ce domaine;
- à l'évolution de la place de l'EFP dans un cadre cohérent d'indicateurs et de critères de référence;

- à l'exploitation d'informations statistiques concernant l'investissement dans l'EFP et le financement de celui-ci.

Le meilleur moyen d'y parvenir est d'utiliser et de combiner au mieux les données existantes, tout en veillant à disposer de données nationales ou régionales appropriées relatives à l'EFP, qui doivent être cohérentes et comparables à d'autres données concernant l'éducation et la formation.

4. Impliquer toutes les parties prenantes

La réussite du processus de Copenhague dépend de l'engagement actif de l'ensemble des parties prenantes dans le domaine de l'EFP, et en particulier des partenaires sociaux aux niveaux européen et national, des organisations sectorielles et des prestataires de services d'EFP. Un tel engagement requiert:

- des informations concises et claires sur le processus, le contexte qui l'a vu naître, ses priorités et ses activités, ainsi que le transfert effectif de résultats;
- la participation active de toutes les parties prenantes aux différentes étapes du processus au niveau européen, national, régional et local;
- la valorisation de la participation des prestataires de services d'EFP, des enseignants et des formateurs à la mise à l'épreuve et à la mise en oeuvre des résultats du processus;
- la participation des apprenants et de leurs organisations aux niveaux national et européen.

http://www.minedu.fi/export/sites/default/vet2006/pdf/Helsinki_Communique_fr.pdf

Texte d'orientation politique

Le Conseil européen extraordinaire de Lisbonne (mars 2000) : vers une Europe de l'innovation et de la connaissance

Les 23 et 24 mars 2000, le Conseil européen extraordinaire de Lisbonne, est né de la volonté de donner un nouvel élan aux politiques communautaires, alors que la conjoncture économique ne s'est jamais avérée aussi prometteuse depuis une génération pour les États membres de l'Union européenne. Il convenait donc de prendre des mesures à long terme dans la perspective de ces prévisions.

Deux évolutions récentes sont en train de modifier profondément l'économie et la société contemporaine. La mondialisation de l'économie impose que l'Europe soit à la pointe de tous les secteurs dans lesquels la concurrence s'intensifie fortement. L'arrivée subite puis l'importance croissante des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les sphères professionnelle et privée ont une double conséquence : proposer une révision complète du système éducatif européen et garantir un accès à la formation tout au long de la vie.

Le Conseil européen de Lisbonne a donc tenté de donner des lignes directrices susceptibles de saisir les opportunités offertes par la nouvelle économie pour, entre autres, éradiquer le fléau social que représente le chômage. Les processus de Cardiff, Cologne et Luxembourg constituant ensemble un arsenal d'instruments suffisants, il n'a pas été estimé nécessaire à Lisbonne de créer de nouveaux processus. Au contraire, la stratégie prévoyait l'adaptation et le renforcement des processus existants pour permettre au potentiel de croissance économique, d'emplois et de cohésion sociale de prendre toute sa dimension - par exemple en dotant l'Union européenne d'indicateurs fiables et comparables entre États membres, pour pouvoir prendre les mesures appropriées.

Grâce à une situation économique favorable, le plein-emploi paraissait tangible en 2000. Cependant, en raison du ralentissement de l'économie et des difficultés structurelles dans les États membres, l'Union européenne reste en retard sur cet objectif. Les faiblesses du marché du travail européen continuent à poser des difficultés :

- l'insuffisance de la création d'emplois dans le secteur des services, alors que celui-ci est de loin le plus important en termes d'emplois ;
- d'importants déséquilibres régionaux, en particulier depuis l'élargissement 2004 ;
- un taux de chômage de longue durée élevé;
- une inadéquation entre l'offre et la demande de main d'œuvre, ce qui est assez fréquent en période de reprise économique ;
- une participation des femmes sur le marché de l'emploi insuffisante ;
- l'évolution démographique européenne, principalement le vieillissement de la population.

Toutes ces faiblesses sont en mesure d'être effacées, pourvu que les moyens soient mis en œuvre. Les marges de manœuvre s'élargissant grâce à la reprise économique, il convient d'anticiper les défis technologique et social qui se présentent. Ces derniers doivent non seulement être relevés mais surtout, ils doivent servir d'appui pour parvenir à l'objectif de plein-emploi.

Le défi technologique

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) correspondent à la fois à un défi important, mais ce secteur possède également un potentiel important pour celui de l'emploi. La Commission prévoit d'améliorer la qualité et la quantité des emplois dans l'Union européenne à court et moyen terme grâce à l'impact des TIC. La communication de juin 2005 intitulée « i2010 - Une société de l'information pour la croissance et l'emploi » définit les larges orientations politiques. Dans un contexte plus général, il faut veiller à ce que cette société de l'information soit accessible pour tous, sans distinction de catégorie sociale, de race, de religion ou de sexe. Cette économie numérique, qui permet d'améliorer la qualité de vie, est un facteur de meilleure compétitivité et de création d'emplois.

Néanmoins, il faut assurer que cette transition économique et sociale - tout aussi rapide qu'elle soit - ne laisse aucune catégorie de citoyens de côté et que les fruits de la croissance qui en découlent soient partagés équitablement. C'est précisément le but d'initiatives telles que « eEurope » mise en place par la Commission. En outre, cette initiative met l'accent sur l'accroissement de la productivité économique et l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité des services au profit de l'ensemble des citoyens européens, en s'appuyant sur une infrastructure rapide (large bande) et sécurisée d'accès à l'Internet et disponible pour le plus grand nombre.

Une société fondée sur la connaissance

Pour permettre aux personnes qui arrivent sur le marché de l'emploi de devenir acteurs dans l'économie de la connaissance, il est nécessaire que leur niveau de formation soit suffisamment élevé. La relation inverse niveau d'études/taux de chômage tendant à s'accentuer, il faut que l'Europe relève son niveau d'instruction à la sortie des études.

L'enseignement et la recherche doivent être mieux coordonnés à l'échelle européenne. Ceci peut être effectué à travers la mise en réseau des programmes nationaux et communs de recherche.

C'est en se donnant ces moyens que l'Europe pourra développer le potentiel de création d'emplois que portent les TIC. Ainsi, il a été estimé qu'entre 2000 et 2010, la moitié des emplois créés en Europe proviendront de façon plus ou moins directe des technologies de l'information, à l'image des emplois qui ont été générés par l'avantage comparatif de l'UE dans la téléphonie mobile.

L'amélioration de la compétitivité en Europe

Pour devenir la zone économique la plus compétitive au monde, il est nécessaire, en plus d'améliorer les conditions de recherche, d'instaurer un climat favorable à l'esprit d'entreprise grâce notamment à la réduction des frais liés à la bureaucratie.

Au-delà de cette simplification administrative nécessaire, la Commission a estimé qu'il doit être développé une véritable culture de dynamique d'entreprise en Europe.

L'achèvement du marché intérieur est également l'une des priorités qui se dégage du sommet de Lisbonne de 2000 et reste une priorité en 2005. Ainsi, dans ses conclusions, le Conseil européen demande, entre autres, aux États membres, au Conseil et à la Commission de tout

mettre en œuvre pour que la libéralisation dans des secteurs très spécifiques (gaz, électricité, services postaux, transport etc.) soit achevée. La Commission a par ailleurs établi une stratégie pour le marché intérieur 2003-2006 , axée sur des objectifs spécifiques. Celle-ci fait partie des lignes directrices intégrées 2005-2008 .

Intégration des marchés financiers et une coordination des politiques macroéconomiques

Le potentiel de l'euro doit constituer une opportunité pour intégrer les marchés financiers européens. En effet, comme le souligne la communication de la Commission « Le capital-investissement : clé de la création d'emplois dans l'Union européenne », les marchés de capital-risque représentent un acteur de première importance pour le développement des PME. Les conclusions du Conseil européen émettent la nécessité de définir un strict calendrier pour qu'un plan d'action à l'intention des marchés financiers soit mis en œuvre d'ici 2005.

Au sujet des politiques économiques, la priorité reste fixée sur la stabilité macroéconomique telle que définie dans le pacte de stabilité et de croissance mais tout en intégrant des objectifs de croissance et d'emploi. La transition vers une économie de la connaissance implique que les politiques structurelles jouent un rôle plus important que par le passé.

Moderniser et renforcer le modèle social européen

Dans sa contribution à la préparation du Conseil européen de Lisbonne, la Commission souligne que le modèle social européen possède les ressources pour aider le passage vers la société de la connaissance. C'est en favorisant le travail, en garantissant des régimes de pension viables - alors que la population européenne est décrite comme « vieillissante » - ainsi qu'en garantissant une stabilité sociale que l'intégration sociale sera promue.

La Commission, dans sa promotion de l'inclusion sociale, s'est montrée extrêmement active, que ce soit dans la lutte contre la xénophobie et le racisme , dans son combat pour promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ou encore pour ses actions en faveur des handicapés .

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10241.htm

Texte d'orientation politique

Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne (2005)

Communication au Conseil européen de printemps,
du 02 février 2005,
intitulée « Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi. Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne»

Le bilan à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne et en particulier les résultats atteints en matière d'emploi sont mitigés. Afin de donner un nouvel élan à la stratégie, la Commission propose un processus de coordination simplifié accompagné d'une concentration des efforts sur les plans d'action nationaux (PAN). Elle ne met plus l'accent sur les objectifs chiffrés et ne retient que celui de 3% du PIB en 2010 pour la recherche et le développement. Plutôt que d'insister sur l'échéance à moyen et long terme, la communication insiste sur l'action urgente à mettre en œuvre dans les États membres.

Cinq ans après le lancement de la stratégie de Lisbonne , la Commission dresse un bilan mitigé des résultats atteints. Les performances prévues de l'économie européenne en matière de croissance, de productivité et d'emploi n'ont pas été atteintes. La création d'emplois a ralenti et les investissements dans la recherche et le développement restent insuffisants.

La Commission s'est basée sur le rapport du groupe de haut niveau intitulé « Relever le défi : la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi » de novembre 2004 pour cette révision. Confiée par le Conseil européen de mars 2004, cette évaluation des progrès accomplis dans le cadre de la stratégie de Lisbonne est extrêmement critique : absence d'action politique résolue et incapacité d'achever le marché intérieur des biens et à créer celui des services. Le rapport met en cause également l'agenda surchargé, la coordination médiocre et des priorités inconciliables.

La Commission a décidé donc de concentrer l'attention sur les actions à mettre en œuvre plutôt que sur les objectifs chiffrés à atteindre. La date de 2010 et les objectifs concernant les divers taux d'emploi ne sont ainsi plus présentés comme priorités. La communication se présente dans ce contexte comme une relance des priorités politiques en particulier en matière de croissance et d'emploi.

Plus de croissance

Pour réaliser des progrès, les États membres devront concentrer leurs efforts sur la réalisation des réformes convenues dans le cadre de la stratégie et conduire des politiques macroéconomiques axées sur la stabilité et des politiques budgétaires saines. Un nouveau partenariat pour la croissance et l'emploi est indispensable pour donner un nouvel élan à la stratégie de Lisbonne. Pour stimuler la croissance, la Commission entend :

- rendre l'Union européenne (UE) plus attrayante pour les investisseurs et les travailleurs en développant le marché intérieur, en améliorant les réglementations européennes et nationales, en assurant des marchés ouverts et compétitifs en Europe et à l'extérieur, et enfin en étendant et en améliorant les infrastructures européennes ;
- encourager la connaissance et l'innovation, en améliorant l'investissement dans la recherche et le développement, en facilitant l'innovation, l'adoption des technologies de l'information et de la communication (TIC) et l'utilisation durable des ressources, et en contribuant à la création d'une base industrielle européenne solide.

Emplois plus nombreux et meilleurs

La Commission prévoit la révision de la stratégie européenne de l'emploi en 2005. La nouvelle proposition de la Commission concernant le cadre financier pour la période 2007-2013 reflète d'ailleurs un changement d'orientation en faveur de la croissance et de l'emploi. Pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, la Commission prévoit de :

- attirer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail et moderniser les systèmes de protection sociale. Les États membres et les partenaires sociaux doivent appliquer des politiques qui incitent les travailleurs à rester actifs et qui les dissuadent de quitter prématurément le monde du travail. Ils doivent également réformer le système de protection social afin de créer un meilleur équilibre entre sécurité et flexibilité ;
- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, et accroître la flexibilité des marchés du travail pour aider l'Europe à s'adapter aux restructurations et à l'évolution des marchés. La simplification de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles facilitera la mobilité de la main-d'œuvre dans toute l'Europe. Les États membres devraient éliminer le plus rapidement possible toute restriction dans ce domaine ;
- investir davantage dans le capital humain par l'amélioration de l'éducation et des compétences. La Commission prévoit notamment l'adoption d'un programme communautaire pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les États membres présenteront également une stratégie nationale dans ce domaine en 2006.

Une meilleure gouvernance

La Commission insiste également sur un partage des responsabilités respectives plus clair et plus efficace. Le chevauchement des rapports, la bureaucratie trop lourde et l'appropriation politique insuffisante ralentissent le progrès. Elle présentera un programme d'action de Lisbonne afin de clarifier les tâches à accomplir.

Elle propose une coordination simplifiée avec allègement du nombre et de la présentation de rapports. Il est aussi proposé que les programmes nationaux concernant la stratégie de Lisbonne soient présentés dans un format fusionnant trois processus de coordination :

- politiques du marché de l'emploi (processus de Luxembourg)
- réformes microéconomiques et structurelles (processus de Cardiff)
- mesures macroéconomiques et budgétaires (processus de Cologne)

Cela permettra au Conseil européen de donner des orientations pratiques au printemps de chaque année, et à la Commission de vérifier plus facilement les progrès accomplis.

Elle prévoit également la présentation de lignes directrices intégrées à la fois pour l'emploi et les grandes orientations de la politique économique dans un même document. Ces lignes directrices porteront ainsi à la fois sur les politiques macroéconomiques, l'emploi et les réformes structurelles.

La Commission propose également la désignation dans chaque administration nationale d'une « Madame » ou d'un « Monsieur Lisbonne », personne chargée de veiller à la mise en place des réformes convenues dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

Il s'agit également de concentrer l'attention du Conseil européen et du Parlement européen sur les questions politiques essentielles. Pour ce faire, il n'existera plus qu'un rapport au niveau national et européen concernant l'avancement de la stratégie de Lisbonne.

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11325.htm

Dispositif/outil

Formation Professionnelle : Le Cadre européen des certifications

Proposition de recommandation du Parlement européen et du Conseil du 5 septembre 2006 établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie

Un cadre de références communes servira à aider les États membres, les établissements d'enseignement, les employeurs et les citoyens à comparer les certifications délivrées par les différents systèmes européens d'éducation et de formation. Cet outil est indispensable au développement d'un marché européen de l'emploi.

Les États membres sont invités à établir des liens entre les systèmes de certification nationaux et ce cadre européen des certifications (CEC).

En améliorant la transparence des compétences et des qualifications, le cadre européen des certifications (CEC) constitue un instrument de promotion des instruments d' éducation et de formation tout au long de la vie la participation à l'apprentissage tout au long de la vie.

Ce cadre est commun à l'enseignement supérieur ainsi qu'à la formation professionnelle. Il permettra aux citoyens européens de mieux communiquer les informations pertinentes relatives à leurs compétences et à leurs qualifications.

L'amélioration de la transparence des certifications permettra aux citoyens d'apprécier la valeur relative des certifications et aux employeurs de mieux apprécier le profil, le contenu et la pertinence des certifications sur le marché de l'emploi. Il permettra également aux établissements d'enseignement et de formation de comparer le profil et le contenu de leurs programmes et d'en assurer la qualité.

L'adoption du CEC renforcera la **mobilité des travailleurs et des étudiants**. Le CEC permet aux travailleurs d'être mobiles tout en étant reconnus en termes de qualifications en dehors des frontières nationales. Cet outil valorisera le passage de la vie professionnelle vers la formation et vice versa tout au long de la vie.

FONCTIONNEMENT

Le CEC correspond à un outil basé sur les résultats de **l'apprentissage** et non sur la durée des études. Les principaux indicateurs du niveau de référence sont:

- les aptitudes;
- les compétences;
- les connaissances.

Le cœur du CEC est composé d'un ensemble de huit niveaux de référence décrivant:

- ce que l'apprenant sait;
- ce qu'il comprend;
- ce qu'il est capable de faire, indépendamment du système dans lequel telle ou telle certification a été délivrée.

À la différence du système garantissant la reconnaissance académique sur la base de la période d'études, le CEC couvre l'ensemble de l'apprentissage, et notamment celui effectué en dehors du circuit de l'enseignement formel et des établissements de formation.

OUTIL DE COOPERATION GENERALE

Le CEC ne vise pas à remplacer chacun des systèmes nationaux de certification mais complète l'action des États membres en facilitant la coopération entre eux. Cette initiative européenne se fonde sur les cadres de certification nationaux alors que ceux-ci ne reposent sur aucun modèle unique.

Pour mettre en œuvre ce cadre de coopération commun aux États membres, la Commission insiste sur la nécessaire **confiance mutuelle** et le niveau d'engagement des différentes parties prenantes agissant au niveau national, régional ou sectoriel.

La Commission propose d'ailleurs la désignation d'un **centre national** chargé de coordonner les relations entre le système national de certifications et le CEC.

Le CEC devrait également permettre aux organisations sectorielles internationales de faire correspondre leurs propres systèmes de certification avec ce système commun aux États membres.

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11104.htm

Texte d'orientation politique

"L'éducation et la formation tout au long de la vie au service de la connaissance, de la créativité et de l'innovation"

Adoption du projet de rapport d'étape conjoint 2008 du Conseil et de la Commission sur la mise en oeuvre du programme de travail "Éducation et formation 2010" le 31 janvier 2008

1. INTRODUCTION

L'éducation et la formation jouent un rôle déterminant dans l'évolution économique et sociale. La flexibilité et la sécurité nécessaires à la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité dépendent de la faculté des citoyens d'acquérir des compétences clés et d'actualiser leurs aptitudes tout au long de leur vie[1] L'éducation et la formation tout au long de la vie favorisent la créativité et l'innovation et permettent une pleine participation économique et sociale.

C'est pourquoi le Conseil s'est fixé des objectifs ambitieux dans le cadre du programme de travail «Éducation et formation 2010». Ces objectifs, à leur tour, contribuent à la réalisation des lignes directrices de Lisbonne pour l'emploi et la croissance. Ils ne peuvent être concrétisés que par un effort soutenu à long terme. Les progrès seront inévitablement inégaux.

C'est pour identifier les réalisations et orienter les efforts vers les aspects les plus problématiques que le Conseil et la Commission préparent un rapport conjoint tous les deux ans.
Cette contribution au 3e rapport conjoint met l'accent sur les avancées notables et les principales difficultés dans le cadre de la réforme de l'éducation et la formation. Les domaines suivants devront faire l'objet d'efforts particuliers:

- relèvement du niveau de compétence. Les personnes peu qualifiées sont menacées d'exclusion économique et sociale. La persistance de niveaux élevés de déscolarisation précoce, de la faible participation à l'apprentissage tout au long de la vie des travailleurs âgés et des personnes peu qualifiées, et du manque de compétences des migrants sont source de préoccupations dans la plupart des pays. À l'avenir, dans une économie fondée sur les connaissances, le marché du travail exigera en outre des compétences sans cesse plus importantes d'une main-d'oeuvre de moins en moins nombreuse. La question de la faiblesse des qualifications prendra alors plus d'importance encore;

- stratégies d'apprentissage tout au long de la vie. La plupart des pays ont progressé sur la voie de la définition de stratégies cohérentes globales. Dans ce contexte, les avancées sont manifestes dans l'éducation préprimaire, les cadres de certification et la validation des apprentissages non-formels et informels. Des partenariats d'apprentissage innovants et des financements durables en faveur d'une éducation et d'une formation de qualité, efficaces et équitables continuent toutefois de faire défaut dans de nombreux pays, d'autant que la croissance des investissements semble avoir connu un ralentissement. Garantir que les réformes sont efficacement appliquées est un défi majeur pour tous;

- le «triangle de la connaissance» (éducation, recherche et innovation). Le triangle de la connaissance joue un rôle déterminant dans la stimulation de l'emploi et de la croissance. Il importe donc d'accélérer les réformes, de favoriser l'excellence dans l'éducation supérieure et les partenariats universités-entreprises et de veiller à ce que tous les secteurs de l'éducation et de la formation jouent pleinement leur rôle s'agissant d'encourager la créativité et l'innovation.

2. DES PROGRES ONT ETE REALISES DANS PLUSIEURS DOMAINES

L'Europe a enregistré des avancées dans plusieurs domaines. Cela ne signifie pas que les progrès sont uniformes ou que les efforts peuvent être relâchés. Le rythme des réformes demeure un défi majeur. Mais dans les domaines suivants, la plupart des pays ont réalisé des réformes ou sont en passe de le faire.

2.1. Stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et systèmes de certification

Des stratégies concrètes d'éducation et de formation tout au long de la vie présentant les priorités politiques nationales et le mode d'interaction des différents secteurs ont été élaborées par la majorité des pays.
Elles sont pour la plupart dotées d'une vision globale de l'apprentissage tout au long de la vie couvrant tous les types et tous les niveaux d'éducation et de formation. Certaines sont toutefois plutôt axées sur des systèmes formels d'éducation et de formation ou sur le développement de phases spécifiques du processus d'apprentissage tout au long de la vie.

Des éléments indiquent un renforcement des fondements concrets des politiques d'éducation et de formation[6]. Une telle démarche est nécessaire pour la cohérence d'ensemble des systèmes et pour l'optimisation de la répartition des ressources. La priorité accordée dans certains pays à l'action en faveur de parcours d'apprentissage flexibles et de la transition entre différentes parties du système contribue également à renforcer la cohérence.

Cadres de certification et validation des apprentissages non formels et informels
Des cadres de certification nationaux liés à la mise en place du cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie sont élaborés dans la plupart des pays. Ils permettent de replacer les acquis de l'enseignement au centre des préoccupations.
Des systèmes de validation des apprentissages non formels et informels sont également mis en place, à un rythme toutefois plus lent[9]. Il s'agit désormais de passer d'une approche expérimentale à la pleine application dans les systèmes de certification nationaux, y compris sur le plan de l'accès à l'enseignement supérieur.

Au Portugal, un réseau de centres pour la reconnaissance, la validation et la certification des compétences (RVCC) a été mis en place dans l'ensemble du pays en 2000. Près de 58 000 adultes participent actuellement au processus de validation. Ces centres assurent l'évaluation et la validation de compétences pour des qualifications spécifiques. Le processus de certification comprend un examen réalisé par un jury externe et, si nécessaire, une formation complémentaire.

2.2. Enseignement préprimaire

L'importance de l'enseignement préprimaire est de plus en plus reconnue en Europe. Sa capacité à contribuer à la fois à l'efficacité et à l'équité se traduit dans l'élaboration de nouvelles méthodologies et politiques. La révision du programme d'enseignement, le renforcement des capacités des enseignants[11], l'extension de l'obligation de scolarisation à une

partie de l'enseignement préprimaire[12], les évaluations de la qualité[13] et l'accroissement des investissements, par le recrutement de personnel enseignant au niveau préprimaire par exemple, sont autant d'illustrations des mesures appliquées.

Des projets et des dispositifs pilotes ont été mis en oeuvre avec succès dans plusieurs pays. La difficulté réside désormais dans le passage d'actions pilotes à une application généralisée; cette transition devra être étayée par des investissements, notamment dans du personnel qualifié.
Entre 2000 et 2005, le taux de scolarisation des enfants de 4 ans dans l'Union des 27 a progressé d'environ 3 points, pour s'établir à plus de 85 %. En 2005, la quasi totalité (plus de 99 %) des enfants âgés de 4 ans était scolarisée en France, en Belgique, en Italie et en Espagne, tandis que moins de la moitié l'étaient en Irlande, en Pologne et en Finlande[15].

2.3. L'enseignement supérieur en bonne place dans l'agenda de Lisbonne

La modernisation de l'enseignement supérieur est déterminante pour le triangle de la connaissance et la stratégie de Lisbonne. Les questions d'administration, de financement et d'attractivité ont fait l'objet d'une attention accrue au niveau européen et national. Celles-ci viennent compléter les réformes de Bologne.
Des progrès sensibles ont été enregistrés en ce qui concerne l'autonomie des universités. Parmi ceux-ci figurent une autonomie financière accrue et de nouveaux mécanismes de responsabilité. De nouvelles modalités de participation des parties prenantes sont testées, notamment en ce qui concerne la gestion des établissements d'enseignement supérieur, mais également l'élaboration des programmes d'enseignement[16] ou la définition des acquis de l'enseignement.
Un recueil des pratiques exemplaires en matière de modernisation des universités est actuellement élaboré à l'intention des dirigeants et du grand public par le groupement de pays travaillant sur l'enseignement supérieur.

2.4. L'éducation et la formation dans le cadre plus large de la politique communautaire

Les États membres attachent, dans leur vaste majorité, une grande importance à l'éducation, à la formation et au développement des compétences dans leurs programmes nationaux de réforme dans le cadre de la stratégie de Lisbonne pour 2005-2008. Ces aspects contribuent ainsi notablement à l'application des lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi.

D'importants progrès ont été réalisés dans la mise en relation des programmes opérationnels dans le cadre des Fonds structurels et des priorités du programme de travail «Éducation et formation 2010». Ils sont particulièrement manifestes au regard des indicateurs et des domaines de référence convenus.

L'élaboration d'outils de référence européen à l'appui des réformes a également connu des avancées notables. En 2006 et 2007, le Parlement européen et le Conseil ont adopté des recommandations dans les domaines des compétences clés, de la qualité de la mobilité, ainsi que de l'assurance de qualité dans l'enseignement supérieur, et ils sont en passe de s'entendre sur le cadre européen des certifications.

3. DOMAINES DANS LESQUELS LES PROGRES RESTENT INSUFFISANTS

3.1. Mise en oeuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie

La mise en oeuvre demeure la principale pierre d'achoppement des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. Un engagement institutionnel fort, une coordination et des

partenariats avec toutes les parties prenantes concernées lui sont indispensables. Des efforts durables permettent de traduire les intentions en politiques qui, à leur tour, produisent des résultats. Des mécanismes de diffusion appropriés et l'amélioration de l'investissement sont déterminants. Il reste beaucoup à faire.

La progression des dépenses publiques en faveur de l'éducation entre 2000 et 2003 semble marquer le pas depuis 2004.
Le total des dépenses publiques en faveur de l'éducation en pourcentage du PIB a augmenté dans l'Union entre 2000 (4,7 %) et 2003 (5,2 %), mais il est retombé à 5,1 % en 2004. Le montant de ces investissements continue de varier sensiblement entre les pays (entre 3,3 % du PIB en Roumanie et 8,5 % au Danemark). Les investissements du secteur privé dans les établissements d'enseignement en pourcentage du PIB ont connu une légère progression depuis 2000, qui s'est toutefois tassée en 2004.
Bien que les critères de référence de l'Union aient partiellement été traduits dans des objectifs nationaux, tous les pays ne se sont pas encore dotés de tels objectifs.

3.2. Des compétences de base pour tous

Les jeunes quittant prématurément l'école, les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et les compétences clés sont des aspects qui restent très problématiques. Des progrès ont été réalisés depuis 2000, mais ils sont insuffisants pour atteindre les niveaux de référence communautaires d'ici 2010. Dans certains pays, les performances se sont même dégradées entre 2000 et 2006. Certains pays affichaient encore, en 2006, des taux de déscolarisation précoce très élevés, supérieurs à 20 %.

En Europe, beaucoup trop de jeunes quittent l'école sans avoir acquis les compétences nécessaires pour participer à la société de la connaissance et intégrer facilement le marché de l'emploi. Ces jeunes sont menacés d'exclusion sociale. En outre, ils sont très tôt exclus de fait de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Déscolarisation précoce: dans l'Union des 27, un jeune sur six (15,3 %) âgé de 18 à 24 ans quitte l'école sans avoir été plus loin que le premier cycle de l'enseignement secondaire et ne suit aucun autre type d'enseignement ou de formation par la suite. Le rythme de progression à cet égard doit s'accélérer pour atteindre le niveau de référence communautaire de 10 % d'ici 2010.

