

**Prise de position de l'UNICE sur la coopération future de l'UE  
dans le domaine de l'éducation et la formation  
Synthèse**

1. Lors du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000, les gouvernements des Etats membres ont défini pour l'Union européenne un nouvel objectif stratégique dans le but de renforcer l'emploi, les réformes économiques et la cohésion sociale dans le cadre d'une économie fondée sur la connaissance. Ils ont souligné le rôle des politiques d'éducation et de formation dans la mise en œuvre de cette stratégie et ont fixé des objectifs concrets pour le futur.
2. Depuis deux ans, le Conseil et la Commission ont pris de nombreuses initiatives visant à mettre en pratique les objectifs fixés. Le Conseil européen de Barcelone en mars 2002 sera l'occasion pour les gouvernements d'évaluer les progrès faits dans ce domaine et de fixer les priorités d'action pour les années à venir.
3. La mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie peut apporter une précieuse contribution pour résoudre les problèmes d'emploi de l'Europe, améliorer l'adaptabilité des salariés et surmonter les obstacles au changement industriel dans l'Union européenne. Les partenaires sociaux à tous les niveaux ont un rôle important à jouer à cet égard. Au niveau européen, la contribution commune spécifique de l'UNICE, du CEEP et de la CES aux objectifs de Lisbonne sur le développement des compétences tout au long de la vie sera présenté à l'occasion du sommet de Barcelone.
4. Dans son rapport de synthèse adopté le 15 janvier 2002, la Commission demande aux Etats membres de lancer, lors du sommet de Barcelone, le signal politique nécessaire afin qu'un processus de coordination des politiques nationales d'éducation et de formation, ainsi que le développement de nouvelles initiatives au niveau européen puissent voir le jour. Dans ce contexte, l'UNICE estime important de souligner les éléments suivants :
  - **La cohérence entre le futur processus de coordination des politiques de l'éducation et de la formation professionnelle et celui de Luxembourg sur l'emploi doit être assurée.** Une stratégie cohérente dans ces deux domaines est indispensable afin que les mesures prises dans les états membres aient un impact réel sur la situation générale de l'emploi et répondent aux besoins des entreprises, notamment en créant les conditions favorables à un développement accru des compétences dans l'entreprise.
  - **Une meilleure coordination au niveau européen des politiques nationales dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la recherche et de l'innovation peut être utile.** Les objectifs fixés par le Conseil pour les systèmes d'éducation et de formation et le choix de la méthode ouverte de coordination vont dans le bon sens. Cependant, le travail sur les indicateurs et les étalons doit être approfondi.
  - **La reconnaissance des résultats de l'apprentissage et la transparence des qualifications sont des questions importantes.** La responsabilité dans ce domaine est essentiellement nationale. Cependant, au niveau européen, les échanges d'expériences et les actions ayant pour but d'améliorer la mobilité des salariés et la transparence des compétences et qualifications sur le marché du travail sont souhaitables.

**Prise de position de l'UNICE sur la coopération future de l'UE  
dans le domaine de l'éducation et la formation**

**Les objectifs de Lisbonne :**

1. Au mois de mars 2000, lors du Conseil européen de Lisbonne, les gouvernements des Etats membres ont affirmé leur volonté de « moderniser le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en créant un état social actif ».
2. Dans le domaine de l'éducation et de la formation, les objectifs concrets suivants ont été fixés :
  - accroître chaque année substantiellement l'investissement par habitant dans les ressources humaines ;
  - réduire de moitié d'ici 2010 le taux des personnes quittant l'enseignement secondaire sans poursuivre des études ou une formation ;
  - faire des écoles et des centres de formation des centres locaux d'acquisition des connaissances polyvalents et accessibles à tous;
  - promouvoir de nouvelles compétences de base, notamment dans les technologies de l'information (cadre européen sur les nouvelles compétences de base; diplôme européen pour les compétences de base en technologies de l'information);
  - promouvoir la mobilité des étudiants des formateurs et des chercheurs;
  - améliorer la transparence dans la reconnaissance des qualifications et des périodes d'études et de formation (utilisation optimale des programmes européens ; modèle européen commun de curriculum vitae);
  - entreprendre une réflexion générale sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'enseignement ;
  - améliorer la capacité d'insertion professionnelle et réduire le déficit de qualification (base de données européenne sur les possibilités d'emploi et d'apprentissage);
  - accorder plus d'importance à l'éducation et la formation tout au long de la vie (activités des partenaires sociaux ; prix européen pour les entreprises pionnières) et évaluer les progrès accomplis.

