



PORTE-PAROLE DES ENTREPRISES EN EUROPE

**Pour les politiques d'éducation
et de formation au service
de la compétitivité et de l'emploi**

Les sept priorités de l'UNICEF

La compétitivité des entreprises en Europe, seule capable de générer une croissance durable et créatrice d'emplois, dépend en grande partie du développement d'une société de la connaissance et de l'innovation. Ce thème sera au centre des discussions du prochain sommet européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, qui aura pour objectif de définir les stratégies nécessaires pour promouvoir une Europe fondée sur l'innovation et la connaissance.

Le monde autour de nous évolue très rapidement. Les connaissances se renouvellent de plus en plus vite. D'ici à 2005, 80% des nouvelles technologies auront moins de dix ans alors que 80% des connaissances auront été acquises il y a plus de dix ans. De plus, alors que le chômage continue de toucher 10% de la population active de l'Union, certains secteurs sont confrontés à de réelles pénuries de main-d'œuvre. Ainsi, dans le domaine des technologies de l'information, le nombre de postes vacants devrait tripler et dépasser le million et demi d'ici à 2002. Ce déficit en compétences, témoin de l'existence de dysfonctionnements des marchés du travail, constitue un frein au développement des entreprises, ralentit la croissance et freine l'emploi.

L'éducation et la formation sont au cœur des politiques nécessaires pour relever les défis économiques et sociaux auxquels l'Europe est confrontée. Pour relever ces défis, il faut mettre en œuvre pas moins qu'une révolution de la connaissance. Cette révolution passe par la mise en œuvre de stratégies de formation tout au long de la vie. Dans ce cadre, l'accent doit être mis:

- sur le renforcement de l'éducation de base afin de mettre en place les fondements pour une formation tout au long de la vie;
- sur la promotion de liens entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde du travail;
- et sur la définition des rôles et responsabilités de chacun, gouvernements, monde de l'éducation et de la formation, entreprises et individus.

En partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés, il faut réformer les systèmes, les structures et les méthodes d'éducation et de formation afin qu'ils répondent mieux aux besoins du marché du travail, dans l'intérêt tant des entreprises que des salariés.

Ces changements doivent s'accompagner de réformes structurelles des marchés du travail afin de rendre les pratiques de travail plus flexibles et de développer des systèmes d'imposition et de couverture sociale qui incitent les individus à travailler et à se former de manière continue et les entreprises à investir dans les ressources humaines.

Ce document, qui a été préparé par le groupe de travail « Education et formation » de l'UNICE, expose les nombreux enjeux liés à l'émergence de la société de l'information et de la connaissance. Puis, il présente les éléments clés à prendre en compte dans les stratégies de formation tout au long de la vie. Je formule le souhait qu'il alimente de manière constructive les débats.



Février 2000

Dirk F. Hudig
Secrétaire Général

L'éducation et la formation sont à la base de nos économies et de nos sociétés. L'éducation et la formation contribuent au progrès économique et social, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Toutefois, les entreprises opèrent dans un environnement marqué par des changements rapides dus au progrès technologique et à la mondialisation croissante. Promouvoir la compétitivité de l'Europe, qui est une condition nécessaire à l'établissement d'une croissance saine et d'un haut niveau d'emploi, doit être la priorité. Dans ce contexte, des stratégies de promotion de l'innovation et de la formation tout au long de la vie doivent être développées afin de relever les défis de la société de l'information et de la connaissance.