Pour ce qui est des diplômés du deuxième cycle du secondaire, les progrès ont été lents, mais réguliers. Une légère accélération a pu être observée ces dernières années, mais elle reste insuffisante pour atteindre l'objectif fixé pour 2010 (au moins 85 % des jeunes de 22 ans terminant au moins le deuxième cycle du secondaire). Les indicateurs disponibles ne témoignent d'aucune amélioration s'agissant de réduire le nombre de jeunes ayant une maîtrise insuffisante de la lecture. Dans les domaines de référence, les performances des migrants et des groupes issus de minorités ethniques sont, dans la plupart des pays, inférieures à la moyenne[22]. Ces personnes doivent faire l'objet d'une attention particulière. Leur intégration dans l'enseignement préprimaire améliorerait l'apprentissage de la langue et leurs chances de réussite scolaire. Les mesures concernant la déscolarisation précoce et le désavantage socioéconomique doivent être complétées. Les activités périscolaires (comme la culture ou le sport), les partenariats locaux, une plus grande implication des parents, la prise en compte des besoins d'apprentissage des parents, ainsi que l'amélioration du bien-être des apprenants et des enseignants à l'école pourraient y contribuer utilement.

L'apprentissage de langues étrangères ne figure au rang des priorités d'aucun des rapports nationaux.

3.3. Éducation et formation des enseignants

Les enseignants et les formateurs doivent faire face à l'hétérogénéité croissante des classes, à une demande de compétences nouvelles et à la nécessité de tenir compte des besoins d'apprentissage individuels. Par ailleurs, l'autonomie grandissante des écoles s'accompagne de nouvelles tâches.

Un nombre important d'enseignants âgés devra être remplacé dans un avenir proche. La profession doit être rendue plus attrayante.
La qualité de la formation des enseignants est le facteur interne à l'école qui influence le plus les performances des élèves. Toutefois, les systèmes actuels d'éducation et de formation des enseignants ne répondent souvent pas aux besoins de ces deniers. Cela est particulièrement vrai concernant la formation continue et le développement de carrière des enseignants. Les stages d'enseignement ne sont obligatoires que dans 11 États membres.

3.4. Enseignement supérieur: excellence, partenariat et financement

Les pays veillent davantage au renforcement du rôle des universités dans la recherche et l'innovation et les partenariats université-entreprise deviennent plus fréquents. De nombreux pays ont encore beaucoup d'efforts à faire concernant ces partenariats, qui restent plus répandus dans les pays nordiques et au Royaume-Uni.

L'action en faveur de l'excellence dans les établissements d'enseignement supérieur devrait se concentrer dans une même mesure sur l'enseignement, la recherche et le transfert de connaissances. L'enseignement fait actuellement l'objet de moins d'attention. L'Institut européen de technologie[24] dont la création a été proposée inspirera le changement dans les établissements d'enseignement et de recherche en devenant un modèle pour l'intégration de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation.

En Allemagne, le gouvernement fédéral et les *Länder* ont lancé une initiative en faveur de l'excellence qui attribue, pour la période 2006-2011, une enveloppe supplémentaire de 1,9 milliard d'euros à des universités choisies sur une base concurrentielle pour stimuler la recherche de haut niveau. Cette initiative s'articule autour de trois axes d'intervention: les instituts universitaires de recherche; des pôles d'interconnexion entre la recherche universitaire, la recherche extra-universitaire et les entreprises; et des stratégies globales pour les universités à la pointe de la recherche.

L'augmentation des investissements, y compris du secteur privé, reste un enjeu. Dans plusieurs pays, il existe des d'instruments destinés à stimuler l'investissement privé, comme des incitations fiscales[25], des partenariats public-privé ou des systèmes de mécénat; certains ont également introduit des frais de scolarité ou d'inscription ou les ont relevés.

Les dépenses publiques pour les établissements d'enseignement supérieur, notamment l'enseignement et la recherche, ont représenté 1,1 % du PIB pour l'Union des 27 en 2004. Elles étaient comprises entre 0,6 % pour Malte et 2,5 % pour le Danemark. Le total des dépenses reste toutefois largement en-deçà de celui des États-Unis. Cet écart s'explique principalement par le fait que l'investissement du secteur privé y est plus de sept fois plus élevé. Les dépenses par étudiant de l'enseignement supérieur représentaient aux Etats-Unis plus du double de la moyenne de l'Union.

Tandis que des progrès ont été réalisés sur le plan de l'accroissement de l'autonomie et de la responsabilisation des universités, peu d'éléments permettent de tirer des conclusions quant au soutien dont ont bénéficié le personnel et les dirigeants des universités pour faire face à ce défi.

3.5. Participation des adultes à l'éducation et la formation tout au long de la vie

La participation des adultes à l'éducation et la formation tout au long de la vie n'est plus en voie d'atteindre le niveau de référence communautaire. Des efforts supplémentaires restent nécessaires pour accroître le niveau de compétence de la population et pour réaliser la flexibilité et la sécurité sur l'ensemble du marché du travail.

Jusqu'en 2005, le rythme de progression aurait globalement permis d'atteindre le niveau de référence de l'Union (12,5 %). En 2006 toutefois, 9,6 % en moyenne des Européens âgés de 25 à 64 ans participaient à des activités d'éducation et de formation, ce qui représente un léger recul par rapport à 2005. Cette moyenne masque un important déséquilibre: les adultes qui ont un niveau de formation élevé ont six fois plus de chances de participer à l'éducation et la formation tout au long de la vie que les personnes peu qualifiées.

La faiblesse de la participation à l'apprentissage tout au long de la vie des travailleurs âgés et des personnes peu qualifiées est particulièrement problématique dans un contexte où les taux de participation sont déjà faibles pour l'ensemble de la population[30]. De plus, le problème du manque de qualifications est particulièrement aigu au sein des populations migrantes. Les tendances de la démographie et du marché du travail entraîneront une augmentation de la demande de compétences élevées et le recul des perspectives pour les travailleurs peu qualifiés. Il convient d'accorder une attention accrue à la formation de ces groupes.

3.6. Attractivité et pertinence de l'enseignement et la formation professionnels (EFP)

Il reste des efforts à faire pour améliorer la qualité et l'attractivité de l'EFP. Il s'agit d'une priorité essentielle du processus de Copenhague. Certains pays ont mis en place des systèmes perfectionnés et très complets d'assurance de la qualité, tandis que d'autres en sont encore à la phase de conception[33].

Le recours accru dans les programmes de formation et de certification à des approches fondées sur les acquis de l'enseignement renforce la pertinence de l'EFP pour le marché du travail. Le renouveau de l'apprentissage et de la formation sur le tas est également un facteur positif. On note toutefois peu de progrès dans la prévision des besoins en compétences et qualifications.

L'EFP souffre parfois d'une mauvaise intégration dans le reste du système éducatif. Or, une telle intégration peut contribuer à retenir dans le système d'éducation et de formation des jeunes menacés de déscolarisation pour autant qu'ils aient acquis, au cours de leur scolarité antérieure, les compétences clés nécessaires pour bénéficier de l'EFP. Il reste des progrès à faire pour réduire les obstacles au passage de l'EFP vers l'enseignement post-secondaire ou l'enseignement supérieur.

3.7. Mobilité transnationale

Des progrès sensibles ont été réalisés dans la mise en place et l'utilisation d'Europass[34]. La mobilité transnationale des apprenants continue toutefois de reposer essentiellement sur des programmes communautaires. Les mesures nationales concernent pour la plupart

l'enseignement supérieur. La mobilité dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels est particulièrement difficile.
La mobilité est obligatoire à l'Université du Luxembourg. Tous les étudiants qui suivent un cursus universitaire diplômant doivent faire une partie de leurs études à l'étranger.

4. LA VOIE A SUIVRE

4.1. Mettre l'éducation et la formation tout au long de la vie au service de l'efficacité et de l'équité

Il subsiste d'importantes lacunes au niveau de la cohérence et de l'étendue des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. La difficulté réside désormais dans la concrétisation de ces stratégies. Dans de nombreux cas, elle ne fait que commencer. Pour être crédibles, ces stratégies doivent être en lien avec des mesures politiques. Leur crédibilité dépend également de la capacité des autorités à concentrer les ressources et à mobiliser les institutions et les parties prenantes nationales à tous les niveaux au moyen de partenariats d'apprentissage.

Étendre la base de connaissances

La connaissance des incidences économiques et sociales des politiques d'éducation et de formation doit être renforcée[35]. Il convient de placer l'efficacité et l'équité au centre des préoccupations dans le contexte de l'élaboration de la base de recherche européenne et nationale sur les politiques et les pratiques en matière d'éducation et de formation.

L'apprentissage entre pairs et les échanges d'expériences entre les dirigeants et les parties prenantes sont une source importante de savoir-faire qu'il convient de soutenir. Le suivi de l'élaboration et de la mise en oeuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie devrait se poursuivre et aboutir à une évaluation des progrès réalisés dans le rapport conjoint de 2010.

Financement durable

Le niveau, l'efficacité et la durabilité du financement demeurent des points critiques. De nombreux pays expérimentent de nouveaux instruments et des mesures en faveur l'investissement du secteur privé qui ciblent notamment les particuliers, les ménages et les employeurs. Ces efforts doivent être intensifiés.

Relèvement du niveau de compétence

L'accroissement de l'investissement dans l'enseignement préprimaire est le plus rentable, du point de vue tant de l'efficacité que de l'équité[36]. L'acquisition de compétences clés dès le plus jeune âge est un moyen efficace de jeter les bases des apprentissages ultérieurs et d'améliorer l'équité des résultats, ainsi que le niveau de compétence général. Il est ainsi possible de faciliter la transition vers le marché du travail et d'éviter les pénuries de compétences.

L'image, le statut et l'attractivité de l'EFP doivent toutefois être améliorés. Pour faciliter l'accès à l'enseignement et la formation professionnels initiaux, la mobilité et le retour au système éducatif, il convient d'élaborer des structures flexibles et modulaires. Des systèmes intégrés d'orientation tout au long de la vie devraient être accessibles à tous les citoyens.

La question du désavantage socioéconomique

L'éducation et la formation peuvent contribuer à compenser le désavantage socioéconomique. Mais elles peuvent aussi le perpétuer. Les inégalités dans l'éducation et la formation ont un

coût considérable. Ce dernier est souvent caché, mais il n'en est pas moins réel. Garantir un accès, une participation, un traitement et des résultats équitables doit donc rester une priorité.

Utiliser le potentiel des migrants

La migration accroît la diversité des classes, crée des besoins particuliers et suscite des problèmes d'enseignement. Le niveau des performances, de la participation et des résultats des migrants est généralement inférieur à la moyenne. Bien que des facteurs comme le contexte socioéconomique et la langue permettent d'expliquer en partie ce constat, des éléments indiquent que les politiques et les systèmes d'éducation et de formation contribuent eux aussi au problème. Cette situation doit faire l'objet d'une attention particulière.

Un enseignement de qualité

La formation professionnelle initiale et continue des enseignants doit être améliorée. Les résultats de l'éducation et la formation en bénéficieront. Il importe également d'impliquer les enseignants et les formateurs dans l'innovation et la réforme. La Commission a exposé les défis qui se posent[38]. Elle réalise également une consultation publique sur les écoles. Le programme de travail constitue un cadre approprié pour étudier les difficultés qui se présentent.

4.2. Innovation et créativité: l'éducation en tant qu'élément clé du triangle de la connaissance

L'éducation joue un rôle fondamental dans le triangle de la connaissance et, par suite, dans la stimulation de l'emploi et de la croissance. Les universités sont au coeur de ce triangle. Les pôles d'excellence axés sur l'enseignement, la recherche et le transfert de connaissances sont essentiels. Les efforts déployés restent bien insuffisants pour permettre à l'enseignement supérieur et aux entreprises de travailler en partenariat.

La recherche et l'innovation doivent trouver auprès de la population un large socle de compétences. Il convient de développer l'excellence, la créativité et les compétences d'apprentissage dans tous les systèmes et à tous les niveaux de l'éducation et la formation. Les écoles et l'EFP peuvent contribuer sensiblement à favoriser l'innovation. Des enseignements et formations professionnels de qualité, par exemple, peuvent favoriser l'innovation sur le lieu de travail.

4.3. Améliorer la gouvernance: optimiser l'exploitation des résultats du programme «Éducation et formation 2010»

Le programme de travail a abouti à des résultats au niveau européen et national. L'élaboration d'outils de référence communautaires, les travaux des groupements de pays (*clusters*) et les activités d'apprentissage entre pairs alimentent et favorisent les programmes de réforme nationaux. Les défis en matière d'éducation et de formation, ainsi que le développement des ressources humaines occupent, dans la plupart des États membres, une place privilégiée dans les programmes nationaux de réforme dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. L'efficacité de la méthode ouverte de coordination dans l'éducation et la formation, son incidence et son appropriation politique peuvent encore être renforcées. Au niveau national et européen, il convient d'accorder une attention particulière:

- à l'élaboration de politiques coordonnées d'éducation et de formation s'inscrivant dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie et dotées de priorités concernant l'ensemble du système;

- à l'amélioration des interfaces avec les domaines politiques concernés, comme l'innovation, l'emploi et les affaires sociales, les entreprises, la recherche et les financements structurels;

- à l'intégration des développements dans les domaines de l'enseignement supérieur, l'EFP et la formation des adultes dans le programme de travail global;

- à l'établissement de liens forts entre l'application et le développement des lignes directrices intégrées du programme de Lisbonne et du programme de travail «Éducation et formation 2010»;

- au suivi mutuel des évolutions dans chaque pays, dans un effort de transition de l'apprentissage collégial à l'évaluation par les pairs;

- à garantir que les résultats des activités d'apprentissage entre pairs parviennent jusqu'aux ministres et autres décideurs;

- au renforcement de la participation de la société civile;

- à l'élaboration de nouveaux indicateurs et critères de référence, conformément aux conclusions du Conseil de mai 2007;

- à l'optimisation de l'utilisation des fonds et des programmes communautaires, notamment le nouveau programme «Éducation et formation 2007-2013» et les instruments de la politique communautaire de cohésion.

Pour garantir que les priorités convenues du programme de travail «Éducation et formation 2010» sont entièrement prises en compte dans l'élaboration des politiques nationales, il convient de poursuivre les mesures spécifiques présentées dans le rapport conjoint 2006. Il y a lieu de mettre en place des mécanismes de mise en oeuvre du programme de travail «Éducation et formation 2010», ainsi que des stratégies en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Une étroite coordination est nécessaire entre les responsables de la politique socioéconomique en général et des réformes dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et des stratégies nationales en matière d'intégration sociale en particulier.

Il convient de développer davantage les objectifs et les indicateurs nationaux. Ceux-ci doivent tenir compte des objectifs et critères de référence européens. Les politiques et les pratiques doivent s'appuyer sur les connaissances et l'évaluation. Les orientations, recommandations et principes communs convenus au niveau européen constituent des points de référence pour l'élaboration de réformes nationales.

4.4. Préparer l'après-2010

Le programme de travail «Éducation et formation 2010» constitue un soutien pratique pour les réformes de l'éducation et la formation dans les États membres. Des progrès sensibles ont été réalisés depuis le lancement de ce programme en 2002. Mais les réformes de l'éducation et la formation ont besoin de temps pour porter leurs fruits. Des défis majeurs persistent et de nouvelles difficultés sont apparues. Les efforts déployés jusqu'ici, y compris au titre de la coopération dans le cadre des processus de Bologne et de Copenhague, doivent se poursuivre et, de fait, être intensifiés bien au-delà de 2010. Il convient donc de réfléchir dès maintenant aux principales priorités du programme de travail de l'après-2010. Compte tenu du rôle

déterminant de l'éducation et la formation dans la stratégie pour l'emploi et la croissance, elles doivent être étroitement associées aux futurs développements du processus de Lisbonne.

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport08/council_fr.pdf

Article/Publication

Article de Jens Bjornavold sur les learning outcomes : « Tout cela n'est-il qu'une parole en l'air? »

Publication issue de la newsletter du CEDEFOP

Comment sont utilisés les acquis de l'apprentissage en Europe?

« Où avez-vous étudié? Pendant combien de temps? Que vous a-t-il été enseigné et de quelle manière? »

Cette troïka «lieu-durée-méthode» a longtemps été la norme permettant de mesurer l'apprentissage d'une personne. Toutefois, petit à petit, une autre idée a fait son chemin en Europe, à savoir l'évaluation de l'apprentissage sur ses acquis. Ce qui compte, c'est ce que sait l'étudiant et ce qu'il est capable de réaliser au terme du processus d'apprentissage: rien de plus et rien de moins. **La perspective des acquis de l'apprentissage, latente pendant des décennies, est devenue le principe directeur des initiatives prises par l'Union européenne, les États membres et les secteurs de l'économie**.

De nombreux secteurs ont redéfini leurs objectifs en matière d'éducation et de formation en termes d'acquis; dans les États membres, les réformes des programmes d'études et de l'évaluation, les politiques de validation et les cadres nationaux des certifications (CNC) considèrent les acquis de l'apprentissage comme leur idée centrale; les initiatives communautaires comme le cadre européen des certifications (CEC) et le système européen d'accumulation et de transfert d'unités capitalisables pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) se fondent également sur ce concept.

Mais qu'est-ce que cela implique réellement? Comment ces initiatives sont elles utilisées en pratique et de quelle manière sont-elles traduites en politiques? Comment affectent-elles l'éducation et la formation, le marché du travail et le développement personnel?

Pour examiner ces questions, le Cedefop a commandé un rapport comparatif dans les 32 pays européens participant au programme Éducation et formation 2010 (1). Le rapport intermédiaire a été présenté lors de la conférence du Cedefop du même nom qui s'est tenue les 15 et 16 octobre 2007 à Thessalonique.

Dans sa présentation d'ouverture, le responsable du projet au Cedefop, Jens Bjørnåvold, a souligné que la plupart des initiatives en la matière étaient à un stade précoce de mise en oeuvre ou de planification; l'objectif de la conférence était de clarifier les concepts afin de contribuer au succès de ces initiatives.

Quels sont les acquis de l'apprentissage? Énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'éducation et de formation [Commission européenne: recommandation sur le CEC, 2006]

Un langage commun pour l'éducation et la formation Il ne serait pas exagéré de dire que les acquis de l'apprentissage ont permis l'émergence d'une dimension véritablement européenne – à savoir un point de référence commun et neutre – pour l'éducation et la formation (domaines relevant de la responsabilité de la politique nationale). Ce qui est intéressant dans

cette perspective, c'est qu'elle permet non seulement aux systèmes éducatifs de se comprendre, mais qu'elle affecte également la pratique de l'enseignement et de la formation au sein des systèmes, tout en encourageant une attitude plus équitable envers les apprenants euxmêmes.

Ce n'est pas une coïncidence si l'approche en termes d'acquis de l'apprentissage est née de la quête de la reconnaissance du réservoir inexploité de l'apprentissage non formel et informel. Examiner les systèmes nationaux et sectoriels en termes d'acquis de l'apprentissage rend la «boîte noire» de l'éducation transparente pour les individus et les employeurs, et impose une responsabilité plus grande des fournisseurs d'éducation et de formation envers tous les utilisateurs et tous les citoyens.

La perspective de l'acquis de l'apprentissage a donc sous tendu la création d'outils européens d'éducation et de formation. Il était donc nécessaire de reconnaître que des changements ne pouvaient être imposés aux systèmes nationaux, mais aussi qu'il était inutile de comparer des intrants éducatifs très différents. Dès lors, et malgré les différences dans la manière dont les systèmes nationaux utilisent les acquis de l'apprentissage, soulignées ci-dessous, la plupart des pays européens acceptent la nécessité de ces outils, ce qui se reflète dans la résolution du Parlement européen du 24 octobre 2007 approuvant le CEC.

Les acquis de l'apprentissage dans la réforme politique

Le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) a été un résultat et un facteur contributif de l'adoption plus large des acquis de l'apprentissage dans les politiques nationales. En évaluant dans quelle mesure les élèves pouvaient utiliser ce qu'ils avaient appris, les tests PISA ont modifié les perceptions de la manière dont les systèmes nationaux fonctionnaient. Les classements ont servi à alerter les pays sur les problèmes de leur système éducatif, les menant à réfléchir et à effectuer des réformes.

Toutefois, l'intérêt politique de la réforme et de la modernisation de l'enseignement a des racines plus profondes. Les qualifications doivent être comparables sur le marché européen du travail; à défaut, la mobilité dans et entre les pays resterait lettre morte. En outre, à la lumière de la situation démographique, du taux de chômage et de la proportion élevée de personnes peu qualifiées, tout type d'apprentissage doit être évalué au cours de toutes les étapes de l'existence, si l'on veut voir le niveau d'éducation de la population européenne s'améliorer. Au vu de ces préoccupations convergentes, les acquis de l'apprentissage se sont avérés la clé des politiques relatives à l'apprentissage.

Les décideurs politiques visant à moderniser leur système d'éducation doivent déterminer la manière d'utiliser les acquis de l'apprentissage comme concept permettant d'organiser une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie; la manière dont les acquis de l'apprentissage affecteront les réformes, les politiques et les pratiques à tous les niveaux; la manière d'atteindre un équilibre adéquat entre les acquis, les intrants et la qualité de l'enseignement; et la manière de traiter des inquiétudes de tous les sous secteurs. Le concept d'acquis de l'apprentissage implique, par définition, une multitude de partenaires – pas uniquement les étudiants, les professeurs et les parents, mais également les partenaires sociaux et les organismes sectoriels –, ce qui rend tout consensus sur les réformes en la matière difficile à atteindre.

Les acquis de l'apprentissage en pratique L'attention accordée aux acquis de l'apprentissage préfigure une nouvelle approche de l'apprentissage et de l'enseignement. Sous l'influence des

recherches les plus récentes en matière d'apprentissage, la tendance est actuellement à la distanciation par rapport aux approches cognitives et comportementales pour faire place à des idées constructivistes comme l'«apprentissage en situation» dans des «communautés de pratiques» et l'«apprentissage actif»: les per- sonnes sont considérées comme des acteurs qui se font leur propre opinion au sein d'une communauté et réfléchissent sur leur propre apprentissage. Un système qui néglige la dynamique réelle de l'apprentissage risque de mener à un taux d'échec et de décrochage trop élevé, ce qui est un désavantage important de l'approche axée sur les intrants. De même, d'un point de vue social, l'équité est mieux respectée en se concentrant sur les forces des apprenants plutôt que sur leurs faiblesses, et en donnant à chacun une chance de montrer ce qu'il sait, quelle que soit la manière dont il l'a appris.

Par conséquent, la réorientation vers les acquis de l'apprentissage peut s'observer partout: dans l'importance accrue des programmes de formation individuels; dans la tendance à l'établissement de programmes de cours généraux et professionnels éloignés des prescriptions centralisées détaillées; même dans les hiérarchies plus formelles sur le lieu de travail; et dans l'attention accordée à la gestion des besoins d'apprentissage des travailleurs. Tout cela signifie que l'évaluation de l'apprentissage doit devenir plus inclusive et créative et s'éloigner des tests standards. L'objectif de l'évaluation de l'étudiant n'est plus de «prendre un instantané » de ce qu'il sait à un moment donné; elle doit en elle-même constituer une expérience formative pour les apprenants. Le développement d'une évaluation «pour» et pas simplement «de» l'apprentissage confère à son tour un nouveau rôle, avec plus d'initiatives, aux professeurs.

Défis

Il apparaît clairement qu'un système éducatif basé sur la logique des acquis de l'apprentissage ne peut simplement ajouter ce concept aux programmes de cours et aux méthodes d'évaluation actuels; il est nécessaire de réformer ces deux domaines. La principale pierre d'achoppement dans le changement des pratiques éducatives concerne le niveau secondaire supérieur (ouvrant l'accès à l'enseignement supérieur) et, dans une moindre mesure, l'enseignement supérieur lui-même.

Les professeurs et formateurs à tous les niveaux ont soulevé des questions sur la manière de mettre en oeuvre les acquis de l'apprentissage en classe: à quel niveau les évaluer; comment les évaluer; l'approche en termes d'acquis de l'apprentissage peut-elle réellement fonctionner de manière uniforme dans tous les sous-secteurs de l'éducation?

En essence, les professeurs soulignent que l'utilisation d'un concept pour élaborer une politique est très différente de son utilisation pour enseigner: dans le premier cas, une schématisation est nécessaire (p. ex., des descripteurs d'un CEC) mais celle-ci tend à s'effondrer lorsqu'on est confronté à des apprenants individuels. Pouvons-nous ignorer les importantes différences en termes de types de savoir entre les secteurs afin de les faire correspondre à des descripteurs prédéterminés?

Cette approche «pragmatique » est-elle aussi sensée pour l'enseignement général que pour l'enseignement et la formation professionnels (EFP)? Les réticences en la matière sont particulièrement fortes de la part de la communauté de l'enseignement supérieur, mais elles se réduisent à mesure que se développe le processus de Bologne.

Les praticiens ne désavouent pas le concept des acquis de l'apprentissage. Au contraire, ils craignent qu'une approche réductrice de ceux-ci ne prime. L'objectif est certainement de permettre aux apprenants de progresser, de développer une expertise de plus en plus grande et non d'enfermer les acquis de l'apprentissage dans des objectifs étroits. Pour que l'approche soit une réussite, il est nécessaire de se concentrer sur le développement futur d'une personne, et non sur sa réussite ou son échec actuel.

Toutefois, cela pose un problème: si une approche réductrice est évitée, les professeurs devront prendre davantage d'initiatives en matière d'évaluation des apprenants. Même si cela pouvait rendre les relations de classe plus encourageantes et créatives, le danger est que le manque de normalisation ne nuise à la confiance du public dans le système éducatif. L'évaluation standard est généralement considérée comme plus «objective »: sera-t-il nécessaire de conserver cet élément du système «par intrants» afin de garder la confiance du public? Dans quelle mesure la perspective des acquis de l'apprentissage sera-t-elle sacrifiée?

Les acquis de l'apprentissage peuvent-ils servir à la fois le marché et les citoyens?

Alors, rhétorique ou réalité? Il ne fait aucun doute que l'approche en termes d'acquis de l'apprentissage représente désormais une direction clairement identifiable. Mue à l'origine par le besoin pour le marché du travail de savoir ce que représentent les qualifications, elle permet actuellement de concevoir des outils communs à l'UE, tels que le CEC, et agit en tant que catalyseur pour la réforme des systèmes nationaux. Les disparités continues entre les États membres et entre les secteurs – même le débat en cours sur la définition exacte d'un acquis de l'apprentissage – témoignent de l'utilité du concept plutôt que de ses limites. Un modèle trop rigide n'aurait pas un effet plus durable sur le paysage éducatif que les tentatives passées d'«harmonisation» de l'éducation et de la formation en Europe. La flexibilité de l'approche en termes d'acquis de l'apprentissage est son principal atout.

Qu'en est-il en pratique? Les acquis de l'apprentissage deviendront-ils la nouvelle pierre de touche de l'enseignement, de l'apprentissage et de l'évaluation? La conférence a laissé poindre quelques possibilités en la matière; par exemple, comment les acquis de l'apprentissage peuvent influencer la fixation de normes et le rattachement des normes éducatives et professionnelles; comment ils peuvent soutenir le professeur/ formateur en classe; comment ils peuvent aider à réformer les pratiques d'évaluation.

Toutefois, il n'est absolument pas certain que l'approche sera adéquatement utilisée en pratique. Comme le note le rapport intermédiaire, il reste à voir si les acquis de l'apprentissage modifieront radicalement les systèmes éducatifs ou s'ils seront simplement absorbés par les processus qu'ils sont censés modifier.

Certains doutes émis par les communautés éducatives concernant les acquis de l'apprentissage sont dus à l'origine de cette approche. L'idée de faire des acquis le critère de l'apprentissage a été mue par les préoccupations du marché et non par la communauté éducative. Cela représente-t-il une limite trop importante pour le professionnel?
L'éducation et l'apprentissage seront-ils entièrement au service du marché? Ce n'est pas une question non fondée. L'éducation n'est pas nécessairement un simple objectif utilitaire, un moyen pour les travailleurs de trouver un emploi et, pour les entreprises, de trouver des employés et de la main-d'oeuvre. Toutefois, cet objectif utilitaire doit être atteint si nos sociétés et nos citoyens veulent prospérer.

Appliquer un ensemble cohérent d'acquis de l'apprentissage en tant que principe organisateur dans tous les sous-secteurs de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie est une manière pour l'Europe d'améliorer l'employabilité de ses travailleurs et la responsabilité de ses éducateurs. Dans le même temps, cette approche respecte tous les types de savoir, de compétences et de compréhensions, promouvant ainsi l'égalité des chances. À condition que les acquis de l'apprentissage soient appliqués de manière active plutôt que restrictive – une conclusion tout sauf décidée d'avance –, ils ne peuvent être que bénéfiques pour l'apprenant. Dans une Communauté européenne visant l'égalité entre les citoyens, ce n'est pas une mauvaise chose.

http://www.trainingvillage.gr/etv/news/default.asp?idnews=2924

L'échec scolaire et la question du décrochage scolaire

Pacte européen pour la jeunesse _____ 47

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie _____ 51

Reconnaissance de l'éducation et de la formation non formelles et informelles (dans le domaine de la jeunesse) _____ 54

Principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles _____ 56

Dispositif/Outil

Pacte européen pour la jeunesse

Communication de la Commission, du 30 mai 2005, sur les politiques européennes de la jeunesse; répondre aux préoccupations des jeunes Européens - mise en œuvre du Pacte européen pour la jeunesse et promotion de la citoyenneté active.