**Etat des lieux des actions prises après deux ans:**

3. Depuis deux ans, des initiatives concrètes ont été prises au niveau européen, notamment :
  - le Conseil a adopté un rapport sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation au mois de février 2001. Un programme de travail détaillé pour la mise en œuvre de ce rapport a été établi conjointement par la Commission et le Conseil et sera soumis pour adoption au Conseil le 14 février prochain ;
  - la Commission a adopté le 21 novembre dernier une communication intitulée « Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie » s'appuyant sur les résultats de la consultation sur le Mémoire publié au mois d'octobre 2000. La communication a pour objectif d'offrir un cadre général pour les politiques d'éducation et de formation, incluant toutes les initiatives existantes, comme par exemple l'initiative eLearning (Plan d'action de la Commission du 28 mars 2001 et Résolution du Conseil du 13 juillet 2001) ;
  - sur le thème des compétences et de la mobilité, la Commission a adopté une communication le 28 février 2001 «De nouveaux marchés européens du travail

ouverts et accessibles à tous » et publiera très prochainement un plan d'action s'appuyant sur les conclusions du groupe de haut niveau ayant travaillé sur ce thème du mois de juin au mois de décembre 2001 ;

- la Commission a également fait des propositions spécifiques en ce qui concerne la mobilité des étudiants, des personnes en formation et des enseignants.

4. Cependant, les derniers chiffres disponibles montrent que peu de progrès tangibles ont été accomplis en ce qui concerne la hausse de l'investissement public par habitant dans les ressources humaines et la baisse du nombre d'abandons scolaires<sup>1</sup>.
5. Le Conseil européen de Barcelone sera l'occasion pour les gouvernements d'évaluer les progrès faits dans l'achèvement des objectifs qu'ils se sont fixés à Lisbonne. Pendant ce sommet, ils fixeront également les priorités d'action pour l'année à venir.
6. Dans son rapport de synthèse adopté le 15 janvier 2002, la Commission propose des priorités d'action pour l'année 2002. La Commission demande notamment aux Etats membres de lancer le signal politique nécessaire afin qu'un processus de coordination des politiques nationales d'éducation et de formation, ainsi que le développement de nouvelles initiatives au niveau européen puissent voir le jour dans les prochains mois. Sous la bannière commune d'un Espace européen de la connaissance, une approche intégrée des politiques d'éducation et de formation professionnelle, mais aussi de la recherche et de l'innovation serait ainsi développée. L'objectif de cette approche intégrée serait de développer plus avant « la connaissance », sur laquelle l'économie européenne se fondera de plus en plus, selon les objectifs fixés à Lisbonne.

#### **Priorités de l'UNICE en matière de formation professionnelle:**

7. Les membres de l'UNICE sont depuis longtemps convaincus que l'éducation et la formation professionnelle sont au cœur des politiques nécessaires pour relever les défis économiques et sociaux auxquels l'Europe est confrontée. Pour relever ces défis, la mise en oeuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie est indispensable.
8. Dans ce contexte, l'UNICE a identifié 7 priorités<sup>2</sup> :
  - I. Afin de demeurer compétitives sur le marché mondial, les entreprises européennes ont besoin d'une main-d'œuvre de qualité qui possède de hauts niveaux de qualifications et de compétences répondant à leurs besoins.
  - II. L'éducation de base, qui relève de la responsabilité des Etats membres, doit répondre à des normes de qualité les plus élevées et donner aux individus une bonne base pour leur vie professionnelle. L'éducation de base doit développer la capacité d'apprendre à apprendre afin de s'adapter aux changements sur le lieu de travail et sur le marché du travail.
  - III. L'éducation de base doit permettre aux individus d'acquérir non seulement les connaissances de base, mais aussi des compétences de type personnel et social qui sont nécessaires dans le monde du travail. La formation tout au long de la vie doit être fondée sur les besoins des entreprises. Les individus doivent acquérir des qualifications et des compétences pertinentes par rapport aux besoins des employeurs et du marché du travail.
  - IV. La formation tout au long de la vie comporte de nombreux avantages, tant pour les entreprises que pour les individus. Elle responsabilise les individus en ce qui concerne leur employabilité et leur formation continue –tant formelle que non-formelle –tout au long de leur vie professionnelle.