SEPT POINTS CLÉS

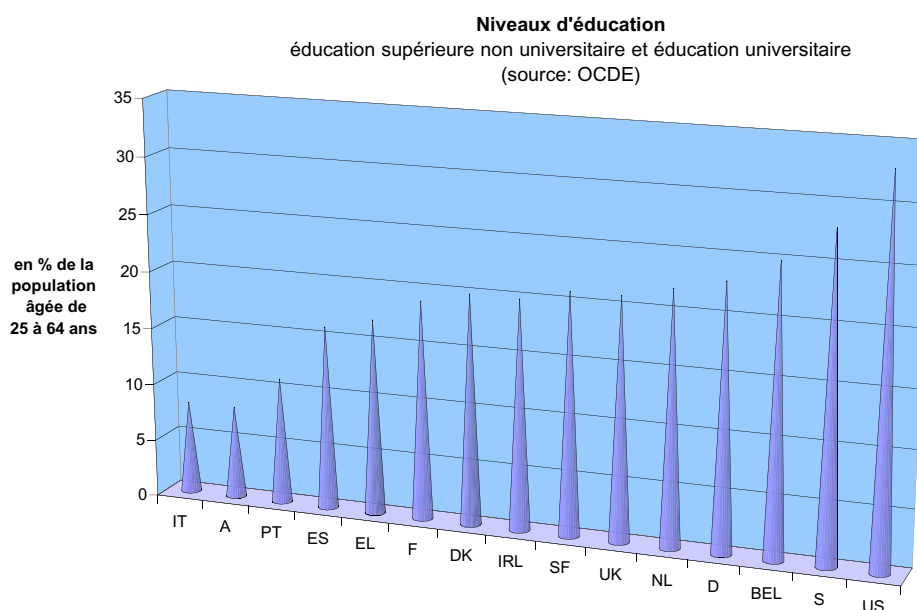
1. Afin de demeurer compétitives sur le marché mondial, les entreprises européennes ont besoin d'une main-d'œuvre de qualité qui possède de hauts niveaux de qualifications et de compétences répondant à leurs besoins.
2. L'éducation de base, qui relève de la responsabilité des Etats membres, doit répondre 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.
3. 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.
4. 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 qu'informelle – tout au long de leur vie professionnelle.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

OBJECTIF DU DOCUMENT DE L'UNICE

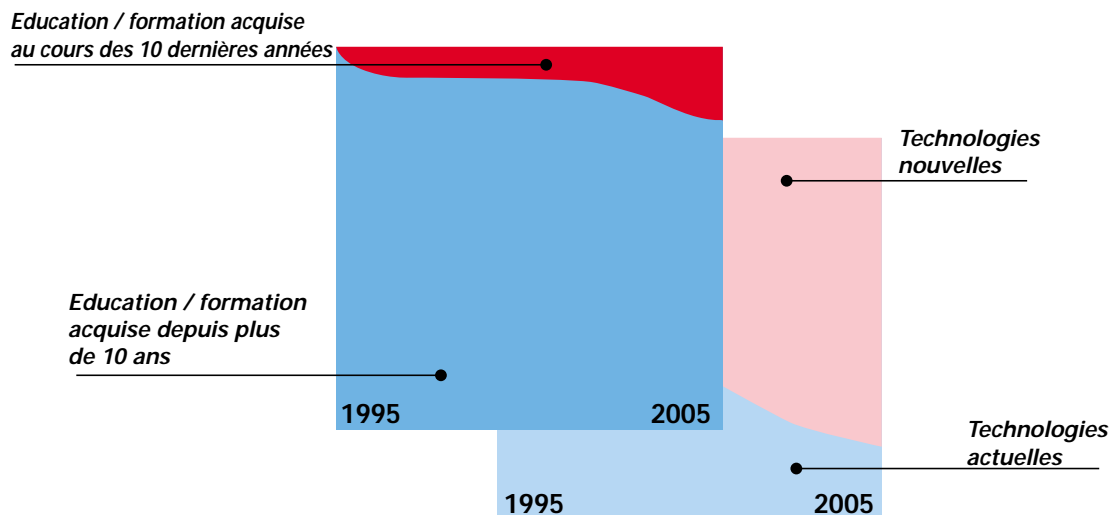
L'objectif de ce document est de présenter le point de vue des entreprises sur la mise en œuvre d'une culture de formation tout au long de la vie, à commencer par une éducation de base de haute qualité, dans toute l'Union européenne. Ce document identifie tout d'abord les principaux facteurs qui sous-tendent la nécessité de redéfinir les politiques d'éducation et de formation. Il présente ensuite certains principes clés pour les stratégies de formation tout au long de la vie. Enfin, il aborde le rôle de l'Union européenne de soutien aux politiques nationales.

Les qualifications et compétences revêtent une importance économique et sociale fondamentale. Dans un environnement marqué par la mondialisation croissante des économies et le progrès technologique, les entreprises européennes sont confrontées à de profonds changements. Les entreprises ayant besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, compétente et adaptable, il est nécessaire de définir des stratégies de formation tout au long de la vie, appuyées par des réformes du marché du travail, afin d'atteindre les objectifs d'une croissance économique durable et d'un niveau d'emploi plus élevé.