La présente communication indique comment les États membres peuvent mettre en pratique le Pacte européen pour la jeunesse, adopté par le Conseil européen en mars 2005, en s'appuyant sur les stratégies européennes pour l'emploi et l'inclusion sociale ainsi que sur le programme de travail « Éducation et formation 2010 ». L'objectif principal est d'améliorer l'instruction, la formation, la mobilité, l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des jeunes européens, tout en facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. La Commission appelle également à la mise en cohérence des initiatives dans ces différents domaines et invite les États membres à consulter les jeunes sur l'élaboration et le suivi de leur mise en application.

La communication rappelle les trois volets du Pacte adopté par le Conseil européen de mars 2005:

- **emploi, insertion et promotion sociale;**
- **éducation, formation et mobilité;**
- **conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.**

Les mesures à prendre dans ces trois domaines devront être entièrement intégrées dans la stratégie de Lisbonne révisée , la stratégie européenne pour l'emploi , la stratégie pour l'inclusion sociale et le programme de travail « Éducation et formation 2010 ».

Pour la mise en œuvre des différentes mesures, les États membres se basent sur les « lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi » et dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

Le texte de la Commission donne un aperçu des aspects des lignes directrices intégrées et du programme communautaire de Lisbonne qui revêtent de l'intérêt pour le pacte.

Mesures pour l'emploi, l'insertion et la promotion sociale des jeunes

Concernant la jeunesse, les lignes directrices suivantes sont les plus pertinentes:

- favoriser une conception du travail fondée sur le cycle de vie (ce qui suppose, entre autres, de renouveler les efforts visant à créer des parcours vers l'emploi pour les jeunes, de réduire le chômage des jeunes et agir résolument contre les disparités entre hommes et femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération);
- créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi et des personnes défavorisées;

- améliorer la réponse aux besoins du marché du travail;
- accroître la réponse aux besoins du marché du travail;
- adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

Les États membres bénéficient de l'aide financière du Fonds social européen et de la Banque européenne d'investissement pour mettre en œuvre les mesures nécessaires. La Commission appelle les États membres à élaborer des plans d'action personnalisés, afin de soutenir la recherche d'emploi, les services d'orientations et la formation. La présente communication propose également que:

- la Commission et les États membres accordent la priorité aux jeunes dans le programme d'apprentissage mutuel sur l'emploi en 2005;
- la Commission et les États membres à travers la stratégie pour l'inclusion sociale améliorent la situation des jeunes les plus vulnérables;
- la Commission lancera une étude sur l'insertion sociale de jeunes très défavorisés en 2005.

Mesures pour l'éducation, la formation et la mobilité

Il s'agit en priorité de:

- réduire le nombre de jeunes quittant prématurément l'école;
- améliorer l'accès à l'enseignement professionnel, secondaire et supérieur, y compris les apprentissages et la formation à l'esprit d'entreprise;
- définir des cadres communs pour rendre les systèmes de qualification plus transparents;
- se pencher sur la validation de l'apprentissage non formel et informel;
- mettre en œuvre la décision Europass ;
- mettre au point un « passeport jeunesse ».

La Commission prévoit au cours de 2005 et 2006 de:

- adopter une communication sur la formation à l'esprit d'entreprise;
- proposer un cadre européen des qualifications;
- adopter une recommandation sur les compétences clés;

La communication s'interroge sur l'amélioration de la mobilité des jeunes. Plusieurs initiatives sont mises en évidence:

- en 2006, l'Année européenne de la mobilité des travailleurs, des initiatives spécifiques seront lancées pour les jeunes arrivant sur le marché de l'emploi;
- à partir de 2007, il y aura un suivi du plan d'action de la Commission et des États membres en matière de compétences et de mobilité pour la période 2002-2005;
- les États membres sont appelés à améliorer la mise en œuvre de la recommandation relative à la mobilité des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs;
- la Commission adaptera des outils comme EURES et PLOTEUS afin d'améliorer les possibilités de travail et d'études à l'étranger pour les jeunes;

- la Commission fera en 2005 des recommandations sur la carte de mobilité pour les jeunes en Europe;
- la Commission se penchera sur l'élargissement de l'initiative « Jobs d'été »;
- la Commission et les États membres diversifieront en 2007 les actions entreprises dans le contexte du Service volontaire européen .

Mesures favorisant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

La présente communication rappelle qu'il faut assurer un meilleur équilibre entre travail et vie familiale pour pouvoir lutter contre les problèmes associés au vieillissement démographique et le faible taux de natalité. Pour améliorer la conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle la Commission encourage:

- les États membres à proposer des structures de qualité accessibles et abordables pour la garde des enfants et l'accueil des personnes à charge;
- les États membres, assistés par la Commission, à se pencher sur de nouvelles formes d'organisation du travail, comme les horaires flexibles, le télétravail, le congé de maternité, le congé parental, etc.

Dans le prolongement du livre vert sur les changements démographiques en Europe, la Commission a lancé une consultation pour définir les politiques à entreprendre ou à renforcer aux niveaux européen et national.

LA CITOYENNETE ACTIVE DES JEUNES

La méthode ouverte de coordination (MOC) vise notamment la citoyenneté des jeunes. En vue d'accroître la participation, l'information , les activités de volontariat et d'améliorer la connaissance des questions relatives à la jeunesse, le Conseil a adopté en 2003 et 2004 quatorze objectifs communs. Dans la communication d'octobre 2004 [COM(2004) 694 final], la Commission a donné une évaluation positive des activités menées au niveau européen, tout en soulignant la nécessité de mesures nationales appropriées pour concrétiser les objectifs communs.

Le pacte et les actions devraient permettre une meilleure compréhension et une plus grande connaissance de la jeunesse dans les domaines concernés, à savoir:

- l'emploi;
- l'insertion des jeunes;
- l'esprit d'entreprise;
- la mobilité;
- la reconnaissance du travail (« youth work ») dans le domaine de la jeunesse.

LA DIMENSION DE LA JEUNESSE DANS D'AUTRES POLITIQUES

La présente communication rappelle les autres politiques d'intérêt pour la jeunesse:

- dépuis 2005, la campagne européenne « Pour la diversité - Contre les discriminations » a été étendue aux jeunes;
- une initiative européenne pour la santé des enfants et des jeunes est prévu pour 2006;

- des études portant spécifiquement sur la jeunesse seront entreprises au titre du sixième programme-cadre de recherche;
- le septième programme-cadre de recherche contient des études relatives à la jeunesse et qui pourraient se concentrer sur les résultats de la participation des jeunes à la démocratie représentative et aux activités de volontariat;
- en 2005 la Commission lancera une consultation publique sur le sport.

PROGRAMME DE SOUTIEN

Les actions politiques destinées à la jeunesse devraient s'accompagner de programmes soutenant les projets qui encouragent les jeunes à devenir des citoyens actifs. Plusieurs programmes européens soutiennent de tels projets:

- le Fonds social européen ;
- le Fonds européen de développement régional ;
- le Fonds de développement rural ;
- « Jeunesse » et « Jeunes en action »;
- le programme intégré en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- « Citoyens pour l'Europe »;
- le programme-cadre pour l'innovation et la compétitivité ;
- le programme Marie Curie;
- l'initiative « Enseignement scientifique en Europe ».

ENGAGEMENT DES JEUNES

Dans le pacte, le Conseil a souligné qu'il faut consulter les jeunes ainsi que leurs organisations sur l'élaboration des programmes de réforme nationaux pour la stratégie de Lisbonne, ainsi que sur les actions de suivi. Les conseils nationaux de la jeunesse doivent, en tout état de cause, faire partie des acteurs consultés.

La Commission entend aussi consulter les jeunes et le Forum européen de la jeunesse sur la politique de la jeunesse. En point d'orgue de cette consultation, des états généraux de la jeunesse se réuniront en 2005. De plus, la Commission souhaite prolonger les états généraux en organisant des « rencontres annuelles » entre les jeunes et les commissaires.

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11081.htm

Texte d'orientation politique

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Recommandation du Parlement européen et du Conseil,
du 18 décembre 2006,.

Les compétences clés en tant que connaissances, aptitudes et attitudes appropriées à chaque contexte sont fondamentales pour chaque individu dans une société fondée sur la connaissance. Elles comportent une valeur ajoutée au marché du travail, à la cohésion sociale et à la citoyenneté active en apportant flexibilité et adaptabilité, satisfaction et motivation. Parce qu'elles devraient être acquises par tous, la présente recommandation propose un outil de référence aux États membres pour assurer que ces compétences clés soient pleinement intégrées dans leurs stratégies et leurs infrastructures, en particulier dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Les compétences clés pour l'éducation et formation tout au long de la vie constituent un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte. Elles sont particulièrement nécessaires à l'épanouissement et au développement personnels des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi.

Les compétences clés sont essentielles dans une société fondée sur la connaissance et garantissent davantage de souplesse de la main d'œuvre. La flexibilité de celle-ci lui permet de s'adapter plus rapidement à l'évolution constante du monde caractérisé par une plus grande interconnexion.

Elles constituent également un facteur essentiel d'innovation, de productivité et de compétitivité, et contribuent à la motivation et à la satisfaction des travailleurs, ainsi qu'à la qualité du travail.

Les compétences clés devraient être acquises par :

- les jeunes au terme de la période obligatoire d'enseignement et de formation les préparant à la vie d'adulte, notamment à la vie professionnelle, tout en constituant une base pour des apprentissages ultérieurs ;
- les adultes au cours de leur vie dans le contexte d'un processus de développement et d'actualisation.

L'acquisition des compétences clés répond aux principes d'égalité et d'accès à tous. Aussi, les groupes désavantagés dont le potentiel d'apprentissage doit être soutenu sont particulièrement concernés par ce cadre de référence. Il s'agit notamment des personnes ayant des connaissances de base faibles, des personnes quittant l'école prématurément, des chômeurs de longue durée, des personnes handicapées ou des migrants, etc.

HUIT COMPETENCES CLES

Le présent cadre définit huit compétences clés et décrit les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles qui sont attachées à chacune d'elles. Ces compétences clés sont :

- la **communication dans la langue maternelle** qui est la faculté d'exprimer et d'interpréter des concepts, pensées, sentiments, faits et opinions oralement et par écrit (écouter, parler, lire et écrire), et d'avoir des interactions linguistiques appropriées et créatives dans toutes les situations de la vie sociale et culturelle ;
- la **communication en langues étrangères** qui implique, au-delà des mêmes compétences de base que celles de la communication dans la langue maternelle, la médiation et la compréhension des autres cultures. Le degré de maîtrise dépend de plusieurs facteurs et des capacités d'écouter, de parler, de lire et d'écrire ;
- la **compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies**. La compétence mathématique est l'aptitude à développer et appliquer un raisonnement mathématique en vue de résoudre divers problèmes de la vie quotidienne, l'accent étant mis sur le raisonnement, l'activité et le savoir. Les compétences de base en sciences et technologies renvoient à la maîtrise, à l'emploi et à l'application des connaissances et méthodologies servant à expliquer le monde de la nature. Elles supposent une compréhension des changements liés à l'activité humaine et à la responsabilité de tout individu en tant que citoyen ;
- la **compétence numérique** qui implique l'usage sûr et critique des technologies de la société de l'information (TSI) et, donc, la maîtrise des technologies de l'information et de communication (TIC) ;
- **apprendre à apprendre** liée à l'apprentissage, à la capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins, à avoir conscience des méthodes et des offres ;
- les **compétences sociales et civiques**. La compétence sociale renvoie aux compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles ainsi qu'à toutes les formes de comportement d'un individu pour participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle. Elle correspond au bien-être personnel et collectif. La compréhension des codes de conduite et des usages des différents environnements dans lesquels l'individu évolue est essentielle. Par ses compétences civiques, notamment sa connaissance des notions et structures sociales et politiques (démocratie, justice, égalité, citoyenneté et droits civils), un individu peut assurer une participation civique active et démocratique ;
- l'**esprit d'initiative et d'entreprise** qui consiste en la capacité de passer des idées aux actes. Il suppose créativité, innovation et prise de risques, ainsi que la capacité de programmer et de gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs. L'individu est conscient du contexte dans lequel s'inscrit son travail et est en mesure de saisir les occasions qui se présentent. Il est le fondement de l'acquisition de qualifications et de connaissances plus spécifiques dont ont besoin tous ceux qui créent une activité sociale ou commerciale ou qui y contribuent. Cela devrait inclure la sensibilisation aux valeurs éthiques et promouvoir la bonne gouvernance ;
- la **sensibilité et l'expression culturelles** qui implique la conscience de l'importance de l'expression créatrice d'idées, d'expériences et d'émotions sous diverses formes (musique, arts du spectacle, littérature et arts visuels).

Ces compétences clés sont interdépendantes les unes des autres et l'accent est mis, pour chacune d'elle, sur la réflexion critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructive des sentiments.

Un cadre de référence européen à l'attention des États membres et de la Commission

Ces compétences clés offrent un cadre de référence afin de soutenir les efforts nationaux et européens pour atteindre les objectifs qu'ils définissent. Ce cadre s'adresse en particulier aux responsables politiques, professionnels de l'éducation, employeurs et apprenants.

Il constitue un outil de référence à destination des États membres pour leurs politiques d'éducation et de formation. Ceux-ci doivent en particulier veiller :

- à ce que l'éducation et la formation initiales offrent aux jeunes les moyens de développer les compétences clés de sorte à être préparés pour la vie adulte et professionnelle constituant ainsi également une base à de futurs apprentissages ;
- prendre les mesures appropriées pour les jeunes désavantagés dans leur formation pour réaliser leur potentiel d'apprentissage ;
- au développement et à l'actualisation des compétences clés tout au long de leur vie, particulièrement des groupes cibles prioritaires comme les personnes ayant besoin de mettre à jour leurs compétences ;
- à l'existence d'infrastructures appropriées pour l'éducation et la formation continues des adultes, de mesures garantissant l'accès à l'éducation et la formation et au marché du travail et de dispositifs de soutien en fonction des besoins et des compétences spécifiques ;
- à la cohérence de l'éducation et la formation des adultes par des liens étroits entre les politiques concernées.

Il sert de base à l'action communautaire, notamment dans le contexte du programme de travail Éducation et formation 2010 et plus largement des programmes communautaires en matière d'éducation et de formation. Dans cette perspective, la Commission doit en particulier s'attacher à :

- contribuer aux efforts des États membres pour développer leurs systèmes d'éducation et de formation, appliquer le cadre de référence pour faciliter l'apprentissage par les pairs et l'échange de bonnes pratiques et assurer le suivi et la communication des progrès dans le cadre des rapports sur le programme de travail Éducation et formation 2010 ;
- utiliser le cadre de référence pour la mise en œuvre des programmes communautaires d'éducation et de formation tout en veillant à ce que ceux-ci promeuvent l'acquisition des compétences clés ;
- utiliser le cadre de référence pour la mise en œuvre des programmes communautaires connexes (emploi, jeunesse, politiques sociale et culturelle) et le renforcement des liens avec les partenaires sociaux et les organisations actives dans ces domaines ;
- évaluer les répercussions du cadre de référence dans le cadre du programme de travail Éducation et formation 2010 ainsi que l'expérience acquise et les conséquences à en tirer pour l'avenir d'ici décembre 2010.

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11090.htm

Texte d'orientation politique

Reconnaissance de l'éducation et de la formation non formelles et informelles (dans le domaine de la jeunesse)

Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil.
2006

L'éducation et la formation non formelles et informelles représentent un aspect particulier pour le domaine de l'éducation et de la formation parce qu'elles complètent l'éducation et la formation formelles. Leur valeur dans le domaine de la jeunesse devrait être davantage reconnue en raison des compétences et des qualifications qui y sont acquises par les jeunes et de leur rôle dans le processus d'apprentissage. C'est pourquoi comparabilité et transparence en constituent les axes essentiels.

En somme, il est nécessaire d'instaurer des cadres de référence afin d'évaluer les compétences acquises et favoriser la mobilité en créant des ponts entre l'éducation et la formation formelles, non formelles et informelles comme le souligne le livre blanc Un nouvel élan pour la jeunesse européenne de 2001.

L'éducation et la formation non formelles et informelles dans le domaine de la jeunesse doivent être valorisées et devenir plus visibles qu'il s'agisse des jeunes, de leur travail et de leurs résultats, ou des personnes qui travaillent avec eux, y compris dans des organisations de jeunesse. Dans ce sens, il revient aux employeurs, à l'enseignement officiel et à la société civile dans son ensemble de les prendre en compte.

Elles sont importantes en raison de :

- leur complémentarité avec l'éducation et la formation formelles ;
- leur approche basée sur l'apprenant et sur la participation de jeunes ;
- leur caractère volontaire lié aux besoins et aspirations des jeunes et à leurs centres d'intérêt. Elles peuvent constituer un moyen supplémentaire d'éducation et de formation, voire un moyen d'accès à l'éducation et à la formation formelles. Ces activités sont particulièrement appropriées pour les jeunes qui sont moins favorisés ;
- de l'éventail des structures qui les dispensent.

L'éducation et la formation non formelles et informelles sont fondamentales pour le processus d'apprentissage dont elles constituent des instruments efficaces pour le rendre attractif, pour renforcer l'éducation et la formation tout au long de la vie et pour favoriser l'intégration sociale des jeunes. Il favorise la participation, la citoyenneté active et l'inclusion sociale des jeunes, et offre un intérêt concret pour le marché du travail par l'acquisition de connaissances, de qualifications et de compétences essentielles supplémentaires.

Le programme Jeunesse en action pour la période 2007-2013, tout autant que le précédent programme Jeunesse , contribue de manière significative à leur dimension européenne.

C'est pourquoi le **Conseil invite les États membres et la Commission** à :

- assurer la comparabilité et la transparence des qualifications et compétences acquises dans le cadre de l'éducation et de la formation non formelles ou informelles. Comparabilité et transparence impliquent la définition d'un élément spécifique à Europass permettant de recenser et reconnaître ces qualifications et compétences dans l'UE, notamment sur le marché du travail. À ce titre, l'utilisation volontaire par les jeunes d'Europass et des instruments nationaux et européens similaires devraient être encouragés ;
- encourager une utilisation des instruments assurant comparabilité, transparence et reconnaissance des compétences des personnes travaillant auprès des jeunes et dans les organisations de jeunesse par les organismes publics et les organisations non gouvernementales (ONG), conformément au Portfolio européen pour responsables et travailleurs de jeunesse en cours d'élaboration au Conseil de l'Europe ;
- reconnaître et soutenir la contribution des organisations de jeunesse et d'autres ONG à l'éducation et la formation informelles et non formelles ;
- favoriser l'application aux besoins spécifiques du domaine de la jeunesse des principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles ;
- encourager la recherche sur l'impact socio-économique de l'éducation et de la formation non formelles et informelles, y compris sur la contribution des organisations de jeunesse et autres ONG ;
- encourager les partenaires sociaux à reconnaître la qualité et la diversité des possibilités d'éducation et de formation non formelles et informelles et leur apport socio-économique ;
- encourager les partenariats innovants entre les fournisseurs d'éducation et de formation formelles et non formelles afin d'élaborer des approches pédagogiques attirant d'autres groupes d'apprenants.

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11096.htm

Dispositif/outil

Principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles

Projet de conclusions du Conseil
et des représentants des gouvernements
des États membres, réunis au sein du Conseil
2004

LE CONSEIL ET LES REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS DES ÉTATS MEMBRES, RÉUNIS AU SEIN DU CONSEIL,

RECONNAISSANT QUE

Dans le cadre du suivi de la déclaration de Copenhague, de la résolution du Conseil et du programme de travail sur les objectifs futurs, les États membres, la Commission, les pays EEE et AELE, les pays adhérents et les partenaires sociaux au niveau européen ont progressé dans la mise au point de principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles.

L'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles sont utiles aux apprenants. Elles contribuent à l'intégration sociale, à la capacité d'insertion professionnelle ainsi qu'au développement et à la mobilisation des ressources humaines dans les contextes civique, social et économique. Elles répondent également aux besoins spécifiques des personnes qui cherchent à s'intégrer ou à se réintégrer dans le monde de l'éducation et de la formation, dans le marché du travail et dans la société.

Les approches et les pratiques de l'identification et de la validation sont diverses et voient le jour aux niveaux national, régional et local.

Divers acteurs interviennent également. Il s'agit notamment des dispensateurs de l'éducation et de la formation formelles et des autorités compétentes en la matière, des partenaires sociaux sur le lieu de travail et des organisations non gouvernementales dans la société civile. Si l'identification fait intervenir toutes les parties prenantes, ainsi que les personnes concernées, la validation n'est l'affaire, dans certains États membres, que des autorités compétentes, conformément à la législation nationale.

SOULIGNANT QUE

Des principes européens communs sont nécessaires pour encourager et orienter la mise au point d'approches et de systèmes d'identification et de validation de grande qualité et fiables pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles.

Ils sont nécessaires pour assurer la comparabilité et l'acceptation largement répandue des différents approches et systèmes dans les États membres. Ils permettent également le transfert

et l'acceptation de tous les acquis dans différents contextes. Ils tiennent particulièrement compte des besoins et des droits des personnes.

Les principes européens communs ci-dessous s'adressent aux États membres, à la Commission et aux parties prenantes qui interviennent dans l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles. Ils devront être appliqués sur une base volontaire. Ils respectent pleinement les droits, les responsabilités et les compétences des États membres et des parties prenantes. Ils alimentent le développement de systèmes et d'approches en matière d'identification et de validation sans imposer une approche ou un système particulier.

Les principes européens communs sont le reflet de l'effort de coopération déployé au niveau européen pour assurer le suivi de la déclaration de Copenhague, de la résolution du Conseil du 19 décembre 2002, des programmes de travail sur les objectifs futurs et, en particulier, du rapport intermédiaire conjoint intitulé "Éducation et formation 2010" de février 2004. Ces principes sont énoncés dans les rubriques ci-après:

• *les droits individuels*
L'identification et la validation de l'éducation et de l'apprentissage non formels et informels devraient, en principe, rester facultatives pour les personnes. L'égalité d'accès et de traitement et un traitement équitable devraient être garantis à chacun. La vie privée et les droits de la personne doivent être respectés.

• *les obligations des parties intervenantes*
Les parties intervenantes devraient mettre en place, en conformité avec leurs droits, responsabilités et compétences, des systèmes et des approches pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles, qui devraient comprendre des mécanismes appropriés de garantie de la qualité. Les parties intervenantes devraient fournir aux personnes des avis, conseils et informations sur ces systèmes et approches.

• *fiabilité et confiance*
Les méthodes, procédures et critères d'identification et de validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles doivent être équitables, transparents et étayés par des mécanismes appropriés de garantie de la qualité.

• *crédibilité et légitimité*
Les systèmes et approches d'identification et de validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles devraient respecter les intérêts légitimes des parties intervenantes concernées et leur assurer une participation équilibrée. Le processus d'évaluation devrait être impartial et des mécanismes devraient être mis en place pour éviter tout conflit d'intérêt. Il faudrait aussi s'assurer de la compétence professionnelle des personnes qui procèdent à l'évaluation.

INVITENT, POUR CE QUI EST DE L'IDENTIFICATION ET DE LA VALIDATION DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION NON FORMELLES ET INFORMELLES, LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION, DANS LE CADRE DE LEURS COMPÉTENCES RESPECTIVES,

- à diffuser et promouvoir le recours aux principes européens communs;

- à encourager les partenaires sociaux européens, dans le contexte du dialogue social, à utiliser et adapter les principes européens communs pour répondre aux besoins spécifiques du lieu de travail;

- à encourager les organisations non gouvernementales qui offrent des possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie à utiliser et adapter les principes européens communs selon les besoins;

- à soutenir les échanges d'expériences et l'apprentissage mutuel, notamment en élaborant un inventaire européen sur l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles;

- à renforcer la coopération avec les organisations internationales en vue de réaliser des synergies dans ce domaine;

- à mettre au point et soutenir des moyens cohérents et comparables de présenter les résultats de l'identification et de la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles au niveau européen, et à examiner la manière dont les instruments mis en place dans le cadre Europass pour la transparence des qualifications et des compétences peuvent apporter une contribution à cette fin;

- à examiner comment les principes européens communs pourraient étayer les travaux en cours sur le transfert et le cumul de crédits, la garantie de la qualité et l'orientation et, d'une manière générale, contribuer à la mise en place du cadre européen des qualifications demandé dans le rapport intermédiaire conjoint du Conseil et de la Commission de février 2004;

- à soutenir la mise au point de mécanismes de garantie de la qualité et, en particulier, à examiner comment promouvoir le développement professionnel des personnes qui procèdent à l'évaluation, par exemple en soutenant les réseaux axés sur la mise en place et la diffusion de bonnes pratiques.

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_fr.pdf

Transition école – vie active

La politique d'insertion - Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 60

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 51

Rapport

La politique d'insertion - Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale

Communication de la Commission, du 27 janvier 2005,
relative au rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale

Le présent rapport dresse un tableau des principaux défis à surmonter pour atteindre les objectifs fixés par la stratégie de Lisbonne d'ici 2010, dans les domaines de la protection sociale, de la lutte contre l'exclusion et des régimes de retraite. Les États membres unissent leurs efforts dans ces domaines au moyen de la méthode ouverte de coordination (MOC) qui vise à coordonner leurs politiques nationales. Ils participent par leur action conjointe à la croissance économique et à la cohésion sociale européenne, ainsi qu'à l'éradication de la pauvreté.

Les États de l'Union européenne (UE) élargie connaissent de profondes mutations démographiques, économiques et sociétales. La stratégie de Lisbonne promeut un modèle de développement durable qui lie de façon interdépendante la politique économique, la politique de l'emploi et la politique sociale. C'est dans cette optique que les mécanismes de coordination communautaires concernant la protection et l'inclusion sociale doivent être rationalisés à partir de 2006.

PROTECTION SOCIALE ET INCLUSION SOCIALE

Un haut niveau de protection sociale doit garantir la cohésion sociale et créer un environnement favorable à la croissance et à l'emploi. Pour remplir ce rôle les systèmes de protection sociale doivent être évolutifs, et la plupart des États membres ont entrepris leur modernisation en considérant la diminution du nombre d'actifs sur le marché de l'emploi et le risque de précarisation d'une partie de la population.

La modernisation des systèmes de protection sociale doit être soutenue par une hausse du taux d'emploi tout au long de la vie. Cela implique que les politiques d'inclusion sociale participent à l'effort général visant à accroître la main d'œuvre. La préservation des montants affectés par les Fonds structurels, et en particulier par le Fonds social européen (FSE) , apportera une contribution essentielle à cet objectif ainsi qu'à la lutte contre la pauvreté.

PROMOTION DE L'INCULUSION SOCIALE

Le risque de pauvreté est encore très important en Europe ; il menaçait 15% de la population de l'UE en 2002. Le récent ralentissement économique fait craindre une augmentation de ces chiffres. Dans les nouveaux États membres, c'est au contraire le processus de restructuration qui accompagne la croissance économique qui peut faire progresser la pauvreté.

Les groupes de populations touchés par la pauvreté se trouvent souvent en marge du marché du travail et en situation d'exclusion sociale. Il convient donc de mener une action publique liant les domaines de l'inclusion sociale, de la lutte contre la pauvreté et de l'emploi.

Sept priorités essentielles ressortent des démarches adoptées par les États membres. À l'échelle de l'UE, il s'agit de :

- accroître la participation au marché du travail, en étendant les politiques actives et en reliant au mieux la protection sociale, l'éducation et la formation tout au long de la vie;
- moderniser les systèmes de protection sociale pour les rendre viables, adéquats et accessibles à tous;
- remédier aux désavantages dans l'éducation et la formation, en investissant davantage dans le capital humain à tous les âges, et en visant particulièrement les groupes les plus défavorisés;
- éliminer la pauvreté des enfants, en leur assurant une éducation, en augmentant l'assistance fournie à leurs familles ainsi qu'en garantissant la protection de leurs droits;
- assurer un logement décent aux groupes vulnérables et élaborer des démarches intégrées pour remédier à la situation des sans-abri ;
- améliorer l'accès à des services de qualité, dans les domaines de la santé, de l'assistance sociale des transports, des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- éliminer la discrimination entre les sexes et renforcer l'insertion sociale des personnes handicapées, des minorités ethniques et des immigrants.

Ces priorités sont mises en pratique par des stratégies nationales adaptées aux particularités de chaque situation. L'élaboration de programmes d'action nationaux (PAN) « inclusion » démontre la volonté des États membres de renforcer le processus d'inclusion sociale. Ces stratégies sont basées sur un vaste partenariat qui associe les autorités nationales, régionales et locales ainsi que les partenaires sociaux et toutes les parties concernées.

