

PROGRAMME DE TRAVAIL 2005 DE L'ETF

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL DE DIRECTION DE L'ETF

Remarques introductives

J'ai pris mes fonctions de directeur de la Fondation européenne pour la formation le 1^{er} juillet 2004, juste après la commémoration du dixième anniversaire de l'Agence. Les nombreuses réalisations de l'ETF au cours de ces dix années servent de base au programme de travail 2005 qui vise à renforcer le soutien à nos pays voisins dans leurs efforts pour établir des systèmes d'enseignement et de formation professionnels et du marché du travail solides et efficaces.

En 2005, en exploitant nos connaissances spécialisées et notre expérience de l'enseignement et de la formation professionnels et du marché du travail dans tous nos pays partenaires, nous soutiendrons la Commission européenne dans la préparation des nouveaux instruments et programmes de relations extérieures et l'aiderons à assurer un processus de transition régulier portant à l'entrée en vigueur des nouveaux programmes en 2007.

Nous continuerons d'appuyer le processus d'élargissement par le biais du renforcement des capacités dans les pays candidats, du travail des observatoires nationaux et de la poursuite de l'étroite coopération avec le Cedefop pour contribuer à faciliter le passage du statut de pays candidat à celui d'État membre. Dans l'Europe du Sud-Est nous veillerons à ce que les projets CARDS dans le domaine du développement des ressources humaines soient bien conçus, ciblés et supervisés et que la Charte européenne des petites entreprises soit instaurée en toute efficacité. Dans la région méditerranéenne, nous appliquerons les premières mesures du programme régional Éducation et formation pour l'emploi et nous continuerons à répondre aux demandes de conseils en matière de développement de politiques et de renforcement des capacités à l'attention des délégations de la CCE et de leurs bénéficiaires, avant et pendant la conception et la mise en œuvre des interventions liées au développement des ressources humaines. Nous poursuivrons notre travail en Asie centrale, en reconnaissant l'importance croissante des pays du Sud-Caucase et en les aidant à produire des données fiables aptes à étayer leurs réformes politiques. Dans ces pays, nous nous attacherons en particulier à optimiser l'impact de l'assistance de l'UE pour réduire la pauvreté. Dans toutes les régions dans lesquelles nous travaillons, nous tenterons de sensibiliser nos partenaires aux développements politiques de l'UE, notamment les processus de Lisbonne et de Copenhague. Nous rechercherons aussi la coopération avec d'autres bailleurs de fonds et organisations actives dans nos pays partenaires afin d'encourager la cohérence du processus de réforme.

L'un des résultats de l'adhésion réussie des nouveaux États membres étant une hausse du nombre de candidatures pour le programme Tempus, nous nous attendons à ce que tous les records soient battus en 2005. Notre objectif est de continuer à fournir le niveau de service élevé auquel les participants sont habitués et de garantir que toutes les solutions possibles en matière de technologies de l'information soient envisagées et mises en œuvre pour faire face à ce volume.

La renommée de l'ETF dépend entièrement de la qualité des personnels qu'elle envoie sur le terrain, des conseils qu'ils prodiguent, des actions qu'ils mènent, des publications qu'ils produisent et de leur capacité à interagir avec d'autres organisations spécialisées. Pour que l'ETF continue d'être prisée en tant que ressource spécialisée, les efforts pour former une équipe aussi solide que possible dans notre domaine d'expertise doivent se poursuivre. En 2005, les stratégies en place pour ce faire seront appliquées, révisées et améliorées le cas échéant.

Nous avons bénéficié d'une réaction positive sur nos procédures financières et administratives sous la forme de la décharge en bonne et due forme du budget 2002 ainsi que du rapport de la Cour des comptes européenne, qui sont venus à l'appui de nos activités opérationnelles. Dans la perspective de 2005, nous entendons améliorer la qualité de ces procédures, en les rendant aussi efficaces et rationalisées que possible afin de maintenir nos frais généraux au minimum tout en respectant les exigences de la Commission et notre cadre réglementaire. Il s'agit d'un point crucial vu qu'en supplément au budget de base de l'ETF, il est vraisemblable que la Commission et les États membres de l'UE continuent à nous demander de gérer des conventions spécifiques ou des contrats en leur nom. Ceci comprendra, par exemple, l'assistance technique Tempus et le projet régional MEDA pour la Commission. Les contributions des États membres de l'UE devraient également être comprises, ce qui sera repris au Titre 4 du budget.

2005 sera à nouveau une année parsemée de défis au cours de laquelle l'augmentation des demandes de services fournis par l'ETF devrait se poursuivre et les politiques de l'UE à l'égard de ses régions voisines être affinées. Notre capacité à répondre à ces défis est fortement consolidée par l'aide que nous apportent nos membres du conseil de direction, nos collègues au sein de la Commission et nos partenaires dans les pays ainsi que le collège consultatif. J'adresse à vous tous nos remerciements pour l'aide que vous avez apportée jusqu'à présent et envisage avec intérêt la poursuite de notre coopération en 2005.

Muriel Dunbar
Directeur

Contenu

Remarques introductives	3
Contenu	5
Synthèse du programme de travail 2005 de l'ETF	7
Déclaration de mission de l'ETF	11
Objectifs politiques	11
Valeur ajoutée	11
Leçons tirées des expériences passées	12
Risques et hypothèses	13
Objectifs par activité, indicateurs de performance et ressources	13
Ressources globales par activité	15
Soutien à l'élargissement	17
Soutien aux pays d'Europe du Sud-Est	23
Soutien des pays de la région méditerranéenne	29
Soutien des pays d'Europe orientale, du Caucase et d'Asie centrale	35
Développement de l'expertise	41
Assistance technique au programme Tempus	45
Soutien organisationnel	49
Soutien administratif	53
Annexe 1 : plan d'évaluation de l'ETF	59
Annex 2 : ETF/Cedefop : travaux conjoints en 2005	61

Synthèse du programme de travail 2005 de l'ETF

Activité	Objectifs spécifiques	Résultats escomptés
Soutien à l'élargissement	Impact renforcé de l'investissement de l'Union européenne en matière de développement des ressources humaines dans les pays candidats, conformément aux politiques de pré-adhésion de l'UE, par le biais d'une intervention au niveau du cycle de projet de la Commission européenne et d'un dialogue politique avec les pays partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - Cycle de programmation Phare soutenu par l'expertise de l'ETF, conformément aux priorités de l'UE et en étroite collaboration avec les services de la Commission à Bruxelles et les délégations dans les pays partenaires - Contribution analytique fournie, à la demande de la DG Emploi et affaires sociales, au processus de suivi de la mise en œuvre des priorités identifiées dans les documents d'évaluation conjointe de la politique de l'emploi ainsi qu'à leur préparation à la stratégie européenne pour l'emploi et au Fonds social européen - Sensibilisation et diffusion étendue (si possible en coordination avec la présidence de l'UE) des messages clés en matière de développement des politiques européennes (processus de Copenhague) conduisant à une meilleure compréhension de leurs implications dans la sphère d'élaboration de la politique intérieure - DG Élargissement maintenue au courant des progrès réalisés par les pays candidats à l'adhésion dans les domaines de la formation professionnelle et du marché du travail - Conformément aux programmes de l'UE, capacités développées au sein des institutions locales pour la préparation à l'adhésion et à la gestion des fonds structurels
	Informations nationales et transnationales, quantitatives et qualitatives, et analyses actualisées et capacité accrue des pays candidats en matière d'information et d'analyse	<ul style="list-style-type: none"> - La Commission apte à renforcer le processus d'adhésion, et en particulier les documents d'évaluation conjointe et les processus de Lisbonne/Copenhague, par l'information et l'analyse approfondie du développement des ressources humaines dans les pays candidats - Capacité accrue, dans les pays partenaires, à fournir des informations de haute qualité et une analyse des performances du marché du travail et des systèmes de formation à même d'étayer l'élaboration de politiques et le suivi. Ceci comprendra l'assistance aux pays dans leurs préparatifs de participation au ReferNet dans le cadre de l'adhésion
	Communication et coopération systématiques avec le Cedefop grâce à une mise en œuvre complète et efficace du cadre de coopération convenu conjointement Savoir-faire et expérience de pré-adhésion exploités pour les activités de l'ETF dans d'autres régions, notamment l'Europe du Sud-Est	<p>Des projets communs développés afin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soutenir la participation des pays candidats aux activités et réseaux du Cedefop - faciliter l'élaboration de politiques nationales conformes aux priorités clés de la coopération européenne et grâce à la diffusion de bonnes pratiques issues des 25 États membres - collecter des exemples de bonnes pratiques d'apprentissage tout au long de la vie dans les pays candidats
Soutien aux pays d'Europe du Sud-Est	Impact renforcé de l'investissement de l'UE en matière de développement des ressources humaines dans les pays d'Europe du Sud-Est, conformément aux politiques de relations extérieures de l'UE, par le biais d'une intervention au niveau du cycle de projet de la Commission européenne et d'un dialogue politique avec les pays partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - Cycle de programmation CARDS soutenu par l'expertise de l'ETF, conformément aux priorités de l'UE et en étroite collaboration avec les services de la Commission à Bruxelles et les délégations dans les pays partenaires - Contribution à la bonne mise en œuvre des projets CARDS en cours par des actions de suivi - UE et ses services informés régulièrement sur les progrès réalisés en matière de développement des ressources humaines grâce à la fourniture d'informations et d'analyses récentes - Sensibilisation accrue et messages sur les développements politiques de l'UE (processus de Lisbonne, de Copenhague) diffusés à grande échelle - Mise en œuvre de la Charte européenne des petites entreprises soutenue grâce à l'expertise et aux conseils fournis à la DG Entreprise et grâce à la sensibilisation dans les pays à l'importance du développement des compétences pour la croissance des PME et au consensus parmi les acteurs sur les mesures devant être prises pour combler les lacunes concernant l'esprit d'entreprise et autres compétences
	Informations et analyses approfondies (aux niveaux national et régional) sur les évolutions récentes en matière de développement des ressources humaines dans les pays d'Europe du Sud-Est, développées avec le soutien du réseau d'observatoires	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité accrue, dans les pays partenaires, à fournir des informations de haute qualité et une analyse des performances du marché du travail et des systèmes de formation à même d'étayer l'élaboration de politiques et le suivi - Meilleure collecte d'informations quantitatives et qualitatives plus détaillées (aux niveaux national et transnational) sur certains aspects spécifiques des analyses concernant l'enseignement et la formation professionnels et l'emploi aux niveaux national et transnational garantie par l'ETF à la CCE et au grand public - L'évaluation régionale entre pairs a fourni une analyse comparative sur certaines questions relatives au développement des ressources humaines et a permis de soumettre des recommandations politiques à la CCE et aux acteurs clés nationaux

Activité	Objectifs spécifiques	Résultats escomptés
	Capacités améliorées des acteurs nationaux à concevoir et mettre en œuvre des stratégies et politiques de développement des ressources humaines dans le cadre des politiques de l'UE	<ul style="list-style-type: none"> - Meilleure compréhension par les fonctionnaires de haut rang d'Europe du Sud-Est des politiques de l'UE et de leur pertinence et implications pour les mesures de réforme. Capacité accrue des décideurs politiques nationaux à concevoir et mettre en œuvre des politiques de développement des ressources humaines dans le domaine des stratégies d'apprentissage pour adultes, des cadres nationaux de qualifications, de la formation des enseignants et formateurs et du développement local - Coopération et échanges régionaux entre les pays de la région soutenus via l'organisation de manifestations régionales
Soutien aux pays de la région méditerranéenne	Impact renforcé de l'investissement de l'UE en matière de développement des ressources humaines dans les pays de la région méditerranéenne, conformément aux politiques de relations extérieures de l'UE, par le biais d'une intervention au niveau du cycle de projet de la Commission européenne et d'un dialogue politique avec les pays partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - Cycle de programmation MEDA soutenu par l'expertise de l'ETF, conformément aux priorités de l'UE et en étroite collaboration avec les services de la Commission à Bruxelles et les délégations dans les pays partenaires - Contribution assurée au développement des plans d'action relatifs à la politique européenne de voisinage dans les pays de la région concernés et soutien apporté au dialogue politique dans le contexte de la mise en œuvre des accords d'association - Analyse pertinente aux niveaux national et/ou régional sur les questions relatives au développement des ressources humaines pour soutenir la mise en œuvre des réformes et la conception des interventions futures - Conseils politiques formulés et actions de renforcement des capacités destinées aux acteurs des pays partenaires menées afin de soutenir la conception et la mise en œuvre de réformes systémiques - Politiques et méthodologies de l'UE (en particulier les approches innovantes du programme Leonardo da Vinci) diffusées dans la région - Programme régional MEDA Éducation et formation pour l'emploi mis en œuvre, conformément aux dispositions administratives et techniques
	Capacités nationales à collecter, analyser et prévoir les besoins en matière d'emploi/formation renforcées et échanges de bonnes pratiques encouragés pour favoriser la transparence et la comparabilité des données au niveau régional	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité accrue, dans certains pays partenaires, à fournir des informations de haute qualité et une analyse des performances du marché du travail et des systèmes de formation à même d'étayer l'élaboration de politiques et le suivi
	Approches innovantes et informations sur les questions clés intéressant la région pour soutenir la définition des futures politiques de l'UE et des pays partenaires et les interventions dans le domaine du développement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - Méthodologie pour l'analyse de l'impact de la formation continue sur les performances des entreprises et perspectives de carrière des travailleurs au Maroc développées - Une action pluriannuelle de développement conçue, portant sur l'enseignement et la formation professionnels dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie - Analyse des questions d'intérêt clé effectuée et actions de diffusion mises en œuvre
Soutien aux pays d'Europe orientale, du Caucase et d'Asie centrale	Impact renforcé de l'investissement de l'UE en matière de développement des ressources humaines dans les pays d'Europe orientale, du Caucase et d'Asie centrale, conformément aux politiques de relations extérieures de l'UE, par le biais d'une intervention au niveau du cycle de projet de la Commission européenne et d'un dialogue politique avec les pays partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - Cycle de programmation Tacis soutenu par l'expertise de l'ETF, conformément aux priorités de l'UE et en étroite collaboration avec les services de la Commission à Bruxelles et les délégations dans les pays partenaires - Impact de l'assistance de l'UE optimisé et capacités d'absorption des bénéficiaires renforcées. Engagement et appropriation accrus des acteurs. Capacités renforcées des gouvernements et des acteurs à concevoir et à mettre en œuvre les programmes de réforme nationaux de l'enseignement et de la formation professionnels - Analyse pertinente au niveau national des questions relatives au développement des ressources humaines pour soutenir la mise en œuvre des réformes et la conception des futures interventions de l'UE - Soutien apporté à la diffusion des politiques et méthodologies de l'UE dans la région (par exemple, questions relatives aux processus de Copenhague et de Bologne pour les voisins d'Europe de l'Est)
	Capacité renforcée des pays partenaires à collecter, synthétiser, analyser et exploiter les informations sur l'enseignement et la formation professionnels et l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Recommandations soumises aux décideurs politiques locaux et à la Commission européenne quant à la détermination des futurs programmes et priorités dans la région du Caucase - Capacité accrue, dans certains pays partenaires, à fournir des informations de haute qualité et une analyse des performances du marché du travail et des systèmes de formation à même d'étayer l'élaboration de politiques et le suivi - Informations analytiques appropriées produites par l'ETF comme nécessaire afin de soutenir ses propres initiatives, celles de la Commission européenne, d'autres bailleurs de fonds ou des initiatives locales