- L'augmentation de l'emploi, l'amélioration des niveaux de vie et de la qualité de vie, le maintien des systèmes existants de protection sociale, dépendent avant tout de la compétitivité des entreprises et de la croissance économique. Or, pour demeurer compétitives sur le marché mondial, les entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre de qualité, qui possède des niveaux élevés de qualifications et de compétences répondant à leurs besoins.
- L'éducation et la formation peuvent contribuer à la croissance économique, à la productivité et au développement personnel et social. Les sociétés ont donc tout intérêt à offrir un large éventail de possibilités d'éducation pour les enfants et les adultes, ainsi qu'à y assurer, au profit de tous, une large participation.
- Un niveau élevé d'éducation et l'existence d'une éducation et d'une formation de qualité se sont avérés des instruments importants pour préserver l'emploi et réduire le chômage. Cet objectif est d'autant plus important qu'avec les exigences croissantes des économies en termes de qualifications, les personnes à faibles niveaux d'éducation se trouvent défavorisées sur le marché du travail.
- **Parce que le capital humain joue un rôle toujours plus important, l'objectif premier est d'établir une société d'apprentissage continu.** Pour ce faire, les structures, contenus et processus de l'éducation et de la formation doivent être redéfinis. C'est là une condition nécessaire pour parvenir aux objectifs de croissance et de création d'emplois, mais nullement une condition suffisante. Ce changement doit s'accompagner de réformes du marché du travail, qui viennent appuyer les stratégies de formation tout au long de la vie afin de traduire la croissance économique en emploi. Parmi ces réformes, il faut augmenter la flexibilité des marchés et pratiques du travail, réduire les coûts de main-d'œuvre, développer des systèmes d'imposition et de couverture sociale qui incitent les individus à travailler et à se former de manière continue et les entreprises à investir dans les ressources humaines.



Les entreprises opèrent dans un environnement en constante et rapide évolution. S'il est largement admis que la compétitivité de l'Europe dépend largement de l'existence d'une main-d'œuvre adaptable, dotée de compétences étendues, les performances de l'Union dans ce domaine sont moins bonnes que celles de ses principaux partenaires commerciaux. Ainsi, il est primordial de s'assurer que les individus soient dotés de compétences qui leur permettent de s'adapter aux changements dans le marché du travail et le monde du travail.



Source : Commission européenne

Les entreprises opèrent dans un environnement en mutation.

- Le progrès technologique signifie une évolution rapide et continue dans les entreprises et sur les marchés du travail. Les anciens métiers s'effacent pour faire place à de nouveaux. Le concept "d'un emploi pour la vie" disparaît, avec la diminution des emplois dans les secteurs traditionnels et l'émergence de nouvelles professions et activités économiques. Les nouvelles technologies de l'information offrent également de nouvelles opportunités afin de développer l'accès et les approches innovantes pour la formation tout au long de la vie, par exemple l'apprentissage à distance, ou les outils pédagogiques faisant appel à l'informatique. Dans le même temps, l'on estime que d'ici 2005, 80 % des technologies auront moins de dix ans, tandis que 80 % de la main-d'œuvre auront fini leur éducation et formation depuis plus de dix ans.
- Le vieillissement de la population européenne se traduira par une réduction du nombre de jeunes sortant de l'école qui entrent sur le marché du travail. De l'avis de l'UNICE¹, ceci aggravera l'actuel déficit en compétences, à mesure que le