La méthode ouverte de coordination (MOC) soutenue par le programme d'action communautaire contre l'exclusion sociale constitue une assise appropriée pour franchir de nouvelles étapes sur le plan national et communautaire pour favoriser l'inclusion sociale.

Les moyens identifiés pour accroître l'efficacité des stratégies au niveau national sont :

- l'association plus étroite des politiques économiques et des politiques pour l'emploi, notamment par la transparence accrue des ressources budgétaires et par l'utilisation des Fonds structurels ;
- le renforcement des moyens d'application des stratégies grâce au développement des partenariats, des capacités administratives et institutionnelles, ainsi que par la coordination des échelons gouvernementaux ;
- l'insistance sur les questions clés et la définition d'objectifs plus ambitieux, mieux quantifiés et adaptés à chaque situation ;
- la consolidation des activités de supervision et d'évaluation des politiques.

Sur le plan communautaire, le franchissement de nouvelles étapes nécessite que le Conseil et la Commission :

- renforcent la prise en considération des objectifs liés à l'inclusion sociale dans toutes les politiques communautaires, de leur conception à leur application. À ce titre, la MOC doit être étendue aux soins de santé et aux soins de longue durée ;
- utilisent plus largement le potentiel de la MOC pour favoriser l'obtention de résultats effectifs dans chaque État membre, grâce à l'évaluation des méthodes existantes ainsi qu'à l'utilisation d'indicateurs communs ;
- veillent à ce que les fonds structurels continuent à jouer un rôle d'importance pour promouvoir l'inclusion sociale ;
- développent les indicateurs communs et améliorent les sources de données, en considérant notamment la nature multidimensionnelle de l'exclusion sociale et de la pauvreté.

RETRAITES ET VIEILLISSEMENT ACTIF

Les régimes de retraites doivent être modernisés afin de relever le défi du vieillissement de la population européenne. Et dans le but de garantir tant leur viabilité financière que leur adéquation aux mutations de la société.

Ainsi, les réformes sont en premier lieu fondées sur le relèvement de l'âge effectif de départ en retraite, ce qui implique de renforcer le rôle des régimes de sécurité sociale au moyen de mesures de promotion du vieillissement actif et de prévention de la pauvreté.

Des réformes ont déjà été entreprises par la plupart des États membres pour freiner la croissance des dépenses publiques. Néanmoins, la garantie de revenus adéquats implique généralement des dépenses publiques supplémentaires. Les réformes permettent souvent d'augmenter l'épargne dirigée vers des régimes de retraite privés, et ainsi de multiplier les possibilités de source de revenu pour les retraités.

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10622.htm

Transition Université – vie professionnelle

Faire réussir le projet de modernisation pour les Universités : Formation, Rechercher et Innovation 64

Processus de Bologne : faire converger les systèmes d'enseignement supérieur 67

Texte d'orientation politique

Faire réussir le projet de modernisation pour les Universités : Formation, Rechercher et Innovation

Communication de la Commission au Conseil et au Parlement Européen le 15/05/2006

CREER DES INCITATIONS EN FAVEUR DE PARTENARIATS STRUCTURES AVEC LE MONDE DES ENTREPRISES

Tout en préservant le caractère public de leur mission et leurs responsabilités sociales et culturelles plus larges, les universités européennes ont besoin d'affirmer leur rôle en tant qu'acteurs économiques, capables de répondre mieux et plus rapidement à ce que demandent les marchés et de développer des partenariats pour l'exploitation de la connaissance scientifique et technologique. Ceci signifie qu'elles doivent **reconnaître que leur relation avec le monde des entreprises revêt une importance stratégique comme composante de leur engagement à servir l'intérêt général.**

Les partenariats structurés avec le monde des entreprises (y compris les PME) créent des opportunités pour les universités afin d'améliorer le partage des résultats de la recherche, des droits de propriété intellectuelle, des brevets et des licences, notamment par la création de jeunes pousses ou de parcs scientifiques sur leur campus.
Ces partenariats peuvent améliorer la pertinence des programmes d'enseignement et de formation grâce aux stages et aux séjours en entreprise pour les étudiants et les chercheurs. Ils peuvent également contribuer à améliorer les perspectives de carrières des chercheurs à tous les stades de leur vie professionnelle en ajoutant des compétences entrepreneuriales à leur expertise scientifique. Les entreprises peuvent aussi apporter des financements complémentaires, par exemple pour accroître les capacités de recherche ou l'offre de cours de recyclage. Enfin, de tels liens vont améliorer l'impact de la recherche universitaire sur les PME et le développement régional.

Pour pouvoir exploiter ces avantages, la plupart des universités auront besoin d'appuis externes pour mettre en oeuvre les changements organisationnels nécessaires et développer l'esprit d'entreprise et les capacités de gestion. Ceci peut se faire par la création de "groupements locaux pour le développement et le transfert de la connaissance" ou par le biais de services de liaison avec les entreprises, ou encore de bureaux pour la recherche en partenariat ou pour le transfert technologique, structures qui peuvent alors servir d'interface avec les acteurs économiques régionaux et locaux. Cela signifie aussi que le développement de compétences en matière de gestion, d'entrepreneuriat et d'innovation devrait devenir une composante inhérente à tous les cursus post-licence, à tous les programmes de formation à la recherche et à toutes les politiques de formation continue du personnel des universités.

FOURNIR LA DIVERSITE DES SAVOIR-FAIRE ET DES COMPETENCES DONT A BESOIN LA MARCHE DU TRAVAIL

Dans le cadre des objectifs de Lisbonne, les universités ont le potentiel pour jouer un rôle décisif pour doter l'Europe des compétences et de l'expertise nécessaire pour réussir dans une économie de la connaissance globalisée.

Pour pouvoir surmonter les écarts durables entre la qualification des diplômés et les besoins du marché du travail, les cursus universitaires devraient **être structurés de telle manière qu'ils augmentent directement l'employabilité des diplômés** et contribuent à l'effort de formation de la main d'oeuvre en général. Les universités devraient offrir des cursus innovants, des méthodes d'enseignement et des cours de formation continue ou de recyclage qui combinent des compétences générales utiles sur le marché du travail et des compétences liées plus particulièrement à une discipline spécifique. Des périodes de stages en entreprises dûment reconnues et créditées devraient être introduites dans les cursus. Ceci concerne tous les niveaux de formation, à savoir les cycles courts et les programmes de licence, de master et de doctorat. Ceci exige aussi que soient offerts des cours non diplômants pour des adultes, par exemple des programmes de conversion ou de mise à niveau pour ceux qui n'ont pas suivi un parcours éducatif traditionnel. Cette ambition doit être étendue au-delà des besoins du marché du travail au sens strict pour favoriser une **culture entrepreneuriale** chez les étudiants et les chercheurs.
Au niveau du doctorat, cela implique que les doctorants qui visent une carrière professionnelle dans la recherche doivent acquérir non seulement des compétences en matière de recherche, mais aussi de gestion des droits de propriété intellectuelle, de communication, de travail en réseau, d'esprit d'entreprise et de travail en groupe – en sus de la formation aux techniques de la recherche.

Plus généralement, les universités doivent relever plus directement les défis et se saisir des opportunités offertes par l'agenda de la formation tout au long de la vie. La formation tout au long de la vie est un défi dans la mesure où elle exige des universités une ouverture plus grande pour offrir des formations aux étudiants à des stades ultérieurs de leur vie. C'est une opportunité pour les universités qui, sans cela, risquent d'être confrontées à une réduction de leur recrutement dans les années à venir compte tenu des évolutions démographiques en cours.
En conclusion, si l'intégration des diplômés sur le marché du travail est une responsabilité partagée des employeurs, des organisations professionnelles et des gouvernements, l'accès au marché du travail devrait constituer un indicateur (parmi d'autres) de la qualité et de la performance des universités et devrait être pris en compte et récompensé par les systèmes de régulation, de financement et d'évaluation.

STIMULER LA CONNAISSANCE PAR L'INTERACTION AVEC LA SOCIETE

Notre société est de plus en plus basée sur la connaissance, qui devient le principal moteur de la croissance économique à la place des ressources physiques. De ce fait, les universités doivent convaincre de la pertinence de leurs activités, en particulier celles orientées vers la recherche, **en communiquant leur savoir à la société et en renforçant le dialogue avec tous les acteurs concernées**. La communication entre les scientifiques spécialisés et les non spécialistes est indispensable mais souvent absente.

Ceci demande un engagement beaucoup plus net de la part des universités à offrir des possibilités de formation tout au long de la vie, mais aussi à appliquer une stratégie de communication beaucoup plus large par le biais de conférences, de journées portes ouvertes, de stages, de forums de discussion, de dialogues structurés avec les anciens étudiants et avec les citoyens en général ainsi qu'avec les acteurs locaux et régionaux. Le travail en conjonction avec les acteurs de l'enseignement initial formel et non formel et avec les entreprises (y compris les PME et d'autres entités de petite taille) aura aussi un rôle à jouer dans ce contexte.

Cette interaction avec les acteurs extérieurs va permettre progressivement d'accroître la pertinence des activités des universités en général - notamment en matière d'enseignement et de formation mais aussi de recherche – eu égard aux besoins des citoyens et de la société dans son ensemble. Elle aidera les universités à promouvoir leurs différentes activités et à convaincre la société, les gouvernements et le secteur privé à consentir les investissements dont elles ont besoin.

Les universités sont des acteurs clés pour l'avenir de l'Europe et pour une transition réussie vers une économie et une société de la connaissance. Elles sont un secteur économique et social crucial qui a cependant un besoin urgent de se restructurer et de se moderniser en profondeur pour éviter que l'Europe soit la perdante dans la compétition globale qui se déroule dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation.

La mise en oeuvre de la nécessaire restructuration et modernisation des universités exige une action coordonnée de la part de tous les acteurs concernés :

- Pour ce qui concerne les universités et dans le cadre des Mesures Intégrées pour la croissance et l'emploi ainsi que des programmes nationaux de réforme, les Etats Membres ont besoin de prendre des mesures notamment dans les domaines suivants : gestion, autonomie et responsabilité des universités, capacités d'innovation, accès à l'enseignement supérieur, adaptation des systèmes d'enseignement supérieur aux nouveaux besoins de compétences.

- Pour leur part, les universités ont besoin de faire des choix stratégiques et de conduire des réformes internes pour étendre leur assiette financière, développer leurs domaines d'excellence et améliorer leur position concurrentielle; des partenariats structurés avec le monde des affaires et d'autres partenaires seront indispensables pour mettre en oeuvre ces transformations.

- La Commission peut contribuer grâce à la mise en oeuvre du Programme Communautaire de Lisbonne, grâce à une politique de dialogue et d'apprentissage mutuel, en particulier, dans le cadre du Programme de travail Education et Formation 2010 et grâce aux soutiens financiers accordés aux Etats Membres et aux Universités pour accompagner la modernisation. La Commission invite le Conseil et le Parlement Européen à donner un signal clair concernant la détermination de l'UE à mettre en oeuvre la nécessaire restructuration et modernisation des universités et pour inviter tous les acteurs concernés à prendre les mesures immédiates pour avancer dans cette direction.

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/comuniv2006_fr.pdf

Texte d'orientation politique

Processus de Bologne : faire converger les systèmes d'enseignement supérieur

Déclaration de Bologne, du 19 juin 1999,
adoptée par 29 pays
afin de faire converger les systèmes d'enseignement supérieur en Europe.

CONTEXTE

Lors du 900e anniversaire de l'Université de Bologne, les recteurs d'universités signent le 18 septembre 1988 le **« Magna Charta Universitatum »**. Ils considèrent que « l'avenir de l'humanité, en cette fin de millénaire, dépend dans une large mesure du développement culturel, scientifique et technique ». Les universités forgent ce savoir.

À l'occasion du 800e anniversaire de l'Université de Paris, les ministres en charge de l'enseignement supérieur en Allemagne, en France, en Italie et au Royaume-Uni adoptent le 25 mai 1998 la « **Déclaration de La Sorbonne** ». Cette déclaration vise à harmoniser l'architecture du système européen d'enseignement supérieur. Les ministres rappellent que « l'Europe que nous bâtissons n'est pas seulement celle de l'euro, des banques et de l'économie ; elle doit être aussi une Europe du savoir ».

La **déclaration de Bologne du 19 juin 1999** est signée par 29 pays européens, dont les 15 États membres de l'Union européenne (UE) de l'époque (Autriche, Belgique, Allemagne, Danemark, Grèce, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède, Royaume-Uni) ainsi que 9 des 10 États qui rejoindront l'UE le 1er mai 2004 (République tchèque, Estonie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Malte, Pologne, Slovénie, Slovaquie). Chypre, également membre de l'UE à partir de mai 2004, rejoint le processus de Bologne après l'acceptation de sa demande d'adhésion à ce même processus par les ministres à Prague en 2001. Sont également signataires l'Islande, la Norvège et la Confédération suisse. Cette déclaration est aussi signée par la Bulgarie et la Roumanie, États membres de l'UE à partir du 1er janvier 2007.

Aujourd'hui, plus de quarante pays participent au processus de Bologne après avoir rempli les conditions et procédures d'adhésion. Les pays faisant partie de la Convention culturelle européenne signée le 19 décembre 1954 sous l'égide du Conseil de l'Europe sont éligibles pour être membres de l'EEES à condition qu'ils déclarent leur intention de mettre en œuvre les objectifs du processus de Bologne dans leur propre système de l'enseignement supérieur. Leurs demandes d'adhésion doivent comporter des informations sur la façon dont ils mettront les principes et les objectifs en œuvre.

Le processus de Bologne s'inscrit dans les objectifs de la stratégie de Lisbonne

La déclaration de Bologne lance le processus du même nom qui vise à introduire un système de grades académiques facilement « lisibles » et comparables, à promouvoir la mobilité des étudiants, enseignants et chercheurs, à assurer la qualité de l'enseignement et à prendre en compte la dimension européenne de l'enseignement supérieur. Le processus s'achèvera en 2010.

Rendre les grades académiques comparables et promouvoir la mobilité

La déclaration de Bologne du 19 juin 1999 s'articule autour de six actions :

- **un système de grades académiques facilement lisibles et comparables**. Il inclut la mise en œuvre d'un supplément au diplôme afin d'améliorer la transparence ;
- **un système fondé essentiellement sur deux cycles** : un premier cycle utile pour le marché du travail d'une durée d'au moins 3 ans et un deuxième cycle (Master) exigeant l'achèvement du premier cycle ;
- **un système d'accumulation et de transfert de crédits** du type de l' ECTS utilisé dans le cadre des échanges Socrates-Erasmus ;
- **la mobilité des étudiants, des enseignants et des chercheurs** : la suppression de tous les obstacles à la liberté de circulation ;
- **la coopération** en matière d'assurance de la qualité ;
- **la dimension européenne de l'enseignement supérieur** : multiplier à tous les niveaux les modules, les enseignements et les filières dont le contenu, l'orientation ou l'organisation présente une dimension européenne.

Le communiqué de Prague du 19 mai 2001 ajoute les actions suivantes au processus de Bologne :

- **l'éducation et la formation tout au long de la vie** constituent un élément essentiel de l'espace européen de l'enseignement supérieur afin de faire face à la compétitivité économique ;
- **l'implication des établissements d'enseignement supérieur et des étudiants** : les ministres soulignent l'importance de l'implication des universités, des autres établissements supérieurs et notamment des étudiants pour créer de façon constructive l'espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) ;
- **la promotion de l'attractivité** de l'espace européen de l'enseignement supérieur parmi les étudiants en Europe et parmi ceux d'autres parties du monde.

Lors de la **conférence de Berlin en 2003**, les ministres chargés de l'enseignement supérieur adoptent un communiqué qui intègre les études doctorales et les synergies entre l'espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) et l'espace européen de la recherche (EER) dans le processus de Bologne. Les ministres soulignent l'importance de la recherche, de la formation à la recherche et de la promotion de l'interdisciplinarité pour maintenir et améliorer la qualité de l'enseignement supérieur et renforcer sa compétitivité. Ils appellent à une mobilité accrue au niveau doctoral et post-doctoral, et encouragent les établissements concernés à accroître leur coopération dans les domaines des études doctorales et de la formation des jeunes chercheurs.

Le **communiqué de Bergen du 20 mai 2005** constate la réalisation de progrès significatifs concernant les objectifs du processus comme en témoigne le rapport général 2003-2005 du

groupe de suivi. Les ministres souhaitent réaliser des avancées à l'horizon de 2007, date de la prochaine réunion, notamment dans :

- la mise en œuvre des références et des lignes d'orientation pour la garantie de la qualité comme le propose le rapport de l'ENQA (le réseau européen des agences d'assurance de la qualité);
- la mise en œuvre des cadres nationaux de qualifications ;
- la délivrance et la reconnaissance des diplômes conjoints, y compris au niveau doctoral ;
- la création d'opportunités pour des parcours flexibles de formation dans l'enseignement supérieur, y compris l'existence des dispositions pour la validation des acquis.

La prochaine réunion des ministres aura lieu en mai 2007 à Londres, Royaume-Uni. La Commission européenne publie à ce sujet un document du 24 janvier 2006 « De Bergen à Londres- la contribution de l'Union européenne ».

Réformer les systèmes d'enseignement supérieur

La présente déclaration est un engagement volontaire de chaque pays signataire afin de réformer leur propre système d'enseignement : cette réforme n'est pas imposée aux gouvernements nationaux ou aux universités. En ce qui concerne les États membres de l'UE, l'article 149 du traité instituant les Communautés européennes (traité CE) stipule que la Communauté « contribue au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre États membres ». Les États membres restent pleinement responsables du contenu et de l'organisation de leur système éducatif. L'action de la Communauté vise à:

- développer la dimension européenne dans l'éducation, notamment par l'apprentissage et la diffusion des langues des États membres ;
- favoriser la mobilité des étudiants et des enseignants, y compris en encourageant la reconnaissance académique des diplômes et des périodes d'études ;
- promouvoir la coopération entre les établissements d'enseignement.

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11088.htm

L'orientation tout au long de la vie

Flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité 71

Promouvoir la pleine participation des jeunes à l'éducation, à l'emploi et à la société 74

Renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie en Europe 77

Les compétences nouvelles pour des emplois nouveaux 80

L'orientation professionnelle –Guide pratique pour les décideurs 84

Ploteus 88

Euroguidance 89

Développement des réseaux de l'orientation active - DROA 90

Texte d'orientation politique

Flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité

Communication de la Commission au parlement européen,
Au Conseil, au Comité économique et social européen
Et au Comité des Régions
Juin 2007

DEFINIR DES PRINCIPES COMMUNS DE FLEXICURITE

S'il est vrai que les politiques et mesures relatives à la flexicurité doivent tenir compte de situations nationales très différentes, tous les États membres de l'UE sont confrontés au même défi de la modernisation et de l'adaptation à la mondialisation et au changement. Par conséquent, pour faciliter les débats nationaux à la lumière des objectifs communs de la stratégie pour la croissance et l'emploi, il semble bon de parvenir à un consensus au niveau de l'UE sur une série de "principes communs de flexicurité".

Ces principes communs pourraient servir de cadre de référence utile dans le contexte de la mise en place de marchés du travail plus ouverts et plus réactifs et de lieux de travail plus productifs. Ils devraient aider les États membres à établir et mettre en oeuvre des stratégies de flexicurité qui tiennent pleinement compte de leurs défis particuliers, de leurs opportunités et de leurs situations spécifiques, avec la participation active des partenaires sociaux.

Ces principes communs pourraient être les suivants:

(1) La flexicurité implique la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles (du point de vue tant des employeurs que des travailleurs – des travailleurs en place comme des exclus), des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail efficaces et des systèmes de sécurité sociale modernes. Son objectif est de renforcer la mise en oeuvre de la stratégie pour la croissance et l'emploi, de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de consolider les modèles sociaux européens, en proposant de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité pour améliorer la capacité d'adaptation, l'emploi et la cohésion sociale.

(2) La flexicurité suppose un équilibre entre droits et responsabilités des employeurs, des travailleurs, des personnes à la recherche d'un emploi et des pouvoirs publics.

(3) La flexicurité doit être adaptée aux situations, aux marchés du travail et aux relations industrielles propres à chaque État membre. La flexicurité, ce n'est pas proposer un modèle de marché du travail ni une stratégie politique uniques.

(4) La flexicurité doit réduire l'écart qui sépare les travailleurs en place et les exclus du marché du travail. Aujourd'hui, les travailleurs en place ont besoin d'être préparés aux transitions entre les emplois et d'être protégés pendant celles-ci. Les exclus – y compris les personnes sans emploi, parmi lesquelles les femmes, les jeunes et les migrants sont sur-

représentés – ont besoin, eux, de points d'accès aisés au marché du travail et de tremplins pour leur permettre de progresser vers des contrats de travail stables.

(5) La flexicurité interne (dans l'entreprise), mais aussi externe (entre les entreprises), doit être encouragée. Une souplesse suffisante pour recruter et licencier doit s'accompagner de transitions sûres entre les emplois. La mobilité ascensionnelle doit être facilitée, de même que la mobilité entre les situations de chômage ou d'inactivité et de travail. Des lieux de travail de qualité bien encadrés, une bonne organisation du travail et l'amélioration constante des compétences font partie des objectifs de la flexicurité. La protection sociale doit soutenir, et non entraver, la mobilité.

(6) La flexicurité doit soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes en promouvant l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour les femmes et les hommes et en offrant des possibilités de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, ainsi qu'en donnant les mêmes chances aux travailleurs migrants, jeunes, handicapés et plus âgés.

(7) La flexicurité exige un climat de confiance et de dialogue entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, dans lequel tous sont prêts à assumer la responsabilité du changement et à définir des ensembles de politiques équilibrés.

(8) Les politiques de flexicurité ont des coûts budgétaires et doivent aussi être mises en oeuvre afin de contribuer à des politiques budgétaires saines et financièrement viables. Elles doivent tendre à une répartition équitable des coûts et des bénéfices, notamment entre les entreprises, les individus et les budgets publics, avec une attention particulière à la situation spécifique des PME. En même temps, les politiques effectives de flexicurité peuvent contribuer à cet objectif global.

PROCHAINES ETAPES: LA FLEXICURITE ET LA STRATEGIE DE LISBONNE POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

Le but de la présente communication est de favoriser un débat global entre les institutions de l'UE, les États membres, les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées, de manière à ce que le Conseil européen puisse adopter, avant la fin de 2007, une série de principes communs sur la flexicurité. Ces principes communs devraient ensuite inspirer la mise en oeuvre des lignes directrices intégrées sur la croissance et l'emploi et en particulier des lignes directrices pour l'emploi, et y contribuer.

Le prochain rapport conjoint sur l'emploi 2007/2008 devrait axer son analyse sur la question de savoir dans quelle mesure les États membres élaborent des stratégies politiques globales qui couvrent les quatre composantes de la flexicurité. Dans son analyse des programmes nationaux de réforme de Lisbonne de cette année, la Commission présentera des observations initiales sur la manière dont les États membres pourraient tirer profit de principes communs et de parcours de la flexicurité dans l'élaboration de leurs politiques spécifiques.

Tout au long du prochain cycle des lignes directrices intégrées, les États membres seront invités à faire usage de leurs programmes nationaux de réforme pour rendre compte explicitement de leurs stratégies en matière de flexicurité. La Commission effectuera un suivi de ces stratégies dans les rapports de progrès annuels et rendra compte des progrès accomplis concernant les stratégies de flexicurité à la fin du cycle de Lisbonne. Elle proposera un

programme d'apprentissage mutuel renforcé plus ciblé pour s'assurer que les États membres profitent des expériences réussies dans le domaine des politiques de flexicurité.

Compte tenu du rôle du dialogue social dans l'établissement et la mise en oeuvre de stratégies de flexicurité fructueuses, la Commission invite les partenaires européens à engager, au niveau communautaire, un dialogue sur la base des principes communs de flexicurité approuvés par le Conseil européen. Ce débat compléterait et renforcerait le rôle essentiel des partenaires sociaux dans leurs contextes nationaux respectifs. Le sommet social tripartite de 2008 pourrait ainsi axer ses débats sur la flexicurité.

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:FR:PDF

Texte d'orientation politique

Promouvoir la pleine participation des jeunes à l'éducation, à l'emploi et à la société

Communication de la Commission au parlement européen,
Au Conseil, au Comité économique et social européen
Et au Comité des Régions
Septembre 2007

LES JEUNES ET L'EMPLOI: UN DEFI POUR L'EUROPE

L'utilisation de tout le potentiel de la jeunesse est nécessaire pour la croissance économique et la cohésion sociale futures au sein de l'UE. Les marchés du travail doivent répondre d'urgence à ces défis pour réaliser le potentiel de la population jeune.

1. Le chômage des jeunes : un gaspillage de ressources

Le chômage des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) est une préoccupation majeure pour l'Europe: il se situe à 17,4%. Ceci constitue un gaspillage de capital humain. Ces 25 dernières années, aucun progrès réel n'a été réalisé pour le réduire malgré une hausse générale du niveau d'études. Dans la phase actuelle de redressement économique où on estime que sept millions de personnes supplémentaires entreront dans la vie active au cours du cycle de Lisbonne 2005-2008, les performances du marché de l'emploi continuent d'évoluer moins favorablement pour les jeunes. La probabilité des jeunes d'être sans emploi est plus de deux fois supérieure à celle des jeunes adultes. Le chômage des jeunes adultes se mue souvent en chômage de longue durée (c'est le cas pour plus de 50% des chômeurs âgés de 25 à 29 ans) ou en inactivité. Les femmes jeunes sont surreprésentées chez les inactifs et les chômeurs et l'écart avec les hommes augmente avec l'âge.

Le chômage des jeunes a longtemps été considéré comme un phénomène temporaire survenant dans la phase de transition entre les études et le marché du travail. Les causes des problèmes liés à l'emploi des jeunes et les risques qu'ils entraînent doivent toutefois être réexaminés à la lumière de l'évolution du contexte démographique et économique. Les compétences et l'éducation (ou leur absence) sont des facteurs déterminants, mais les transitions malaisées et la segmentation du marché du travail font aussi partie du problème. Les disparités régionales dans certains États membres renforcent ces problèmes.

En raison de lacunes dans le domaine de l'éducation, un quart des jeunes se présente au seuil du marché du travail avec des qualifications insuffisantes. La moitié des nouveaux emplois créés aujourd'hui dans l'UE requiert un niveau de qualification élevé et la majeure partie de l'autre moitié exige au minimum un niveau moyen. Il n'est dès lors pas surprenant que le taux de chômage des jeunes peu qualifiés soit nettement plus important que celui de leurs homologues plus instruits. L'évolution de la demande de main-d'oeuvre a pénalisé plus encore les jeunes peu qualifiés. Les économies fondées sur la connaissance et les services continuent de créer des emplois qui ne requièrent pas un haut degré de qualifications formelles, mais qui exigent des aptitudes et compétences plus diversifiées que par le passé.

Dans certains pays, même des jeunes très instruits éprouvent des difficultés à trouver un emploi à cause de facteurs macroéconomiques ou de structures du marché du travail défavorables à l'entrée de nouveaux venus, et en raison d'une inadéquation entre les acquis résultant de l'éducation et les demandes du marché du travail. Les taux élevés d'inactivité des jeunes (en dehors de la participation à l'éducation et à la formation) sont un autre phénomène lié à une intégration manquée sur le marché du travail et coïncident en général avec des taux de chômage globaux élevés. L'inactivité a des répercussions négatives sur la volonté et la capacité économique des jeunes adultes d'élever une famille. Le chômage et l'inactivité des parents sont de puissants facteurs de risque de pauvreté infantile.

2. Améliorer les transitions des jeunes: flexicurité

L'implantation sur le marché du travail est souvent un processus progressif, mais elle devient problématique si les périodes sans emploi ne sont pas occupées par une activité utile, ce qui est nuisible à la capacité d'insertion professionnelle des personnes. Dans de nombreux États membres, un jeune sur trois est toujours sans emploi un an après être sorti du système éducatif.

Malgré l'engagement répété des États membres, la grande majorité des 4,6 millions de jeunes sans emploi dans l'UE ne se voient pas offrir la possibilité d'un nouveau départ dans un délai de six mois. Les institutions de l'éducation et du marché du travail devraient intensifier leurs efforts en vue de fournir à tous les jeunes une orientation et une information adaptées pour le choix d'une filière d'enseignement appropriée qui conduise à une qualification sur le marché du travail réduisant de ce fait l'inadéquation entre les résultats de l'éducation et les demandes du marché du travail. Les jeunes devraient être davantage aidés grâce à une recherche d'emploi adaptée qui englobe les possibilités d'emploi à l'étranger. L'UE intensifiera son soutien à la coopération entre les États membres en faveur de la mobilité (par exemple, l'initiative «Votre premier emploi à l'étranger» d'EURES).