Activité	Objectifs spécifiques	Résultats escomptés
	Connaissances dans des domaines plus actuels exploitées pour concevoir la future assistance de l'UE dans la région	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances et expérience approfondies de l'ETF sur les stratégies de formation pour le développement local dans un contexte de réduction de la pauvreté partagées avec les services de la CCE, en appui à leur cycle de programmation - Méthodologie d'analyse de l'impact de la formation à la gestion sur le développement des entreprises dans la Fédération de Russie développée et testée - Activités concernant le développement des cadres de qualification en tant que partie intégrante des processus de réforme de l'enseignement et de la formation professionnels en cours dans les pays voisins d'Europe orientale soutenues
Développement de l'expertise	Expertise thématique conforme aux priorités de la Commission européenne développée parmi le personnel des départements opérationnels de l'ETF	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise du personnel opérationnel renforcée grâce à l'échange interne de connaissances et d'expériences - Développement de l'expertise renforcé grâce aux derniers outils et méthodologies disponibles y compris en matière de gestion de documents et de bibliothèque - Échange de connaissances amélioré entre l'ETF et le monde extérieur - Reconnaissance accrue de la qualité de l'expertise de l'ETF
Assistance technique au programme Tempus	Assistance à la mise en œuvre du programme Tempus assurée, en conformité totale avec les priorités et normes de la Commission, et au sein du cadre réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> - Projets Tempus sélectionnés pour financement dans le contexte d'un nombre croissant de candidatures - Projets évalués et performance des projets suivie - Visibilité du programme Tempus améliorée - Gestion des projets Tempus améliorée grâce aux outils de la technologie de l'information et aux workflows dans le contexte d'un nombre croissant de candidatures - Fonds de projet (pour les projets en cours avant 2003) et fonds opérationnels Tempus gérés - Développement général des programmes et soutien administratif assurés
Soutien organisationnel	Objectifs et ressources de l'ETF clairement définis pour 2007-09	<ul style="list-style-type: none"> - Priorités politiques de l'ETF et cadre de ressources pour 2007-09 confirmés par le conseil de direction
	Objectifs de l'ETF clairement définis pour 2005/06, affectation des ressources nécessaires pour les atteindre et capacité de l'ETF de démontrer et de rendre compte de ses réalisations	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisations de l'ETF et exécution du budget pour 2004, ainsi que les objectifs et ressources de l'ETF pour 2006, approuvés par le conseil de direction - Décharge accordée par le Parlement européen pour l'exercice 2003 - Programme de travail de l'ETF pour 2006 éclairé et enrichi grâce aux résultats des évaluations de l'ETF
	Améliorations de la politique et des procédures de l'ETF identifiées de façon systématique et exécutées en cours d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> - Conformité aux normes de contrôle interne. Second plan d'action mis en œuvre pour répondre aux exigences des normes de contrôle interne. Problèmes identifiés par la Cour des comptes et le service d'audit interne corrigés - Politiques et approches de l'ETF renforcées grâce à un échange systématique d'expérience et d'expertise avec d'autres agences de l'UE
	Organes statutaires de l'ETF gérés de manière efficace et efficiente conformément à leur mandat et aux conclusions de l'évaluation externe de 2003	<ul style="list-style-type: none"> - Activités réglementées, orientées et informées grâce à la contribution active des organes statutaires
Soutien administratif	Informations diffusées et échanges d'expertise, de connaissances et d'expériences encouragés via les publications, l'internet, les réunions et tout autre moyen approprié	<ul style="list-style-type: none"> - Meilleure visibilité de l'ETF, de son expertise, de ses produits et de ses services vis-à-vis des décideurs politiques, des experts, des praticiens des institutions européennes, des États membres, des pays partenaires et du public en général

Activité	Objectifs spécifiques	Résultats escomptés
	<p>Capacité d'assurer des services administratifs rentables renforcée, conformité totale avec les règlements de l'UE et meilleure réactivité face aux besoins des clients internes et externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modalités appropriées d'application du nouveau statut adoptées et mises en œuvre, conformément aux lignes directrices de la CCE - Compétences du personnel de l'ETF développées de manière efficace conformément à l'expertise requise pour accomplir sa mission - Tableau des effectifs de l'ETF établi en conformité avec les meilleures pratiques en vigueur au sein des institutions communautaires - Procédures pour l'enregistrement des documents, le classement et l'archivage conformes aux normes internes de contrôle - Approvisionnement en biens et services nécessaires pour les activités de l'ETF réalisé en conformité avec les règles de passation des marchés publics, de façon opportune et adaptée - Risques juridiques identifiés et maîtrisés - Infrastructure entretenue et évoluant en fonction des besoins de l'ETF - Dernières technologies de l'information pleinement exploitées pour fournir des services aux acteurs externes et internes - Futur logiciel de gestion financière déployé pour intégrer les exigences des nouveaux règlements financier et comptable - Système de gestion des documents conçu et lancé afin de permettre une gestion simple et sûre des documents et l'échange d'informations - Conformité totale de l'ETF avec les règlements financiers - Mesures actives adoptées pour évaluer et maîtriser les risques financiers des activités de l'ETF - Comptabilisation en créances et en dettes de l'ETF mise en œuvre avec succès

Déclaration de mission de l'ETF

En qualité de centre d'expertise, nous contribuons à un développement socio-économique durable en permettant à nos pays partenaires d'entreprendre une réforme de leur système d'enseignement et de formation professionnels, et ce principalement par le biais des programmes communautaires Phare, CARDS, Tacis et MEDA.

En partageant son expertise en matière d'enseignement et de formation professionnels dans diverses régions et cultures, la Fondation européenne pour la formation (ETF) aide les personnes à développer les capacités nécessaires à leur vie professionnelle. Elle encourage ainsi, dans les sociétés démocratiques respectant les droits de l'homme et la diversité culturelle, l'amélioration des conditions de vie et un sens actif de la citoyenneté.

L'ETF est une agence de l'Union européenne qui promeut les valeurs et les objectifs de celle-ci. L'activité de l'ETF repose en particulier sur la contribution essentielle apportée par l'enseignement et la formation professionnels à la compétitivité, l'employabilité et la mobilité dans les économies modernes.

Objectifs politiques

L'ETF œuvre dans quatre domaines de la politique de l'UE, à savoir relations extérieures; élargissement; éducation, formation et jeunesse; emploi et affaires sociales. La Commission européenne, guidée par la DG Éducation et culture, notre direction générale de tutelle, finance et coordonne les activités de l'ETF. L'ETF œuvre dans le cadre de l'agenda politique de l'UE en matière de relations extérieures défini par la DG Relations extérieures et la DG Élargissement, qui financent aussi les activités de l'ETF. Le travail de l'ETF repose sur les politiques en matière d'enseignement et de formation professionnels et d'emploi définies par la DG Éducation et culture et la DG Emploi. Les activités de l'ETF dans les pays partenaires sont menées en étroite coopération avec EuropeAid et les délégations de la CCE.

Nos objectifs politiques à moyen terme sont de garantir que :

- les pays candidats soient correctement préparés pour leur intégration dans l'UE et leur pleine contribution au succès de la stratégie européenne en matière d'éducation, de formation et d'emploi (stratégie de Lisbonne) ;
- les pays d'Europe du Sud-Est disposent de politiques d'éducation et de formation promouvant le développement économique et la cohésion sociale, qui sont considérés comme des conditions préalables à l'intégration des pays dans le grand mouvement politique et économique de l'Europe ;
- le développement du capital humain soit traité de façon plus globale et systémique devenant ainsi un instrument clé pour atteindre les objectifs du partenariat Euro-Med et de la politique européenne de voisinage, pour promouvoir la croissance économique, l'insertion sociale et un sens actif de la citoyenneté ;
- le développement du capital humain soit reconnu comme un facteur clé soutenant la réforme institutionnelle et administrative en Europe orientale, dans le Caucase et en Asie centrale, le renforcement du secteur privé et les mesures destinées à traiter les conséquences sociales de la transition, dont la réduction de la pauvreté.

Valeur ajoutée

La **valeur ajoutée** de l'ETF repose sur sa base de connaissances unique qui comprend :

- une expertise en matière de développement du capital humain et ses liens avec l'emploi. Cela inclut les compétences concernant l'adaptation des approches du capital humain dans l'UE et ses États membres au contexte des pays partenaires. Il s'agit aussi de connaissance et d'évaluation comparative des forces et des faiblesses des différentes stratégies de réforme ;
- une connaissance des pays partenaires et de leurs besoins et priorités ;
- une compréhension des politiques, priorités et instruments de l'UE en matière de relations extérieures.

Grâce à une combinaison de ces trois éléments, l'ETF fournit des conseils personnalisés à la Commission et aux pays partenaires pour mettre en œuvre une réforme durable. Ces conseils intègrent la politique

relative au capital humain et à l'emploi aux stratégies globales de développement économique et social des pays partenaires conformément aux priorités européennes en matière de relations extérieures.

Grâce à une base de compétences bien établie, l'ETF est bien placée pour fournir des conseils personnalisés alors que les connaissances spécialisées sur la réforme du capital humain sont de plus en plus rares au sein des agences de développement et des bailleurs de fonds.

La valeur ajoutée de l'ETF est renforcée par les différents réseaux qu'elle gère. Nous exploitons les connaissances existant dans nos réseaux pour fournir nos services à la Commission et aux pays partenaires. Il existe trois types de réseaux :

- les réseaux d'acteurs au sein de chacun des pays partenaires viennent étayer une approche basée sur la consultation et l'appropriation des réformes aux niveaux national et local ;
- les réseaux d'agences de développement et d'organisations de bailleurs de fonds bilatérales/multilatérales constituent une plate-forme d'échange d'expertise et d'approches en matière de réforme ;
- les réseaux internationaux d'acteurs de différents pays partenaires, des États membres de l'UE et d'autres organisations multilatérales (telles que les observatoires nationaux et le collège consultatif) permettent d'échanger des compétences au sein et entre pays et régions.

L'ETF est une agence de l'UE bien établie. Elle est pleinement intégrée à la famille des institutions européennes et ses activités sont dictées par les politiques et priorités de l'UE. En tant qu'agence de l'UE, l'ETF fournit des conseils basés sur les meilleures pratiques de l'UE et ses États membres. Cela permet aux pays partenaires de développer leur approche de réforme en se basant sur une compréhension globale du patrimoine de l'UE dans ce domaine. En tant qu'organisation internationale, l'ETF est aussi bien placée pour servir d'intermédiaire neutre dans le processus de réforme. L'agence peut réunir différents groupes d'acteurs et fournir des conseils d'experts objectifs.

Leçons tirées des expériences passées

Pour élaborer son programme de travail, l'ETF se base sur les **leçons tirées** au cours de la dernière décennie d'activités. Les principales leçons peuvent être résumées comme suit.

- Chaque pays partenaire a des traditions et un contexte propres. On ne peut mettre en place une réforme durable qu'avec des politiques adaptées aux spécificités de chacun des pays partenaires et développées en consultation avec les décideurs politiques locaux. On ne peut se contenter de plagier les politiques d'autres pays.
- La réforme dépend grandement de la capacité des institutions et des parties prenantes du pays partenaire à mener à bien les changements. Les mesures relatives au renforcement des capacités constituent donc une condition préalable à la réussite de toute réforme. En particulier, le renforcement des capacités devrait cibler les possibles «agents de changement» au sein du système d'enseignement et de formation professionnels.
- La réforme doit être axée sur le système plutôt que sur les projets. La réforme durable doit reposer sur un agenda politique de réforme stable et bien établi que les acteurs locaux et leurs institutions se sont entièrement appropriés.
- Il faut du temps pour opérer une véritable réforme du système. L'investissement du pays partenaire et des agences extérieures dans la réforme doit être réalisé dans une perspective à long terme.
- L'ETF doit entretenir et enrichir sa base de connaissances et ses réseaux pour rester à l'avant-garde.
- L'ETF doit adopter une approche proactive et souple. Elle doit travailler en étroite collaboration avec la Commission pour répondre et anticiper les demandes, mais aussi garantir une communication structurée avec le Parlement européen et le Conseil.
- En tant qu'agence de l'UE, l'ETF doit respecter scrupuleusement les normes communautaires de gestion et d'administration, bien qu'elles doivent parfois être adaptées à la taille et au contexte opérationnel de l'agence.

Risques et hypothèses

Il existe toutefois un certain nombre de **risques** susceptibles d'affecter la réalisation des objectifs politiques de l'ETF au niveau de l'agence. Dans la mesure du possible, nous tenterons de prévenir les impacts négatifs de ces risques en menant des actions ciblées. Les principaux risques sont les suivants.

- Changements possibles dans les politiques, priorités, instruments et structures de l'UE en matière de relations extérieures. L'ETF renforcera sa communication avec les institutions communautaires et notamment la Commission, de manière à pouvoir adapter ses compétences, activités et pratiques de travail aux priorités de l'UE. Nous devons travailler en rapport étroit avec la Commission et de façon proactive afin de fournir des contributions pertinentes et opportunes. De même, nous veillerons à être prêts à soutenir la préparation de nouveaux instruments, programmes et mécanismes de mise en œuvre en matière de relations extérieures pertinents pour nos pays partenaires. Enfin, nous garantirons que le développement du personnel de l'ETF, et notamment le développement de son expertise porte sur les nouvelles exigences en matière d'expertise découlant de ces changements.
- Changements politiques au sein des pays partenaires. Les régions dans lesquelles nous intervenons sont instables. Cette caractéristique peut avoir un impact important, quoique difficile à prévoir, sur les politiques et programmes de relations extérieures de l'UE. Ces changements se répercutent sur notre propre programme de travail. Il peut s'agir de problèmes régionaux complexes comme au Moyen-Orient ou d'une situation politique incertaine dans certains pays partenaires. Les changements de gouvernement fréquents dans les pays partenaires peuvent bloquer ou au contraire stimuler le processus de réforme. Les mesures de renforcement des capacités institutionnelles, qui constituent un thème prioritaire des interventions de la Commission et de l'ETF, peuvent contribuer à réduire les répercussions des changements politiques sur les processus de réforme à long terme.
- Capacité limitée de beaucoup de nos pays partenaires à absorber l'assistance fournie par l'UE et autres bailleurs de fonds. Nous tenterons de traiter ce risque en encourageant les approches de l'apprentissage politique qui sensibilisent les organisations et les personnes sur les différentes options politiques à leur disposition. En outre, nous renforcerons notre coopération avec d'autres bailleurs de fonds pour combiner de façon plus fructueuse les projets d'assistance.
- Absence de reconnaissance de l'enseignement et de la formation professionnels en tant qu'éléments majeurs du développement du capital humain et du marché du travail dans nos pays partenaires. Nous exploiterons toutes les ressources humaines, financières et pédagogiques à notre disposition ainsi que notre renommée en tant que facilitateur, pour favoriser le débat et les avancées sur cette question.

Objectifs par activité, indicateurs de performance et ressources

Suite à notre document sur les perspectives à moyen terme de l'ETF pour la période 2004-06, nous avons divisé notre travail en huit activités qui nous permettent de répondre aux besoins de la Commission et autres parties prenantes :

1. **soutien à l'élargissement**
2. **soutien aux pays d'Europe du Sud-Est**
3. **soutien aux pays de la région méditerranéenne**
4. **soutien aux pays d'Europe orientale, du Caucase et d'Asie centrale**
5. **développement de l'expertise¹**
6. **assistance technique au programme Tempus**
7. **soutien organisationnel²**
8. **soutien administratif³.**

¹ Concerne le développement de l'expertise au sein de l'ETF sur des questions clés liées à l'enseignement et à la formation professionnels et au marché du travail qui permettent à l'organisation de continuer à jouer son rôle en tant que centre d'expertise.

² Concerne les activités générales de gestion, coordination, développement, représentation extérieure, planification, budgétisation, contrôle et évaluation de l'ETF. Comprend la Direction, l'unité Planification, contrôle et évaluation ainsi qu'un pourcentage du temps de travail du personnel de l'unité Communication extérieure.

Chacune des activités régionales (1 à 4) est divisée en trois types de services appelés «volets» :

1. **Soutien des programmes communautaires et diffusion des politiques de l'UE:** nous fournissons une expertise et des conseils pour identifier et analyser les besoins et les priorités ainsi que sur des questions spécifiques liées aux stades suivants du cycle de projet, à savoir programmation; identification, conception et évaluation du projet; contrôle du contenu des activités; évaluation et étude de l'impact; diffusion. Nous jouons un rôle important en tant que facilitateur pour l'apprentissage politique et les prises de décisions politiques dans nos pays partenaires en partageant et en présentant les politiques, méthodologies et bonnes pratiques communautaires pertinentes. L'ETF aide notamment à faire rebondir dans nos pays partenaires, les approches novatrices de DRH qui se dégagent des programmes européens tels que Leonardo da Vinci. Nous œuvrons aussi à la promotion de la coopération entre pays partenaires et entre régions.
2. **Fourniture et analyse d'informations et de données pour le compte de la Commission et des pays partenaires:** nous fournissons des informations et des analyses comparatives approfondies à la Commission européenne. Nous soutenons aussi nos pays partenaires en développant leur capacité à long terme à collecter et analyser les informations liées au marché du travail et à l'enseignement et à la formation professionnels conformément aux normes internationales, de façon à étayer l'élaboration de politiques et le suivi. Ce volet est également utilisé pour échanger avec les pays partenaires, de façon structurée, des informations sur les approches développées dans l'UE et les États membres dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels. En 2005, nous compléterons une révision de notre approche en matière de fourniture et d'analyse d'informations sur les pays partenaires et les observatoires nationaux à l'œuvre dans les pays candidats, l'Europe du Sud, l'Europe orientale, le Caucase et l'Asie centrale. Les résultats de cette étude seront utilisés afin de renforcer notre travail dans ce domaine en 2005.
3. **Activités de développement:** dans chaque région, un petit nombre de nos activités viseront à préparer le terrain pour mettre en place d'éventuelles mesures plus substantielles à un stade ultérieur. Ce sont ces activités de développement qui nous permettent d'encourager et de soutenir l'innovation dans les pays partenaires via toute une gamme de thèmes liés aux économies et aux marchés du travail en transition. Les résultats de ces initiatives pilotes doivent aussi contribuer à accroître les connaissances de l'ETF et ainsi renforcer son développement en tant que centre d'expertise.