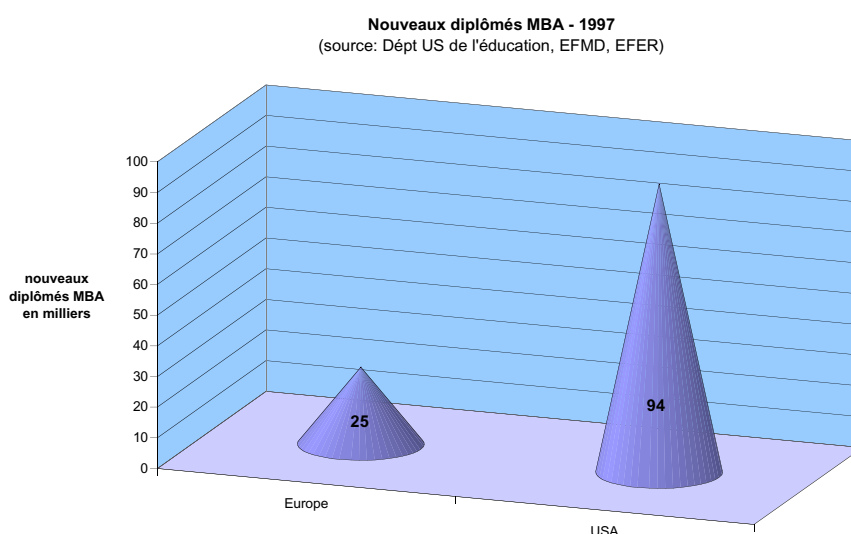
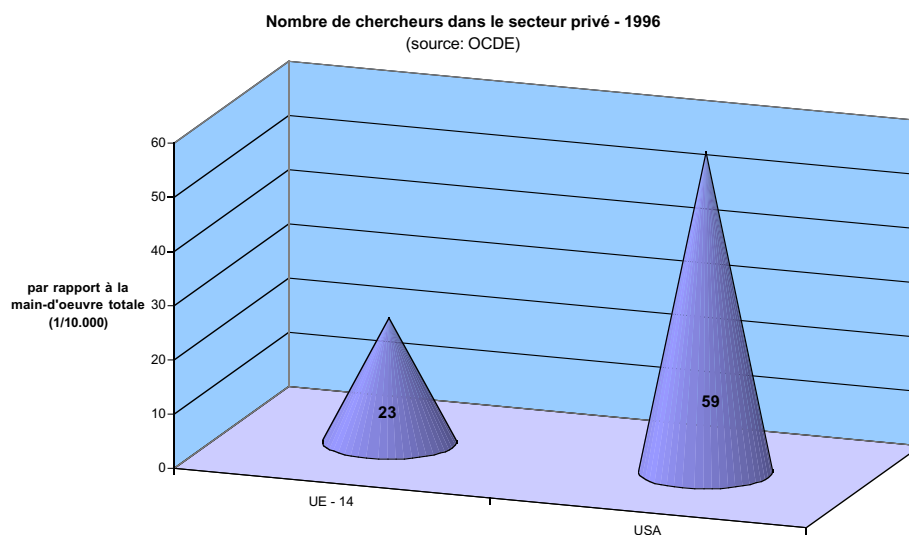
processus de renouvellement des compétences se ralentit et que le rythme du changement s'accélère. La différence entre le nombre d'entrées et de sorties sur le marché du travail, quoique positive, a fortement diminué depuis le début des années 1990. Elle sera négative dans moins de dix ans. Ceci constituera un défi important pour les entreprises dans la mesure où leur compétitivité dépendra de leur capacité à trouver, garder et transférer les compétences.

La disponibilité d'une main-d'œuvre hautement qualifiée est un élément clé pour la compétitivité de l'Europe.

- L'existence de compétences scientifiques et techniques est critique pour le développement de nombreuses entreprises de haute technologie, tandis que les compétences en gestion sont un facteur déterminant pour l'activité des entreprises. Toutefois, l'Union européenne compte moins de diplômés en science ou en management que ses principaux concurrents. Selon le rapport de l'UNICE sur l'étalonnage de 1999², les États-Unis comptent, par rapport à l'Union européenne, trois fois plus de chercheurs travaillant en entreprises et cinq fois plus de nouveaux diplômés de niveau MBA.

¹ "Libérer le potentiel d'emploi de l'Europe – la politique sociale européenne à l'horizon 2000: les vues des entreprises", UNICE, septembre 1999

² "Promouvoir l'esprit d'entreprise en Europe", le rapport de l'UNICE sur l'étalonnage 1999, UNICE, mai 1999



- A défaut de disposer d'un nombre suffisant de personnes possédant les qualifications adéquates, les entreprises voient leur capacité d'expansion gravement compromise. Ceci est particulièrement vrai pour les PME, car les petites entreprises en phase de croissance dépendent dans une large mesure du marché du travail extérieur pour y trouver suffisamment de main-d'œuvre qualifiée.

t Les systèmes d'éducation et de formation doivent être améliorés afin de relever les défis posés par le changement technologique et la mondialisation.

- Face à l'accélération des changements et au besoin de qualifications plus élevées, les entreprises ont besoin d'individus adaptables et aptes à l'emploi. L'employabilité est une notion à facettes multiples, qui va au-delà de la seule capacité à être employé. Elle inclut notamment des aspects tels qu'une bonne gestion de carrière,

une orientation professionnelle de qualité, l'apprentissage continu par des individus motivés, la pertinence des qualifications et compétences au regard des besoins du marché du travail, l'adaptabilité de chaque travailleur, la qualité des pratiques des employeurs dans le domaine des ressources humaines.

- Il est par conséquent vital d'améliorer la qualité de l'éducation et de la formation, pour relever les défis posés par la mondialisation et le développement de la société de l'information et de la communication. Dans ce contexte, la qualité peut se définir en termes de capacité à répondre aux besoins des entreprises, de flexibilité, d'adaptabilité et de transparence. Il convient néanmoins de préciser que l'éducation et la formation ne peuvent se substituer aux nécessaires réformes du marché du travail qui doivent s'attaquer aux causes structurelles du chômage dans l'Union européenne, même si les solutions varieront d'un pays à l'autre.