La mise en place de liens entre l'éducation et le marché du travail à un stade précoce est essentielle pour familiariser les jeunes avec le monde du travail. S'ils sont liés au programme de formation ou d'étude, les stages constituent un instrument important dans cette optique, mais il convient toutefois d'éviter les stages peu ou pas rémunérés et à faible valeur ajoutée pédagogique. Les États membres devraient veiller à ce que les stages soient correctement définis.

Les jeunes ont besoin de possibilités d'emploi appropriées, mais n'ayant eu que peu ou pas de possibilités de démontrer leurs capacités, ils souffrent fortement d'un non-recrutement. Ils sont particulièrement touchés par le dualisme du marché du travail. Ils peuvent être piégés dans des emplois offrant des conditions ou des perspectives médiocres: ainsi, quatre sur dix occupent actuellement un emploi temporaire; près d'un quart travaille à temps partiel et ils sont plus nombreux encore dans des emplois peu rémunérés. Ces emplois peuvent être des tremplins, aidant les jeunes à se constituer un historique d'emplois, mais certains jeunes peuvent par ce biais entrer dans un cycle permanent d'emplois de mauvaise qualité[15].

Bien que les États membres déploient des efforts considérables pour lutter contre le chômage des jeunes, les évaluations des politiques actives sur le marché du travail destinées aux jeunes ont montré qu'une amélioration des résultats restait possible. Les États membres devraient étudier de manière plus systématique et élargie les causes du chômage des jeunes dans le

cadre de la stratégie de Lisbonne, y compris le Pacte européen pour la jeunesse. L'exercice de Lisbonne 2006-2007 a formulé plusieurs recommandations relatives aux problèmes de l'emploi des jeunes.

Les principes communs de flexicurité fournissent une partie du cadre nécessaire pour traiter les principales causes des problèmes d'emploi des jeunes et du sentiment d'insécurité. Ils portent simultanément sur les questions de sécurité et de flexibilité. Lors du prochain cycle de Lisbonne qui débutera en 2008, les États membres sont invités à mettre en place, compte tenu de leurs défis particuliers respectifs et avec la participation active des partenaires sociaux, des stratégies de flexicurité qui intègrent les quatre composantes politiques (souplesse et fiabilité des modalités contractuelles, systèmes d'apprentissage tout au long de la vie efficaces, politiques actives du marché du travail, systèmes de sécurité sociale modernes). Les interventions politiques et les mesures en matière d'emploi devraient être examinées et adaptées aux situations et aux préférences nationales. Les États membres devraient recourir au Fonds social européen pour fournir aux jeunes des voies de transition entre l'enseignement et le travail, en particulier lorsque les systèmes de formation professionnelle sont moins développés, et placer l'accent sur les jeunes dans les politiques structurelles visant à réduire les disparités régionales.

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0498:FIN:FR:PDF

Texte d'orientation politique

Renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie en Europe

Projet de résolution du Conseil et des représentants
des gouvernements des États Membres
réunis au sein du Conseil
Mai 2004

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE ET LES REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS DES ÉTATS MEMBRES RÉUNIS AU SEIN DU CONSEIL

RÉAFFIRMENT LE CARACTÈRE PRIORITAIRE

- de leur attachement au développement de services d'orientation de qualité pour tous les citoyens européens, accessibles à tous les stades de leur vie, afin de leur permettre de gérer leur parcours d'apprentissage et leur carrière ainsi que la transition de l'un à l'autre;

- de la nécessité d'intensifier la coopération dans le domaine de l'orientation par des actions et des politiques élaborées essentiellement dans le cadre du suivi de la stratégie de Lisbonne en matière d'éducation et de formation, le programme "*Éducation & formation 2010*", en tenant compte également de la stratégie européenne pour l'emploi, de la stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et des politiques européennes relatives à l'inclusion sociale, à la mobilité et aux services d'intérêt général;

- du recentrage des services d'orientation, en tant que de besoin, afin de développer les aptitudes des citoyens à l'apprentissage et à la gestion tout au long de la vie et dans tous les domaines de la vie, dans le cadre de leurs programmes d'éducation et de formation;

- de la mise en place, aux niveaux national, régional et local et en tant que de besoin, de mécanismes d'assurance de qualité plus performants pour les services d'orientation, l'information et les produits (y compris les services en ligne), en particulier du point de vue du citoyen-consommateur;

- de la nécessité de renforcer les structures pour le développement des politiques et des systèmes aux niveaux national et régional en faisant participer les acteurs clés concernés (tels que les ministères, les partenaires sociaux, les services de l'emploi, les prestataires de services, les professionnels de l'orientation, les établissements d'éducation et de formation, les consommateurs, les parents et les jeunes);

- de la nécessité de participer au suivi des questions liées à la politique d'orientation dans le cadre du programme de travail "Éducation & formation 2010",

INVITENT LA COMMISSION

- à renforcer la coopération au niveau international avec les organisations concernées, par exemple l'OCDE, l'OIT et l'UNESCO, en vue d'élaborer des politiques et des actions concrètes pour l'orientation tout au long de la vie,

INVITENT LES ÉTATS MEMBRES

- à examiner, le cas échéant, les services d'orientation existant à l'échelon national dans le domaine de l'éducation et de la formation et dans le secteur de l'emploi, à la lumière des conclusions des évaluations effectuées par la Commission, l'OCDE et la Banque mondiale sur les politiques en matière d'orientation;

- à s'employer à instaurer une coopération et une coordination efficaces entre les prestataires de services d'orientation aux niveaux national, régional et local, afin d'élargir l'accès à ces services et d'assurer la cohérence de ces derniers, en particulier pour les groupes en situation de risque;

- à encourager les écoles, les établissements d'enseignement post-scolaire et supérieur et les organismes de formation à promouvoir les techniques d'apprentissage par la réflexion individuelle et l'apprentissage autonome**,** afin de permettre aux jeunes et aux adultes de gérer eux-mêmes efficacement leur parcours d'apprentissage et leur carrière,

INVITENT LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION, DANS LE CADRE DE LEURS COMPÉTENCES RESPECTIVES,

- à tirer parti des structures et des activités (réseaux, groupes de travail, programmes) déjà créées au niveau européen aux fins de la mise en oeuvre des priorités susmentionnées, et à les adapter;

- à recenser, en collaboration avec tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux, les domaines où la coopération et le soutien au niveau européen peuvent renforcer les initiatives nationales en matière d'orientation;

- à tirer le meilleur parti - en termes d'incidence sur les politiques, les systèmes et les pratiques aux niveaux communautaire et national - des activités de collaboration avec les États membres dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie, qui sont financées par les instruments en matière d'éducation et de formation actuels et futurs et par le Fonds social européen;

- à veiller à ce que l'ensemble des politiques et des pratiques relatives à la prestation de services d'orientation intègrent le souci d'égalité entre les femmes et les hommes;

- à encourager et à aider les formateurs assurant la formation initiale et continue des professionnels de l'orientation à tenir compte, dans leurs programmes de formation, des meilleures pratiques en vigueur dans l'Union;

- à coopérer afin d'améliorer la qualité des informations dont disposent les décideurs sur les meilleures pratiques internationales et nationales;

- à faire figurer, le cas échéant, un examen des politiques d'orientation dans les futurs rapports sur le suivi du programme "Éducation & formation 2010".

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_fr.pdf

Texte d'orientation politique

Les compétences nouvelles pour des emplois nouveaux

Résolution du conseil
15 Novembre 2007

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, RAPPELANT en particulier:

(1) le Conseil européen de Lisbonne de mars 2000, qui a lancé une stratégie visant à une croissance économique durable, à une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et à une plus grande cohésion sociale et fixant des objectifs à long terme en matière d'emploi;

(2) les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008), et notamment celles qui traitent de la nécessité de mieux répondre aux besoins du marché du travail, d'accroître et d'améliorer les investissements dans le capital humain, d'adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences et de disposer de ressources humaines adéquates dans les domaines de la recherche et du développement et de l'innovation;

(3) les conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil des 14 et 15 novembre 2005, sur le rôle joué par le développement des qualifications et des compétences pour faire progresser les objectifs de Lisbonne;

(4) la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie;

(5) la recommandation proposée établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, qui est sur le point d'être adoptée par le Parlement européen et le Conseil;

(6) la communication de la Commission, du 7 septembre 2007, intitulée «Des compétences numériques pour le XXIème siècle: stimuler la compétitivité, la croissance et l'emploi».

CONSCIENT que:

(1) dans le cadre d'une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, l'éducation et la formation sont un instrument indispensable pour promouvoir l'adaptabilité et l'employabilité, la citoyenneté active et l'épanouissement personnel et professionnel. Elles facilitent la libre circulation des citoyens européens et contribuent à la concrétisation des objectifs et des aspirations de l'Union européenne, à l'heure où elle s'efforce de relever les défis de la mondialisation et du vieillissement de la population. Elles devraient permettre à tous les citoyens d'acquérir les connaissances nécessaires pour prendre une part active à la société de la connaissance et au marché du travail;

(2) les objectifs de plein emploi, de qualité et de productivité du travail ainsi que de cohésion sociale seront mieux atteints s'ils se traduisent par des priorités claires: attirer davantage de personnes sur le marché du travail et les y maintenir, augmenter l'offre de main-d'oeuvre,

améliorer l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises et accroître l'investissement dans le capital humain en améliorant l'éducation, ainsi que le développement des qualifications et des compétences.

SOULIGNE la nécessité:

(1) d'offrir à tous les citoyens européens de nouvelles possibilités d'améliorer leur niveau de connaissance, de qualification et de compétence, de s'adapter à de nouvelles exigences et d'accéder à des emplois nouveaux et de meilleure qualité, en combinant les instruments qui existent déjà au niveau européen et sur le plan national;

(2) d'anticiper les besoins en termes de compétences — ainsi que les déficits de compétences — qui se font jour sur les marchés du travail européens;

(3) d'améliorer l'adéquation des connaissances, des qualifications et des compétences aux besoins de la société et de l'économie afin d'accroître la compétitivité et la croissance ainsi que de renforcer la cohésion sociale en Europe.

INVITE PAR CONSÉQUENT LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION:

1) **à préparer les travailleurs aux nouveaux emplois de la société de la connaissance, et ce notamment:**
a) en relevant le niveau de compétences général, la priorité étant accordée à l'éducation et à la formation des personnes peu qualifiées et aux autres personnes particulièrement exposées au risque d'exclusion économique et sociale, y compris les jeunes en décrochage scolaire ou ayant un niveau d'éducation faible, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les femmes cherchant à réintégrer le marché du travail, les migrants et les personnes handicapées;

b) en offrant et en encourageant une éducation et une formation initiales et continues visant à acquérir des qualifications et des compétences, qui soient de la plus haute qualité, voire atteignent l'excellence, afin de maintenir et de renforcer les capacités d'innovation et d'utilisation de la recherche, qui sont nécessaires pour accroître la compétitivité, la croissance et l'emploi;

c) en promouvant l'excellence en ce qui concerne les compétences dans les domaines de la recherche et du développement et de l'innovation, notamment par le développement de pôles d'innovation associant entreprises, établissements d'enseignement et de formation et établissements de recherche, ainsi que l'initiative Euroskills 2008;

d) en mettant en oeuvre des mesures visant à répondre aux besoins de compétences répertoriés et à combler les éventuels déficits;

e) en soutenant les demandeurs d'emploi en leur offrant des services d'orientation professionnelle et un programme de formation individualisé, permettant d'identifier les modules de compétences nécessaires pour accéder à des emplois nouveaux dans les secteurs où existent des déficits de compétences;

f) en diffusant des informations concernant les qualifications et les compétences nécessaires aux nouveaux emplois par l'intermédiaire de l'EURES, des services nationaux de l'emploi et des réseaux européens de conseil;

2) **à poursuivre les travaux relatifs à la validation des acquis pédagogiques et à la transparence des qualifications, et ce notamment:**
a) en développant la validation des acquis pédagogiques obtenus dans le cadre de l'éducation et de la formation formelles, non formelles et informelles au niveau national, dans le droit fil des conclusions du Conseil de mai 2004, ainsi que de la mise en oeuvre du cadre européen des certifications (CEC) et des systèmes européens existants ou futurs de transfert et d'accumulation des crédits dans l'enseignement supérieur et dans l'enseignement et la formation professionnels;

b) en poursuivant le développement de l'Europass en tant qu'instrument destiné à la mise en oeuvre du CEC et en tenant compte des progrès accomplis dans la mise en place de systèmes nationaux de validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles;

3) **à s'attaquer aux questions de financement et de qualité:**
a) en utilisant les fonds structurels pour appuyer cette initiative, ainsi que le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, le programme-cadre pour l'innovation et la compétitivité et le septième programme cadre de recherche et développement technologique;

b) en améliorant la qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation professionnelles à tous les niveaux, par la mise en oeuvre des principes d'assurance de la qualité définis dans les outils de référence européens et la participation des partenaires sociaux.

INVITE PAR CONSÉQUENT LA COMMISSION:

(1) à analyser, dans le cadre du processus de Copenhague et de la coopération en matière d'enseignement supérieur, la nécessité de mécanismes consultatifs à valeur ajoutée pour mieux recenser les nouveaux types d'emplois et les nouveaux besoins en matière de compétences au niveau européen, en mettant à profit les activités et les projets en matière de compétences sectorielles qui s'inscrivent dans le cadre des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, d'entreprise et de dialogue social. Ces mécanismes devraient avoir pour but de permettre l'élaboration de prévisions régulières des besoins de compétences à moyen terme et de recenser les déficits de compétences à court terme, définis en termes de fonctions professionnelles, de niveaux de référence et de compétences clés du cadre européen des certifications (CEC).

Ces mécanismes devraient faire fond sur:

— l'expertise émanant, entre autres, des entreprises, des établissements d'enseignement et de formation, des services en matière d'emploi et des chercheurs, et

— les prévisions existantes relatives au marché du travail et des résultats des stratégies en matière de compétences sectorielles aux niveaux régional, national et européen, ainsi que des grandes études menées sur les futurs besoins en matière de compétences au niveau national et sur le plan européen;

(2) à renforcer le réseau européen d'identification précoce et de prévision des besoins de compétences (le «Skillsnet» du Cedefop) et du système européen de prévision des tendances en matière d'emploi;

(3) à faire rapport sur le suivi de la présente résolution aux niveaux européen et national, dans le cadre du programme de travail «Éducation et formation», en prenant en compte les rapports nationaux biennaux établis par les États membres.

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:290:0001:0003:FR:PDF

Article/Publication

L'orientation professionnelle –Guide pratique pour les décideurs

Publication de l'OCDE et de la Commission-
Résumé 2004

Il est de plus en plus important de disposer de services d'orientation professionnelle bien organisés. Les pays de l'OCDE et de l'Union européenne mettent en oeuvre des stratégies de formation tout au long de la vie ainsi que des politiques destinées à rendre leurs citoyens plus aptes à l'emploi. Pour être appliquées avec succès, ces stratégies et ces politiques exigent des citoyens qu'ils aient les compétences nécessaires pour gérer eux-mêmes leurs études et leur emploi. Il faut pour cela qu'ils aient accès à une information et des conseils de haute qualité concernant l'éducation, la formation et le travail. Or, le fossé qui sépare les modalités d'organisation des services d'orientation professionnelle et les objectifs de l'action publique est souvent profond. Ce guide a pour objet d'aider les décideurs des pays de l'OCDE et de l'Union européenne à élaborer des politiques efficaces d'orientation professionnelle dans l'éducation la formation et l'emploi. Il a été rédigé par la Commission européenne et l'OCDE pour réagir aux changements permanents des politiques de l'éducation, de la formation et de l'emploi. En Europe, ces changements se retrouvent dans les objectifs de la Conférence de Lisbonne (2002) qui visent à faire de l'Europe d'ici à 2010 l'économie et la société du savoir les plus compétitives du monde, tout en les marquant du sceau de la cohésion sociale. Le guide se fonde sur les enquêtes internationales des politiques de l'orientation professionnelle effectuées par l'OCDE, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, par la Fondation européenne pour la formation et par la Banque mondiale. En termes clairs et simples, il énumère à l'intention des décideurs qui travaillent dans le contexte de l'éducation, de la formation et de l'emploi :

- Les défis auxquels ils sont confrontés pour faire en sort que les services d'orientation professionnelle soient en mesure d'atteindre les objectifs de l'action des pouvoirs publics ;
- Les questions qu'ils doivent se poser pour relever ces défis ;
- Quelques-unes des possibilités d'action dont ils disposent pour organiser l'orientation professionnelle dans l'optique de l'apprentissage à vie et de la politique active de l'emploi ;
- Quelques exemples de réactions efficaces observés dans des pays de l'OCDE et de l'Union européenne.

Le guide couvre quatre grands thèmes de l'action :
Améliorer l'orientation professionnelle des jeunes,
Améliorer l'orientation professionnelle des adultes,
Améliorer l'accès à l'orientation professionnelle
Améliorer les systèmes qui assurent l'orientation professionnelle.

Améliorer l'orientation professionnelle des jeunes

Pour améliorer l'orientation professionnelle des jeunes, les décideurs doivent relever les défis qui se posent dans l'enseignement obligatoire, le deuxième cycle secondaire l'enseignement tertiaire ceux qui intéressent les jeunes à risque. D'autres difficultés concernent le comblement

des différences d'accès et l'amélioration de la nature, du niveau et de la qualité des services. Dans les écoles, il s'agit avant tout de fournir des ressources humaines et financières adaptées et en quantité suffisante, tant à l'intérieur des écoles que dans le milieu ambiant, de faire en sorte que ces ressources soient consacrées à l'orientation professionnelle, et de tirer le meilleur parti possible des ressources disponibles. Les lacunes de l'accès sont particulièrement évidentes dans les écoles primaires et dans les filières professionnelles des écoles secondaires de deuxième cycle. Les possibilités d'action comprennent le renforcement officiel de la collaboration entre toutes les parties prenantes, les mesures visant à faire de l'acquisition par les élèves de compétences en matière de gestion de carrière le coeur même des programmes de sensibilisation aux métiers et professions, et l'amélioration des mécanismes de reddition des comptes

Les jeunes sont nombreux à quitter prématurément l'école sans avoir obtenu de qualifications. Ils ont besoin de trouver su place des programmes qui les aident à passer de l'école au monde du travail et à reprendre des études, et l'orientation professionnelle doit absolument faire partie de ces programmes. Elle doit aussi tenir une plus large place dans les actions prises par l'école pour éviter les abandons précoces. Les prestations d'orientation professionnelle manquent en général dans l'enseignement tertiaire, malgré le coût important des études suivies à ce niveau pour les participants comme pour les contribuables. Il conviendrait donc d'élargir la gamme des services d'orientation professionnelle offerts dans l'enseignement tertiaire et, pour ce faire, de renforcer les leviers politiques permettant de diversifier les prestations. Les décideurs ont la possibilité de spécifier les objectifs des services d'orientation professionnelle dans l'enseignement tertiaire et de relier plus explicitement les dispositions de financement de cet enseignement au niveau et à la qualité des services d'orientation professionnelle.

Améliorer l'orientation professionnelle des adultes

Le caractère hétérogène de la population adulte pose aux décideurs qui cherchent à améliorer les services d'orientation professionnelle toute une série de défis. Les services facilement accessibles aux adultes occupés sont rares, de même que les entreprises qui cherchent à satisfaire les besoins de perfectionnement de leurs salariés ; les prestations payantes auxquelles les individus peuvent faire appel à titre privé sont très limitées ; à ce jour, les employeurs et les syndicats ne semblent guère disposés à assurer l'orientation professionnelle tout en reconnaissant fréquemment la nécessité de mieux former la population active pour améliorer la compétitivité et l'équité. Malgré ces problèmes, de nouveaux partenariats entre les organisations patronales, les établissements d'enseignement et de formation, les services publics de l'emploi et d'autres instances intéressées pourraient déboucher sur l'organisation de prestations sur les lieux de travail ; par ailleurs, l'orientation professionnelle doit faire partie intégrante de l'éducation des adultes.

On estime que l'orientation professionnelle joue un rôle de premier plan pour éviter l'entrée dans le chômage et notamment dans le chômage de longue durée. Dans la plupart des pays, les services publics de l'emploi (SPE) sont particulièrement agissants à cet égard. Il n'en reste pas moins que les services d'orientation professionnelle sont insuffisamment développés dans les SPE. Une étroite collaboration entre les SPE et les services d'orientation professionnelle privés et communautaires, et avec les établissements locaux d'enseignement et de formation, peut permettre aux chômeurs de réintégrer l'emploi et de reprendre le chemin des études.

Le vieillissement des populations et les problèmes posés par le financement des pensions nécessitera dans bien des pays des départs plus tardifs à la retraite et un assouplissement des

passages de l'emploi à la retraite. A ce jour, les décideurs ont tardé à mobiliser les services d'orientation professionnelle pour les inciter à aider le vieillissement actif. Les représentants des employeurs et des travailleurs peuvent promouvoir l'organisation de services d'orientation professionnelle pour le troisième âge au moyen de partenariats publics et privés.

Améliorer l'accès aux services d'orientation professionnelle

La demande de services d'orientation professionnelle dépasse l'offre. Des méthodes d'organisation plus souples, y compris le recours aux TIC et aux centres d'appel, pourraient contribuer grandement à l'élargissement de l'accès. Pour que tous les citoyens puissent accéder à l'orientation professionnelle, il faut souvent cibler les services de façon à toucher les catégories à risque. En faisant participer activement les catégories vulnérables à la conception, la planification, la mise en oeuvre et le suivi des politiques et des services d'orientation professionnelle qui leur dont destinés, on faciliterait sensiblement la mise en place de services répondant à leurs besoins.

L'amélioration de la qualité et de la pertinence des matériels d'orientation professionnelle pour contribuer à l'accès universel pose un défi permanent. S'agissant de fournir et de partager l'information sur les carrières, la collaboration laisse souvent à désirer entre divers ministères et services gouvernementaux et entre les niveaux nationaux et régionaux de l'administration. Les matériels mis au point par le secteur privé ne relèvent d'aucune norme convenue. Si l'on veut élaborer une politique et une stratégie cohérentes pour la mise à disposition du public d'une information de qualité, il est indispensable de prendre pour point de départ des exercices de repérages nationaux, régionaux et locaux de l'information sur les métiers et professions fournie par toute une série de médias (tels que la presse et la télévision) à diverses catégories particulières (les jeunes, les actifs, les chômeurs).

Améliorer les systèmes d'orientation professionnelle

On constate d'importantes différences de qualité et de caractère des services d'orientation professionnelle mis à la disposition des citoyens, tant d'un pays à l'autre qu'à l'intérieur de chacun d'entre eux; ces différences résultent des variations sensibles de la formation des conseillers d'orientation. La durée de leur formation initiale va de trois semaines à cinq ans. Les pouvoirs publics tardent à définir le contenu et le processus de cette formation initiale et à en rapprocher le contenu des objectifs de l'action publique en matière d'éducation, de formation et d'emploi. Il faudrait, pour combler cette lacune, des signaux plus vigoureux de la part des ministères.

Dans la plupart des pays, il n'y a guère d'évaluation systématique et régulière de la qualité des prestations d'orientation professionnelle. Les normes des prestations n'existent pas ou sont présentes dans certains secteurs seulement. Les cadres de référence de qualité, quand ils existent, sont en général volontaires et non obligatoires et font fonction de directives. Les utilisateurs des services d'orientation professionnelle ont un rôle de premier plan à jouer dans leur conception et leur évaluation.

Les éléments d'information dont on dispose pour élaborer les politiques qui régissent les prestations d'orientation professionnelle sont très insuffisants. A l'heure actuelle, rares sont les gouvernements qui détiennent les données qui leur permettraient d'avoir une vue d'ensemble des prestations d'orientation professionnelle et de leur efficacité par rapport aux objectifs de l'action publique. Les ministères qui sont en mesure de faire valoir avec précision le montant

des crédits consacrés aux services d'orientation professionnelle et la façon dont ils sont dépensés sont fort peu nombreux. On ne dispose pas d'information concernant les dépenses et l'investissement privés dans ce domaine. La collaboration au niveau national entre les divers intéressés (utilisateurs, administrateurs, partenaires sociaux et conseillers d'orientation) devrait aider à définir les données et les procédures utiles et pertinentes pour évaluer les moyens, les processus, les produits et les résultats des prestations d'orientation professionnelle.

Dans la plupart des pays, les politiques d'éducation, de formation et d'emploi ne reflètent guère les objectifs de l'orientation professionnelle, ce qui n'est pas étonnant compte tenu de l'insuffisance des données dans ce domaine. De plus, les prestations d'orientation professionnelle constituent souvent davantage une collection disparate de sous-systèmes fonctionnant dans les secteurs de l'éducation, de la formation, de l'emploi, de la collectivité et dans le secteur privé, chacun ayant son histoire, sa raison d'être et ses forces motrices propres, qu'un dispositif d'arrangements cohérents et intégrés. La création d'un forum national pour l'aménagement des politiques et des systèmes d'orientation professionnelle, réunissant des représentants de l'État et des principales parties prenantes telles que les employeurs et les syndicats, ainsi que les principales organisations prestataires de services, constitue une avancée importante dont les pouvoirs publics peuvent prendre l'initiative pour contribuer à centrer et développer les programmes d'action et renforcer la prise de décision.

Ce sont les contribuables qui supportent la plupart des coûts des services d'orientation professionnelle.
L'expansion des prestations, de leur couverture et de leur diversité, rendue nécessaire par l'optique de la formation tout au long de la vie, annonce pour les pouvoirs publics de nouvelles exigences et de nouveaux engagements dans un domaine qui en général n'attire guère les investissements individuels et privés. Cette demande adressée aux ressources publiques peut être modérée si l'on peut obtenir un accroissement de l'investissement privé.

http://www.oecd.org/dataoecd/53/54/34060825.pdf

Dispositif/Outil

Ploteus

PLOTEUS a pour objectif d'aider les **étudiants**, les **demandeurs d'emplois**, les **travailleurs**, les **parents**, les **conseillers d'orientation** et les **enseignants** à trouver des informations sur les **études en Europe**.

Dans PLOTEUS, vous trouverez des informations pertinentes sur la **formation tout au long de la vie en Europe**:

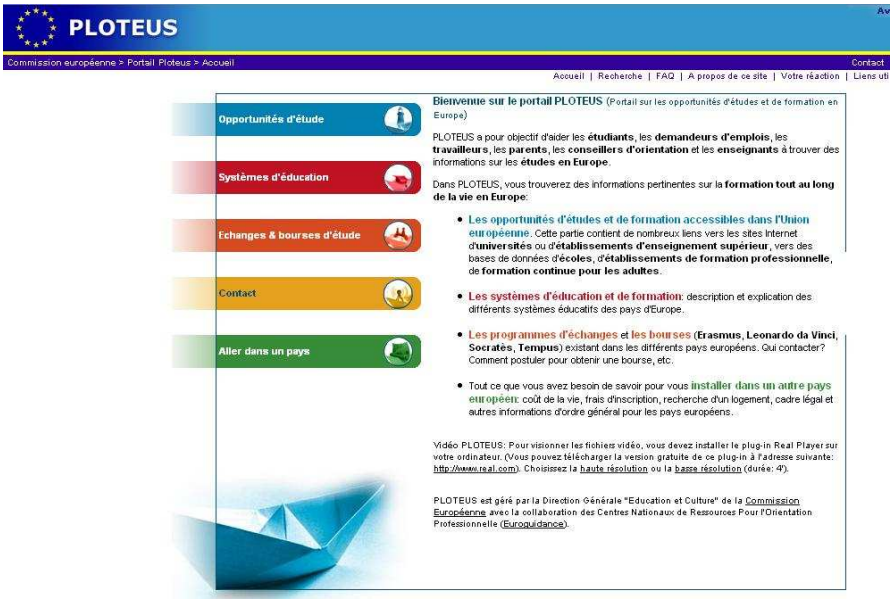
- Les opportunités d'études et de formation accessibles dans l'Union européenne. Cette partie contient de nombreux liens vers les sites Internet d'**universités** ou d'**établissements d'enseignement supérieur**, vers des bases de données d'**écoles**, d'**établissements de formation professionnelle**, de **formation continue pour les adultes**.

- Les systèmes d'éducation et de formation: description et explication des différents systèmes éducatifs des pays d'Europe.

- Les programmes d'échanges et les bourses (**Erasmus**, **Leonardo da Vinci**, **Socratès**, **Tempus**) existant dans les différents pays européens. Qui contacter? Comment postuler pour obtenir une bourse, etc.