³ Concerne les éléments des unités Finances, Services juridiques, Personnel, Services informatiques et techniques et Communication extérieure consacrés à l'administration de l'ETF en tant que telle et non au soutien des activités opérationnelles. Le temps consacré directement par les membres de ces services pour soutenir les activités opérationnelles est compris dans les activités 1 à 6.

Ressources globales par activité

Activité	Affectation du personnel de base ⁴	Total statutaire EBA	RESSOURCES BUDGÉTAIRES			Fonds des projets ⁵	Budget total
			Coûts du personnel	Missions	Administration et infrastructure	Titre 3	Titres 1, 2 & 3
			Titre 1	Titre 1	Titre 2		
			(Titre 1)	(Titre 1)	(Titre 2)	(Titre3)	(Titres 1 à 3)
Élargissement (Phare)	6	8,5	922 495	76 675		757 275	1 756 445
Europe du SE (CARDS)	9	12,0	1 302 346	156 113		1 240 275	2 698 734
Région méditerranéenne (MEDA)	10	12,0	1 302 346	162 503		1 314 275	2 779 124
Europe orientale, Caucase et Asie centrale (Tacis)	8	11,0	1 193 817	172 103		1 287 275	2 653 195
Développement de l'expertise	10	12,0	1 302 346			110 000	1 412 346
Assistance technique Tempus ⁶						0	
<i>CARDS</i>	4	4,5	488 380	20 432		0	508 812
<i>Tacis</i>	8	9,0	976 760	22 525		0	999 285
<i>MEDA</i>	8	8,5	922 495	21 268		0	943 763
Total Tempus	20	22	2 387 635	64 225		0	2 451 860
Soutien organisationnel	9	9,0	976 760	71 649		266 900 ⁷	1 315 860
Soutien administratif	32	17,5	1 899 255	56 732		24 000 ⁸	3 432 987
Total	104	104,0	11 287 000	760 000	1 453 000	5 000 000	18 500 000

⁴ Agents temporaires, conformément au tableau des effectifs 2005.

⁵ Fonds nécessaires pour financer les interventions de l'ETF dans les pays partenaires. Généralement, ces fonds sont utilisés pour organiser des conférences et des séminaires, y compris les réunions régionales du collège consultatif. Ils sont également utilisés pour la documentation, les publications et traductions attribuables à ces activités.

⁶ Le total RH (EPT) n'inclut pas encore le personnel supplémentaire nécessaire suite à l'élargissement.

⁷ Cela comprend 120 000 euros pour financer le plan annuel d'évaluation de 2005. En 2004, cette activité a été financée dans le cadre du développement de l'expertise.

⁸ Frais d'assurance.

Soutien à l'élargissement

Suite à l'intégration réussie des dix nouveaux États membres dans l'Union européenne, à laquelle l'ETF a contribué depuis le début de ses activités en promouvant leur processus de réforme dans le domaine du développement des ressources humaines, l'ETF concentrera son travail sur les autres pays adhérents et candidats.

Notre soutien continu à ces pays s'inscrit dans le cadre des étapes respectives de leur processus et stratégie globale de pré-adhésion.

Les processus politiques en cours concernant les pays candidats influenceront notre soutien de l'élargissement. En ce qui concerne la Turquie, le principal objectif est de mettre en œuvre entièrement la stratégie de pré-adhésion et de soutenir et d'accélérer le processus de réforme en vue de respecter l'étape clé de lancement des négociations d'adhésion. La décision du Conseil européen sur le statut de la Turquie, qui est attendue en décembre 2004, peut avoir un impact sur le type de services devant être fourni par l'ETF. En ce qui concerne la Bulgarie et la Roumanie, qui sont considérées comme faisant partie intégrante du processus d'élargissement en cours, le principal défi sera d'accélérer et d'achever les préparatifs de pré-adhésion afin que ces pays deviennent membres d'ici début 2007. Pour la Roumanie, cela signifie en 2005 un soutien continu apporté aux programmes annuels et pluriannuels pour préparer l'adhésion et le recours futur aux mécanismes des fonds structurels. En particulier, nous contribuerons à la stratégie du marché du travail et à l'intégration des minorités dans le système d'enseignement et de formation professionnels, ainsi qu'au suivi et à l'évaluation. En ce qui concerne la Croatie, la récente décision du Conseil européen de juin 2004, avalisant sa candidature et lui accordant le statut de pays candidat, prépare le terrain pour l'intégrer dans nos efforts visant à soutenir l'élargissement.

Notre approche de l'élargissement sera guidée par les leçons tirées de notre expérience passée avec les pays candidats, en particulier concernant les principaux défis à relever et les lacunes à traiter, tels que :

- la nécessité de renforcer la coordination et les partenariats entre ministères, partenaires sociaux et autres parties prenantes en vue d'accroître l'efficacité du soutien de l'UE et l'élaboration de politiques internes ;
- l'investissement et le soutien continus en matière de renforcement des capacités institutionnelles des acteurs précédents afin d'aborder les processus de réforme de manière concertée et d'améliorer la continuité et la stabilité du processus d'élaboration de politiques internes ;
- la nécessité de conserver les possibilités de travail en réseau et d'échange d'expériences avec les nouveaux États membres qui aideront les pays candidats et autres pays partenaires à tirer les leçons du processus d'élargissement précédent ;
- la nécessité d'une participation plus efficace des quatre pays aux discussions européennes sur la coopération en matière d'enseignement et de formation professionnels grâce à une meilleure sensibilisation des acteurs et à des liens plus ouverts sur les discussions politiques nationales.

À la lumière du contexte général présenté ci-dessus, l'objectif global de notre soutien reste la préparation efficace des pays à leur intégration dans l'UE et leur pleine contribution au succès de la stratégie européenne en matière d'éducation, de formation et d'emploi (stratégie de Lisbonne). Nous exploiterons et ferons fructifier l'expérience et le savoir-faire précieux acquis grâce à notre coopération de longue date avec les dix nouveaux États membres et l'aide que nous leur avons apportée.

Dans ce cadre, nous avons identifié les actions prioritaires suivantes :

- fournir une aide appropriée aux services de la Commission concernant :
 - le suivi des politiques et mesures nationales liées aux cibles, objectifs et priorités de la stratégie européenne en matière d'éducation, de formation et d'emploi via des contributions analytiques ciblées et des évaluations ;
 - le processus de programmation de l'aide européenne dans le domaine du développement des ressources humaines et des stratégies du marché du travail visant également la préparation au nouvel instrument d'assistance à la pré-adhésion. L'ETF apportera notamment compétences et informations régulières dans le cadre de la conception, du contrôle et de

- l'évaluation des programmes et projets financés par l'UE dans les domaines cités précédemment ;
- le soutien de la participation plus systématique des pays dans les diverses plates-formes européennes établies dans le contexte d'une coopération européenne accrue en matière d'enseignement et de formation professionnels (processus de Copenhague) ;
 - renforcer les capacités des pays pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de développement des ressources humaines et du marché du travail dans le cadre des programmes pertinents de pré-adhésion ;
 - continuer de soutenir une plus grande familiarisation des acteurs des pays candidats aux évolutions politiques européennes dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie et en particulier de l'enseignement et de la formation professionnels (par exemple, le processus de Copenhague) ainsi que l'intégration des résultats de ces évolutions dans leurs processus nationaux d'élaboration de politiques. Dans la mesure du possible, ceci se fera dans le cadre des initiatives de la présidence de l'UE ;
 - cibler la coopération avec le Cedefop sur les questions qui aideront de façon plus efficace les pays candidats à être entièrement engagés et à respecter les politiques européennes ainsi qu'à leur intégration future aux réseaux et activités du Cedefop. Ce processus comprendra une révision des approches de l'ETF à l'information et à l'évaluation des contributions des observatoires nationaux dans les pays candidats, et ce également dans la perspective d'une pleine participation des pays au ReferNet ;
 - se fonder sur l'expertise développée via notre soutien au processus d'élargissement et l'exploiter le cas échéant comme une précieuse contribution à nos activités prévues dans d'autres régions, en particulier en Europe du Sud-Est.

Élargissement

Volet	Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs ⁹	Réf. projet
Soutien à la CCE	Impact renforcé de l'investissement de l'UE en matière de développement des ressources humaines dans les pays candidats, conformément aux politiques de pré-adhésion de l'UE, par le biais d'une intervention au niveau du cycle de projet de la Commission européenne et d'un dialogue politique avec les pays partenaires	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cycle de programmation Phare soutenu par l'expertise de l'ETF, conformément aux priorités de l'UE et en étroite collaboration avec les services de la Commission à Bruxelles et les délégations dans les pays partenaires 2. Contribution analytique fournie, à la demande de la DG Emploi et affaires sociales, au processus de suivi de la mise en œuvre des priorités identifiées dans les documents d'évaluation conjointe de la politique de l'emploi ainsi qu'à leur préparation à la stratégie européenne pour l'emploi et au Fonds social européen 3. Sensibilisation et diffusion étendue (si possible en coordination avec la présidence de l'UE) des messages clés en matière de développement des politiques européennes (processus de Copenhague) conduisant à une meilleure compréhension de leurs implications dans la sphère d'élaboration de la politique intérieure 4. DG Élargissement maintenue au courant des progrès réalisés par les pays candidats à l'adhésion dans les domaines de la formation professionnelle et du marché du travail 5. Conformément aux programmes de l'UE, capacités développées au sein des institutions locales pour la préparation à l'adhésion et à la gestion des fonds structurels 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Conseils et avis régulièrement fournis à la DG Élargissement et aux délégations de la CCE sur les documents de programmation et les fiches de projet Phare 1.2. Participation, dans les pays candidats, aux réunions de programmation et d'examen de projets et comités d'orientation/d'évaluation 2.1. Contribution analytique apportée à la demande des services de la CCE dans les réunions d'avancement concernant les documents d'évaluation conjointe en BG et RO 3.1. Organisation d'événements ciblés pour diffuser les résultats du processus de Lisbonne/Copenhague aux parties prenantes dans les pays candidats 3.2. Participation de l'ETF au calendrier de la présidence de l'UE 4.1. Rapports sur l'examen des progrès relatifs à la réforme de la formation professionnelle en BG, CRO, RO, TK soumis à la DG Élargissement d'ici le 1^{er} juillet 2005, en tant que contribution aux rapports annuels réguliers 5.1. Formation des parties prenantes nationales et régionales lors de plusieurs ateliers sur le renforcement des institutions 	<p>WP05-11-01 WP05-11-02 WP05-11-03</p>

Volet	Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs ⁹	Réf. projet
Informations et analyses	Informations nationales et transnationales, quantitatives et qualitatives, et analyses actualisées et capacité accrue des pays candidats en matière d'information et d'analyse	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Commission apte à renforcer le processus d'adhésion, et en particulier les documents d'évaluation conjointe et les processus de Lisbonne/Copenhague, par l'information et l'analyse approfondie du développement des ressources humaines dans les pays candidats 2. Capacité accrue, dans les pays partenaires, à fournir des informations de haute qualité et une analyse des performances du marché du travail et des systèmes de formation à même d'étayer l'élaboration de politiques et le suivi. Ceci comprendra l'assistance aux pays dans leurs préparatifs de participation au ReferNet dans le cadre de l'adhésion 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Rapports sur l'examen des progrès soumis d'ici le 1^{er} juillet, analyse transnationale réalisée fin 2005 2.1 Rapports et autres produits/services contractuels fournis conformément au plan de travail convenu 2.2. Services de rapports et de documentation fournis par les observatoires nationaux au Cedefop conformément aux échéances du Cedefop 	WP05-12-04
Développement	Communication et coopération systématiques avec le Cedefop grâce à une mise en œuvre complète et efficace du cadre de coopération convenu conjointement Savoir-faire et expérience de pré-adhésion exploités pour les activités de l'ETF dans d'autres régions, notamment l'Europe du Sud-Est	Des projets communs sont développés afin de : <ol style="list-style-type: none"> 1. soutenir la participation des pays candidats aux activités et réseaux du Cedefop 2. faciliter l'élaboration de politiques nationales conformes aux priorités clés de la coopération européenne et grâce à la diffusion de bonnes pratiques issues des 25 États membres 3. collecter des exemples de bonnes pratiques d'apprentissage tout au long de la vie dans les pays candidats 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Projets ou initiatives communs développés par le Cedefop dans certains domaines thématiques spécifiques (voir annexe) 2.1 Quatre ateliers européens de discussion organisés dans les pays candidats et autres pays partenaires, en vue de diffusion sur le processus de Copenhague 3.1 Utilisation par les pays candidats d'ici fin 2005 de la base de données sur l'apprentissage tout au long de la vie établie au Cedefop avec la contribution de l'ETF en matière de méthodologie et d'exemples 	WP05-13-05

Projets proposés pour soutenir l'élargissement

Projet n°	Pays partenaires	Titre du projet	Affectation des ressources humaines	Affectation des fonds du projet
Soutien aux programmes communautaires et diffusion des politiques de l'UE				
WP05-11-01	BG, RO, TR, CRO	Demandes de la Commission	2,5	50 000
WP05-11-02	BG, RO, TR, CRO	Examen des progrès relatifs à la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels	0,1	p.m.
WP05-11-03	BG, RO, TR, CRO	Renforcement des institutions	0,8	272 000
Sous-total			3,4	322 000
Fourniture et analyse d'informations et de données				
WP05-12-04	BG, RO, TR, CRO	Renforcement des capacités en matière d'information et d'analyse	0,3	100 000
Sous-total			0,3	100 000
Activités de développement				
WP05-13-05	BG, RO, TR, CRO	Activités comprenant la mise en œuvre du programme de coopération avec le Cedefop	1,3	130 000
Sous-total			1,3	130 000
0,7 x secrétaire + 0,3 chef de département			1,0	
Coûts de la réunion régionale du collège consultatif, et de la documentation, des publications et traductions attribuables aux activités citées ci-dessus				205 275
Total département			6,0	757 275

Soutien aux pays d'Europe du Sud-Est

Les Conseils européens de Feira (juin 2000) et Thessalonique (juin 2003) ont donné aux pays d'Europe du Sud-Est l'espoir sérieux d'une prochaine adhésion à l'UE. L'agenda de Thessalonique prévoit l'introduction d'un certain nombre d'instruments (y compris les partenariats européens) au processus de stabilisation et d'association qui aidera les pays d'Europe du Sud-Est dans leur processus de pré-adhésion. Toutefois, comme le montre le troisième *Rapport annuel sur le processus de stabilisation et d'association en faveur de l'Europe du Sud-Est*, ces pays devront faire face à de nombreux défis afin de gérer leur processus de transformation économique et sociale. Les taux de chômage élevés, une grande partie de la population en dessous du seuil de pauvreté, la lente restructuration économique, une conjoncture médiocre et la faible compétitivité des industries constituent les principaux défis. Une forte croissance économique et une bonne cohésion sociale sont essentielles pour que ces pays nouent des relations plus étroites avec l'UE. Les premiers partenariats européens préparés par la Commission européenne et soumis au Conseil européen pour approbation placent le soutien de l'emploi et de l'enseignement et de la formation professionnels comme une des priorités d'action future pour la croissance économique dans la plupart des pays de la région. Ceci est conforme aux stratégies européennes de Lisbonne et Copenhague et à la stratégie européenne pour l'emploi qui reconnaît largement l'importance du développement du capital humain grâce à l'apprentissage tout au long de la vie pour favoriser l'emploi, la productivité, la compétitivité et la croissance économique ainsi que la cohésion sociale.

Notre expérience nous a montré que les pays de la région ne considèrent pas encore le développement du capital humain comme faisant partie intégrante de leur développement économique et social. Le soutien de l'enseignement et de la formation professionnels n'est pas une priorité de leur agenda politique. Les principales lacunes sont identifiées dans le domaine de la formation pour adultes. Les efforts pour accroître l'employabilité des nombreux chômeurs et en particulier des groupes pauvres de la population ainsi que pour inculquer l'esprit d'entreprise aux jeunes et aux adultes par l'enseignement et la formation sont encore fragmentaires, ponctuels et limités. Il n'y a pas encore de politiques ni de mesures visant à garantir l'adaptabilité des travailleurs en vue de la restructuration économique des entreprises et des besoins urgents d'accroître leur productivité et leur compétitivité. Des efforts plus systématiques sont nécessaires pour aider les pays de la région à mieux appréhender les liens directs entre l'éducation et la formation, le développement et la cohésion sociale, qui sont aujourd'hui largement reconnus dans l'UE et pour promouvoir les politiques destinées à les étayer.