Afin d'anticiper l'évolution toujours plus rapide de la société et du monde du travail, il faut instiller, dans toutes les sphères de la société, une culture de formation tout au long de la vie. Dans la mise en œuvre des stratégies de formation tout au long de la vie, l'accent doit être mis sur le renforcement des fondements d'une formation tout au long de la vie, sur la promotion de liens cohérents entre l'apprentissage et le travail, et sur la définition des rôles et responsabilités de toutes les parties concernées. Par conséquent, les employeurs doivent être consultés et entendus par les gouvernements et les pouvoirs publics sur la mise en œuvre des stratégies de formation tout au long de la vie, y compris l'orientation professionnelle, afin qu'elles rencontrent les besoins des entreprises et permettent de réduire le déficit de compétences et de contribuer à réduire le chômage.

τ *Mettre en œuvre de vraies stratégies d'apprentissage tout au long de la vie.*

- Traditionnellement, les politiques d'éducation et de formation mettent l'accent sur la préparation des jeunes à la vie active. Or, les mutations structurelles qui affectent les économies d'aujourd'hui ont accru l'importance de qualifications et compétences mises à jour. Ceci passe par le développement de stratégies de formation tout au long de la vie, et ce dès l'école, et par une nouvelle approche et un changement d'attitudes.
- La formation tout au long de la vie passe par la création d'une base solide pour une formation continue tout au long de la vie professionnelle. Les programmes pour la petite enfance préparent les jeunes enfants, socialement et intellectuellement, à leur entrée dans l'enseignement primaire. L'enseignement primaire et secondaire offre un socle de connaissances fondamentales qui préparent les jeunes à devenir des membres productifs de la société. L'enseignement supérieur offre aux individus un ensemble de possibilités d'obtenir des connaissances et compétences plus avancées.
- La notion de formation tout au long de la vie est plus large que la seule offre d'une "deuxième chance" en matière d'éducation et de formation aux adultes. Elle englobe tous les aspects de l'apprentissage, qu'ils soient formels (écoles, institutions professionnelles, enseignement supérieur, éducation des adultes) ou non formels (à domicile, au travail). Elle implique également qu'une culture d'apprentissage tout au long de la vie se répande dans les écoles et toutes les institutions d'éducation et de formation professionnelle.

τ *Pour porter leurs fruits, les stratégies de formation tout au long de la vie doivent rencontrer les besoins des entreprises.*

- L'évolution des exigences des consommateurs, les nouvelles technologies et les nouvelles formes d'organisation du travail nécessitent une amélioration permanente des compétences de la main-d'œuvre. Pour être compétitives, les entreprises cherchent de plus en plus à devenir des "learning organisations", c'est-à-dire des entreprises dont la structure de travail et la culture permettent de promouvoir le développement constant de la main-d'œuvre. Etant donné le vieillissement de la population européenne, il est essentiel de définir des stratégies qui tiennent compte également des besoins des travailleurs plus âgés.
- L'apprentissage tout au long de la vie doit être axé sur les besoins des entreprises. Ceci signifie que les salariés doivent être dotés d'une série de qualifications et de compétences qui sont pertinentes par rapport aux besoins des employeurs, et notamment:
 - U de valeurs et attitudes compatibles avec le travail;
 - U de connaissances fondamentales (lecture, écriture et calcul);
 - U de compétences clés (telles que compétences sociales, technologies de l'information, résolution de problèmes);
 - U de compétences interculturelles, y compris linguistiques;
 - U de qualifications actualisées, liées au poste de travail.

- Avec l'accélération du rythme des changements et les nouveaux développements technologiques, il est difficile de prédire quelles connaissances et compétences devront être acquises. En d'autres termes, la responsabilité d'une formation tout au long de la vie doit être personnelle, et les individus doivent être adaptables, flexibles et soucieux d'acquérir des qualifications nouvelles. **L'apprentissage tout au long de la vie doit par conséquent se fonder sur la capacité à apprendre comment apprendre afin de faire face aux évolutions sur le lieu de travail.**