- Tout ce que vous avez besoin de savoir pour vous installer dans un autre pays européen: coût de la vie, frais d'inscription, recherche d'un logement, cadre légal et autres informations d'ordre général pour les pays européens.

http://www.europa.eu.int/ploteus/



Dispositif/Outil

Euroguidance

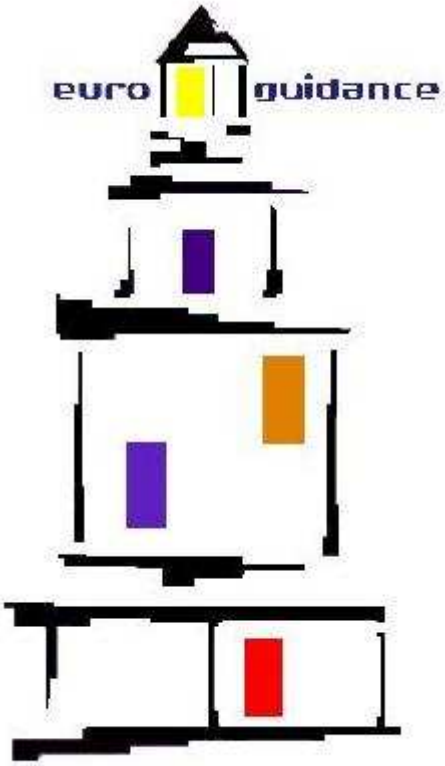
Euroguidance est un réseau européen de centres de ressources pour l'orientation, et la mobilité en Europe, soutenus par l'Union Européenne

Le réseau des Centres Nationaux de Ressources pour l'Orientation Professionnelle en Europe, appelé **réseau Euroguidance** a été créé en 1992 par la Commission Européenne.

Il existe et est financé dans le cadre du programme d'Education et de Formation tout au long de la vie.

Dans plus de 32 pays européens les professionnels de l'orientation de ces centres sont chargés d'informer sur les systèmes éducatifs, les systèmes de formation en Europe et d'encourager la mobilité des jeunes.
Ils s'adressent en priorité aux professionnels-relais mais aussi aux jeunes et aux adultes.

http://www.euroguidance.net/index.htm



Projet

Développement des réseaux de l'orientation active - DROA

Partis du constat que le public avait du mal à repérer les services proposés par les différentes structures d'orientation et ne pouvait donc pas connaître celui qui répondait le mieux à ses besoins, la Région Rhône-Alpes et les 4 Moteurs ont décidé de concevoir une action cherchant à répondre à ce problème.

C'est ainsi que le projet **DROA** a été accepté comme projet européen Leonardo da Vinci. Il a démarré en octobre 2003 et s'est achevé en décembre 2006. Les quatre moteurs pour l'Europe (4 régions pilotes), Bade Wurtemberg, Catalogne, Lombardie et Rhône-Alpes qui en était le leader s'y sont investis alors que la mise en œuvre du projet était confiée au PRAO.

Objectifs

Les objectifs du projet visaient globalement à **améliorer l'orientation et le conseil comme facteurs facilitant la formation tout au long de la vie et l'emploi,** en mettant en place un réseau à double niveau et en le pérennisant : réseau infra régional des acteurs locaux de l'orientation sur un ou deux territoires pour chacune des régions concernées et réseau inter régional des quatre moteurs pour l'Europe.

Mise en oeuvre

Après avoir choisi et constitué les deux réseaux expérimentaux (Loire Sud et bassin Annécien pour Rhône-Alpes), un **état des lieux** des systèmes d'orientation de ces deux territoires a été réalisé. Un travail d'**observation et d'échange sur les pratiques professionnelles** en orientation a abouti à un séminaire régional le 13 novembre 2005.

Les réseaux ont travaillé à l'**élaboration de critères de qualité en matière d'orientation active** qui a débouché sur la création d'un « référentiel qualité de l'orientation ».

La dernière étape était dédiée au **transfert des observations et résultats** du projet qui s'est effectuée dans un premier temps dans le cadre d'un **séminaire transnational les 11 et 12 décembre 2006** et se poursuit par des séances d'information et de formation de membres de réseaux de l'AIO (accueil, information et orientation).

http://www.droa-eu.org

Mobilité

EUROPASS - Au service de la mobilité des citoyens _____ 92
Charte européenne de qualité pour la mobilité _____ 94
Mobilité des étudiants, des personnes en formation, des jeunes volontaires, des enseignants et des formateurs _____ 97
Plan d'action pour la mobilité _____ 100
Ploteus _____ 88
Euroguidance_____ 89
The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) _____ 105

Dispositif/Outil

EUROPASS - Au service de la mobilité des citoyens

Décision du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004, instaurant un cadre européen unique pour la transparence des qualifications et des compétences

L'Europass est un portefeuille unique visant à aider les citoyens à démontrer clairement et facilement leurs qualifications et leurs compétences partout en Europe. L'Europass réunit cinq documents élaborés au niveau européen pour améliorer la transparence des qualifications. Son but est de faciliter la mobilité de tous ceux qui veulent se former ou travailler aux quatre coins de l'Europe.

L'Europass est un des trois instruments principaux de l'Union européenne (UE) de soutien à la mobilité. Ce portefeuille de cinq documents aide les citoyens à démontrer clairement et facilement leurs qualifications et leurs compétences dans les États membres de l'UE, les pays candidats (la Bulgarie, la Croatie, la Roumanie et la Turquie) ainsi que l'Islande, le Lichtenstein, la Norvège et la Suisse. Il s'ajoute ainsi au site Internet Ploteus , lancée en 2002 et qui contient des informations sur les possibilités d'éducation et de formation professionnelle dans l'ensemble de l'espace européen, ainsi qu'au cadre européen de qualification professionnelle en cours de mise en œuvre.

L'Europass comprend les documents suivants :

L'Europass - Curriculum vitae (Europass-CV)

Il s'agit de la version améliorée du CV européen créé par la Commission en 2002. Le modèle CV Europass , l'élément central du portfolio, a été conçu pour mettre en évidence les compétences des citoyens.

L'Europass - Mobilité

En utilisant un modèle européen commun, l'Europass - Mobilité vise à consigner toutes les périodes de mobilité transnationale à des fins d'apprentissage, à quelque niveau que ce soit: stage en entreprise, semestre d'études à l'université ou toute autre expérience de formation. Il remplace, avec un champs d'application beaucoup plus élargi, l'Europass-Formation .

L'Europass - Supplément au diplôme

Le supplément au diplôme contient des informations sur le parcours de son titulaire dans l'enseignement supérieur. Il décrit la nature, le niveau, le contexte, le contenu et le statut des études accomplies avec succès par le citoyen. Toutefois, il ne remplace pas le diplôme original. Mis au point conjointement avec le Conseil de l'Europe et l'UNESCO, il est rempli par l'établissement qui le délivre en même temps que le diplôme.

Le supplément au diplôme se compose de huit parties qui renseignent sur le titulaire du diplôme, le diplôme, le niveau de qualification, le contenu et les résultats obtenus, la fonction de la qualification, la certification du supplément et le système national d'enseignement supérieur.

L'Europass - Supplément au certificat

Le supplément au certificat clarifie les qualifications professionnelles de toute personne possédant le certificat d'enseignement ou de formation professionnelle auquel il se réfère. À cette fin, il fournit entre autres des informations sur les compétences acquises, l'éventail des activités professionnelles accessibles, les organismes certificateurs, le niveau du certificat, ainsi que le niveau d'entrée requis et les possibilités d'accès au niveau d'enseignement suivant. Il ne remplace pas le certificat original et ne constitue pas un système automatique de reconnaissance. Il est établi par les autorités nationales compétentes.

L'Europass - Portfolio des langues

Le portfolio des langues permet aux citoyens de présenter les compétences linguistiques et culturelles qu'ils ont acquises. Il précise les aptitudes linguistiques du titulaire conformément à des critères communs reconnus dans toute l'Europe, ses expériences dans chaque langue et un dossier contenant des travaux personnels permettant d'illustrer les connaissances linguistiques atteintes.

L'initiative Europass est soutenue par un portail Internet Europass géré au niveau communautaire. Ce site permet aux citoyens de remplir leur propre CV Europass et leur portfolio des langues, et de s'informer sur les autres documents Europass.

Un cofinancement est prévu pour la création d'un réseau de centres nationaux Europass chargés de la mise en œuvre au niveau national, notamment des tâches de coordination et de promotion.

La Commission présente un rapport d'évaluation au Parlement européen sur la mise en œuvre de la présente directive au plus tard le 1er janvier 2008 et tous les quatre ans par la suite.

Pour les descriptifs des modèles communs des documents Europass veuillez consulter l'annexe de la présente décision.

La décision souligne l'importance d'assurer la cohésion et la complémentarité avec les autres instruments encourageant la mobilité au niveau européen et international, notamment :

- le réseau européen d'emploi (EURES) ;
- Le réseau européen de centres nationaux d'information sur la reconnaissance et la mobilité universitaire (ENIC-NARIC)(EN) établi par le Conseil de l'Europe et l'Unesco.

http://europass.cedefop.europa.eu/

Texte d'orientation politique

Charte européenne de qualité pour la mobilité

Recommandation du Parlement européen et du Conseil,
du 18 décembre 2006,
relative à la mobilité transnationale dans la Communauté à des fins d'éducation et de formation

Axée sur les aspects qualitatifs de la mobilité, la Charte européenne de qualité pour la mobilité constitue un document de référence des séjours à l'étranger afin de garantir aux participants, jeunes et adultes, une expérience positive. Son champ d'application concerne les séjours des jeunes ou des adultes à des fins d'apprentissage formel et non formel et par conséquent leur développement personnel et professionnel. Elle offre des orientations qui tendent à répondre aux attentes des participants et aux exigences légitimes des organismes et institutions éducative. La Charte offre ainsi un cadre amélioré à la libre circulation des personnes dans le domaine de l'éducation et de la formation pour notamment renforcer la création d'un véritable espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ainsi que la cohésion économique, sociale et régionale.

La Charte européenne de qualité pour la mobilité constitue le document de référence qualitatif des séjours d'éducation et de formation à l'étranger. Elle complète d'un point de vue qualitatif la recommandation relative à la mobilité des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs de 2001 dont elle partage le champ d'application.

La Charte s'adresse aux États membres, en particulier aux organisations responsables des séjours à l'étranger, en dégageant des orientations concernant les modalités de la mobilité des participants, jeunes ou adultes, à des fins d'apprentissage et à d'autres fins, comme l'évolution professionnelle, afin de favoriser leur développement personnel et professionnel. En impliquant davantage les parties prenantes, elle vise également l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation.

Elle devrait contribuer à faire en sorte que les participants à la mobilité vivent une expérience toujours plus positive, tant dans le pays d'accueil que dans leur pays d'origine, à leur retour, et que les échanges en matière d'éducation et de formation s'intensifient et s'approfondissent. Elle offre ainsi des orientations qui tendent à répondre :

- aux attentes des participants, au sujet de l'information adéquate avant leur départ, de l'infrastructure appropriée qu'ils trouveront dans le pays d'accueil, ainsi que de la valorisation de leurs connaissances après leur retour dans leur pays d'origine ;
- aux exigences légitimes des organismes et institutions éducatives, principalement du pays d'accueil, qui s'attendent à ce que les candidats à la mobilité n'arrivent pas sans être dûment préparés et que leur période de mobilité soit positive et pour eux-mêmes et pour l'organisme, institution ou entreprise qui les accueille.

Ces orientations consistent en **dix principes** dont la mise en œuvre repose sur une base volontaire et flexible dans le sens où elle peut être adaptée selon la nature et les caractéristiques propres à chaque séjour. Ces principes sont :

- ***l'orientation et l'information*** : l'accès à des sources fiables et claires d'orientation et d'information sur les possibilités de mobilité et leurs conditions, y compris sur la Charte et les rôles des organisations d'envoi et d'accueil, doit être garanti à chaque candidat ;
- ***un plan d'éducation et de formation*** : ce plan est établi et signé par les organisations d'envoi et d'accueil et les participants avant tout séjour à des fins d'éducation ou de formation. Ce plan doit décrire les objectifs et les résultats escomptés, les moyens d'y parvenir et l'évaluation ; il doit également prendre en considération les problèmes de réinsertion ;
- ***la personnalisation :*** la mobilité doit correspondre aux parcours d'apprentissage personnels, aux compétences et à la motivation des participants ainsi que les valoriser et les compléter ;
- ***la préparation générale :*** les participants devraient bénéficier d'une préparation générale adaptée aux besoins spécifiques avant de partir. Elle devrait porter sur des aspects linguistiques, pédagogiques, juridiques, culturels ou financiers ;
- ***les aspects linguistiques*** : ils contribuent à renforcer l'efficacité de l'apprentissage, la communication interculturelle et la compréhension de la culture du pays d'accueil. Devraient donc être pris en compte une évaluation linguistique avant le départ et la possibilité de suivre des cours dans la langue du pays d'accueil et/ou de l'enseignement ainsi qu'un soutien et des conseils linguistiques dans le pays d'accueil ;
- ***l'appui logistique :*** apporté aux participants, il pourrait inclure la communication d'informations et l'octroi d'une aide pour les modalités de voyages, l'assurance, la portabilité des subventions et des prêts publics, les permis de séjour ou de travail, la sécurité sociale et d'autres aspects pratiques ;
- ***le tutorat*** :l'organisation d'accueil devrait prévoir un tutorat afin d'apporter conseils et aide aux participants tout au long du séjour, y compris pour leur intégration ;
- ***la reconnaissance :*** pour toute période d'études ou de stage à l'étranger qui fait partie intégrante d'un programme d'études ou de formation officiel, le plan d'éducation et de formation doit le mentionner et les participants devraient bénéficier d'une aide pour la reconnaissance et l'homologation adaptées. Pour les autres formes de mobilité, notamment dans le cadre de l'éducation et de la formation non formelles, l'attestation par un document approprié, comme Europass , est nécessaire ;
- ***la réintégration et l'évaluation*** : à leur retour dans leur pays d'origine, les participants devraient recevoir des conseils sur la manière de tirer parti des compétences acquises au cours de leur séjour, voire une aide à la réintégration dans le cas de séjours de longue durée. L'évaluation concernant l'expérience accumulée doit permettre de déterminer si les objectifs du plan d'éducation et de formation ont été atteints ;
- ***les engagements et les responsabilités*** : les responsabilités découlant des critères de qualité ci-énumérés doivent être convenues et être, en particulier, consignées par écrit par l'ensemble des partenaires (organisations d'envoi et d'accueil et participants).

La mise en œuvre de la Charte comprend, de la part des États membres, la suppression des obstacles à la mobilité et la mise en place d'un soutien et d'infrastructures contribuant à élever le niveau d'éducation et de formation dans l'Union européenne (UE). Elle concerne aussi des mesures de promotion de la mobilité par des informations faciles d'accès.

La Commission, quant à elle, est invitée à encourager l'application de la Charte dans les États membres, à poursuivre la coopération avec ces derniers et les partenaires sociaux, notamment concernant l'échange d'informations et d'expériences relatives à l'application des mesures, et à renforcer le développement des statistiques en matière de mobilité.

La mise en œuvre de la Charte, y compris son évaluation, s'inscrivent dans le cadre du programme de travail « Éducation et formation 2010 ».

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11085.htm

Texte d'orientation politique

Mobilité des étudiants, des personnes en formation, des jeunes volontaires, des enseignants et des formateurs

Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 10 juillet 2001

La circulation des étudiants, des personnes en formation, des jeunes volontaires, des enseignants et des formateurs dans la Communauté rencontre encore de nombreux obstacles de caractère administratif, réglementaire et culturel. Le Parlement européen et le Conseil souhaitent obtenir des États membres que tous les obstacles à la mobilité soient levés et que les groupes visés bénéficient pleinement des dispositions de l'acquis communautaire en matière de libre circulation.

Contexte

La libre circulation des personnes, qui constitue l'un des principes fondamentaux du traité CE, ne concerne pas exclusivement les travailleurs et à mesure que la notion de citoyenneté européenne s'affirme dans l'Union, il convient de garantir que les personnes qui ne travaillent pas encore puissent disposer de cette liberté. En dépit d'un cadre législatif répandu en matière de libre circulation des travailleurs et de reconnaissance des qualifications professionnelles ainsi que de nombreux programmes communautaires d'échanges, des obstacles rendent encore difficile une effective réalisation de la mobilité des étudiants, des personnes en formation, des jeunes volontaires, des enseignants et des formateurs.

Le 23 et le 24 mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne a invité les États membres, le Conseil et la Commission à mettre au point un modèle européen commun de curriculum vitae pour favoriser la mobilité en aidant les établissements d'enseignant et de formation et les employeurs à mieux évaluer les connaissances acquises.

Obstacles à surmonter

Les obstacles restants à la mobilité doivent être supprimés pour garantir une dimension européenne aux programmes d'éducation et de formation professionnelle. Afin de garantir ceci, la mobilité doit concerner les bénéficiaires (étudiants, personnes en formation) mais également les prestataires de ces services (les enseignants et les formateurs).

Dans le respect du principe de subsidiarité, la présente recommandation signale une série de conditions qui devraient nécessairement être remplies par les États membres afin de parvenir à une réalisation effective de la mobilité des citoyens. Parmi ces conditions, se trouvent les aspects suivants :

- la reconnaissance des qualifications professionnelles et de l'expérience acquise dans l'État membre d'accueil ;
- l'harmonisation des différents statuts des étudiants, des personnes en formation, des enseignants et des formateurs, au regard notamment des dispositions en matière de droit de séjour, de droit de travail, de sécurité sociale ou de taxation ;
- l'élimination effective de la double imposition fiscale.

Mesures recommandées

Les mesures appropriées pour encourager la mobilité des personnes concernées par cette recommandation devraient être complémentaires des mesures déjà mises en œuvre dans les programmes communautaires en matière d'éducation, de formation et de jeunesse, telles que, Socrates , Leonardo da Vinci ou encore Jeunesse . Faciliter la mobilité, à l'intérieur des programmes communautaires, des nationaux provenant des pays de l'Association européenne de libre-échange, des pays de l'Europe centrale et orientale, ainsi que de Chypre, de Malte et de la Turquie est également souhaité.

Les États membres sont invités à prendre les mesures qu'ils jugent appropriées afin de :

- lever les obstacles juridiques et administratifs à la mobilité des personnes ;
- réduire les obstacles linguistiques et culturels notamment par l'encouragement de l'apprentissage d'au moins deux langues communautaires et la formation linguistique et culturelle préalable à la mobilité ;
- promouvoir les différentes formes de soutien financier à la mobilité, faciliter la portabilité de bourses, d'aides nationales et d'autres dispositifs de soutien ;
- étendre aux personnes en mobilité les bénéfices (autres que ceux qui dérivent de la sécurité sociale) attribués à la même catégorie de personnes par l'État d'accueil tels que réductions des tarifs des transports publics, aides au logement et aux repas, etc. ;
- encourager la création d'un espace européen des qualifications ;
- faciliter l'accès à toute information utile.

Pour **les étudiants**, les mesures proposées par la recommandation sont, entre autres, les suivantes :

- faciliter la reconnaissance de la période d'études entreprises dans l'État membre d'accueil par l'État membre d'origine. Dans ce contexte, l'utilisation du système ECTS (European Credit Transfer System) qui garantit la reconnaissance académique à travers un contrat préalable entre l'étudiant et les établissements d'origine et d'accueil, devrait être encouragée ;
- assurer que les décisions des autorités compétentes en matière de reconnaissance académique soient prises dans un délai raisonnable, de façon motivée et qu'elles soient susceptibles de recours administratif et/ou juridictionnel ;
- encourager les établissements d'enseignement à délivrer un supplément européen en tant qu'annexe administratif au diplôme, décrivant les études poursuivies en vue d'une meilleure reconnaissance ;
- prendre les mesures appropriées pour permettre aux étudiants en mobilité d'obtenir plus facilement preuve de leur couverture ou assurance de santé, en vue de l'obtention du droit de séjour.

Pour **les personnes en formation**, les mesures proposées par la recommandation sont, entre autres, les suivantes :

- faciliter la reconnaissance de la formation suivie à l'étranger. L'utilisation du document « Europass-Formation », qui vise la promotion de parcours européens de formation en alternance doit être encouragée ;

- encourager l'usage de modèles plus transparents pour les certificats de formation professionnelle. Par exemple, les certificats officiels nationaux devraient être munis d'un supplément européen au diplôme et/ou d'une traduction ;
- prendre les mesures appropriées pour permettre aux personnes en formation de prouver plus facilement qu'elles disposent des ressources financières suffisantes exigées en vue de l'obtention du permis de résidence.

Pour **les jeunes volontaires**, les mesures proposées par la recommandation sont, entre autres, les suivantes :

- faire en sorte que la spécificité du volontariat soit prise en compte dans les dispositions législatives et administratives nationales ;
- promouvoir l'introduction d'une attestation de participation des personnes aux projets de volontariat, en y décrivant l'expérience, dans l'objectif de mettre en œuvre un curriculum européen ;
- veiller à éviter toute discrimination des volontaires en mobilité transnationale lors de l'application de mesures relevant de la protection sociale.

Quant aux mesures concernant **les enseignants et les formateurs**, les mesures proposées par la recommandation sont, entre autres, les suivantes :

- promouvoir la mobilité européenne des enseignants et des formateurs à travers des mécanismes de suppléance et l'introduction des périodes européennes de formation ;
- encourager l'introduction d'une dimension européenne, dans la formation des enseignants, c'est-à-dire en favorisant les contacts entre les centres de formation des enseignants et des formateurs au niveau européen ;
- promouvoir la prise en compte de la mobilité européenne comme un composant de la carrière des enseignants et des formateurs.

La Commission est invitée à :

- établir un groupe d'experts afin de permettre l'échange d'informations et d'expériences sur la mise en œuvre de la recommandation et du plan d'action pour la mobilité ;
- continuer à coopérer avec les États membres au sein du Forum européen sur la transparence des qualifications professionnelles ;
- soumettre au plus tard deux ans et six mois après l'adoption de la recommandation et par la suite tous les deux ans un résumé analytique des rapports nationaux sur la mise en œuvre de la Recommandation ;
- étudier les modalités d'introduction d'une carte d'écolier/d'étudiant/de personne en formation/de volontaire au sein de la Communauté afin d'obtenir divers avantages au cours de leur période de mobilité ;
- élaborer des propositions visant à promouvoir la transparence des qualifications professionnelles, ainsi que l'échange d'information sur les opportunités d'étudier, de réaliser des activités de volontariat et enseigner dans un autre État membre.

Les États membres sont invités à établir un rapport bisannuel sur la mise en œuvre des points soulevés par la présente recommandation et à le transmettre à la Commission.

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11015.htm

Texte d'orientation politique

Plan d'action pour la mobilité

Résolution du Conseil et des Représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, du 14 décembre 2000,

L'objectif central de cette résolution est de définir une stratégie européenne en faveur de la mobilité des jeunes, des étudiants, des enseignants, des formateurs et des chercheurs au sein de l'Union, dans le but de construire un véritable espace européen de la connaissance.

La construction d'un véritable espace européen de la connaissance est une priorité de la Communauté tant pour des raisons culturelles qu'économiques. La mobilité des citoyens, notamment en ce qui concerne l'éducation et la formation, encourage le partage des cultures et promeut le concept de la citoyenneté européenne ainsi que celui d'une Europe politique. De plus, dans une économie internationalisée, la capacité à se former et à travailler dans un environnement plurilingue est essentielle à la compétitivité de l'économie européenne.

Il est aussi constaté que les programmes communautaires Socrates , Leonardo da Vinci et Jeunesse constituent une avancée déjà considérable en faveur de la mobilité, qu'il faut pourtant approfondir à travers des efforts simultanés de la Communauté et des États membres. Ces efforts doivent viser à accroître le nombre de personnes bénéficiant d'une mobilité ainsi qu'à lever les obstacles à la mobilité qui demeurent.

Trois objectifs principaux

Le plan répond à trois grands objectifs :

- définir et démocratiser la mobilité en Europe ;
- promouvoir les formes de financement adéquates ;
- accroître la mobilité et en améliorer les conditions.

Mesures

La résolution est conçue comme une "boîte à outils" de quarante-deux mesures, regroupées en quatre chapitres qui visent à identifier et à répondre aux obstacles encore existants à la mobilité. Les mesures sont regroupées autour des objectifs spécifiques au sein de chaque chapitre.

Mesures relatives à l'objectif général

Il est question de deux mesures qui épauleraient l'objectif général de l'adoption d'une stratégie européenne en faveur de la mobilité :

- mettre au point une définition commune du concept de mobilité et des publics concernés : âge, filière, champ géographique, durée du séjour ;
- démocratiser l'accès aux dispositifs de mobilité.

Chapitre I : favoriser la mobilité par des mesures relatives à la formation et à l'information

Former des "ressources humaines" pour la mobilité :

- former les personnes impliquées dans la mise en œuvre de la mobilité : les enseignants, le personnel administratif concerné, etc. (les "opérateurs de la mobilité");
- encourager les échanges et la mobilité entre les "opérateurs de la mobilité" ;
- encourager les établissements d'enseignement à renforcer les moyens accordés à leurs dispositifs en charge de la mobilité.

Développer le plurilinguisme :

- promouvoir les formations linguistiques et culturelles spécifiques, au départ et durant les périodes de mobilité ;
- accorder aux formateurs de langues des stages de formation de longue durée à l'étranger ;
- assurer les échanges de bonnes pratiques sur l'apprentissage de langues ;
- établir les indicateurs communs pour l'évaluation des compétences linguistiques des personnes en formation ;
- entreprendre un engagement sur la qualité de l'apprentissage de langues, par le suivi de la résolution du Conseil du 31 mars 1995 relatif à l'amélioration et la diversification de l'apprentissage des langues.

Rendre les informations relatives à la mobilité plus accessibles :

- mettre en place un portail "mobilité" , donnant accès aux différentes sources d'information européennes ;
- mettre en place des forums "ad hoc" dans les établissements d'enseignement assurant un échange entre les opérateurs de la mobilité et ceux qui souhaitent en profiter.

Réaliser une cartographie de la mobilité :

- définir une méthodologie qui permette aux différents acteurs de se doter des statistiques fiables sur la mobilité et d'établir un état des lieux le plus complet possible sur les filières d'échanges ;
- améliorer la connaissance des différents programmes de mobilité (bilatéraux ou multilatéraux) en les regroupant dans une base de données ;
- assurer une plus grande diffusion des postes en profitant des réseaux tels que EURES .

Chapitre II : les mesures relatives au financement de la mobilité

Mener une réflexion sur le financement de la mobilité: vers des partenariats financiers

- renforcer la coordination entre les différents acteurs de la mobilité, par exemple à travers l'établissement d'un cadre de partenariat, et valoriser les flux financiers ;
- entreprendre une étude des possibilités pour valoriser ou renforcer les dotations budgétaires consacrées à la mobilité ;

- encourager la participation du secteur public en examinant, par exemple, la possibilité des prêts à taux préférentiels en faveur des personnes en vue d'une période de mobilité ;
- encourager des partenaires multiples, ex. le secteur privé, les partenaires sociaux, etc., à s'associer au financement de la mobilité ;
- développer une vision prospective en réfléchissant à la réorientation des crédits consacrés à la mobilité au niveau national et à l'intérieur des futurs programmes communautaires.

Démocratiser la mobilité en la rendant financièrement et socialement accessible à tous :

- lancer une campagne d'information listant les aides à la mobilité disponibles et les moyens d'en disposer ainsi que les conditions sociales de la mobilité au moment du départ et durant la période passée à l'étranger ;
- assurer le maintien des prestations sociales aux personnes en mobilité et résoudre régulièrement les problèmes soulevés ;
- étudier les possibilités d'offrir aux jeunes en mobilité des tarifs préférentiels identiques aux jeunes nationaux, recenser les problèmes et les solutions possibles.

Chapitre III : accroître et améliorer la mobilité

Instaurer de nouvelles formes de mobilité :

- multiplier les filières de mobilité, par exemple sous forme d'universités européennes d'été au profit de tous les citoyens en formation y compris les "opérateurs" de la mobilité ;
- favoriser la mobilité virtuelle à travers la mise à disposition sur l'Internet des modules de formation académique et professionnelle ;
- développer des filières d'échanges, bilatérales ou multilatérales, en favorisant notamment des partenariats sur la mobilité entre universités.

Améliorer l'accueil des personnes en mobilité :

- adopter une charte de qualité régissant l'accueil des ressortissants d'autres pays en formation qui assurerait notamment l'égalité de traitement ;
- mettre en ligne des informations sur les conditions d'accueil des personnes en mobilité.

Faciliter le calendrier de la mobilité :

- assurer une large diffusion des informations relatives aux calendriers universitaires et scolaires ;
- mettre au point un "calendrier académique européen" indiquant les périodes de convergence académique entre les universités européennes et mettre en place, dans le cas approprié, les modules de formation destinés aux personnes en mobilité, concentrés sur ces périodes ;
- entreprendre une étude sur la possibilité de semestrialiser l'année universitaire, ainsi que de s'inscrire et de payer ses droits semestriellement.