L'élaboration de politiques pour la modernisation de l'offre d'enseignement et de formation professionnels dans le cadre du système éducatif formel (au niveau secondaire) peut encore être améliorée. Toutefois, on note deux facteurs restrictifs. Premièrement, la mise en œuvre de ces politiques butte souvent sur des capacités limitées, et des efforts supplémentaires sont nécessaires pour renforcer la capacité du personnel au sein des ministères de l'éducation et autres agences ainsi que des enseignants, formateurs, directeurs d'école et autres acteurs locaux à appliquer les réformes. Deuxièmement, les politiques existantes pour la modernisation du système d'enseignement et de formation professionnels sont parfois perturbées par les changements de gouvernement national et par un manque d'engagement à appliquer les décisions du gouvernement précédent ou un changement d'orientation des réformes. Cette discontinuité est principalement due à l'absence d'approches participatives et au fait de ne pas faire participer une vaste gamme de parties intéressées aux décisions relatives à l'élaboration de politiques, afin de promouvoir une compréhension commune des défis et des actions nécessaires. Davantage d'efforts doivent être déployés pour promouvoir une approche de partenariat dans l'élaboration de politiques.

Enfin, le nombre important de bailleurs de fonds actifs dans le domaine de l'enseignement et de la formation exploite souvent à outrance les capacités limitées de ces petits pays. Dans le même sens, étant donné que ces pays ont une faible capacité à évaluer la pertinence des projets de bailleurs de fonds et à investir davantage dans les projets fructueux, l'impact des projets des bailleurs de fonds sur la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels n'est pas clair. Une meilleure coordination des bailleurs de fonds et des efforts plus concertés pour aider ces pays à élaborer leurs propres stratégies de réforme de l'enseignement et de la formation professionnels et de développement du capital humain en exploitant l'expérience des projets pilotes financés par les bailleurs de fonds, aiderait à réduire le risque de fragmentation continue.

Notre objectif est de soutenir le développement des ressources humaines grâce à de meilleures politiques d'enseignement et de formation afin de promouvoir le développement économique et la

cohésion sociale. Il s'agit de conditions préalables nécessaires pour l'intégration des pays au grand mouvement politique et économique de l'Europe. Dans ce cadre, nos objectifs spécifiques dans la région sont les suivants.

Nous apporterons un soutien à la Commission pour :

- le processus de programmation de l'aide européenne dans le domaine du développement des ressources humaines et des stratégies du marché du travail visant également la préparation à l'instrument d'assistance à la pré-adhésion prévu pour 2007 ;
- le suivi du processus de stabilisation et d'association en fournissant des informations sur le développement des ressources humaines dans les pays de la région et en évaluant les besoins et les priorités de développement futur à partir des résultats des examens et des analyses ciblées du marché du travail pour les rapports nationaux annuels et les partenariats européens ;
- la mise en œuvre du cycle de projet CARDS en contribuant à la conception et au contrôle du contenu des projets CARDS liés au développement des ressources humaines ;
- le suivi de la mise en œuvre de la Charte européenne des PME en sensibilisant les pays à l'importance du développement des compétences pour la croissance des PME et l'élaboration de recommandations pour de nouvelles actions convenues par les parties prenantes nationales.

En second lieu, nous compléterons en 2005 une révision de nos approches à l'information et à l'évaluation des contributions des observatoires nationaux dans les pays partenaires. En exploitant les résultats de cette étude, nous renforcerons notre capacité à collecter des informations actualisées sur les évolutions dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels et du marché du travail et à entreprendre des analyses approfondies aux niveaux national et régional. Un accent particulier sera placé sur le renforcement des capacités des acteurs locaux pour améliorer les informations quantitatives ciblées fournies pour justifier les besoins et les réalisations.

Enfin, nous travaillerons au développement de l'expertise et au renforcement des capacités d'une vaste gamme d'acteurs/parties prenantes et faciliterons les échanges d'expériences et la coopération dans la région en :

- familiarisant les pays avec les approches et politiques communautaires dans le domaine du développement du capital humain, en particulier avec les principes d'apprentissage tout au long de la vie, les résultats du processus de Lisbonne/ Copenhague et la stratégie européenne pour l'emploi et en explorant les possibilités de les intégrer à la formulation des politiques nationales ; et
- instaurant des projets novateurs dans les domaines de la formation pour adultes, les cadres de qualification nationaux, la formation des enseignants et les stratégies de formation pour le développement local ; tous les projets innovants viseront à une meilleure compréhension des questions, à l'exploration des solutions les plus appropriées compte tenu du contexte local, au développement d'une réflexion stratégique et à la promotion d'une approche de partenariat dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

Europe du Sud-Est

Volet	Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Réf. projet
Soutien à la CCE	Impact renforcé de l'investissement de l'UE en matière de développement des ressources humaines dans les pays d'Europe du Sud-Est, conformément aux politiques de relations extérieures de l'UE, par le biais d'une intervention au niveau du cycle de projet de la Commission européenne et d'un dialogue politique avec les pays partenaires	1. Cycle de programmation CARDS soutenu par l'expertise de l'ETF, conformément aux priorités de l'UE et en étroite collaboration avec les services de la Commission à Bruxelles, les délégations et l'AER dans les pays partenaires	1.1. Fiches de projet et TDR pour sept nouveaux projets CARDS liés au développement des ressources humaines fournies aux services de la Commission (y compris l'AER)	WP05-21-01 WP05-21-02 WP05-21-03 WP05-21-04 WP05-21-05
		2. Contribution à la bonne mise en œuvre des projets CARDS en cours par des actions de suivi	2.1. Au moins deux rapports de suivi pour les projets CARDS en cours par pays fournis aux services de la Commission d'ici fin 2005	
		3. UE et ses services informés régulièrement sur les progrès réalisés en matière de développement des ressources humaines grâce à la fourniture d'informations et d'analyses récentes	3.1. Contributions ciblées concernant les rapports sur le PSA ¹⁰ et les partenariats européens fournies à la Commission d'ici mai 2005 3.2. Études sur le marché du travail dans quatre pays fournies à la Commission d'ici septembre 2005	
		4. Sensibilisation accrue et messages sur les développements politiques de l'UE (processus de Lisbonne, de Copenhague) diffusés à grande échelle	4.1. Au moins un événement national par pays et un événement régional pour la diffusion des résultats du processus de Copenhague organisés d'ici fin 2005	
		5. Mise en œuvre de la Charte européenne des petites entreprises soutenue grâce à l'expertise et aux conseils fournis à la DG Entreprise et grâce à la sensibilisation dans les pays à l'importance du développement des compétences pour la croissance des PME et au consensus parmi les acteurs sur les mesures devant être prises pour combler les lacunes concernant l'esprit d'entreprise et autres compétences	5.1. Création de groupes nationaux d'acteurs pour suivre le développement des compétences pour les PME (dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la Charte européenne des PME) dans chaque pays d'ici février 2005; élaboration et approbation, par ces groupes, du rapport sur le suivi dudit développement et de recommandations en vue d'actions supplémentaires d'ici fin 2005	

¹⁰ PSA: processus de stabilisation et d'association

Volet	Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Réf. projet
Fourniture d'informations	Informations et analyses approfondies (aux niveaux national et régional) sur les évolutions récentes en matière de développement des ressources humaines développées avec le soutien du réseau d'observatoires	1. Capacité accrue, dans les pays partenaires, à fournir des informations de haute qualité et une analyse des performances du marché du travail et des systèmes de formation à même d'étayer l'élaboration de politiques	1.1 Élaboration de rapports nationaux et de fiches d'informations sur la formation professionnelle et le marché du travail pour tous les pays d'ici septembre 2005	WP05-22-06
		2. Meilleure collecte d'informations quantitatives et qualitatives plus détaillées (aux niveaux national et transnational) sur certains aspects spécifiques des analyses concernant l'enseignement et la formation professionnels et l'emploi aux niveaux national et transnational fournies à la CCE et au grand public	2.1. Sept études sur l'orientation professionnelle entreprises d'ici décembre 2005 2.2. Développement et diffusion d'une série complète d'indicateurs clés sur la formation professionnelle et le marché du travail d'ici décembre 2005 2.3. Analyse transnationale à partir des sept études sur le marché du travail finalisée d'ici décembre 2005	
		3. L'évaluation régionale entre pairs fournit une analyse comparative sur certaines questions relatives au développement des ressources humaines et permet de soumettre des recommandations politiques à la CCE et aux acteurs clés nationaux	3.1 Rapport sur l'évaluation régionale entre pairs finalisé et discuté en séminaire d'ici fin 2005	

Volet	Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Réf. projet
Développement	Capacités améliorées des acteurs nationaux à concevoir et mettre en œuvre des stratégies et politiques de développement des ressources humaines dans le cadre des politiques de l'UE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meilleure compréhension par les fonctionnaires de haut rang d'Europe du Sud-Est des politiques de l'UE et de leur pertinence et implications pour les mesures de réforme. Capacité accrue des décideurs politiques nationaux à concevoir et mettre en œuvre des politiques de développement des ressources humaines dans le domaine des stratégies d'apprentissage pour adultes, des cadres nationaux de qualifications, de la formation des enseignants et formateurs et du développement local 2. Coopération et échanges régionaux entre les pays de la région soutenus via l'organisation de manifestations régionales 	<p>1. & 2. Analyses et documents stratégiques élaborés par l'ETF ; les projets de développement sur la stratégie pour l'apprentissage des adultes (SAA), du cadre national de qualifications (CNQ), et de la formation des enseignants et des formateurs (FEF) et du développement local sont peaufinés et intègrent les concepts de l'UE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation des principaux acteurs clés de chaque pays dans le cadre d'au moins quatre séminaires de renforcement des capacités organisés au niveau national sur la SAA, le CNQ, la FEF et le développement local d'ici décembre 2005 - stratégies pour l'apprentissage des adultes finalisées et plans d'action élaborés d'ici fin 2005 - stratégies pour l'instauration de cadres nationaux de qualifications préparées d'ici fin 2005 - échanges d'expériences au sein du réseau de formation des enseignants et des formateurs en Europe du Sud-Est sur les stratégies et les outils pour de nouvelles pédagogies dans la formation des enseignants de l'enseignement et de la formation professionnels - préparation par les partenariats sur le développement local en Albanie et au Kosovo des plans d'action sur le développement des ressources humaines et organisation d'une réunion régionale de diffusion d'ici fin 2005 	<p>WP05-23-07 WP05-23-08 WP05-23-09 WP05-23-10</p>

Projets proposés pour soutenir les pays d'Europe du Sud-Est

Projet n°	Pays partenaires	Titre du projet	Affectation des ressources humaines	Affectation des fonds du projet
Soutien des programmes communautaires et diffusion des politiques de l'UE				
WP05-21-01	Tous	Demandes de la Commission	2,7	50 000
WP05-21-02	ALB, FYROM, KOS, SER	Études sur le marché du travail	1,0	150 000
WP05-21-03	Tous	Évaluation régionale entre pairs	0,3	100 000
WP05-21-04	Tous	Diffusion du processus de Copenhague	0,3	100 000
WP05-21-05*	Tous	Contrôle de la mise en œuvre de la Charte européenne des PME (piliers 1 à 4 sur l'esprit d'entreprise et le développement de compétences)	0,3	50 000
Sous-total			4,6	450 000
Fourniture et analyse d'informations et de données				
WP05-22-06	Tous	Renforcement des capacités en matière d'information et d'analyse	1,0	225 000
Sous-total			1,0	225 000
Activités de développement				
WP05-23-07	Tous	Organisation de processus d'apprentissage et de formation des enseignants	0,4	60 000
WP05-23-08	CRO, MON, KOS, SER	Stratégies pour l'apprentissage des adultes	0,5	100 000
WP05-23-09	Tous	Cadres nationaux de qualifications	0,5	100 000
WP05-23-10*	ALB, KOS	Développement local des stratégies pour le développement des ressources humaines en Albanie et au Kosovo (LEEDAK)	0,5	100 000
Sous-total			1,9	360 000
0,8 secrétaire + 0,7 chef de département			1,5	
Coûts de la réunion régionale du collège consultatif, et de la documentation, des publications et traductions attribuables aux activités citées ci-dessus				205 275
Total département			9,0	1 240 275

* Cofinancement dans le cadre du Trust Fund italien, en cours de négociation

Soutien des pays de la région méditerranéenne

L'approche politique intégrée illustrée dans les outils de programmation MEDA démontre que le développement du capital humain est un composant clé des programmes plus vastes de développement socio-économique. La formulation continue de la politique européenne de voisinage et ses outils d'application, les progrès relatifs aux réformes dans les pays méditerranéens, et l'évolution vers des approches prônant l'apprentissage tout au long de la vie dans les politiques sectorielles de l'UE, auront un impact sur la conception des politiques de développement du capital humain et ainsi sur les interventions de l'UE dans la région.

L'expérience de l'ETF dans la région a montré qu'en raison de la fragmentation importante des systèmes d'enseignement et de formation professionnels/d'emploi dans la plupart des pays, un grand nombre de ministères et d'agences participent à la conception et à l'offre de formation. Dans ce contexte, l'existence d'agents externes pouvant faciliter le débat politique interne et les processus d'apprentissage politique acquiert une importance majeure pour que la réforme continue sur sa lancée. Notre rôle en tant que conseiller externe permanent et objectif pouvant favoriser le dialogue interne, le développement des capacités et l'échange de bonnes pratiques a dans ce sens été particulièrement important.

Bien que chaque pays de la région soit confronté à un contexte socio-économique et des défis spécifiques, la plupart des programmes de modernisation ont abordé des questions telles que la gouvernance, le développement de mécanismes pertinents d'information et de suivi, la formation de partenariats privé – public, une autonomie accrue des établissements d'enseignement et de formation professionnels et le renforcement des plans de formation continue. Nous avons de ce fait acquis une grande expérience sur différentes stratégies de modernisation, ce qui nous permet d'appréhender les facteurs clés de réussite du processus de réforme.

Au niveau régional, notre expérience montre que la coopération sur les questions techniques entre pays est très bénéfique. Le fait de partager un langage commun et des valeurs culturelles permettra de mieux exploiter la grande richesse d'expérience disponible. Grâce à notre profil technique, nous sommes dans une situation privilégiée pour promouvoir la coopération Sud-Sud, allant des échanges de bonnes pratiques aux projets communs et initiatives de jumelage. Notre expérience montre toutefois que la réussite de la coopération régionale dépend de la capacité à garder un bon équilibre entre les acteurs et les nationalités afin de garantir que toutes les parties concernées se sentent partie prenante.

En ce qui concerne les risques, l'évolution du processus de paix au Moyen-Orient, la situation en Iraq, le partenariat européen pour les pays méditerranéens et du Moyen-Orient et l'initiative américaine pour un grand Moyen-Orient affecteront la coopération internationale dans la région ainsi que les priorités européennes. Cela signifiera que nous devons rester très souples en répondant aux demandes sollicitant nos services. L'évolution de la situation dans la région influencera également la réussite de la mise en œuvre des actions régionales telles que le programme MEDA Éducation et formation pour l'emploi.

Une des caractéristiques clés de la région en raison de l'importance de sa situation géopolitique a toujours été la présence forte des bailleurs de fonds. Si les interventions des bailleurs de fonds ne sont pas correctement coordonnées, elles peuvent conduire à un gaspillage des ressources et limiter l'efficacité de certaines actions et les capacités d'absorption des pays. La promotion d'une coordination des bailleurs de fonds gérée par les gouvernements permettra d'atténuer ce risque. L'évolution actuelle vers des interventions sectorielles et notre contribution à la conception de ces interventions sur les questions d'enseignement et de formation professionnels dans la région constitue un développement positif dans ce sens.

Conformément aux priorités énoncées dans les perspectives à moyen terme pour la période 2004-06, nos activités en 2005 viseront à améliorer la qualité et la pertinence des politiques et interventions européennes liées au développement des ressources humaines dans la région méditerranéenne afin d'améliorer l'insertion sociale, le développement d'une société de la connaissance et la promotion de la croissance économique. Dans ce cadre, nous proposons trois grands objectifs et lignes d'intervention.