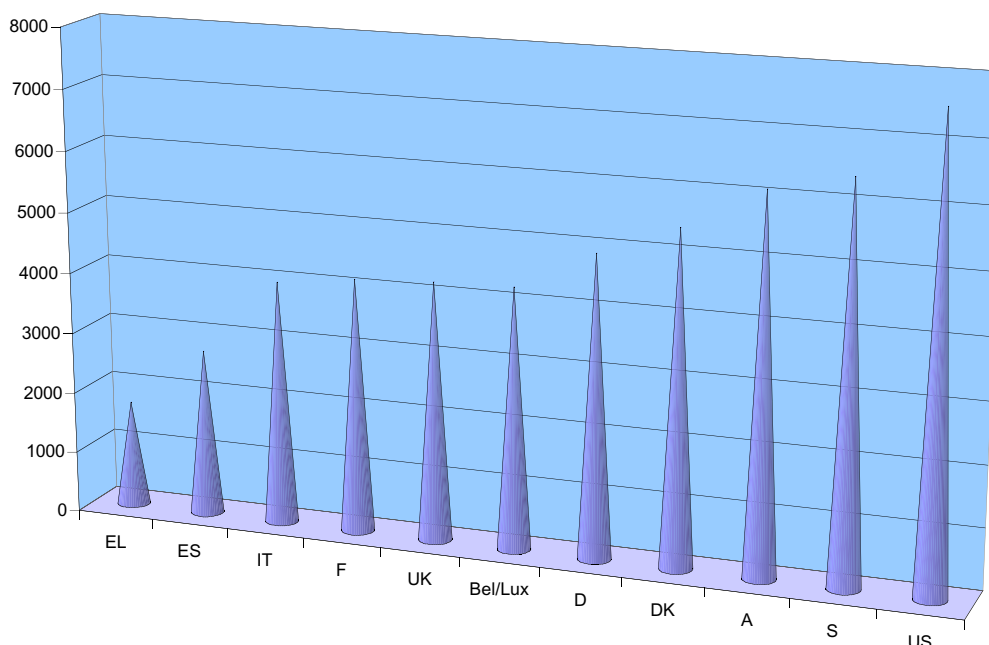
- Pour faire face aux changements, les entreprises cherchent toujours plus à introduire des modèles d'organisation du travail flexibles. Par conséquent, la formation doit être délivrée d'une manière flexible, qui intègre des formes différentes de formation («sur le tas», apprentissage informel) et fait appel aux nouvelles technologies. Priorité doit être donnée à un meilleur ciblage des investissements de formation sur les besoins de l'entreprise, dans le cadre d'une stratégie globale. En outre, il existe des moyens, autres que l'offre traditionnelle de formation, d'acquérir des compétences. Les entreprises cherchent à maximiser et développer les compétences de leur main-d'œuvre. L'investissement dans la formation ne devrait donc pas se mesurer uniquement en termes d'intrants (dépenses), mais également d'extrants (meilleures performances de l'entreprise). L'élaboration de repères pourrait s'avérer utile à cet égard.
- Un autre élément important est la mise en place de passerelles entre le monde intellectuel et de la recherche et le monde des affaires, afin que les résultats de l'éducation et de la formation rencontrent mieux les besoins des entreprises.
- Les problèmes spécifiques rencontrés par les petites et moyennes entreprises (PME)

doivent également être pris en compte. Du fait de leur taille, les PME rencontrent souvent de plus grandes difficultés que les autres à faire de la formation en interne. Pour résoudre ces problèmes, l'on pourrait établir des partenariats entre PME et grandes entreprises, et créer des réseaux de PME visant à faciliter la formation de leurs salariés. Les PME sont également confrontées à des problèmes particuliers dans la recherche de formations adéquates en externe. A cet égard, de nouveaux moyens doivent être définis pour répondre à leurs besoins, y compris par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information.

t L'apprentissage tout au long de la vie exige coopération et partenariat entre tous les acteurs.

- **La formation tout au long de la vie est une opportunité, qui offre de nombreux avantages aux individus comme aux entreprises.** Elle permet aux individus de préserver leur aptitude à l'emploi, de progresser dans leur vie professionnelle, de faire face à l'évolution de leur poste et de leur environnement de travail, et de changer de profession. Toutes les entreprises bénéficieront d'une main-d'œuvre plus apte à l'emploi et plus adaptable, contribuant ainsi à une meilleure rentabilité et productivité.
- Si l'apprentissage tout au long de la vie est d'abord une responsabilité majeure de l'individu, qui doit préserver son aptitude à l'emploi au long de sa vie professionnelle, il exige aussi un partenariat entre tous les acteurs: employeurs, individus, gouvernement, établissements d'éducation et de formation. La coopération est de rigueur à tous les stades du processus éducatif, et entre toutes les parties concernées. La répartition des responsabilités à cet égard variera d'un pays à l'autre, en fonction des diverses traditions, contextes juridiques et fiscaux en place dans les différents Etats membres.