Conférer un statut adapté aux personnes en mobilité :

- proclamer la mobilité comme une priorité à tous niveaux et un élément important des formations reçues ;
- créer une carte européenne du jeune en mobilité ;
- ouvrir aux enseignants la possibilité d'effectuer une partie de leur formation initiale ou continue dans un autre État membre ;
- examiner la possibilité d'étendre à d'autres niveaux le statut de "professeur associé" qui fonctionne actuellement pour les enseignants du supérieur.

Chapitre IV : valoriser les périodes en mobilité

Multiplier les passerelles en développant le système de reconnaissance et d'équivalence des diplômes et des formations :

- inciter toutes les universités à généraliser les systèmes d'équivalences de diplômes tels que ECTS ;
- généraliser les suppléments aux diplômes académiques ou professionnels pour assurer leur lisibilité dans tous les États membres ;

Reconnaître l'expérience acquise :

- certification des compétences acquises pendant la période de mobilité dans le domaine des langues, en fournissant, par exemple, un certificat ;
- généraliser l'attestation « Europass-formation » ;
- prendre en compte le volontariat dans l'État membre d'origine.

Valoriser les périodes de mobilité :

- examiner la possibilité et l'opportunité d'introduire des incitations professionnelles à effectuer une mobilité pour le personnel enseignant ;
- se doter d'une méthodologie d'étude mesurant l'impact professionnel des périodes de mobilité.

Actions prioritaires

La résolution souligne certaines actions prioritaires :

- développer le plurilinguisme ;
- mettre en place un portail donnant accès aux sources européennes d'information sur la mobilité ;
- reconnaître les périodes de la mobilité, surtout dans les cursus permettant l'obtention d'un diplôme ;
- former les enseignants et le personnel administratif impliqués à devenir de véritables "opérateurs de la mobilité" aptes à conseiller et orienter sur des projets en mobilité ;
- définir et adopter une charte de qualité à l'accueil des personnes en mobilité transnationale à des fins de formation;
- établir un inventaire des filières de mobilité et de bonnes pratiques existantes en matière d'échange d'étudiants, de personnes en formation et de formateurs ;
- articuler les financements de la mobilité assurés par les différents acteurs.

Mise en œuvre et évaluation

Ce plan sera mis en œuvre par la Commission et les États membres dans la limite de leurs propres compétences. Dans la perspective de la réalisation de l'Europe de l'innovation et de la connaissance, l' Agenda social approuvé par le Conseil européen de Nice a confirmé cet engagement, en invitant les États membres à renforcer leur coordination interne pour mettre en œuvre les 42 mesures concrètes et à examiner les progrès accomplis tous les deux ans.

Par souci d'économie et d'efficacité, cette évaluation des progrès accomplis dans le domaine de la mobilité sera intégrée dans le mécanisme de suivi prévu par la Recommandation relative à la mobilité dans la Communauté, des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs.

http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11048.htm

Dispositif/Outil

The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET)

The EU Member States and the Commission are developing a system to facilitate the recognition of knowledge, skills and competences gained by individuals through periods of vocational education and training abroad. The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) will give people greater control over their individual learning experiences and make it easier to move between different countries and different learning environments.

Lifelong learning and mobility for learning are taking place increasingly in different countries and in a wide variety of contexts; formal, non-formal and informal. However, one of the main obstacles to attracting more interest in trans-national mobility for vocational training and education (VET) is the difficulty in identifying, validating and recognising learning outcomes acquired during a stay in another country.

ECVET aims for better comparability and compatibility between different national VET and qualification systems, not harmonisation. The system, which should be implemented by Member States by 2012, is a voluntary framework to describe qualifications in terms of units of learning outcomes. Each of these units will be associated with a certain number of ECVET points developed on the basis of common European standards. The learning outcomes achieved in a year of full time VET should correspond to 60 points.

FLEXIBILITY

An individual's learning outcomes are assessed and validated in order to transfer credits from one qualifications system to another, or from one learning "pathway" to another.

This approach supports individual learning pathways, where learners can accumulate required units of learning outcomes for a given qualification over time, in different countries, and in different learning situations. The flexibility of the system facilitates mobility experiences for VET learners, while preserving the overall coherence and integrity of each qualification and avoiding excessive fragmentation. The system also allows the possibility to develop common references for VET qualifications.

Partnerships and networks are being developed at European, national, regional, local and sectoral level, to ensure the quality and overall coherence of ECVET. The Commission is developing an ECVET users' guide and tools, and establishing a pilot ECVET users' group. Meanwhile, Members States need to ensure that all relevant qualifications and related "Europass" documents issued by national or regional authorities contain clear information related to the use of ECVET.

ECVET belongs to a series of European initiatives to recognise learning experiences across different countries and different types of institutions, including the European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) in higher education, Europass, the European Quality

Charter for Mobility (EQCM), the European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning and the European Qualification Framework for lifelong learning (EQF).

BACKGROUND

The development of ECVET began in 2002 after the Copenhagen Process emphasized the need for a credit tranfer system for VET. Several studies were carried out in the following years and the Commission conducted a public consultation from November 2006 to March 2007, the results of which were discussed in a conference in Munich in June 2007. The Commission released its final proposal for ECVET in April 2008 for approval from national governments and the European Parliament, the last stage in the EU decision-making process.

http://ec.europa.eu/education/policies/educ/ecvet/index_en.html

Programmes européens

Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2007-2013 _____ 108
Erasmus Mundus (2004 - 2008) _____ 117
Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité - PROGRESS (2007-2013)_____ 121
« Jeunesse en action » 2007-2013 _____ 125
Le Fonds social européen (2007 - 2013)_____ 130

Programme/Instrument de financement

Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2007-2013

Décision du Parlement européen et du Conseil,
du 15 novembre 2006

Par ses programmes d'éducation et de formation, l'Union européenne (UE) atteint directement un nombre non négligeable de ses citoyens. Le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie a pour objectif général de contribuer au développement de la Communauté en tant que société de la connaissance avancée conformément aux objectifs de la stratégie de Lisbonne. Appuyant et complétant l'action des États membres, il vise à favoriser les échanges, la coopération et la mobilité entre les systèmes d'éducation et de formation au sein de la Communauté, afin qu'ils deviennent une référence de qualité mondiale.

L'**objectif** du programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie 2007-2013 est de développer et de renforcer les échanges, la coopération et la mobilité afin que les systèmes d'éducation et de formation deviennent une référence de qualité mondiale conformément à la stratégie de Lisbonne. Il contribue ainsi au développement de la Communauté comme société de la connaissance avancée, caractérisée par un développement économique durable accompagné d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.

Au-delà de cet objectif général, le programme poursuit des objectifs spécifiques concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie dans l'UE qui consistent à :

- contribuer au développement d'un enseignement et d'une formation de qualité ainsi qu'à la promotion d'un niveau de performance élevé, de l'innovation et de la dimension européenne des systèmes et pratiques en vigueur ;
- encourager la réalisation d'un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ;
- aider à améliorer la qualité, l'attrait et l'accessibilité des possibilités d'éducation et de formation ;
- renforcer leur contribution à la cohésion sociale, à la citoyenneté active, au dialogue interculturel, à l'égalité hommes-femmes et à l'épanouissement personnel ;
- aider à promouvoir la créativité, la compétitivité, la capacité d'insertion professionnelle et le renforcement de l'esprit d'initiative et d'entreprise ;
- contribuer à l'accroissement de la participation des personnes de tous âges, y compris les personnes ayant des besoins particuliers et les groupes défavorisés ;
- promouvoir l'apprentissage des langues et la diversité linguistique ;
- soutenir le développement des moyens offerts par les technologies de l'information et de communication (TIC) ;
- renforcer leur rôle pour créer un sentiment de citoyenneté européenne dans le respect des valeurs européennes et de la tolérance et le respect des peuples et des cultures ;

- promouvoir la coopération en matière d'assurance de la qualité dans tous les secteurs de l'éducation et de la formation ;
- contribuer à la qualité en encourageant une utilisation optimale des résultats, des produits et processus innovants ainsi que l'échange de bonnes pratiques.

À cet égard, la cohérence et la complémentarité avec les politiques de l'UE gouvernent la mise en œuvre du programme d'action. Il doit ainsi contribuer à la réalisation des politiques horizontales de l'UE en tenant compte des besoins spécifiques des apprenants et en les intégrant davantage dans le système traditionnel d'éducation et de formation. Il doit également soutenir l'égalité entre hommes et femmes ainsi que la prise de conscience de la diversité culturelle et linguistique et du multiculturalisme comme moyen de lutter contre le racisme, les préjugés et la xénophobie.

La mise en œuvre du programme doit également être cohérente et complémentaire avec le programme de travail Éducation et formation 2010 , les lignes directrices intégrées pour l'emploi dans le cadre du partenariat pour la croissance et l'emploi ainsi que d'autres politiques comme la culture, la jeunesse ou les entreprises. Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), la Fondation européenne pour la formation (ETF) ainsi que le comité consultatif pour la formation professionnelle peuvent y être associés et/ou informés dans le respect de leurs compétences.

Pour mettre en œuvre ces objectifs, le programme soutient les **actions** suivantes :

- la mobilité des personnes participant à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ;
- les partenariats bilatéraux et multilatéraux ;
- les projets unilatéraux, nationaux ou multilatéraux, y compris ceux visant à promouvoir la qualité dans les systèmes d'éducation et de formation par le transfert transnational d'innovation ;
- les réseaux multilatéraux ;
- les études et réformes des politiques et systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie ainsi que leurs composants ;
- l'octroi de subventions de fonctionnement pour certains coûts opérationnels et administratifs supportés par les établissements ou associations ;
- les mesures d'accompagnement, c'est-à-dire les autres initiatives de promotion des objectifs du programme ;
- les activités de préparation de ces actions ;
- l'organisation d'événements (séminaires, colloques, réunions) visant à faciliter la mise en œuvre du programme, les actions d'information, de publication et de diffusion et les actions visant à faire mieux connaître le programme et à procéder à son suivi et à son évaluation.

La **participation** au programme est ouverte non seulement aux États membres mais aussi aux pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) membres de l'Espace économique européen (EEE) (Islande, Liechtenstein et Norvège), à la Confédération suisse ainsi qu'aux pays candidats à l'adhésion à l'UE et aux pays candidats potentiels des Balkans occidentaux conformément aux règles et accords gouvernant leur participation aux programmes communautaires.

De plus, la Commission peut également organiser des coopérations avec des pays tiers et des organisations internationales comme le Conseil de l'Europe ou l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (Unesco).

Les **bénéficiaires** du programme sont :

- les élèves, étudiants, personnes en formation et apprenants adultes ;
- toute catégorie de personnel éducatif ;
- les personnes présentes sur le marché du travail ;
- les établissements et organismes présentant des offres dans le cadre du programme ;
- les personnes et organismes responsables des systèmes et politiques aux niveaux local, régional et national ;
- les entreprises, les partenaires sociaux et leurs organisations à tous les niveaux, y compris les organisations professionnelles et les chambres de commerce et d'industrie ;
- les organismes fournissant des services d'orientation, de conseil et d'information ;
- les associations des participants, parents ou enseignants ;
- les centres de recherche et organismes ;
- les associations sans but lucratif, organisations bénévoles et organisations non gouvernementales (ONG).

La **gestion** du programme est partagée par la Commission et les agences nationales. À ce titre, les agences nationales peuvent assurer la sélection de certains types de projets, de mobilité des personnes, de partenariats bilatéraux et multilatéraux ou de projets unilatéraux et nationaux.

Pour la mise en œuvre du programme, la Commission est assistée par un comité composé de représentants des États membres de l'UE. Dans le cadre du dialogue social au niveau communautaire et d'une association plus étroite des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du programme d'action, ceux-ci peuvent notamment participer au Comité en tant qu'observateurs pour les questions relatives à l'enseignement et à la formation professionnels.

L'**enveloppe financière** indicative du programme pour sa durée est fixée à 6,970 milliards d'euros. Des montants minimaux à allouer aux programmes sectoriels (voir ci-dessous) sont définis, soit 13 % à Comenius, 40 % à Erasmus, 25 % à Leonardo da Vinci et 4 % à Grundtvig.

La Commission assure **un suivi et une évaluation** réguliers du programme d'action en coopération avec les États membres. Ces derniers présentent à la Commission des rapports, un sur la mise en œuvre du programme au plus tard le 30 juin 2010 et un sur ses effets le 30 juin 2015.

La Commission, quant à elle, présentera un rapport d'évaluation intermédiaire sur les résultats atteints et sur les aspects quantitatifs et qualitatifs de la mise en œuvre au plus tard le 31 mars 2011, une communication sur la poursuite du programme au plus tard le 31 décembre 2011 ainsi qu'un rapport d'évaluation ex post au plus tard le 31 mars 2016.

PROGRAMMES SECTORIELS

Le programme d'action se décline en six sous-programmes, dont quatre programmes sectoriels. Ils sont tous structurés de la même manière et répondent autant aux besoins en matière d'enseignement et d'apprentissage de tous les participants qu'aux établissements et organisations dispensant ou facilitant l'enseignement de chaque secteur respectif. Toutes les actions intègrent la mobilité, les langues et les nouvelles technologies.

COMENIUS

Le programme concerne l'enseignement préscolaire et scolaire jusqu'à la fin du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, ainsi que les établissements et organisations dispensant cet enseignement.

Ses deux objectifs spécifiques sont de :

- faire mieux comprendre aux jeunes et au personnel éducatif la diversité des cultures européennes et sa valeur ;
- aider les jeunes à acquérir les qualifications et compétences vitales de base qui sont nécessaires à leur développement personnel, à leur activité professionnelle future et à une citoyenneté active.

À ce titre, le programme poursuit les objectifs opérationnels suivants :

- l'amélioration de la mobilité, spécialement de sa qualité et de son volume ;
- l'amélioration des partenariats entre écoles des États membres, spécialement de sa qualité et de son volume, pour atteindre une participation d'au moins trois millions d'élèves pendant la durée du programme ;
- l'encouragement à l'apprentissage de langues étrangères ;
- le développement de contenu, services, pédagogies et pratiques innovants fondés sur les TIC ;
- l'amélioration de la formation des enseignants dans sa qualité et dans sa dimension européenne ;
- le soutien à l'amélioration des approches pédagogiques et de la gestion des écoles.

Comenius peut soutenir les actions suivantes :

- la mobilité comme les échanges d'élèves et de personnel éducatif, la mobilité scolaire, les cours de formation des enseignants, etc. ;
- les partenariats, comme les « partenariats scolaires Comenius » d'écoles concernant des projets d'apprentissage communs ou les « partenariats Comenius-REGIO » d'organisations responsables de l'éducation scolaire en vue de stimuler la coopération interrégionale, notamment transfrontalière;
- les projets multilatéraux portant sur la diffusion et la promotion des meilleures pratiques, l'échange d'expérience ou le développement de nouveaux cours ou de nouveaux contenus de cours ;
- les réseaux multilatéraux visant à développer l'éducation, diffuser les bonnes pratiques et innovations, soutenir les partenariats et projets, développer l'analyse des besoins ;
- les mesures d'accompagnement.

Les actions de mobilité et partenariats représentent au moins 80 % du budget de Comenius.

Pour toute information complémentaire, veuillez consulter le site de la direction générale éducation et culture : programme Comenius.

ERASMUS

Le programme Erasmus concerne l'enseignement supérieur formel ainsi que l'enseignement et la formation professionnels de niveau supérieur quelle que soit la durée du cursus ou diplôme, y compris les études doctorales. Par rapport aux programmes précédents, la formation professionnelle de niveau supérieur relève d'Erasmus et non plus de Leonardo da Vinci.

Les deux objectifs spécifiques sont de :

- soutenir la réalisation d'un espace européen de l'enseignement supérieur ;
- renforcer la contribution de l'enseignement supérieur et du perfectionnement professionnel au processus d'innovation.

À ce titre, le programme poursuit des objectifs opérationnels qui devraient s'attacher à améliorer, renforcer et développer :

- la mobilité (y compris sa qualité). Elle devrait atteindre 3 millions de personnes d'ici 2012 ;
- le volume de coopération (y compris sa qualité) entre établissements d'enseignement supérieur et entre ceux-ci et les entreprises ;
- la transparence et la compatibilité des qualifications acquises ;
- les pratiques innovantes et leur transfert entre pays ;
- le développement de contenu, services, pédagogies et pratiques innovants fondés sur les TIC.

Erasmus peut soutenir les actions suivantes :

- la mobilité des étudiants (études, formation, stages), du personnel enseignant et des autres membres du personnel des établissements d'enseignement supérieur et des entreprises à des fins de formation ou d'enseignement, les programmes intensifs Erasmus organisés sur une base multilatérale ainsi que le soutien aux établissements de départ et d'accueil afin d'assurer la qualité de la mobilité. Les actions de mobilité représentent au moins 80 % du budget de ce programme ;
- les projets multilatéraux mettant l'accent sur l'innovation, l'expérimentation et l'échange de bonnes pratiques ;
- les réseaux multilatéraux comme les « réseaux thématiques Erasmus » dirigés par des consortiums d'établissements d'enseignement supérieur et représentant une discipline ou un domaine interdisciplinaire ;
- des mesures d'accompagnement.

Pour toute information complémentaire, veuillez consulter le site de la direction générale éducation et culture : programme Erasmus.

LEONARDO DA VINCI

Le programme Leonardo da Vinci concerne l'enseignement et la formation professionnels autres que de niveau supérieur.

Ses objectifs spécifiques sont de :

- aider les participants aux formations à acquérir et à utiliser des connaissances, des aptitudes et des qualifications contribuant à leur épanouissement personnel, leur aptitude à l'emploi et leur participation au marché du travail européen ;
- soutenir l'amélioration de la qualité et l'innovation ;
- améliorer l'attrait de l'enseignement et de la formation professionnels et la mobilité.

À ce titre, le programme poursuit des objectifs opérationnels visant au développement et au renforcement de :

- la mobilité (y compris sa qualité) dans ce domaine et celui de la formation continue, y compris les stages dans les entreprises avec un rendement annuel de 80000 d'ici la fin du programme ;
- le volume de la coopération (y compris sa qualité) entre les différents acteurs ;
- l'élaboration de pratiques innovantes et leur transfert entre pays ;
- la transparence et la reconnaissance des qualifications et des compétences, y compris celles acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel ;
- l'apprentissage des langues étrangères ;
- le développement de contenu, services, pédagogies et pratiques innovants fondés sur les TIC.

Leonardo da Vinci peut soutenir les actions suivantes :

- la mobilité, y compris la préparation de celle-ci ;
- les partenariats portant sur des thèmes d'intérêt mutuel ;
- les projets multilatéraux, notamment ceux portant sur l'amélioration des systèmes de formation par le transfert d'innovations afin d'adapter les besoins nationaux ou par la mise au point d'innovations et de bonnes pratiques ;
- les réseaux thématiques d'experts et d'organisations sur des questions spécifiques de l'enseignement et la formation professionnels ;
- les mesures d'accompagnement.

Les actions de mobilité et de partenariat représentent au moins 60 % du budget de ce programme.

Pour toute information complémentaire, veuillez consulter le site de la direction générale éducation et culture : programme Leonardo da Vinci.

GRUNTVIG

Le programme Grundtvig concerne toutes les formes d'éducation des adultes.

Il vise à :

- répondre au défi du vieillissement de la population européenne dans le domaine de l'éducation ;
- aider à fournir aux adultes des parcours pour améliorer leurs connaissances et compétences.

Ses objectifs opérationnels consistent à :

- améliorer la qualité et l'accessibilité de la mobilité dans le but d'atteindre un volume de 7000 personnes par an d'ici la fin du programme ;
- améliorer la coopération (qualité et volume) ;
- soutenir et trouver des alternatives pour les personnes défavorisées et vulnérables, comme les personnes âgées et celles qui sont sans qualification de base suite à l'abandon de leurs études ;
- soutenir l'élaboration de pratiques innovantes et leur transfert entre pays ;
- soutenir le développement de contenu, services, pédagogies et pratiques innovants fondés sur les TIC ;
- améliorer les approches pédagogiques et la gestion des organisations d'éducation des adultes.

Grundtvig peut soutenir les actions suivantes :

- la mobilité des personnes, y compris la préparation, l'accompagnement et l'aide adéquats ;
- les « partenariats d'apprentissage Grundtvig » portant sur des thèmes d'intérêt mutuel ;
- les projets multilatéraux visant à améliorer les systèmes d'éducation des adultes par la mise au point et le transfert d'innovations et de bonnes pratiques ;
- les « réseaux Grundtvig », réseaux thématiques d'experts et d'organisations ;
- les mesures d'accompagnement.

Les actions de mobilité et de partenariat représentent au moins 55 % du budget du programme Grundtvig.

Pour toute information complémentaire, veuillez consulter le site de la direction générale éducation et culture : programme Grundtvig.

PROGRAMME TRANSVERSAL

Le programme transversal concerne notamment des activités qui dépassent les limites des programmes sectoriels.

Il recouvre quatre activités clés dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, à savoir :

- la coopération et l'innovation politiques ;
- la promotion de l'apprentissage des langues ;
- le développement d'un contenu, de services, de pédagogies et de pratiques innovants fondés sur les TIC ;

- la diffusion et l'exploitation des résultats d'actions relevant de ce programme ou des programmes antérieurs ainsi que l'échange de bonnes pratiques.

Ses objectifs spécifiques sont de :

- promouvoir la coopération européenne dans des domaines couvrant deux programmes sectoriels au moins ;
- promouvoir la qualité et la transparence des systèmes d'éducation et de formation des États membres.

À ce titre, ses objectifs opérationnels sont de :

- soutenir l'élaboration des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie ainsi que la coopération au niveau européen dans le contexte du processus de Lisbonne, du programme de travail « Éducation et formation 2010 », des processus de Bologne et de Copenhague et de leurs successeurs, etc. ;
- disposer de données, statistiques et analyses comparables servant de base à l'élaboration des politiques, suivre les progrès accomplis pour atteindre les objectifs et identifier les domaines nécessitant une attention particulière ;
- promouvoir l'apprentissage des langues et soutenir la diversité linguistique dans les États membres ;
- soutenir le développement d'un contenu, de services, de pédagogies et de pratiques innovants fondés sur les TIC ;
- assurer la publicité, la diffusion et la prise en compte des résultats du programme.

Les actions du programme s'appliquent aux activités clés du programme transversal. Par exemple, au titre de l'activité clé « coopération et innovation politiques », les actions peuvent notamment concerner le soutien à l'observation et à l'analyse des politiques et systèmes comme le réseau Eurydice ou le soutien à la transparence des qualifications et compétences, l'information et l'orientation à des fins de mobilité ainsi que la coopération en matière d'assurance et de qualité comme à Euroguidance , aux centres nationaux d'information sur la reconnaissance académique des diplômes (NARIC), Ploteus ou à l'initiative Europass .

PROGRAMME JEAN MONNET

Le programme Jean Monnet porte spécifiquement sur les questions d'intégration européenne dans la sphère universitaire et sur le soutien à apporter aux établissements et associations agissant dans le domaine de l'éducation et de la formation sur le plan européen.

Ce programme recouvre, à ce titre, trois activités clés :

- l'action Jean Monnet, à laquelle des établissements de pays tiers peuvent également participer, représente au moins 16 % du budget de ce programme ;
- des subventions de fonctionnement aux établissements désignés qui poursuivent un but d'intérêt européen. Ces établissements sont le Collège d'Europe , l'Institut universitaire européen de Florence, l'Institut européen d'administration publique (EIPA) de Maastricht, à l'Académie de droit européen (ERA) de Trèves, l'Agence européenne pour le développement de l'éducation pour les élèves à besoins spécifiques de Middelfart et le Centre international de formation européenne (CIFE) de Nice. Ces subventions représentent au moins 65 % du budget ;

- des subventions de fonctionnement à d'autres établissements et associations européens dans le domaine de l'éducation et de la formation qui représentent au moins 19 % du budget.

Ses objectifs spécifiques consistent à :

- stimuler les activités d'enseignement, de recherche et de réflexion dans le domaine des études sur l'intégration européenne ;
- soutenir l'existence d'un éventail approprié d'établissements et d'associations travaillant sur des questions relatives à l'intégration européenne et sur l'éducation et la formation dans une perspective européenne.

Ses objectifs opérationnels sont ainsi de stimuler l'excellence, de renforcer la connaissance et la conscience de l'intégration européenne, de soutenir les établissements européens travaillant sur l'intégration européenne et au-delà les établissements et associations de qualité.

Les actions couvrent les projets unilatéraux et nationaux comme les chaires, les centres d'excellence et les modules d'enseignement Jean Monnet ou le soutien aux jeunes chercheurs ainsi que les projets et réseaux multilatéraux.

Pour toute information complémentaire, veuillez consulter le site de la direction générale éducation et culture : programme Jean Monnet.

http://ec.europa.eu/education/index_fr.html

Programme/Instrument de financement

Erasmus Mundus (2004 - 2008)

Décision du Parlement européen et du Conseil
du 5 décembre 2003
établissant un programme pour améliorer la qualité de l'enseignement supérieur
et promouvoir la compréhension interculturelle au travers de la coopération avec les pays tiers

Le programme Erasmus Mundus, mis en œuvre pour la période allant du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2008, propose une offre clairement « européenne » dans le domaine de l'enseignement supérieur qui cherche avant tout à améliorer la qualité et l'attrait de l'enseignement supérieur en Europe et à favoriser la mobilité internationale des universitaires et des étudiants. Erasmus Mundus suit la communication concernant le renforcement de la coopération avec les pays tiers et celle sur le rôle des universités dans l'Europe de la connaissance.

Objectifs

Erasmus Mundus envisage d'améliorer la qualité de l'enseignement supérieur européen en favorisant la coopération avec les pays tiers en vue d'améliorer le développement des ressources humaines et de promouvoir le dialogue et la compréhension entre les peuples et les cultures. Plus spécifiquement, ce programme vise à :

- favoriser une offre de qualité en matière d'enseignement supérieur, présentant une valeur ajoutée proprement européenne ;
- encourager les diplômés et les universitaires hautement qualifiés du monde entier à acquérir une qualification et/ou des expériences au sein de l'Union européenne (UE) et leur permettre de le faire ;
- assurer une coopération plus structurée entre l'UE et les établissements de pays tiers et une plus grande mobilité sortante à partir de l'UE ;
- rendre plus accessible l'enseignement supérieur et en améliorer la visibilité dans le monde.

La Commission assure la réalisation des objectifs du programme dans le respect de la politique générale de la Communauté en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. La Commission veille également à ce qu'aucun groupe de citoyens ou de ressortissants de pays tiers ne soit exclu ou défavorisé.

Actions

Le programme Erasmus Mundus est mis en œuvre au moyen de cinq actions.

Les **mastères Erasmus Mundus** sont des diplômes européens de deuxième et de troisième cycle, sélectionnés par la Communauté en fonction de la qualité des cours proposés. Les mastères Erasmus Mundus se caractérisent par :

- la réunion d'au moins trois établissements d'enseignement supérieur de trois États membres différents ;
- une période d'études dans au moins deux des trois établissements au cours du programme d'études ;
- des mécanismes intégrés de reconnaissance des périodes d'études dans les établissements partenaires ;
- l'octroi de diplômes doubles, multiples ou communs par les établissements participants qui sont reconnus ou agréés par les États membres ;
- un minimum de places réservées aux étudiants de pays tiers ;
- des conditions transparentes d'admission assurant également l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- le respect des règles applicables à la procédure de sélection des bénéficiaires (étudiants et universitaires) ;
- des structures appropriées pour l'accès et l'accueil des étudiants de pays tiers (services d'information, logement, etc.) ;
- la pratique d'au moins deux langues européennes des États membres où sont situés les établissements participants.

Les mastères Erasmus Mundus sont sélectionnés pour une période de cinq ans, avec renouvellement annuel.

Les **bourses d'études** sont des aides financières destinées aux étudiants diplômés et universitaires de pays tiers participant aux mastères Erasmus Mundus. Néanmoins, les étudiants et universitaires doivent répondre à certaines conditions pour bénéficier d'une telle bourse.

Les étudiants doivent être ressortissants d'un pays tiers et être détenteurs d'un premier diplôme de l'enseignement supérieur. Ils ne doivent pas résider dans un État membre ou dans le pays participant et ils ne peuvent pas avoir exercé leur activité principale pendant douze mois au cours des cinq dernières années dans un État Membre ou dans un pays participant. De plus, ils doivent être admis à s'inscrire ou être inscrits à un mastère Erasmus Mundus.

Les universitaires doivent être ressortissants d'un pays tiers et ne pas résider dans un État membre ou pays participant. Ils ne doivent pas avoir exercé leur activité principale pendant plus de douze mois au total au cours des cinq dernières années dans un État membre ou un pays participant. Ils doivent également disposer d'une expérience universitaire et/ou professionnelle de premier ordre.