Nous soutiendrons la Commission européenne, à sa demande, dans certains domaines du développement des politiques de l'UE en :

- appuyant la programmation de l'assistance européenne dans le domaine du développement des ressources humaines et des stratégies du marché du travail, en préparation à l'instrument européen de voisinage et de partenariat ;

- apportant son soutien lors des phases de formulation, lancement et suivi des projets et des programmes de soutien des politiques sectorielles (PSPS) ;
- aidant la Commission européenne en matière de dialogue politique avec les partenaires méditerranéens dans le cadre du processus de Barcelone et/ou les plans d'action de la politique européenne de voisinage, en fournissant des analyses pertinentes, en promouvant la diffusion des politiques communautaires pertinentes et en améliorant les capacités nationales dans la région ;
- mettant en œuvre le programme régional MEDA sur l'éducation et la formation pour l'emploi pour le compte de la Commission. Au vu de nos connaissances en matière de capital humain et de réforme de l'emploi, de même que de notre compréhension de la complexité de la région dans son ensemble et de chacun des pays partenaires, la Commission a entériné la proposition soumise par les représentants de la région méditerranéenne et des États membres de l'UE au cours du processus d'identification de projet, de nommer l'ETF en tant que corps exécutif pour le programme. Nos responsabilités comprennent non seulement la coordination et la gestion du programme mais, plus important encore, l'apport d'une expertise pour la définition et l'application directe des activités.

Deuxièmement, nous renforcerons la capacité des pays méditerranéens à collecter, analyser et prévoir les besoins en matière d'emploi et de formation et à promouvoir l'échange de bonnes pratiques pour accroître la transparence et la comparabilité des données. L'un des éléments du programme MEDA Éducation et formation pour l'emploi est la création d'un réseau d'observatoires régionaux. Nous soutiendrons ce processus, en contribuant au renforcement national des capacités, en particulier pour les pays ayant le moins développé la fonction d'observatoire. Nous garantirons la complémentarité avec d'autres initiatives MEDA, telles que les programmes MedStat et de réforme nationale de l'enseignement et de la formation professionnels MEDA.

Enfin, nous soutiendrons la formulation de nouvelles politiques européennes et des pays partenaires ainsi que les interventions dans le domaine du développement du capital humain grâce à des approches innovantes et aux connaissances sur les questions clés de la région.

- Poursuite des recherches pluriannuelles sur l'enseignement et la formation professionnels dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie, à savoir le développement d'une nouvelle approche méthodologique de l'évaluation de la formation continue dans les entreprises marocaines. Dans le contexte de la politique européenne de voisinage qui promeut la circulation des ressources humaines et l'intégration des marchés du travail, nous commencerons aussi à travailler dans le domaine des cadres nationaux de qualifications, la reconnaissance des acquis et autres questions connexes qui sont autant d'instruments pour promouvoir la transparence des qualifications.
- Analyse des questions innovantes et diffusion des résultats. Cela comprendra la diffusion de l'étude régionale de l'ETF/Banque mondiale sur «le développement des compétences pour l'économie de la connaissance» qui porte particulièrement sur l'Égypte, la Jordanie, le Liban et la Tunisie.

Région méditerranéenne

Volet	Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Réf. projet.
Soutien apporté à la CCE	Impact renforcé de l'investissement de l'UE en matière de développement des ressources humaines dans les pays de la région méditerranéenne, conformément aux politiques de relations extérieures de l'UE, par le biais d'une intervention au niveau du cycle de projet de la Commission européenne et d'un dialogue politique avec les pays partenaires	1. Cycle de programmation MEDA soutenu par l'expertise de l'ETF, conformément aux priorités de l'UE et en étroite collaboration avec les services de la Commission à Bruxelles et les délégations dans les pays partenaires	3.2. D'ici mi-2005, élaboration par l'ETF d'un concept de PSPS en Tunisie et soutien au lancement et au suivi des programmes de réforme de l'enseignement et de la formation professionnels/du marché du travail en Syrie, au Liban, en Tunisie et dans d'autres pays, selon la demande	WP05-31-01 WP05-31-02 WP05-31-03 WP05-31-04 WP05-31-05 WP05-31-06
		2. Contribution assurée au développement des plans d'action relatifs à la politique européenne de voisinage dans les pays de la région concernés et soutien apporté au dialogue politique dans le contexte de la mise en œuvre des accords d'association	2.2. D'ici fin 2005, contribution, selon la demande, à la définition de plans d'action dans le cadre de la politique européenne de voisinage dans les pays MEDA concernés et soutien de la mise en œuvre des accords d'association, selon la demande	
		3. Analyse pertinente aux niveaux national et/ou régional sur les questions relatives au développement des ressources humaines pour soutenir la mise en œuvre des réformes et la conception des interventions futures	3.1. D'ici fin 2005, analyse des meilleures pratiques en matière de formation dans le contexte d'une politique active du marché du travail et autres analyses pertinentes, tel que convenu avec la CCE	
		4. Conseils politiques formulés et actions de renforcement des capacités destinées aux acteurs des pays partenaires menées afin de soutenir la conception et la mise en œuvre de réformes systémiques	4.1. À partir de l'analyse ci-dessus, d'ici fin 2005, organisation d'au moins une action de renforcement des capacités pour sensibiliser les acteurs de la région sur les principales questions relatives à l'enseignement et la formation professionnels et le marché du travail	
		5. Politiques et méthodologies de l'UE (en particulier les approches innovantes du programme Leonardo da Vinci) diffusées dans la région	5.1. D'ici fin 2005, participation d'experts de la région aux manifestations et activités d'évaluation Leonardo, le cas échéant et tel que convenu avec la DG Éducation et culture	
		6. Programme régional MEDA Éducation et formation pour l'emploi mis en œuvre, conformément aux dispositions administratives et techniques	6.1. D'ici fin 2005, réalisation du programme de travail MEDA 2005 Éducation et formation pour l'emploi conformément aux prévisions et organisation du premier forum pour diffuser les résultats et préparer le programme de travail 2006	

Volet	Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Réf. projet.
Informations et analyses	Capacités nationales à collecter, analyser et prévoir les besoins en matière d'emploi/formation renforcées et échanges de bonnes pratiques encouragés pour favoriser la transparence et la comparabilité des données au niveau régional	1. Capacité accrue, dans certains pays partenaires, à fournir des informations de haute qualité et une analyse des performances du marché du travail et des systèmes de formation à même d'étayer l'élaboration de politiques et le suivi	1.1. Organisation d'au moins deux activités de renforcement des capacités dans les pays partenaires sélectionnés pour recevoir un soutien d'ici fin 2005	WP05-32-07
Développement	Approches innovantes et informations sur les questions clés intéressant la région pour soutenir la définition des futures politiques de l'UE et des pays partenaires et les interventions dans le domaine du développement des ressources humaines	1. Méthodologie pour l'analyse de l'impact de la formation continue sur les performances des entreprises et perspectives de carrière des travailleurs au Maroc développées	1.1. Finalisation du rapport résumant la méthodologie et les conclusions de l'évaluation d'ici fin 2005 1.2. Formation d'au moins 20 membres du personnel marocain à l'utilisation de la méthodologie développée d'ici fin 2005	WP05-33-08 WP05-33-09 WP05-33-10
		2. Une action pluriannuelle de développement conçue, portant sur l'enseignement et la formation professionnels dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie	2.1. Prise de conscience accrue des questions relatives à l'enseignement et la formation professionnels dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie et consensus sur les recherches à mener dans au moins un pays d'ici fin 2005	
		3. Analyse des questions d'intérêt clé effectuée et actions de diffusion mises en œuvre	3.1. D'ici fin 2005, au moins une action de diffusion régionale menée à partir de l'évaluation régionale ETF/BM «développement des compétences pour l'économie de la connaissance»	

Projets proposés pour soutenir la région méditerranéenne

Projet n°	Pays partenaires	Titre du projet	Affectation des ressources humaines	Affectation des fonds du projet
Soutien des programmes communautaires et diffusion des politiques de l'UE				
WP05-31-01	Tous	Contribution au cycle de programmes de soutien à la politique sectorielle/des projets MEDA	2	250 000
WP05-31-02	Tous	Soutien au dialogue politique, à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'UE dans la région	0,5	70 000
WP05-31-03	Tous	Élaboration d'une analyse ad hoc sur le développement des ressources humaines dans le contexte de la réforme socio-économique	1	200 000
WP05-31-04	Tous	Conseils politiques et mesures de renforcement des capacités pour les parties prenantes des pays partenaires afin de soutenir la conception et la mise en œuvre des réformes systémiques	0,25	50 000
WP05-31-05	Tous	Soutien à la diffusion des politiques, méthodologies et instruments de l'UE dans la région	0,25	30 000
WP05-31-06	Tous	Mise en œuvre du projet régional MEDA Éducation et formation pour l'emploi	1,25	-
Sous-total			5,25	600 000
Fourniture et analyse d'informations et de données				
WP05-32-07*	Tous (selon sélection)	Renforcement des capacités en matière d'information et d'analyse au niveau national	0,75	160 000
Sous-total			0,75	160 000
Activités de développement				
WP05-33-08	Maghreb	Recherches sur l'enseignement et la formation professionnels dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie : évaluation de l'impact de l'enseignement et de la formation professionnels continus	0,75	100 000
WP05-33-09	Tous (selon sélection)	Recherches sur l'enseignement et la formation professionnels dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie : cadre national de qualifications	0,75	125 000
WP05-33-10	Tous	Analyse des innovations et diffusion	0,5	92 000
Sous-total			2	317 000
1 chef de département + 1 secrétaire			2	
Coûts de la réunion régionale du collège consultatif, et de la documentation, des publications et traductions attribuables aux activités citées ci-dessus				237 275
Total département			10	1 314 275

* Cofinancement dans le cadre du Trust Fund italien, en cours de négociation

Soutien des pays d'Europe orientale, du Caucase et d'Asie centrale

Le règlement Tacis 2000-06 désigne l'éducation et la formation comme les composants clés pour soutenir la réforme institutionnelle et administrative dans les pays partenaires de la région. La formation est aussi considérée comme un facteur important pour la restructuration dans le secteur privé, avec une référence particulière à la formation à la gestion et la formation destinée aux PME, mais aussi pour traiter les conséquences sociales de la transition. Dans le cadre de la politique européenne de voisinage lancée par la Commission européenne en 2003, de nouveaux plans d'action devraient bientôt être adoptés pour l'Ukraine et la Moldavie, reflétant leur importance stratégique accrue pour l'UE, alors que l'UE et la Russie ont décidé d'instaurer un partenariat stratégique spécifique dans le contexte de quatre espaces communs. L'Arménie, l'Azerbaïdjan et la Géorgie ont été englobés dans la politique européenne de voisinage suite aux conclusions du Conseil de juin 2004.

Malgré des avancées considérables réalisées au cours de la dernière décennie dans la plupart des pays pour mettre en place l'économie de marché et la démocratie, notre expérience indique que la région rencontre encore des problèmes importants liés au processus de transition. Le développement et la croissance économiques ont été extrêmement instables dans la région. Les conditions macro-économiques défavorables ont considérablement limité l'investissement dans l'enseignement et la formation, avec de ce fait un impact négatif sur la pérennité du système, la qualité de l'offre de formation, la modernisation et l'innovation du processus d'enseignement. Si la situation perdure, elle devrait se traduire par des réductions supplémentaires des investissements publics en matière d'éducation et de formation, mais aussi par une moindre participation du secteur privé dans le système d'enseignement et de formation professionnels.

La situation économique précaire dans la région a conduit à une augmentation de la pauvreté. En conséquence, la réduction de la pauvreté est une priorité d'un certain nombre des grandes organisations internationales et des bailleurs de fonds, dont l'UE. La hausse rapide de la pauvreté dans la plupart des pays de la région exige de toute urgence des stratégies globales envisageant le développement de compétences pleinement intégrées comme instrument de lutte contre la pauvreté. Dans ce contexte, l'accent est de plus en plus placé sur l'éducation et la formation en tant qu'outils efficaces pour favoriser l'insertion sociale, le développement local et la création d'emplois. Cela est particulièrement vrai des pays d'Asie centrale, pour lesquels la réduction de la pauvreté est l'une des priorités premières du programme Tacis.

Les réformes des systèmes tant d'enseignement et de formation professionnels initiaux que continus sont urgentes afin que l'offre de formation soit en adéquation avec les domaines pouvant constituer la base du futur développement économique. Il y a un besoin urgent de nouvelles qualifications et compétences de niveau supérieur et axées sur l'économie de marché pour les jeunes et les adultes. Toutefois, les informations sur le marché du travail ne sont pas encore transparentes et fiables. En particulier, l'accès à l'information nécessaire pour un suivi efficace du marché du travail est limité et les échanges d'informations entre les différents acteurs concernés ne sont pas réguliers. Cela est largement dû aux capacités limitées des entreprises à évaluer les besoins en développement des ressources humaines et à une faible prise de conscience du rôle que la formation peut jouer pour favoriser la croissance économique et la compétitivité. En conséquence, il est difficile d'identifier une demande de compétences spécifiques sur le marché du travail, ce qui complique la tâche du système d'enseignement et de formation professionnels pour fournir des diplômés disposant des compétences appropriées.

Les relations traditionnelles entre les établissements d'enseignement et de formation professionnels et les entreprises d'État d'héritage soviétique ont cessé, mais n'ont pas encore été remplacées par de nouvelles formes de partenariats et de coopération entre le monde de l'éducation et celui du travail. L'absence d'intégration du travail et de l'apprentissage implique que les établissements de formation ne sont souvent pas ouverts vers le monde extérieur. Leur personnel doit développer de nouvelles compétences entrepreneuriales afin d'être connecté au secteur productif et des méthodes innovantes d'enseignement pouvant renforcer les compétences techniques et de base nécessaires aux diplômés pour répondre de façon souple aux exigences futures des marchés du travail en mutation rapide.

On a aussi grand besoin de renforcement des institutions aux niveaux régional et local pour le développement de capacités effectives de conception, mise en œuvre et gestion des politiques de réforme et des programmes de modernisation de la formation à un niveau décentralisé avec la participation directe des partenaires socio-économiques. Dans ce contexte, il convient de souligner l'importance de la participation active de différents acteurs à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, processus qui reste principalement guidé par les gouvernements dans la région.

En conséquence, la capacité d'absorption des nouveaux développements en matière d'enseignement et de formation professionnels est limitée, ce qui peut nuire au rythme des changements. Cette situation ne peut être résolue à long terme qu'en intensifiant le soutien et les pressions pour modifier la façon dont on fait appel aux acteurs clés dans le processus de réforme de l'enseignement et de la formation professionnels. Il convient d'accorder une importance accrue aux discussions sur la formulation et l'élaboration de politiques, et sur l'intégration et la cohérence des politiques liées à l'éducation et la formation d'une part, et l'emploi et le développement social de l'autre. Dans la mesure du possible, ce dialogue doit devenir un véritable partenariat à long terme.

À la lumière du raisonnement ci-dessus, le programme de travail 2005 pour la région soutient les priorités stratégiques de l'UE et vient étayer la ligne définie dans les perspectives à moyen terme pour la période 2004-06. Nous tentons ainsi d'accroître la pertinence, la qualité et l'impact de l'assistance de l'UE dans le domaine du développement du capital humain, principalement par le biais d'un soutien direct à la Commission européenne pour le cycle de projet Tacis. Nos objectifs et principales lignes d'intervention suivront trois axes.

Premièrement, nous fournirons un soutien au cycle de projet actuel de la Commission ainsi qu'à la conception et à la mise en œuvre de la politique européenne de voisinage par le biais de :

- contributions ciblées à des étapes clés du cycle de projet Tacis, avec un accent particulier placé sur la préparation de projets (grandes lignes du projet, cahier des charges) et le contrôle de leur contenu (participation aux comités d'orientation, commentaires sur les rapports préparatoires et d'avancement, fourniture de CV d'experts, présentations lors d'événements liés au projet, examens à mi-parcours) ;
- apport d'expertise pour la définition et la mise en œuvre de la politique européenne de voisinage, y compris des études approfondies sur les systèmes d'enseignement et de formation professionnels et du marché du travail dans les pays du Caucase où les informations et les analyses sont rares, des conseils sur les séminaires thématiques organisés pour diffuser les politiques de l'UE tels que le processus de Copenhague, et le soutien du développement et de la mise en œuvre des plans d'action;
- renforcement des capacités et initiatives d'apprentissage politique pour les acteurs en matière d'enseignement et de formation professionnels des pays partenaires tant aux niveaux central que local sur la conception et la mise en œuvre des politiques et programmes de réforme de la formation. Cela sera particulièrement important pour les pays où la réforme systémique de l'enseignement et de la formation professionnels est soutenue par le programme Tacis, afin d'optimiser davantage l'impact de l'assistance européenne dans le domaine et d'accroître les capacités d'absorption des bénéficiaires.