---

<sup>1</sup> Cf. Communication de la Commission « La stratégie de Lisbonne – réussir le changement » du 15 janvier 2001 p. 10

<sup>2</sup> Pour les politiques d'éducation et de formation au service de la compétitivité et de l'emploi - Les sept priorités de l'UNICE, février 2000

- V. La formation tout au long de la vie requiert une coopération et un partenariat entre tous les acteurs et est une responsabilité partagée entre les individus, les entreprises et les gouvernements. La formation tout au long de la vie passe par l'établissement d'une base solide pour une formation continue tout au long de la période d'activité d'un individu et doit être soutenue par des stratégies efficaces et des systèmes et dispositifs flexibles. Les stratégies et les systèmes varient d'un Etat membre à un autre, en fonction des différentes traditions et des contextes juridiques en place. Cette diversité doit être respectée.
  - VI. Des réformes du marché du travail doivent soutenir les stratégies de formation tout au long de la vie afin de traduire la croissance économique en emploi.
  - VII. L'Union européenne a un rôle à jouer dans le renforcement de la coopération entre les Etats membres par l'échange d'expériences et de bonnes pratiques, avec la pleine participation des partenaires sociaux, et dans la promotion de la transparence des qualifications à travers l'Union.
9. De plus, s'il est vrai que la mise en place de véritables stratégies d'apprentissage tout au long de la vie nécessite un investissement soutenu, la véritable priorité est de s'assurer de la pertinence et de l'efficacité des investissements et d'assurer un partage des responsabilités clair dans ce domaine entre autorités publiques, entreprises et individus. En outre, le co-investissement de l'entreprise et de l'individu et le développement des formes diverses qu'il peut prendre, combinant ressources financières, mais aussi temps etc. doivent être encouragés. L'Etat aussi doit encourager les entreprises et les individus à investir, notamment en supprimant les restrictions fiscales à l'investissement dans le domaine des ressources humaines. C'est pourquoi, l'UNICE approuve la proposition de la Commission d'établir une vue d'ensemble des incitations fiscales existantes dans les Etats membres.
10. Enfin, depuis plus d'une année, l'UNICE est impliquée avec le CEEP et la CES dans un travail conjoint ayant pour but d'apporter une contribution commune spécifique des partenaires sociaux à la réalisation de l'apprentissage tout au long de la vie dans le contexte des objectifs de Lisbonne. La contribution des partenaires sociaux européens sur le développement des compétences tout au long de la vie sera présenté à l'occasion du sommet de Barcelone.

### **Message de l'UNICE aux gouvernements pour le sommet de Barcelone:**

#### **➤ Cohérence avec la stratégie européenne pour l'emploi:**

11. Il existe un lien évident entre les politiques d'éducation et de formation et les politiques de l'emploi. La mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie peut apporter une précieuse contribution pour résoudre les problèmes d'emploi de l'Europe, améliorer l'adaptabilité des salariés et surmonter les obstacles au changement industriel dans l'Union européenne. Les lignes directrices européennes pour l'emploi fixent d'ores et déjà des objectifs concernant la mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie dans les objectifs horizontaux ainsi que pour les piliers employabilité et adaptabilité. Pour ces raisons, il est important d'éviter les duplications entre le futur processus de coordination des politiques d'éducation et de formation et le processus de Luxembourg sur l'emploi.
12. Une stratégie cohérente est indispensable afin que les mesures prises dans les états membres aient un impact réel sur la situation générale de l'emploi et répondent aux besoins des entreprises, notamment en créant les conditions favorables à un développement accru des compétences dans l'entreprise.

➤ **Coordination des politiques nationales dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la recherche et de l'innovation:**

13. L'UNICE soutient pleinement les efforts des Etats membres, depuis le Conseil européen de Stockholm, en vue d'assurer une meilleure coordination des politiques nationales dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la recherche et de l'innovation. Elle estime que la méthode ouverte de coordination, au travers d'échanges d'expériences structurés et d'exercices d'évaluation et de suivi, est un outil approprié pour aider les Etats membres à atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés.

14. L'UNICE est d'avis que les objectifs fixés par le Conseil<sup>3</sup> vont dans le bon sens. Toutefois, les travaux entrepris jusqu'à présent sur les indicateurs et les étalons pour analyser et comparer les politiques nationales ne permettent pas de mesurer les progrès accomplis<sup>4</sup>. Ceux-ci sont d'une part davantage des déclarations que des indicateurs. D'autre part ils sont insuffisamment ciblés sur les résultats et très éloignés de la réalité du marché du travail.

15. Par exemple :

- les indicateurs existants sur le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ne donnent qu'une image partielle de la réalité car ils ne comptabilisent que la participation des adultes à une formation formelle ;
- de même, l'indicateur existant sur l'investissement du secteur privé dans le domaine des ressources humaines ne concerne que la participation des salariés à une formation formelle. Or l'investissement des entreprises dans le développement des compétences concerne autant l'apprentissage formel que non-formel ou informel ;
- il n'est pas prévu de mesurer l'impact des mesures prises sous l'objectif « augmenter le recrutement dans les filières scientifiques et techniques » sur les pénuries de main d'œuvre qualifiée sur le marché du travail.