Les **partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur de pays tiers** associent, pour une période de trois ans au maximum, un mastère Erasmus Mundus et un établissement d'enseignement supérieur d'un pays tiers au moins, afin de créer un cadre pour la mobilité vers les pays tiers. La reconnaissance des périodes d'études effectuées dans l'établissement d'accueil (non européen) doit être garantie.

Les étudiants et les universitaires ressortissants d'un État membre ou ressortissants de pays tiers ayant résidé légalement dans l'UE pendant une période minimale de trois ans (à des fins autres que les études) précédant le début du programme de mobilité sont éligibles pour les bourses de mobilité.

Les projets de partenariat peuvent également inclure :

- des missions d'enseignement dans un établissement partenaire pour élaborer le programme d'études du projet ;
- l'échange d'enseignants, de formateurs, d'administrateurs et autres spécialistes concernés ;
- la mise au point et la diffusion de nouvelles méthodes dans le domaine de l'enseignement supérieur, notamment l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, l'apprentissage en ligne et l'enseignement ouvert et à distance ;
- la mise au point de programmes de coopération avec des établissements d'enseignement supérieur de pays tiers dans la perspective d'y offrir un cours.

Erasmus Mundus soutient les **activités et mesures visant à rendre l'enseignement supérieur européen plus attrayant** comme destination d'études. Ces activités et mesures peuvent concerner l'amélioration de l'image de marque, la visibilité et l'accessibilité de l'enseignement européen. Elles peuvent également viser la réalisation des objectifs du programme Erasmus Mundus comme la dimension internationale de l'assurance de la qualité, la mobilité ou la reconnaissance des unités de cours, des qualifications européennes à l'étranger ainsi que la reconnaissance mutuelle des qualifications avec les pays tiers. Elles peuvent aussi consister à établir des liens entre enseignement supérieur et recherche.

Elles sont réalisées au sein de réseaux associant au minimum trois organisations publiques ou privées de trois États membres différents impliquées dans le domaine de l'enseignement supérieur au niveau national ou international. Ces réseaux peuvent également impliquer des organisations de pays tiers. Ces activités telles que des séminaires, conférences, ateliers, outils TIC ou publications peuvent avoir lieu dans des États membres ou dans des pays tiers.

Les **mesures de soutien technique,** lors de la mise en œuvre du programme, peuvent impliquer des experts, des agences d'exécution ou des agences compétentes dans les États membres à l'initiative de la Commission ainsi que toute autre forme d'assistance technique.

Bénéficiaires

Erasmus Mundus s'adresse tout spécifiquement :

- aux établissements d'enseignement supérieur ;
- aux étudiants détenteurs d'un diplôme de premier cycle délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;
- aux universitaires ou aux spécialistes enseignant ou menant des recherches ;
- au personnel participant directement à l'enseignement supérieur ;
- à d'autres organismes publics ou privés agissant dans le domaine de l'enseignement supérieur.

Pays participants

Le programme est ouvert à la participation des États membres de la Communauté, des pays de l'Association européenne de libre-échange participant à l'Espace économique européen (EEE - AELE) et des pays candidats à l'adhésion à l'UE.

Mise en œuvre du programme

La Commission assure la mise en œuvre effective du programme. Un comité de sélection, composé de personnalités éminentes du monde universitaire et représentatif de la diversité de l'enseignement supérieur dans l'UE, sélectionne les mastères Erasmus Mundus et les partenariats d'établissements d'enseignement supérieur. Les mastères Erasmus Mundus bénéficient d'un nombre déterminé de bourses d'études. Les établissements participant aux mastères Erasmus Mundus sont responsables de la sélection des étudiants de pays tiers. La Commission sélectionne, quant à elle, les activités promotionnelles.

Les procédures de sélection prévoient un mécanisme de compensation au niveau européen, de manière à éviter les déséquilibres importants entre les domaines d'études, les régions de provenance des étudiants et des universitaires et les États membres de destination.

La Commission assure, en coopération avec les États membres, la cohérence globale et la complémentarité avec d'autres politiques, instruments et actions communautaires pertinents, notamment les programmes-cadre de recherche et les programmes de coopération externe dans le domaine de l'enseignement supérieur.

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour le fonctionnement efficace du programme au niveau national (y compris la désignation des structures appropriées pour coopérer étroitement avec la Commission), en associant toutes les parties concernées par l'éducation, et s'efforcent notamment d'adopter les mesures jugées nécessaires pour lever les obstacles juridiques et administratifs.

Budget

L'enveloppe financière initiale pour la période 2004 - 2008 est établie à 230 millions d'euros. Elle a été complétée au cours de la période par des enveloppes financières issues du budget « aide extérieure » et s'élève désormais à 296,1 millions d'euros. Les crédits annuels sont autorisés par l'autorité budgétaire, dans la limite des perspectives financières.

Suivi et évaluation

La Commission réalise, en coopération avec les États membres, un suivi régulier du programme. La Commission évalue régulièrement l'impact du programme dans son ensemble et la complémentarité entre les actions mises en œuvre dans le cadre du programme et celles qui relèvent d'autres politiques, instruments et actions communautaires pertinents.

La Commission s'engage à présenter au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions :

- lors de l'adhésion d'un nouvel État membre, un rapport sur les conséquences financières de cette adhésion sur le programme et des propositions pour y remédier ;
- au plus tard le 30 juin 2007, un rapport intermédiaire d'évaluation sur les résultats obtenus et sur les aspects qualitatifs de la mise en œuvre du programme ;
- au plus tard le 31 décembre 2007, une communication sur la poursuite du programme ;
- au plus tard le 31 décembre 2009, un rapport d'évaluation *a posteriori*.

http://ec.europa.eu/education/index_fr.html

Programme/Instrument de financement

Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité - PROGRESS (2007-2013)

Décision du Parlement européen et du Conseil,
du 24 octobre 2006,
établissant un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale

Le programme PROGRESS a pour objet d'apporter une aide financière à la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales. Il contribue ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne. Doté d'un budget de 743 millions d'euros, PROGRESS financera des activités d'analyse et d'apprentissage mutuel, de sensibilisation et de diffusion ainsi que des aides aux principaux acteurs pour la période 2007-2013. Le programme sera divisé en cinq sections correspondant à cinq grands domaines d'activité : l'emploi, la protection et l'inclusion sociales, les conditions de travail, la lutte contre la discrimination et la diversité, ainsi que l'égalité hommes-femmes.

Jusqu'à présent, les activités communautaires en matière d'emploi, d'inclusion et de protection sociales, de promotion de l'égalité entre les sexes et du principe de non-discrimination étaient soutenues par des programmes d'action distincts.

Dans un souci de cohérence et d'efficacité, la Commission européenne a proposé de les regrouper en un seul programme-cadre appelé PROGRESS.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Les objectifs du programme sont au nombre de 6:

- améliorer la connaissance et la compréhension de la situation dans les États membres par l'analyse, l'évaluation et un suivi étroit des politiques;
- soutenir l'élaboration d'outils et méthodes statistiques et d'indicateurs communs ;
- soutenir et suivre la mise en œuvre de la législation et des objectifs politiques ;
- promouvoir la création de réseaux, l'apprentissage mutuel, ainsi que l'identification et la diffusion des bonnes pratiques à l'échelon de l'Union;
- faire connaître aux parties prenantes et au grand public les politiques de l'Union poursuivies en matière d'emploi, de protection et d'intégration sociales, de conditions de travail, de lutte contre la discrimination et de diversité, d'égalité entre les hommes et les femmes;
- renforcer la capacité des principaux réseaux de l'Union à promouvoir et soutenir les politiques de l'Union.

STRUCTURE: DOMAINES D'ACTIVITÉ ET TYPES D'ACTIONS

Le programme se compose de 5 sections différentes:

- l' emploi ;
- la protection et l'inclusion sociales ;
- les conditions de travail ;
- la lutte contre la discrimination et la diversité ;
- l' égalité hommes-femmes .

Le programme finance les types d'actions suivants:

- les activités d'analyse;
- les activités d'apprentissage mutuel, de sensibilisation et de diffusion;
- l'aide aux principaux acteurs, c'est-à-dire la contribution aux frais de fonctionnement des principaux réseaux de l'Union, la constitution de groupes de travail, le financement de séminaires de formation, la création de réseaux d'organismes spécialisés et d'observatoires à l'échelle de l'Union, l'échange de personnel entre administrations nationales et la coopération avec les institutions internationales.

Pour chacune des différentes sections, le programme présente une liste d'objectifs opérationnels.

Emploi

Cette section a pour objet de soutenir la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi par les moyens suivants:

- améliorer la compréhension de la situation dans le domaine de l'emploi, notamment par la réalisation d'analyses et d'études, et par l'élaboration de statistiques et d'indicateurs;
- suivre et évaluer la mise en œuvre des lignes directrices et recommandations européennes pour l'emploi, et analyser l'interaction entre la stratégie européenne pour l'emploi et d'autres domaines politiques;
- organiser des échanges concernant les politiques et processus, et promouvoir l'apprentissage mutuel dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi;
- renforcer la sensibilisation, diffuser des informations et stimuler le débat, notamment parmi les acteurs régionaux et locaux et les partenaires sociaux.

Protection sociale et inclusion

Cette section a pour objet de soutenir la mise en œuvre de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion par les moyens suivants:

- améliorer la compréhension des questions touchant à la pauvreté et des politiques en matière de protection sociale et d'inclusion, notamment par la réalisation d'analyses et d'études, et par l'élaboration de statistiques et d'indicateurs;
- suivre et évaluer la mise en œuvre de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion, et analyser l'interaction entre cette méthode et d'autres domaines politiques;

- organiser des échanges concernant les politiques et processus, et promouvoir l'apprentissage mutuel dans le cadre de la stratégie en matière de protection sociale et d'inclusion;
- renforcer la sensibilisation, diffuser des informations et stimuler le débat, notamment parmi les organisations non gouvernementales et les acteurs régionaux et locaux;
- développer la capacité des principaux réseaux de l'Union (par exemple des experts nationaux ou des organisations non gouvernementales) à poursuivre les objectifs politiques de l'Union.

Conditions de travail

Cette section a pour objet de soutenir l'amélioration du lieu et des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail, par les moyens suivants :

- améliorer la compréhension de la situation dans le domaine des conditions de travail, notamment par la réalisation d'analyses et d'études et par l'élaboration de statistiques et d'indicateurs, et évaluer les incidences de la législation, des politiques et des pratiques en vigueur;
- soutenir la mise en œuvre du droit du travail de l'Union par le renforcement du suivi, la formation des praticiens, l'élaboration de guides et la création de réseaux réunissant des organismes spécialisés;
- engager des actions préventives et favoriser la culture de la prévention dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail;
- renforcer la sensibilisation, diffuser des informations et stimuler le débat sur les principaux défis et questions politiques touchant aux conditions de travail.

Lutte contre la discrimination et diversité

Cette section a pour objet de soutenir la mise en œuvre effective du principe de non-discrimination et promouvoir son intégration dans les politiques de l'Union par les moyens suivants:

- améliorer la compréhension de la situation dans le domaine de la discrimination, notamment par la réalisation d'analyses et d'études et par l'élaboration de statistiques et d'indicateurs, et évaluer les incidences de la législation, des politiques et des pratiques en vigueur;
- soutenir la mise en œuvre de la législation anti-discrimination de l'Union par le renforcement du suivi, la formation des praticiens et la création de réseaux réunissant des organismes spécialisés dans la lutte contre la discrimination;
- renforcer la sensibilisation, diffuser des informations et stimuler le débat sur les principaux défis et questions politiques touchant à la discrimination et à l'intégration de la lutte contre la discrimination dans les politiques de l'Union ;
- développer la capacité des principaux réseaux de l'Union (comme par exemple des experts nationaux ou des organisations non gouvernementales) à poursuivre les objectifs politiques de l'Union.

Égalité hommes-femmes

Cette section a pour objet de soutenir la mise en œuvre effective du principe de l'égalité hommes-femmes et de promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans les politiques de l'Union par les moyens suivants:

- améliorer la compréhension de la situation en ce qui concerne les questions d'égalité hommes-femmes et l'intégration de la dimension de genre, notamment par la réalisation d'analyses et d'études et par l'élaboration de statistiques et d'indicateurs, et évaluer les incidences de la législation, des politiques et des pratiques en vigueur ;
- soutenir la mise en œuvre de la législation de l'Union en matière d'égalité hommes-femmes par le renforcement du suivi, la formation des praticiens et la création de réseaux réunissant des organismes spécialisés dans les questions d'égalité;
- renforcer la sensibilisation, diffuser des informations et stimuler le débat sur les principaux défis et questions politiques touchant à l'égalité hommes-femmes et à l'intégration de la dimension de genre;
- développer la capacité des principaux réseaux de l'Union (par exemple des experts nationaux ou des organisations non gouvernementales) à poursuivre les objectifs politiques de l'Union.

http://ec.europa.eu/dgs/employment_social/index_fr.htm

Programme/Instrument de financement

« Jeunesse en action » 2007-2013

Décision du Parlement européen et du Conseil,
du 15 novembre 2006

Le programme « Jeunesse en action » pour la période 2007-2013 a pour objectif de développer et de soutenir la coopération dans le domaine de la jeunesse dans l'Union européenne (UE). Il vise à encourager la participation des jeunes à la vie publique, notamment des plus défavorisés et des handicapés, ainsi que leur esprit d'initiative, d'entreprise et de créativité. Dans cette perspective, « Jeunesse en action » définit des objectifs généraux et spécifiques qui sont mis en œuvre à travers cinq actions. Le programme est doté d'un budget de 885 millions d'euros et est largement décentralisé dans son fonctionnement. Il est accessible aux jeunes de 13 à 30 ans dans les États membres et dans des pays tiers.

Le programme « Jeunesse en action » pour la période 2007-2013 vise à poursuivre et renforcer l'action et la coopération de l'UE dans le cadre du programme « Jeunesse » pour la période 2000-2006 et du programme de 2004-2006 pour la promotion des organismes actifs dans le domaine de la jeunesse . Dans le but d'associer activement les jeunes à la société en tant que citoyens, le programme vise à renforcer leur sentiment d'appartenance à l'Europe.

Il doit également contribuer aux objectifs d'une éducation et d'une formation de qualité au sens large et permettre de développer le sens de la solidarité et la compréhension mutuelle des jeunes. Le programme s'inscrit ainsi également dans la continuité des objectifs du processus de Lisbonne .

OBJECTIFS

Le programme comporte cinq objectifs généraux qui sont complémentaires aux activités de l'UE (formation, culture, sport ou emploi) et qui contribuent également au développement des politiques de l'UE (diversité culturelle, cohésion sociale, lutte contre les discriminations ou développement durable). Ces objectifs généraux comportent chacun des objectifs spécifiques.

L'objectif général **« Promouvoir la citoyenneté active des jeunes »**, qui concerne également la promotion de leur citoyenneté européenne, comporte dix objectifs spécifiques, à savoir :

- donner la possibilité aux jeunes ainsi qu'à leurs organisations de participer au développement de la société et de l'UE ;
- développer leur sentiment d'appartenance à l'UE ;
- encourager leur participation à la vie démocratique en Europe ;
- renforcer leur mobilité en Europe ;
- développer l'apprentissage interculturel ;
- promouvoir les valeurs fondamentales de l'UE ;
- encourager l'esprit d'initiative, d'entreprise et de créativité ;

- assurer la participation au programme des jeunes défavorisés, y compris les jeunes handicapés ;
- assurer et promouvoir le principe d'égalité entre hommes et femmes dans la participation au programme :
- offrir des possibilités d'apprentissage informel et non formel ayant une dimension européenne et créer des possibilités innovantes dans le cadre de la citoyenneté active.

L'objectif général **« Développer la solidarité des jeunes »** vise à promouvoir la tolérance des jeunes ; il contribue ainsi à renforcer la cohésion sociale au moyen de deux objectifs spécifiques :

- favoriser leur engagement personnel par des activités de volontariat au niveau européen et international ;
- associer les jeunes aux actions de solidarité de l'UE.

L'objectif général **« Favoriser la compréhension mutuelle des jeunes de différents pays »** comprend trois objectifs spécifiques :

- développer les échanges et le dialogue interculturel entre les jeunes de l'UE et des pays voisins ;
- favoriser la qualité des structures nationales de soutien aux jeunes, ainsi que le rôle des personnes et des organisations travaillant dans le domaine de la jeunesse ;
- développer des projets transnationaux de coopération thématique impliquant les jeunes et les personnes travaillant dans le domaine de la jeunesse.

L'objectif général **« Améliorer la qualité des systèmes de soutien des activités des jeunes et des capacités des organisations de la société civile dans le domaine de la jeunesse »** vise à :

- contribuer à la mise en réseau des organisations ;
- développer la formation et la coopération des personnes travaillant dans le domaine de la jeunesse ;
- stimuler l'innovation en matière d'activités en faveur des jeunes ;
- améliorer l'information des jeunes, y compris l'accès des jeunes handicapés à celle-ci ;
- soutenir des projets et initiatives à long terme des organismes régionaux et locaux ;
- favoriser la reconnaissance de l'apprentissage non formel et des qualifications issues de celui-ci ;
- favoriser l'échange de bonnes pratiques.

8. L'objectif général **« Favoriser la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse »** concerne la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse en tenant compte des aspects locaux et régionaux et se décline en quatre objectifs spécifiques, à savoir :

- encourager l'échange de bonnes pratiques et la coopération entre administrations et responsables politiques ;
- encourager le dialogue structuré entre les responsables politiques et les jeunes ;
- améliorer la connaissance et la compréhension de la jeunesse ;
- contribuer à la coopération entre les différentes formes de volontariat des jeunes au niveau national et international.

ACTIONS

Les cinq actions prévues du programme ont pour but de réaliser ses objectifs généraux et spécifiques. Ces actions soutiennent des projets à petite échelle dans lesquels la participation active des jeunes, la visibilité et l'impact des projets au niveau européen sont garantis. Ces projets sont locaux, régionaux, nationaux ou internationaux, y compris des projets similaires de différents pays participants qui sont mis en réseau.

L'**action « Jeunesse pour l'Europe »** vise principalement à renforcer les échanges entre jeunes dans la perspective d'accroître leur mobilité tout en renforçant leur sentiment d'être citoyens européens. L'accent étant mis sur la participation des jeunes que ce soient des projets de sensibilisation aux diversités sociales et culturelles et de compréhension mutuelle ou la préparation et le suivi du renforcement de leur participation, notamment aux niveaux linguistique et interculturel. Ces échanges reposent sur des partenariats transnationaux.

Cette action vise également à soutenir les initiatives des jeunes favorisant ainsi leur esprit d'initiative, d'entreprise et de créativité sur des projets qu'ils ont eux-mêmes conçus et auxquels ils participent activement.

Les projets de participation à la vie démocratique favorisant la citoyenneté et la compréhension mutuelle des jeunes entrent également dans le champ de cette action. Ils soutiennent l'implication des jeunes dans la vie de leur communauté aux niveaux local, régional, national ou international ainsi que des projets et activités fondés sur des partenariats internationaux destinés à l'échange d'idées, d'expériences et de bonnes pratiques au niveau européen au sujet de projets locaux et régionaux.

L'action « Service volontaire européen » vise à renforcer la participation des jeunes à différentes formes d'activités de volontariat, à l'intérieur et en dehors de l'UE dans la perspective de développer la solidarité entre les jeunes, de promouvoir leur citoyenneté active et de favoriser la compréhension mutuelle entre eux.

Cette action soutient :

- le jeune volontaire qui participe à une activité non lucrative et non rémunérée au bénéfice de la collectivité dans tout pays autre que celui de sa résidence pour une période de deux à douze mois ;
- des projets de volontariat impliquant des groupes de jeunes qui participent collectivement à des activités locales, régionales, nationales, européennes ou internationales dans certains domaines tels que la culture, le sport, la protection civile, l'environnement et l'aide au développement ;
- les activités de formation et de conseil aux jeunes volontaires, de coordination entre les partenaires et les initiatives visant à valoriser l'expérience acquise par les jeunes dans le cadre du service volontaire européen.

Elle couvre les frais du volontaire, son assurance, ses frais de subsistance et de voyage ainsi que, le cas échéant, une aide supplémentaire pour les jeunes défavorisés.

Les États membres et la Commission veillent au respect de normes de qualité comportant une dimension d'éducation non formelle (préparation des jeunes sur les plans personnel,

interculturel et technique et soutien personnel continu), la réalité du partenariat ou la prévention des risques.

L'**action « Jeunesse dans le monde »** contribue au développement de la compréhension mutuelle et à l'engagement actif dans un esprit d'ouverture sur le monde. Cette action vise à soutenir les projets menés avec les pays tiers qui ont signé des accords avec l'UE dans le domaine de la jeunesse comme l'échange de jeunes et de personnes et organisations travaillant dans le secteur de la jeunesse, Elle soutient également les initiatives renforçant la compréhension mutuelle, la solidarité et la tolérance des jeunes et la coopération dans le domaine de la jeunesse et de la société civile dans ces pays.

Au titre de pays tiers, le programme distingue les projets menés avec les pays voisins (pays de la politique européenne de voisinage (PEV), Russie, pays des Balkans occidentaux) et ceux menés avec les autres pays tiers. Ainsi, sont notamment privilégiés les échanges d'idées et de bonnes pratiques, le développement de partenariats et de réseaux et le développement de la société civile.

L'**action « Systèmes d'appui à la jeunesse »** soutient :

- les organismes actifs au niveau européen, organisations non gouvernementales poursuivant un but d'intérêt général européen et impliquées dans la participation active des jeunes citoyens à la vie publique et à la société et dans la mise en œuvre d'actions de coopération européenne dans ce domaine ;
- le Forum européen de la jeunesse et ses activités comme la représentation des organisations de jeunesse auprès de l'UE, sa fonction de relais d'information auprès des jeunes ou sa contribution au nouveau cadre de coopération dans le domaine de la jeunesse. Les ressources annuelles allouées au Forum ne sont pas inférieures à 2 millions d'euros même si son budget doit être financé par des sources non communautaires à hauteur de 20 % au moins ;
- la formation et la mise en réseau des personnes travaillant dans le secteur de la jeunesse comme les responsables de projets ou les conseillers de jeunes. Le soutien peut concerner par exemple les échanges d'expériences et de bonnes pratiques, les activités de partenariats et de réseaux durables et de grande qualité ;
- les projets pour stimuler l'innovation et la qualité, les approches novatrices dans ce domaine ;
- les actions d'information destinées aux jeunes et personnes et organisations travaillant dans ce domaine comme celles améliorant l'accès des jeunes aux informations pertinentes et aux services de communication. Il peut s'agir de portails européens, nationaux, régionaux et locaux s'adressant aux jeunes ou de mesures en faveur de la participation des jeunes à la préparation et à la diffusion de conseils et de produits d'information compréhensibles, conviviaux et ciblés ;
- les partenariats avec des organismes régionaux ou locaux dont le financement porte sur les projets et les activités de coordination ;
- le soutien aux structures qui mettent en œuvre le programme : les agences nationales ou les organismes assimilés (coordinateurs nationaux, réseau Eurodesk [EN], Plate-forme euro-méditerranéenne de la jeunesse , associations de jeunes volontaires européens , etc.) ;
- la valorisation du programme et de sa mise œuvre par la Commission par l'organisation d'évènements (séminaires, colloques, etc.) ou des actions d'information.

L'**action « Soutien à la coopération européenne dans le secteur de la jeunesse »** vise à organiser un dialogue structuré entre les différents acteurs du monde de la jeunesse, à savoir les jeunes, les organisations et personnes travaillant dans ce secteur ainsi que les responsables politiques. Les activités peuvent concerner :

- la promotion de la coopération et de l'échange d'idées et de bonnes pratiques ainsi que la mise en place des réseaux nécessaires à une meilleure compréhension et connaissance de la jeunesse ;
- l'organisation de conférences par les présidences de l'Union et de la Semaine européenne de la jeunesse ainsi que le soutien aux objectifs du domaine de la jeunesse au moyen de la méthode ouverte de coordination et du Pacte européen pour la jeunesse ;
- la coopération entre les activités de volontariat nationales et internationales pour les jeunes volontaires ;
- les séminaires portant sur les questions sociales, culturelles et politiques organisés à l'attention des jeunes ;
- le développement de la coopération politique et la coopération de l'UE avec d'autres organisations internationales (Conseil de l'Europe , Organisation des Nations-unies , etc.).

http://ec.europa.eu/education/index_fr.html

Programme/Instrument de financement

Le Fonds social européen (2007 - 2013)

Règlement (CE) du Parlement et du Conseil ,
du 5 juillet 2006

Afin de définir la mission et le champ d'application du Fonds social européen pour la période 2007 - 2013, le présent règlement prévoit des dispositions spécifiques relatives aux types d'activités qui peuvent être financées par le FSE. Le FSE soutient les priorités de la Communauté en ce qui concerne la nécessité de renforcer la cohésion sociale, d'accroître la productivité et la compétitivité, et d'encourager la croissance économique et le développement durable. Dans ce contexte, le FSE vise à contribuer au renforcement de la cohésion économique et sociale en améliorant l'emploi et les possibilités d'emploi.

Pour la période 2007 - 2013, les dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion prévoient que le FSE soutient des actions dans le cadre de l'objectif « Convergence » (pour les régions les moins développées) et de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » (qui essaie d'anticiper et promouvoir les changements économiques pour faire face aux défis).

Mission

Le FSE soutient les politiques des États membres pour recentrer la stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi. Ces politiques sont étroitement liées aux Grandes Orientations des Politiques Economiques (GOPE), à la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE), ainsi qu'aux lignes directrices pour l'emploi . Plus spécifiquement, le FSE vise à:

- atteindre le plein emploi;
- augmenter la qualité et la productivité du travail;
- promouvoir l'inclusion sociale (notamment l'accès des personnes défavorisées à l'emploi);
- réduire les disparités nationales, régionales et locales en matière d'emploi.

Champ d'application et priorités

Dans le cadre des objectifs « Convergence » et « Compétitivité régionale et emploi », le FSE soutient des actions dans les États membres au titre des priorités suivantes :

- augmenter la capacité d'adaptation des travailleurs, des entreprises et des chefs d'entreprise, afin d'améliorer l'anticipation et la gestion positive des changements économiques;
- améliorer l'accès à l'emploi et l'insertion durable sur le marché du travail des demandeurs d'emploi et des personnes inactives;
- prévenir le chômage, en particulier le chômage de longue durée et le chômage des jeunes;
- encourager le vieillissement actif et prolonger la vie active;
- accroître la participation au marché du travail;

- renforcer l'inclusion sociale des personnes défavorisées en vue de leur intégration durable dans l'emploi;
- lutter contre toutes les formes de discrimination sur le marché du travail;
- renforcer et accroître le capital humain;
- promouvoir les partenariats.

Priorités

De plus, dans le cadre de l'objectif « Convergence », le FSE soutient les priorités suivantes:

- plus d'investissement dans le capital humain, avec des réformes dans les systèmes d'éducation et de formation, une participation accrue à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et au développement du potentiel humain dans le domaine de la recherche et de l'innovation;
- un renforcement de la capacité et de l'efficacité institutionnelles afin de contribuer à la bonne gouvernance.

Concentration de l'aide

Les États membres veillent à ce que les actions soutenues par le FSE soient conformes aux actions entreprises en vertu de la stratégie européenne pour l'emploi et y contribuent. Les États membres concentrent l'aide sur la mis en œuvre des recommandations pertinentes en matière d'emploi.

Éligibilité des dépenses

Les règles concernant l'éligibilité des dépenses sont décidées au niveau national. Néanmoins, pour le FSE les dépenses suivantes ne sont pas éligibles:

- la TVA récupérable;
- les intérêts débiteurs;
- l'achat de mobilier, d'équipement, de véhicules, d'infrastructures, d'immeubles et de terrains.

Bonne gouvernance et partenariat

Le FSE encourage la bonne gouvernance et le partenariat. Le soutien qu'il apporte dans ce domaine est conçu et mis en œuvre au niveau territorial approprié, en tenant compte des niveaux national, régional et local conformément aux arrangements institutionnels propres à chaque État membre. Les États membres veillent à la participation des partenaires sociaux et à la consultation et la participation adéquates d'autres parties prenantes, au niveau territorial approprié, lors de la préparation, de la mise en œuvre et du suivi du soutien du FSE.

http://ec.europa.eu/dgs/employment_social/index_fr.htm

Textes rassemblés et synthétisés par Pierre-Jean BRASIER, FREREF

Fondation des Régions Européennes pour la Recherche en Education et Formation
Foundation of European Regions for Research in Education and Training
tél: +33 (0)4 72 86 60 38
fax: +33 (0)4 72 86 60 49
freref@gate.cnrs.fr