Deuxièmement, l'ETF complétera en 2005 une révision des contributions des observatoires nationaux dans les pays partenaires. En exploitant les résultats de cette étude, l'ETF renforcera la capacité des pays partenaires à collecter et analyser des informations sur l'enseignement et de la formation professionnels et le marché du travail grâce :

- au soutien des initiatives visant à collecter, analyser et diffuser des informations et données personnalisées sur les systèmes de formation et du marché du travail pour les décideurs politiques et les partenaires socio-économiques dans leurs pays respectifs ;
- à la promotion de l'échange de connaissances et de pratiques au niveau régional ; nous mènerons des analyses spécifiques par pays ou thématiques sur demande.

Troisièmement, nous soutiendrons la conception de l'assistance communautaire future dans la région dans des domaines novateurs du développement des ressources humaines grâce à la poursuite des initiatives lancées en 2003 et 2004. Elles visent à évaluer l'impact de la formation à la gestion sur le développement des entreprises et à concevoir des stratégies de formation pour le développement local et la lutte contre la pauvreté. En outre, étant donné les objectifs de la politique européenne de voisinage, comprenant les efforts vers la convergence avec les normes et pratiques européennes du marché du travail, les questions des cadres nationaux de qualifications seront très importantes dans une perspective à moyen et long terme, et font déjà partie des débats sur la réforme dans la Fédération de Russie et en Ukraine. En 2005, nous préparerons donc le terrain pour la modernisation des cadres nationaux de qualifications dans la région.

Europe orientale, Caucase et Asie centrale

Volet	Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Réf. projet
Soutien apporté à la CCE	Impact renforcé de l'investissement de l'UE en matière de développement des ressources humaines dans les pays d'Europe orientale, du Caucase et d'Asie centrale, conformément aux politiques de relations extérieures de l'UE, par le biais d'une intervention au niveau du cycle de projet de la Commission européenne et d'un dialogue politique avec les pays partenaires	1. Cycle de programmation Tacis soutenu par l'expertise de l'ETF, conformément aux priorités de l'UE et en étroite collaboration avec les services de la Commission à Bruxelles et les délégations dans les pays partenaires	1.1. D'ici la fin 2005, élaboration par l'ETF d'un cahier des charges et contrôle du contenu d'un certain nombre de projets financés par Tacis en RF, UKR, KAZ, KYR, TJS, UZB, ARM et AZB	WP05-41-01 WP05-41-02 WP05-41-03
		2. Impact de l'assistance de l'UE optimisé et capacités d'absorption des bénéficiaires renforcées. Engagement et appropriation accrus des acteurs. Capacités renforcées des gouvernements et des acteurs à concevoir et à mettre en œuvre les programmes de réforme nationaux de l'enseignement et de la formation professionnels	2.1. Mise en œuvre par l'ETF d'au moins une initiative de renforcement des capacités/apprentissage politique en complément du soutien fourni au cycle de projet Tacis dans les pays concernés	
		3. Analyse pertinente au niveau national des questions relatives au développement des ressources humaines pour soutenir la mise en œuvre des réformes et la conception des futures interventions de l'UE	3.1. D'ici la fin 2005, contribution de l'ETF, selon la demande, à la définition des plans d'action dans le cadre de la nouvelle politique de voisinage en Europe orientale et dans le Sud-Caucase	
		4. Soutien apporté à la diffusion des politiques et méthodologies de l'UE dans la région (par exemple, questions relatives aux processus de Copenhague et de Bologne pour les voisins d'Europe de l'Est)	4.1. D'ici la fin 2005, organisation d'un atelier politique en Europe orientale sur les politiques et méthodologies de l'UE tel eu égard à leur pertinence pour la réforme en cours dans le pays concerné	

Volet	Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Réf. projet
Fourniture d'informations	Capacité renforcée des pays partenaires à collecter, synthétiser, analyser et exploiter les informations sur l'enseignement et la formation professionnels et l'emploi	1. Recommandations soumises aux décideurs politiques locaux et à la Commission européenne quant à la détermination des futurs programmes et priorités dans la région du Caucase	1.1. D'ici la fin 2005, élaboration de trois études approfondies des systèmes d'enseignement et de formation professionnels et leur pertinence par rapport aux besoins du marché du travail en Arménie, en Géorgie et en Azerbaïdjan	WP05-42-04
		2. Capacité accrue, dans certains pays partenaires, à fournir des informations de haute qualité et une analyse des performances du marché du travail et des systèmes de formation à même d'étayer l'élaboration de politiques et le suivi	2.1. D'ici décembre 2005, organisation dans la région d'un certain nombre d'actions de renforcement des capacités et d'initiatives de dissémination	
		3. Informations analytiques appropriées produites par l'ETF comme nécessaire afin de soutenir ses propres initiatives, celles de la Commission européenne, d'autres bailleurs de fonds ou des initiatives locales	3.1. Analyses nationales spécifiques ou thématiques produites selon la demande	
Développement	Connaissances dans des domaines plus actuels exploitées pour concevoir la future assistance de l'UE dans la région	1. Connaissances et expérience approfondies de l'ETF sur les stratégies de formation pour le développement local dans un contexte de réduction de la pauvreté partagées avec les services de la CCE, en appui à leur cycle de programmation	1.1. D'ici la fin 2005, production d'un rapport final sur les résultats des phases I et II du projet de développement local couvrant KAZ, KYR, UZB, MOL, GEO et ARM 1.2. Analyse et recommandations stratégiques produites et fournies aux décideurs politiques des pays partenaires et aux services de la CCE	WP05-43-05 WP05-43-06 WP05-43-07 WP05-43-08
		2. Méthodologie d'analyse de l'impact de la formation à la gestion sur le développement des entreprises dans la Fédération de Russie développée et testée	2.1. D'ici la fin 2005, échange des résultats préliminaires de l'analyse des impacts de la formation à la gestion sur le développement des entreprises en RF avec les homologues russes et les services de la CCE concernés	
		3. Activités concernant le développement des cadres de qualification en tant que partie intégrante des processus de réforme de l'enseignement et de la formation professionnels en cours dans les pays voisins d'Europe orientale soutenues	3.1. D'ici fin 2005, présentation des expériences dans le domaine du cadre national de qualifications aux voisins d'Europe orientale et élaboration d'un plan d'action pour la poursuite du projet en 2006	

Projets proposés pour soutenir les pays d'Europe orientale, du Caucase et d'Asie centrale

Projet n°	Pays partenaires	Titre du projet	Affectation des ressources humaines	Affectation des fonds du projet
Soutien des programmes communautaires et diffusion des politiques de l'UE				
WP05-41-01	Tous	Soutien au cycle de projet Tacis (identification de projets – contrôle du contenu)	1,25	60 000
WP05-41-02	Pays partenaires de la politique européenne de voisinage	Fourniture d'expertise, y compris soutien de la politique européenne de voisinage	0,25	20 000
WP05-41-03	Tous	Conseils politiques et mesures de renforcement des capacités	1	200 000
Sous-total			3,25	280 000
Fourniture et analyse d'informations et de données				
WP05-42-04	Tous	Renforcement des capacités en matière d'information et d'analyse	1,75	330 000
Sous-total			1,75	330 000
Activités de développement				
WP05-43-05	RF	Évaluation de l'impact de la formation sur le développement des entreprises	0,5	140 000
WP05-43-06	UZB, KAZ, KYR, MOL, GEO, ARM	Stratégies de formation pour le développement local dans le contexte de la lutte contre la pauvreté	0,5	100 000
WP05-43-07	Pays partenaires de la politique européenne de voisinage	Cadres nationaux de qualifications	0,5	170 000
WP05-43-08	Tous	Coopération avec d'autres bailleurs de fonds	0,25	30 000
Sous-total			1,75	440 000
1 secrétaire + 1 chef de département			2	
Coûts de la réunion régionale du collège consultatif, et de la documentation, des publications et traductions attribuables aux activités citées ci-dessus				237 275
Total département			8	1 287 275

Développement de l'expertise

En qualité de centre d'expertise, l'ETF fournit un soutien à la Commission européenne pour la mise en œuvre des programmes d'aide extérieure dans le domaine des réformes du capital humain et du marché du travail. En vue d'analyser, réviser et communiquer les options politiques et techniques pertinentes, nous devons investir en permanence pour maintenir et développer une base d'expertise solide, mais aussi tirer les enseignements de nos propres expériences et de celles des autres agences. Notre expertise doit se fonder sur les domaines interconnectés suivants :

- le domaine du capital humain et ses liens avec l'emploi. Ce domaine politique est dynamique et sujet à des innovations constantes. Il doit également être entendu par rapport à ses liens plus vastes avec le développement économique et social. En tant qu'agence de l'UE, notre expertise doit comprendre la connaissance du cadre politique communautaire dans ce domaine ainsi que les différentes approches suivies par les États membres à titre individuel ;
- le contexte des pays partenaires et leurs traditions, situation socio-économique, besoins, priorités et groupes de parties prenantes ;
- les politiques, programmes et cycles de projets européens en matière de relations extérieures.

Le développement de l'expertise exploitera le travail mené jusqu'à ce jour dans les domaines des compétences pour le développement des entreprises, du marché du travail, de l'organisation et du contenu des processus d'apprentissage en matière d'enseignement et de formation professionnels, y compris le rôle des enseignants, mais aussi de l'apprentissage tout au long de la vie tel que défini dans les perspectives à moyen terme pour la période 2004-06. En outre, le plan de développement de l'expertise intégrera les conclusions du collège consultatif de novembre 2003. Le collège nous invite à développer l'expertise dans les approches d'apprentissage politique et dans les méthodologies qui aident à évaluer l'adéquation entre les politiques relatives au capital humain et les circonstances locales. Un élément clé du plan 2005 est d'anticiper et de répondre aux besoins thématiques des pays partenaires, ainsi que de se préparer aux besoins thématiques découlant des politiques actuelles et émergentes de l'UE telles que le processus de Lisbonne, l'apprentissage tout au long de la vie et la politique européenne de voisinage.

La fonction de développement de l'expertise est une activité cruciale pour tout le personnel opérationnel. Cette fonction vise à fournir des opportunités de développement de l'expertise à tout le personnel de l'ETF chargé d'apporter son expertise aux acteurs externes (tels que la Commission et les pays partenaires). En faisant participer tout le personnel opérationnel au développement de l'expertise et à l'échange de connaissances, nous renforcerons le niveau d'expertise au niveau de l'agence et assurerons le développement personnel au niveau individuel.

Les principaux vecteurs internes de développement de l'expertise resteront le groupe de coordination de développement de l'expertise et les groupes thématiques instaurés en 2003. Les outils et méthodologies internes d'échange des connaissances tels que les systèmes de gestion documentaire et la bibliothèque viendront appuyer ces équipes. Il est essentiel en matière de développement des connaissances au sein de l'ETF d'exploiter l'expertise et les meilleures pratiques d'autres sources externes. Nous continuerons de ce fait à développer des partenariats stratégiques et à encourager les opportunités d'échange et de coopération avec d'autres grandes organisations de notre domaine, telles que la Banque mondiale, le PNUD, l'OIT, l'OCDE, ainsi que des agences bilatérales de développement et des bailleurs de fonds, notamment issus des États membres de l'UE.

En raison de l'importance stratégique de ce travail, nous prendrons également des mesures en 2005 pour évaluer l'impact de notre investissement en matière de développement de l'expertise sur l'organisation, ainsi que sur les membres du personnel à titre individuel. Cette évaluation devrait en particulier s'attacher aux résultats produits par le développement de l'expertise.

À plus long terme, nous nous développerons en «organisation apprenante». Pour ce faire, nous garantirons que le développement de l'expertise soit pleinement intégré dans nos politiques globales de formation et de développement du personnel. De fait, au fur et à mesure que cette fonction mûrira, elle deviendra de plus en plus intégrée aux activités quotidiennes, mais sera aussi une caractéristique importante de l'encadrement du personnel opérationnel.

Développement de l'expertise

Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Réf. projet
Expertise thématique conforme aux priorités de la Commission européenne développée parmi le personnel des départements opérationnels de l'ETF	1. Expertise du personnel opérationnel renforcée grâce à l'échange interne de connaissances et d'expériences	1.1. D'ici la fin du premier trimestre 2005, les objectifs et le programme de développement de l'expertise individuelle sont établis pour tout le personnel opérationnel 1.2. D'ici la fin 2005, chaque projet de l'ETF a donné lieu à au moins un document mettant en évidence les leçons tirées 1.3. D'ici la fin 2005, tous les groupes thématiques ont élaboré au moins un document d'information thématique conforme aux plans de l'ETF en matière de développement de l'expertise 1.4. D'ici la fin 2005, l'ETF a analysé les implications en matière d'expertise des politiques communautaires 2007-13 1.5. D'ici la fin 2005, un programme d'au moins huit manifestations internes pour l'échange de connaissances basées sur le travail des groupes thématiques, du département opérationnel et des projets de développement a été réalisé 1.6. D'ici la fin 2005, l'impact du développement de l'expertise sur l'institution et le personnel à titre individuel a été évalué et, le cas échéant, des actions d'amélioration ont été lancées	WP05-53-01
	2. Développement de l'expertise renforcé grâce aux derniers outils et méthodologies disponibles	2.1. Le système de gestion documentaire a été introduit afin d'améliorer la capacité du personnel de l'ETF à stocker, échanger et exploiter ses connaissances 2.2. D'ici la fin 2005, un nouveau dispositif de bibliothèque soutenant l'expertise de l'ETF a été mis en place	
	3. Échange de connaissances amélioré entre l'ETF et le monde extérieur	3.1. D'ici la fin 2005, le nombre de partenariats stratégiques entre l'ETF et les organisations et réseaux connexes a augmenté 3.2. D'ici la fin 2005, au moins neuf activités de développement de l'expertise de l'ETF sont organisées en coopération avec des organisations externes et prévoient la participation d'organisations externes	

Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Réf. projet
	4. Reconnaissance accrue de la qualité de l'expertise de l'ETF	<p>4.1. D'ici la fin 2005, tous les groupes thématiques ont élaboré une contribution professionnelle à une publication externe sur leur domaine thématique</p> <p>4.2. D'ici la fin 2005, le personnel opérationnel de l'ETF (y compris les groupes thématiques et de développement de l'expertise) ont fourni leur expertise dans le cadre d'au moins dix conférences internationales</p> <p>4.3. Le personnel opérationnel de l'ETF a pris part à des groupes d'expertise pertinents de la Commission et les experts de la Commission participent à des initiatives similaires de l'ETF</p> <p>4.4. D'ici la fin 2005, 75% du personnel opérationnel a contribué à l'annuaire de l'ETF</p> <p>4.5. Le comité de rédaction de l'ETF donne un avis favorable à toutes les publications de l'ETF relatives au développement de l'expertise (par exemple, l'annuaire publié d'ici fin 2005)</p>	WP05-53-01

Projets proposés pour soutenir le développement de l'expertise

Projet n°	Pays partenaires	Titre du projet	Affectation des ressources humaines (EPT)	Affectation des fonds du projet
WP05-53-01	Tous	Développement de l'expertise	10	110 000

Assistance technique au programme Tempus

L'objectif pour 2005 de l'assistance technique apportée par l'ETF au programme Tempus est de fournir une aide à la mise en œuvre de la troisième phase du programme Tempus en totale conformité avec les priorités et normes de la Commission et dans le respect du cadre réglementaire de l'ETF. Dans ce contexte, la priorité sera donnée aux activités stipulées dans les conventions Tempus pour les pays partenaires dans les régions CARDS, Tacis et MEDA.

L'assistance fournie par le département Tempus couvre l'ensemble du cycle de projet. Elle comprend donc la sélection, la gestion et le suivi des contrats, les informations et les publications, y compris un support administratif général. Depuis mi-2004, le département Tempus fournit le même type de soutien pour l'appel commun sur le processus de Bologne organisé en coopération avec le programme Socrates. Nous fournissons un cadre global en termes d'infrastructure, de ressources humaines et de soutien administratif pour la mise en œuvre des différentes activités Tempus.

L'évaluation externe 2002-03 de l'ETF a montré que la définition claire et la révision régulière d'un cadre approuvé de tâches et de responsabilités entre la Commission et l'ETF sont des conditions essentielles à des prestations d'assistance technique correctes et efficaces. Nous travaillerons en étroite coopération avec la Commission pour élaborer et instaurer ce cadre en 2005.