Dépenses en éducation par individu en 1997 en euros
(source: Commission européenne)



- L'éducation de base doit demeurer la responsabilité première des gouvernements. Les systèmes d'éducation de base des Etats membres doivent répondre à des normes de la plus haute qualité et donner aux jeunes une base solide pour leur vie professionnelle. En particulier, l'accent doit être mis sur les compétences nouvelles: connaissances en langues et communications, capacité à utiliser les outils de la société de l'information. Dans ce cadre, il importe de mettre en place une culture du changement, et ce dès l'enseignement de base. Une attention particulière devrait être attachée à l'évolution des rôles et des besoins des enseignants et formateurs. **C'est une véritable culture d'apprentissage tout au long de la vie qui doit se répandre dans les écoles, universités et institutions de formation.** Ceci implique que les environnements de formation soient ouverts et interactifs, notamment grâce à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information.
- Les employeurs ont un rôle central à jouer dans le développement des stratégies de formation tout au long de la vie. Cependant, ils ne peuvent assumer de responsabilité financière que pour la partie de la formation tout au long de la vie qui est directement liée aux postes de travail, dans le respect des législations et pratiques nationales existantes. Si la direction a pour tâche de formuler les objectifs du développement des compétences de la main-d'œuvre et d'offrir des possibilités d'apprendre, il appartient à chaque individu de développer ses compétences au long de sa vie professionnelle.
- L'amélioration des niveaux de la main-d'œuvre en Europe ne dépend pas uniquement des investissements des entreprises, mais également des dépenses publiques dans l'enseignement et la formation. L'objectif premier doit être de mieux cibler les dépenses publiques afin de s'adapter aux impératifs d'un monde du travail en mutation. Dans ce contexte, il importe de renforcer la coopération entre les entreprises et les institutions d'éducation.
- De ce point de vue, il est prioritaire de développer l'orientation professionnelle et le conseil, et ce dès l'école et tout au long de la vie active. Il appartient à chacun de faire appel à ces services, si et quand cela est nécessaire. Ceci permettrait de corriger le déséquilibre entre les besoins et les compétences disponibles, et de rendre les individus plus aptes à l'emploi. Les employeurs devraient être associés étroitement à l'orientation professionnelle, notamment en donnant des informations sur les besoins des entreprises.

L'achèvement du marché unique, et plus particulièrement la libre circulation des travailleurs, ainsi que l'internationalisation croissante des entreprises, soulèvent un enjeu crucial, celui de la dimension européenne de l'éducation et de la formation. Ils posent plus généralement la question du rôle de l'Union européenne dans l'éducation et la formation, dans les limites des pouvoirs qui lui sont conférés par le Traité. De l'avis de l'UNICE, l'Union européenne doit viser à renforcer la coopération entre les Etats membres, par des échanges d'expériences et de bonnes pratiques, avec la pleine participation des partenaires sociaux, et non chercher à harmoniser les systèmes nationaux d'éducation et de formation. L'Union européenne a un deuxième rôle clé à jouer, à savoir favoriser la transparence des qualifications. L'UNICE s'opposerait à des propositions communautaires qui tenteraient de définir des normes européennes de qualifications en matière d'éducation et de formation professionnelle.

† *Promouvoir la coopération, et non harmonisation, au niveau européen.*

- L'action communautaire dans le domaine de l'éducation et de la formation doit s'inscrire dans les limites des pouvoirs conférés par les articles 149 et 150 du Traité. Le Traité reconnaît ainsi que la responsabilité de l'éducation et de la formation incombe au premier chef aux Etats membres. L'UNICE estime toutefois que l'Union européenne a un rôle clé à jouer en soutenant les activités au niveau national. Au niveau de l'Union européenne, la coopération peut prendre des formes diverses. Des objectifs clairs doivent être fixés, et une synergie recherchée entre les différentes activités communautaires. **L'Union ne devrait pas viser l'harmonisation des politiques et systèmes d'éducation et de formation dans toute l'Europe, mais plutôt promouvoir la coopération entre les Etats membres, avec la pleine participation des partenaires sociaux.**
- Un exemple d'une telle coopération entre Etats membres est la récente déclaration de Bologne, "L'espace européen d'enseignement supérieur", signée le 19 juin 1999 par 31 gouvernements. L'UNICE souscrit à cette déclaration et juge utile d'en poursuivre les principaux objectifs, à savoir accroître la compétitivité internationale du système européen d'enseignement supérieur et promouvoir la mobilité des étudiants et enseignants. L'UNICE appelle les gouvernements à donner suite à cette déclaration et à progresser rapidement sur cette importante question.
- L'UNICE est également d'avis qu'il faut tirer pleinement parti des avantages qu'offrent les programmes d'éducation et de formation de la deuxième génération (Socrate II, Leonardo da Vinci II). Ces programmes doivent poursuivre l'objectif d'améliorer la qualité et l'innovation