➤ **Reconnaissance des résultats de l'apprentissage et transparence des qualifications:**

16. L'UNICE reconnaît qu'il est indispensable de rendre les résultats de l'apprentissage plus visible au delà du niveau de l'entreprise, notamment les acquis de l'expérience professionnelle (apprentissage non-formel et informel). Pour ce faire, les diplômes, certificats professionnels ou autres qualifications transparents et aisément reconnaissables sont des instruments utiles.

17. L'UNICE est favorable aux modalités mises en place dans les Etats membres visant à formaliser et à rendre plus transparentes les compétences acquises dans l'entreprise par les salariés. Les partenaires sociaux jouent un rôle important à cet égard. Ceci pourrait, à terme, prendre une forme standardisée afin de faciliter la reconnaissance transnationale, par exemple selon le système modulaire de l'ECTS (European Credit Transfer System), mais l'essentiel reste pour le moment la reconnaissance nationale.

18. Au niveau européen, l'UNICE considère que les propositions communautaires visant à définir des normes européennes d'éducation et de formation doivent s'inscrire dans les limites des pouvoirs conférés par les articles 149 et 150 du Traité, qui reconnaît que la responsabilité de l'éducation et de la formation incombe au premier chef aux Etats membres.

---

<sup>3</sup> Rapport du Conseil « Education » au Conseil européen sur « les objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation » adopté le 12 février 2001

<sup>4</sup> L'UNICE a déjà eu l'occasion de faire valoir ses commentaires détaillés sur cette question à la Commission lorsqu'elle a été consultée, en tant que membre du Comité Consultatif sur la Formation Professionnelle, lors de la préparation du programme de travail conjoint pour le suivi du rapport du Conseil

19. L'UNICE soutient pleinement certaines activités entreprises au niveau européen et estime que:
- il est important de poursuivre les échanges structurés entre Etats membres, avec la participation des partenaires sociaux, au sein des Fora sur la Transparence des qualifications et la Qualité de la formation professionnelle ;
  - de tels échanges structurés pourraient valablement être étendus aux domaines de l'orientation et du conseil ;
  - certaines initiatives communautaires visant à accroître la transparence des qualifications acquises sont utiles (par exemple, Europass ou le permis de conduire informatique européen). Toutefois, l'évaluation de l'utilisation pratique des instruments déjà existants auprès des utilisateurs finaux doit être préalable à la création de nouveaux instruments européens dans ce domaine.
20. Cependant, les employeurs européens considèrent que certaines propositions de la Commission devraient être réexaminées afin de s'assurer qu'elles prolongent des actions nationales conformément au principe de subsidiarité, qu'elles promeuvent efficacement la mobilité des salariés en Europe et qu'elles sont développées sur une base volontaire.
21. Ceci concerne en particulier la proposition d'établir un système communautaire général de reconnaissance des qualifications professionnelles pour les professions non-réglées. Dans le cas des professions réglementées, un système communautaire général de reconnaissance est nécessaire afin de lever les obstacles législatifs à la libre circulation des salariés. Si une profession n'est pas réglementée, ceci n'est pas nécessaire. De plus, les travaux passés du CEDEFOP dans ce domaine ont montré qu'il n'est pas possible d'établir un système communautaire général du fait de l'extrême diversité des systèmes nationaux de qualification pour les professions non-réglées. Au niveau européen, les actions prises devraient se concentrer sur la promotion de la transparence des qualifications nationales ou des autres outils visant à valider les acquis de l'apprentissage.

## **Conclusion**

22. L'UNICE est d'avis que la mise en oeuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie est une réponse aux défis auxquels les entreprises européennes sont confrontées aujourd'hui.
23. Au niveau européen, la coordination des politiques nationales d'éducation, de formation, de recherche et de l'innovation peut être utile. Toutefois, afin que les mesures prises dans les états membres aient un impact réel sur la situation générale de l'emploi et répondent aux besoins des entreprises, il est indispensable de coordonner les politiques d'éducation et de formation avec celles de l'emploi.
24. Les objectifs fixés par le Conseil pour les systèmes d'éducation et de formation et le choix de la méthode ouverte de coordination vont dans le bon sens. Cependant, le travail sur les indicateurs et les étalons doit être approfondi.
25. La transparence et la reconnaissance mutuelle des qualifications doivent être développées en premier lieu dans les états membres. Cette question est également un enjeu au niveau de l'Union européenne et peut faire l'objet d'échanges d'expériences ainsi que d'actions ayant pour but d'améliorer la mobilité des salariés et la transparence des compétences et qualifications sur le marché du travail, tout en restant dans les limites du principe de subsidiarité.