L'expérience a aussi confirmé que les outils TIC tels que le site web, les candidatures en ligne et les formulaires de rapports facilitent considérablement la gestion administrative des différents cycles de projet, conduisent à une plus grande satisfaction des clients et à une meilleure visibilité et contribuent ainsi à la renommée positive du programme dans son ensemble. Il s'agit d'une caractéristique essentielle du programme qui repose sur la participation des établissements d'enseignement supérieur et des parties prenantes dans plus de 50 pays. Les progrès en matière de TI se sont aussi traduits par un meilleur flux de données sur le fonctionnement du programme. Ces informations représentent une contribution importante pour le suivi du programme et la définition de recommandations d'évolutions futures. Nous continuerons à développer cet outil et en particulier le site web Tempus et les systèmes en ligne en 2005.

Les changements récents dans la structure de Tempus se sont répercutés sur l'organisation de l'assistance technique. L'introduction de mesures complémentaires et les modifications apportées aux volets « mobilité » ainsi que l'amélioration de la convivialité des procédures Tempus ont conduit à une hausse significative de la participation des institutions des pays partenaires et à une demande supérieure de subventions. En outre, l'ETF et la Commission ont fait des efforts pour rationaliser les procédures (telles que les lignes directrices, les contrats, etc.) afin d'améliorer le suivi des projets et le respect du règlement financier. Cela a nécessité la redéfinition des workflows internes et le redéploiement des ressources humaines. Des efforts supplémentaires seront déployés dans ce sens en 2005.

Notre rôle dans le cadre de Tempus est également d'être une source de connaissances sur l'enseignement supérieur dans les pays partenaires. En particulier, les projets fournissent des exemples intéressants du rôle des établissements d'enseignement supérieur en tant qu'agents de changement dans le processus de réforme ainsi que sur les évolutions générales des politiques sur l'enseignement supérieur dans ces pays. Nous renforcerons notre mémoire institutionnelle des progrès de la réforme de l'enseignement supérieur dans nos pays partenaires conformément à l'approche européenne de l'apprentissage tout au long de la vie. Cela représente une contribution importante au développement global de l'expertise de l'ETF au service de la Communauté.

Certains risques spécifiques peuvent influencer l'assistance technique fournie par l'ETF en 2005. Tout d'abord, l'arrivée de dix nouveaux États membres dans l'Union européenne en mai 2004 a conduit à une hausse significative du nombre d'établissements pouvant demander une aide dans le cadre de Tempus. Nous comptons que cela se traduise par une augmentation du nombre de candidatures pour les projets, avec un impact important sur les ressources humaines et autres éléments nécessaires pour assurer cette assistance technique en 2005. Deuxièmement, en 2004-05, le successeur de Tempus III doit être adopté. Ce processus comprendra la clarification de notre rôle dans le cadre du futur programme. Toute incertitude concernant l'avenir de l'assistance technique devrait engendrer un roulement plus important du personnel avec des répercussions négatives sur la base de connaissances et les capacités présentes dans le département Tempus.

Programme Tempus

Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Ressources
			Total RH (EPT)*
Assistance à la mise en œuvre du programme Tempus assurée, en conformité totale avec les priorités et normes de la CCE, et au sein du cadre réglementaire	1. Projets Tempus sélectionnés pour financement dans le contexte d'un nombre croissant de candidatures	1.1. Lignes directrices pour l'évaluation élaborées et approuvées 1.2. Appels à candidature pour différents types de projets organisés aux dates limites convenues ¹¹ 1.3. Toutes les candidatures reçues, traitées et évaluées ¹² 1.4. Données statistiques sur les résultats de l'évaluation mises à disposition dans le format demandé	6,5
	2. Projets évalués et performance des projets contrôlée	2.1. Lignes directrices pour l'évaluation élaborées et approuvées 2.2. Rapports d'avancement enregistrés et évalués ¹³ 2.3. Campagnes d'audit lancées et suivies 2.4. Conseils et orientations régulièrement fournis sur le suivi des contrats pour les projets en cours ¹⁴ 2.5. Campagne de contrôle sur le terrain approuvée et mise en œuvre	9
	3. Visibilité du programme Tempus améliorée	3.1. Informations générales sur le programme Tempus fournies et documents pertinents pour les informations spécifiques produits 3.2. Publications élaborées et diffusées aux publics cibles 3.3. Supports promotionnels produits et diffusés 3.4. Informations générales et orientations sur les questions générales relatives à Tempus fournies	1,5
	4. Gestion des projets Tempus améliorée grâce aux outils TI et aux workflows dans le contexte d'un nombre croissant de candidatures	4.1. Outils TI développés : formulaires de candidature et de rapport en ligne pour les PEC 4.2. Poursuite de la mise en œuvre et amélioration des outils existants : formulaires de rapport en ligne pour les IMG, pour les mesures structurelles et complémentaires, etc. 4.3. Fonctionnalité améliorée de la base de données Tempus 4.4. Valorisation technique et poursuite du développement du site web Tempus 4.5. Augmentation du nombre d'utilisateurs en ligne	2
	5. Développement général des programmes et soutien administratif assurés	5.1. Assistance à la CCE fournie de façon opportune, professionnelle et efficace	2

¹¹ PEC : 15 décembre 2005 ; SCM : 15 février 2005 et 15 octobre 2005 ; IMG : 15 février 2005, 15 juin 2005 et 15 octobre 2005

¹² Estimations : PEC: +/- 900 candidatures ; SCM : +/- 520 candidatures ; IMG : +/- 2 600 candidatures

¹³ Estimations : PEC : +/- 333 rapports ; SCM : +/- 220 rapports ; IMG : +/- 1 250 rapports

¹⁴ Projets en cours en 2005 (estimations) : PEC : +/- 410 projets ; SCM : +/- 220 projets ; IMG : +/- 1 580 projets

Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Ressources
			Total RH (EPT)*
	6. Fonds de projet (pour les projets en cours avant 2003) et fonds opérationnels Tempus gérés	6.1. Versements effectués aux bénéficiaires de subventions dans les délais convenus et dans le respect des lignes directrices financières et légales 6.2. Gestion saine et efficace des fonds opérationnels Tempus dans le respect du nouveau règlement financier	1

* Le total RH (EPT) n'inclut pas encore le personnel supplémentaire nécessaire suite à l'élargissement

Soutien organisationnel

En 2005, nous renforcerons notre réponse face aux défis organisationnels définis dans la communication COM (2003) 287 de la Commission et les perspectives subséquentes à moyen terme pour la période 2004-06. Le principal objectif en matière de soutien organisationnel en 2005 est donc de renforcer l'efficacité de l'ETF en tant que centre d'expertise et de préparer l'agence à contribuer pleinement aux défis liés à la politique européenne de relations extérieures 2007-13.

En matière d'efficacité et d'efficience, nous continuerons de développer notre capacité à planifier, mettre en œuvre et rendre compte de nos activités annuelles dans le respect des normes et approches attendues des organes de l'UE. En particulier, nous renforcerons l'application du règlement financier et du règlement du Conseil afin de fournir les informations pertinentes conformément aux délais définis dans le règlement statutaire correspondant. Dans ce contexte, l'ETF travaillera en étroite collaboration avec d'autres agences de l'UE qui rencontrent des défis similaires. Un important indicateur de succès sera, à cet égard, les observations soumises dans les rapports réguliers de la Cour des comptes européenne et le processus de décharge donnée par le Parlement européen. En 2005, nous multiplierons aussi les efforts pour garantir que les conclusions du plan d'évaluation alimentent directement notre cycle de planification annuel. L'ETF apportera son soutien à la Commission dans son évaluation externe de l'agence prévue en 2005, et en exploitera les conclusions et recommandations pour son travail futur. Des informations complémentaires sur le plan d'évaluation figurent à l'annexe 1.

Le cadre statutaire de l'ETF exige aussi l'application de normes de contrôle interne communes aux organes de l'UE telles qu'adoptées par le conseil de direction de l'ETF en juin 2004. Le respect des normes de contrôle interne nous permet de mettre en place des politiques et des systèmes de grande qualité qui sont considérés comme essentiels à une gestion efficace et responsable des instances de l'UE. Ce respect exige un processus à long terme d'amélioration de la qualité et de suivi des performances. À partir des résultats du premier plan d'action en 2004, l'ETF définira et mettra en œuvre un second plan d'action en 2005. Cela sera réalisé en consultation avec le service d'audit interne de la Commission et en rendant compte régulièrement des résultats à notre conseil de direction.

Nous préparerons de façon proactive notre contribution aux défis politiques de l'Union élargie 2007-13 (COM (2004) 101 final/2 du 26 février 2004). Nous développerons des scénarios pour anticiper les évolutions des politiques, programmes et structures de l'UE en matière de relations extérieures. Ces scénarios seront développés en consultation avec la Commission avant que les stratégies ne soient discutées et approuvées avec le conseil de direction. Les stratégies devront aussi tenir compte d'une part du rôle de l'ETF au sein de la prochaine génération de programmes européens en matière d'éducation, d'autre part de l'avenir de l'assistance technique Tempus après Tempus III. Un résultat clé de ce processus sera la définition de nos prochaines perspectives à moyen terme pour la période 2006-08 tel que prévu par notre règlement du Conseil. Elles devraient mettre en évidence les priorités futures et le cadre de ressources et orienter nos activités dans les régions partenaires ainsi que nos investissements en matière de personnel et de développement de l'expertise.

Enfin, nous améliorerons la gestion de nos organes statutaires (conseil de direction et collège consultatif) conformément au cadre convenu par le conseil de direction en 2004. En ce qui concerne ce dernier, nous accroîtrons les possibilités offertes à ses membres de participer activement à nos activités au-delà des réunions formelles. En ce qui concerne le collège consultatif, nous ferons en sorte que ses membres puissent donner un avis constructif sur le programme de travail annuel. En outre, les membres du collège consultatif seront encouragés à fournir leur expertise à l'ETF afin de suivre les progrès relatifs à la réforme dans les régions et d'identifier les priorités futures.

Soutien organisationnel

Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Ressources		
			Total RH (EPT)	Réf. projet	
Objectifs et ressources clairement définis à moyen terme pour 2007-09 dans le cadre d'une stratégie de développement 2007-13	1. Priorités politiques et cadre de ressources pour 2007-09 confirmés par le conseil de direction	1.1. Perspectives à moyen terme 2007-09 adoptées par le conseil de direction d'ici novembre 2005		2	
Objectifs de l'ETF clairement définis pour 2005/06, affectation des ressources nécessaires pour les atteindre et capacité de l'ETF de démontrer et de rendre compte de ses réalisations et de son efficacité	2. Réalisations de l'ETF et exécution du budget pour 2004, ainsi que les objectifs et ressources de l'ETF pour 2006, approuvés par le conseil de direction 3. Décharge accordée par le Parlement européen pour l'exercice 2003 4. Programme de travail 2006 éclairé et enrichi grâce aux résultats des évaluations et des audits	2.1. Rapport d'activités annuel 2004 adopté d'ici juin 2005, et programme de travail et budget 2006 approuvés par le conseil de direction d'ici novembre 2005 3.1. Décharge du budget 2003 accordée dans une résolution du Parlement européen en avril 2005 4.1. Adoption du rapport d'évaluation par le conseil de direction dans le cadre du rapport annuel 2004 4.2. Conclusions du rapport d'évaluation externe 2005 de l'ETF et rapports d'audits alimentent le travail de programme 2006 et la perspective à moyen terme		4,0	WP05-73-01 WP05-73-03
Améliorations de la politique et des procédures de l'ETF identifiées de façon systématique et exécutées en cours d'exercice	5. Conformité aux normes de contrôle interne. Second plan d'action mis en œuvre pour répondre aux exigences des normes de contrôle interne. Problèmes identifiés par la Cour des comptes et le service d'audit interne corrigés	5.1. Adoption par le conseil de direction d'un second plan d'action relatif au contrôle interne d'ici juillet 2005 5.2. Respect des normes de contrôle interne suite à un avis positif du service d'audit interne de la CCE 5.3. Observations positives de la Cour des comptes européenne dans ses rapports réguliers sur l'organisation de l'ETF		2,0	WP05-73-02
Organes statutaires de l'ETF gérés de manière efficace et efficiente conformément à leur mandat et aux conclusions de l'évaluation externe de 2003	6. Activités réglementées, orientées et informées grâce à la contribution active des organes statutaires	6.1. Les procès verbaux du conseil de direction de l'ETF témoignent de l'adoption des documents statutaires et de la participation active des membres 6.2. Le collège consultatif fournit des avis sur le programme de travail annuel et les progrès relatifs à la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels au conseil de direction		1,0	

Projets proposés pour le soutien organisationnel

Projet n°	Pays partenaires	Titre du projet	Affectation des ressources humaines (EPT)	Affectation des fonds du projet
WP05-73-01	Tous	Collège consultatif	1,0	p.m. ¹⁵
WP05-73-02	Tous	Plan d'évaluation annuel	1,0	118 300
WP05-73-03	Tous	Audit	0,5	p.m.
RH supplémentaires afin d'assurer le support organisationnel			6,5	
Coûts de la documentation, des publications et traductions attribuables aux activités organisationnelles, y compris le conseil de direction				148 300
Grand total			9,0	266 900

¹⁵ Veuillez noter que les réunions régionales du collège consultatif sont financées sous le budget de chaque programme. Ce projet est coordonné au niveau organisationnel.

Soutien administratif

Communication extérieure

En 2005, nous renforcerons et développerons la communication extérieure afin d'améliorer notre profil en tant que centre d'expertise soutenant la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels dans les pays partenaires. Cet exercice sera mené dans le cadre de la stratégie de communication extérieure approuvée en 2004.

L'objectif global de notre communication extérieure est de soutenir l'élaboration de politiques et l'échange de connaissances dans notre domaine de compétences et de responsabilités et d'accroître l'impact des programmes d'aide extérieure de l'UE ainsi que l'identification et l'échange de bonnes pratiques.

La réussite de nos activités d'information et de communication passe par des activités différenciées, visibles, proactives, régulières et transparentes. L'ETF doit se distinguer en tant qu'organe de l'UE ouvert aux décideurs politiques, aux autorités, aux organisations et au public, et les informations collectées doivent être mises librement à disposition de la Communauté européenne.

Notre politique de communication doit fournir un éventail équilibré de services d'information et de communication, et de publications. En 2005, cela comprendra les priorités suivantes :

- développer plus avant la production et la diffusion d'informations de grande qualité sur les questions clés dans le cadre de publications papier et électroniques pour un vaste public comprenant les décideurs politiques, les partenaires et les praticiens ;
- assurer une couverture médiatique plus large de nos activités et des questions liées à l'enseignement et à la formation professionnels en instaurant des relations plus proches avec les journalistes ;
- mener des activités de promotion ciblées lors de conférences, foires et expositions dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels ;
- mettre en place un site web remanié et plus convivial fournissant une architecture dynamique des informations qui permette une utilisation étendue du site web pour échanger des connaissances et permettre l'accès aux utilisateurs handicapés, dans le respect des recommandations de l'initiative d'accessibilité au web ;
- renforcer la communication suscitant le dialogue et la communication face-à-face entre l'ETF et ses principaux publics en organisant des conférences, des manifestations et des visites.

Services centraux

En 2005, nous continuerons d'exploiter une administration efficace et au plus juste en termes de ressources garantissant le respect des règles et des normes de l'administration publique européenne et permettant aux services opérationnels d'assurer leurs services de façon réactive.

Notre cadre administratif a récemment été révisé par l'introduction de nouveaux règlements financiers, d'un nouveau statut du personnel et de nouvelles règles en matière de comptabilité et d'achats. Guidés par les objectifs de réforme de la Commission européenne et en utilisant les instruments qu'elle fournit, nous évaluerons et, le cas échéant, réviserons les procédures existantes en prêtant une attention accrue à la bonne gestion et au respect des normes européennes d'administration. Le respect du code de bonne conduite administrative et du règlement sur l'accès public aux documents ainsi que les normes de contrôle interne susmentionnées dans le domaine de l'administration sont des éléments clés de ce processus.

Deux objectifs clés pour 2005 seront la conformité totale au principe de l'annualité du budget et la meilleure gestion des risques inhérents à nos activités. Nous comptons aussi prendre des mesures correctives pour garantir que notre capacité de gestion documentaire réponde au besoin d'exploiter une masse d'informations en augmentation rapide liée à notre mission.