en matière d'éducation et de la formation. Il importe également de développer les activités de valorisation et de diffusion, afin de promouvoir les résultats des programmes. Cependant, en raison des différences entre les systèmes et politiques nationaux d'éducation et de formation, il faut veiller à ne pas tenter de mettre en œuvre des solutions applicables à tous. **L'UNICE estime qu'il importe en revanche de poursuivre les échanges d'informations et d'expériences, par la diffusion des bonnes pratiques et innovations des produits et des systèmes.**

† *La transparence est un élément clef de la dimension européenne de l'éducation et de la formation professionnelle.*

- L'UNICE partage l'objectif d'une meilleure transparence des qualifications, afin de promouvoir la mobilité dans toute l'Union européenne, et celui de faciliter pour chacun l'exercice de la profession choisie dans tout Etat membre de l'Union européenne. Elle est favorable aux modalités mises en place au niveau national – par les employeurs seuls ou conjointement par ceux-ci et les salariés – pour ouvrir, à tous ceux qui quittent le système éducatif, quel qu'en soit le niveau, des possibilités d'obtenir une qualification formelle, reconnue au niveau national.
- Ceci pourrait, à terme, prendre une forme standardisée afin de faciliter la reconnaissance transnationale, mais l'essentiel est la reconnaissance nationale. **L'UNICE considère néanmoins que des propositions communautaires visant à définir des normes européennes d'éducation et de formation ne se justifient pas.**
- Lors du recrutement, les employeurs reconnaissent que les compétences acquises par une

formation non formelle et par l'expérience professionnelle sont de grande valeur. De la même manière, ils tentent donc de s'informer de toutes les qualifications et connaissances des candidats, pour les évaluer au regard des besoins de l'entreprise. Dans ce cadre, les travaux du CEDEFOP et ceux du Forum européen sur la transparence des qualifications sont fort utiles et devraient être renforcés.

† *Les politiques d'éducation et de formation ne sont que des réponses partielles au problème du chômage dans l'Union européenne.*

- Il existe un lien évident entre la politique d'éducation et de formation et la stratégie européenne pour l'emploi, cette dernière étant fondée sur quatre piliers: capacité d'insertion professionnelle, esprit d'entreprise, adaptabilité et égalité des chances. Un grand nombre des 22 lignes directrices pour l'emploi et des plans d'action nationaux destinés à les mettre en œuvre concerne le rôle de l'éducation et de la formation dans la stratégie de l'emploi.
- De l'avis de l'UNICE, les lignes directrices pour l'emploi offrent l'occasion d'élaborer des politiques visant à améliorer la compétitivité en mettant l'accent sur le développement des ressources humaines. Pour que ces mesures aient un impact réel sur la situation générale de l'emploi, elles doivent rencontrer les besoins des entreprises et faire partie d'une stratégie intégrée.

- La mise en œuvre des réformes nécessaires des marchés du travail relève au premier chef de la responsabilité des Etats membres. Toutefois, l'analyse comparative des politiques nationales pour l'emploi peut apporter une valeur ajoutée, en identifiant des facteurs de succès dans la lutte contre les niveaux élevés de chômage.

† *Préparer l'adhésion des pays candidats: le rôle de l'éducation et de la formation.*

- L'UNICE estime que l'Union européenne a un rôle important à jouer en préparant l'adhésion des pays candidats. Dans le cadre des stratégies de pré-adhésion, des projets ont été financés – essentiellement par le programme TEMPUS – pour aider ces pays à réformer leurs systèmes d'éducation et de formation par le développement de l'enseignement et des matériels pédagogiques, avec le soutien d'initiatives visant à faciliter la mobilité des enseignants et des étudiants. Les pays candidats sont également associés à des programmes communautaires comme Leonardo da Vinci.
- Il convient d'évaluer les besoins spécifiques des pays candidats, y compris de leurs entreprises, en matière d'éducation et de formation. Dans ce contexte, une stratégie doit être définie afin d'associer les pays candidats aux initiatives communautaires d'éducation et de formation, et ce en préparation de leur adhésion future à l'Union européenne.