Nous prendrons aussi des mesures pour mettre en œuvre les recommandations concernant les questions administratives soumises par nos organes directeurs et d'audit. Dans ce contexte, nous accorderons une attention particulière aux rapports de la Cour des comptes, à la décision relative à la décharge pour 2003 du Parlement européen et aux recommandations du service d'audit interne et du

conseil de direction. En conséquence, en 2005, nous renforcerons nos services financiers conformément au nombre et au volume prévus de transactions devant être traitées en vue de minimiser les risques. À partir des recommandations du Parlement européen émises dans le cadre de sa décision sur la décharge pour 2002, nous :

- continuerons à investir dans le développement de réseaux spécifiques sur les questions administratives (telles que les règles juridiques, la technologie de l'information et des communications et le logiciel de comptabilité) permettant aux agences d'échanger leur expérience, de rechercher des économies d'échelle et d'adopter des approches compatibles et convergentes dans leur administration ;
- contribuerons au renforcement de la capacité administrative de l'Autorité européenne de la sécurité des aliments à Parme et évaluerons la possibilité d'instaurer des services administratifs communs et plus rentables.

Soutien administratif

Communication extérieure

Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Ressources
			Total RH (EPT)
Informations diffusées et échanges d'expertise, de connaissances et d'expériences encouragés via les publications, l'internet, les réunions et tout autre moyen approprié	1. Meilleure visibilité de l'ETF, de son expertise, de ses produits et de ses services vis-à-vis des décideurs politiques, des experts, des praticiens des institutions européennes, des États membres, des pays partenaires et du public en général	<p>1.1. Résultats du travail de l'ETF publiés et diffusés dans un certain nombre de publications et de périodiques de grande qualité, y compris l'Annuaire 2005, les Faits marquants 2004, le rapport annuel 2004, cinq publications de prestige, un certain nombre de rapports régionaux et thématiques ainsi que six périodiques (quatre lettres d'information de l'ETF et deux magazines « Live&Learn »)</p> <p>1.2. Structure remaniée et technologies conviviales et interactives mises en place sur le site web, pour améliorer la facilité d'utilisation et l'accès, ainsi que l'échange d'expertise et des connaissances</p> <p>1.3. Accès des utilisateurs handicapés au site web facilité conformément aux recommandations de l'initiative d'accessibilité au web</p> <p>1.4. Augmentation du nombre de visiteurs du site web à 50 000 en moyenne par mois</p> <p>1.5. Valeur ajoutée pour l'ETF et ses parties prenantes assurée en organisant des réunions, ateliers et manifestations de grande qualité à Turin, dans les États membres de l'UE et les pays partenaires</p>	8

Services centraux

Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Ressources
			Total RH (EPT)
Capacité d'assurer des services administratifs rentables renforcée, conformité totale avec les règlements de l'UE et meilleure réactivité face aux besoins des clients internes et externes	1. Modalités appropriées d'application du nouveau statut adoptées et mises en œuvre, conformément aux lignes directrices de la CCE et en concordance avec les autres agences, y compris : <ul style="list-style-type: none"> - Compétences du personnel de l'ETF développées de manière efficace conformément à l'expertise requise - Tableau des effectifs de l'ETF établi en conformité avec les meilleures pratiques en vigueur au sein des institutions communautaires 	1.1 Modalités d'application de l'ETF pour le nouveau statut adoptées par le conseil de direction d'ici avril 2005 1.2 Mise en œuvre efficace des politiques de RH dans le domaine du recrutement, de l'évaluation des performances, de la formation et du développement 1.3 Moins de 5% de postes vacants à la fin de l'année 1.4 Aucune remarque négative de la Cour de comptes sur les questions relatives aux RH traitées dans les précédents rapports	5,4
	2. Procédures pour l'enregistrement des documents, le classement et l'archivage conformes aux normes internes de contrôle	2.1 Correspondance par courrier électronique ajoutée à la politique d'enregistrement de la correspondance d'ici juillet 2005 2.2 Évaluation semestrielle des politiques d'enregistrement, dépôt et archivage et des procédures/systèmes utilisés/compréhension et satisfaction des utilisateurs d'ici juillet 2004, donnant lieu à un plan d'action d'ici septembre 2004 2.3 Au moins 35% des types de documents/processus déployés dans le nouveau système de gestion documentaire d'ici décembre 2005 2.4 Création d'un comité de développement de la collecte se réunissant au moins une fois par semestre	1,4
	3. Approvisionnement en biens et services nécessaires pour les activités de l'ETF réalisé en conformité avec les règles de passation des marchés publics, de façon opportune et adaptée, y compris : <ul style="list-style-type: none"> - risques juridiques identifiés et maîtrisés 	3.1 Aucun retard dans les activités de l'ETF liées aux achats 3.2 Projet de modification du règlement financier de l'ETF, conforme à la disposition de la nouvelle directive relative à la passation des marchés publics (2004/18/CE) prêt d'ici décembre 2005 3.3 Aucune remarque en 2005 de la Cour des comptes sur les questions relatives aux achats 3.4 Mesures de sauvegarde des intérêts financiers de l'ETF dans les achats et les contrats mises en œuvre grâce à l'évaluation de la viabilité financière des contractants et à l'utilisation du système d'alerte rapide de la CCE 3.5 Règlement sur l'accès public aux documents pleinement appliqué, y compris l'affectation des responsabilités en matière de protection des données au personnel de l'ETF	3,4

Objectif spécifique	Résultats escomptés	Indicateurs	Ressources
			Total RH (EPT)
	<p>4. Infrastructure entretenue en fonction des besoins de l'ETF, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dernières technologies de l'information pleinement exploitées pour fournir des services aux acteurs externes et internes - Futur logiciel de gestion financière déployé pour intégrer les exigences des nouveaux règlements financier et comptable - Conception et lancement d'un système de gestion de documents encouragés, pour permettre une gestion simple et sûre des documents et promouvoir l'échange d'informations 	<p>4.1 Aucune interruption rapportée concernant les TI et l'infrastructure</p> <p>4.2 Nouveau logiciel de gestion financière ABAC déployé d'ici la fin 2005 pour une mise en application d'ici janvier 2006. Autres outils TI en matière de comptabilité et finance adaptés</p> <p>4.3 Aide à la mise en œuvre des solutions du système de gestion de documents identifiées en soutenant les questions liées aux TI et les achats connexes d'ici la fin 2005</p>	7,4
	<p>5. Conformité totale de l'ETF avec les règlements financiers, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mesures actives adoptées pour évaluer et maîtriser les risques financiers des activités de l'ETF - Comptabilisation en créances et en dettes de l'ETF mise en œuvre avec succès 	<p>5.1 Aucune remarque en 2005 de la part de la Cour des comptes sur les problèmes signalés précédemment</p> <p>5.2 10 000 transactions financières menées conformément aux normes internes de contrôle et aux exigences du règlement financier</p> <p>5.3 Analyse de l'évaluation des risques et mesures de contrôle définies et mises en œuvre avec une évaluation régulière. Les garanties bancaires sont demandées si nécessaire</p> <p>5.4 Conformité totale de l'ETF avec les normes comptables internationales pour le secteur public (International Public Sector Accounting Standards – IPSAS) de comptabilisation en créances et en dettes et avec les indications de la DG Budget</p>	6,4
Sous-total services centraux			24
Total RH soutien administratif			32

Annexe 1 : plan d'évaluation de l'ETF

Comme le recommandait la Commission européenne dans sa communication sur l'ETF (COM (2003) 287), en 2004, l'ETF a commencé à appliquer une nouvelle politique de contrôle et d'évaluation comprenant des mesures spécifiques pour évaluer les activités thématiques ou les activités des pays.

Les premières évaluations pilotes¹⁶ coordonnées par l'unité Planification, contrôle et évaluation en 2004 sont les suivantes :

- évaluation de projet : l'entrepreneuriat dans l'éducation et la formation – projet dans la Fédération de Russie et en Ukraine ;
- évaluation de pays: Bulgarie.

Le programme de travail d'évaluation 2005 couvrira les trois départements opérationnels pour l'enseignement et la formation professionnels. Les évaluations suivantes sont proposées pour 2005 :

- une évaluation de pays,
- une évaluation de projet,
- une évaluation thématique.

Si les besoins opérationnels l'exigent, une évaluation supplémentaire pourrait être entreprise dans l'une de ces catégories.

En outre, l'unité Planification, contrôle et évaluation entamera la préparation de l'évaluation des projets du Trust Fund italien.

L'ETF apportera son soutien au processus d'évaluation externe de la Commission prévu en 2005.

¹⁶ Hormis les évaluations faisant partie du programme de travail des départements opérationnels.

Annex 2 : ETF/Cedefop : travaux conjoints en 2005

Introduction

- Le Cedefop et l'ETF possèdent une expertise complémentaire. Bien que les activités de ces deux agences se situent dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels, elles n'empiètent pas les unes sur les autres. L'ETF fait appel au Cedefop pour s'informer et se familiariser avec les bonnes pratiques dans l'Union européenne et l'EEE dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels et sur le marché de l'emploi, afin de soutenir les réformes économiques et sociales des pays tiers. Le Cedefop profite de l'expérience acquise à ce jour par l'ETF dans les pays candidats à l'adhésion et d'autres pays partenaires. Les deux agences unissent leurs forces chaque fois que cela s'avère nécessaire pour aider l'UE à atteindre ses objectifs en lui apportant une aide technique et scientifique.
- Afin de consolider leur coopération lancée en 1997, un cadre définissant l'étendue, les principes, les priorités et les modalités de la coopération entre les deux agences a été tracé en 2001¹⁷. L'objectif premier était de préparer les pays en voie d'adhésion et les pays candidats (PAC) à l'entrée dans l'UE et de leur expliquer le rôle de chaque agence.
- Prenant appui sur les résultats concrets de leur coopération atteints ces dernières années, les priorités et les méthodes des travaux conjoints des deux agences en 2005 refléteront la nouvelle situation créée par l'élargissement de l'Union européenne à dix nouveaux États membres en mai 2004.
- De ce fait, en 2005, la coopération entre les deux agences se concentrera sur les autres pays candidats et couvrira les domaines d'action prioritaires suivants :
 - (a) faciliter leur participation au développement de la politique et des programmes afférents de la Communauté dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels ;
 - (b) les aider à continuer à se familiariser avec les activités et les réseaux du Cedefop et, le cas échéant, à se préparer à y participer pleinement au moment de leur adhésion.

Cependant, en ce qui concerne la stratégie de familiarisation et plus particulièrement l'intégration progressive de ces pays candidats dans les activités du Cedefop, il y a lieu de faire la distinction entre les pays dont l'adhésion est déjà en bonne voie (RO, BG) et ceux pour lesquels la question est encore en instance (HR) ou doit être envisagée à plus long terme (TK).
- Les deux agences intensifieront également leur coopération générale et thématique en :
 - (c) continuant à organiser régulièrement des manifestations de mise en commun d'informations entre leurs experts ;
 - (d) impliquant les experts de l'ETF dans des activités de développement thématiques dans les États membres et les pays de l'EEE ;
 - (e) associant les experts du Cedefop à la diffusion des développements en matière de politique européenne relative à l'enseignement et à la formation dans les pays candidats, l'Europe du Sud-Est et les pays partenaires de l'ETF.

¹⁷ Voir http://www.CEDEFOP.eu.int/download/current_act/CEDEFOP_etf_0601.doc

Faciliter la participation et l'association des pays candidats à l'élaboration de la politique de la Communauté

- Les pays candidats, et plus particulièrement la Bulgarie et la Roumanie, ont déjà participé à la coopération avec le Cedefop et ils ont indiqué qu'ils souhaitaient vivement poursuivre cette coopération, notamment dans le cadre de certaines activités qui ont déjà été envisagées.
- Le Cedefop et l'ETF apportent leur assistance à la Commission européenne pour la mise en œuvre et la supervision des actions prévues dans le cadre des travaux sur les objectifs futurs des systèmes de formation et d'enseignement au sein de l'UE et pour le renforcement de la coopération européenne dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels. Conformément à leur mission, les deux agences centrent leur soutien sur les questions en rapport avec la formation et l'enseignement professionnels. Il est nécessaire d'intensifier l'assistance vis-à-vis des pays candidats afin de mettre en œuvre les conclusions et recommandations du rapport intermédiaire conjoint « Éducation et formation 2010 » et de tenir compte des messages du Communiqué de Maastricht concernant le cadre actualisé des priorités en matière de réforme des systèmes de formation et d'enseignement professionnels nationaux ainsi que le développement du marché du travail européen.
- Plus spécifiquement, les deux agences continueront à coopérer dans les domaines suivants :
 - (a) *apprentissage tout au long de la vie* : les deux agences coopéreront avec la Commission européenne et les autres partenaires en vue d'identifier et de transférer les exemples de bonnes pratiques en matière de formation continue (y compris des exemples venant des dix nouveaux États membres et des pays candidats) ;
 - (b) *Europass* : l'ETF, en collaboration avec le Cedefop, continuera à aider les pays candidats à préparer la mise en œuvre de cet outil unique en vue de la transparence des qualifications et des compétences et à participer au réseau européen des correspondants Europass ;
 - (c) *reconnaissance des diplômes et qualifications* : L'ETF et le Cedefop soutiendront la participation des pays candidat dans la mise en œuvre des conclusions du Conseil relatives à l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles ; ils continueront également à informer et à faire participer les pays candidats dans le cadre de l'élaboration d'un système européen de transfert d'unités capitalisables pour la formation et l'enseignement professionnels ;
 - (d) *qualité dans la formation et l'enseignement professionnels* : en coopération avec la Commission et le Cedefop, l'ETF continuera à sensibiliser et à informer les pays sur les progrès et résultats atteints dans ce domaine ainsi qu'à apporter un soutien aux pays qui souhaiteraient promouvoir la mise en œuvre pilote du cadre commun pour l'assurance de la qualité ;
 - (e) *orientation et conseil* : à partir des résultats et recommandations du Conseil, de la Résolution sur l'orientation tout au long de la vie, l'ETF et le Cedefop coopéreront avec la Commission européenne en vue d'appuyer la participation des pays candidats à la coopération et aux échanges en Europe et d'informer leurs responsables politiques des objectifs définis dans cette résolution;
 - (f) *Suivi du communiqué de Maastricht* : la coopération sera étendue pour englober d'autres domaines prioritaires se dégageant du « communiqué de Maastricht » ;
 - (g) *Apprentissage électronique (e-learning) et compétences numériques (e-skills), certification électronique (e-certification)* : la coopération entre l'ETF et le Cedefop sera également axée sur les activités relatives à l'échange d'informations concernant l'apprentissage électronique et les compétences numériques, la certification électronique et les activités afférentes en vue de l'intégration future des pays candidats

(et, le cas échéant, l'Europe du Sud-Est) dans des programmes d'action (*e-Europe et e-learning*) ;

- (h) Le Cedefop continuera à associer les parties prenantes et les spécialistes des pays candidats et des pays d'Europe du Sud-Est aux communautés virtuelles qu'il a créées (<http://cedefop.communityzero.com/>) et l'ETF encouragera leur participation et leur inscription au Village européen de la formation (<http://www.trainingvillage.gr/etv/default.asp>).

Dialogue social

- Le Cedefop et l'ETF continueront à coopérer en vue de promouvoir la participation des partenaires sociaux des pays candidats à la mise en œuvre du « Cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie » convenu entre les partenaires sociaux européens en 2002. Ils apporteront également leur soutien aux partenaires sociaux européens pour la mise en œuvre de leur programme de travail 2003-05 sur le thème de la formation tout au long de la vie dans la perspective prioritaire de l'« élargissement ».

Continuer à aider les pays candidats à participer aux activités du Cedefop

- Le Cedefop continuera à s'appuyer sur l'expérience de l'ETF pour renforcer la participation des pays candidats aux activités suivantes.

(a) Systèmes de rapports

S'appuyant sur leur expérience positive dans les dix nouveaux États membres, le Cedefop et l'ETF continueront à apporter une aide adéquate à une meilleure familiarisation des observatoires nationaux de l'ETF dans les pays candidats grâce au réseau ReferNet du Cedefop. L'objectif final est de veiller à ce qu'ils soient prêts et en mesure de jouer un rôle en tant que membres potentiels de ce réseau après leur adhésion.

Les deux agences et Eurydice continueront à coopérer étroitement afin d'assurer la compatibilité des structures du système de rapports. Cette tâche sera étroitement liée au système de gestion des connaissances (KMS). Ils poursuivront leur collaboration dans la publication conjointe des *Structures des systèmes d'enseignement, de formation et d'éducation des adultes en Europe*.

Statistiques et indicateurs: l'ETF et le Cedefop continueront à participer aux travaux méthodologiques de la Commission européenne et en particulier d'Eurostat en matière d'indicateurs (par exemple, dans les domaines de la formation continue, de la qualité de la formation et de l'enseignement professionnels, du suivi du programme de travail 2010).

TT-net : Le Cedefop et l'ETF continueront à faciliter l'association des pays candidats¹⁸ aux réseaux du Cedefop, notamment au réseau « Formation des formateurs » (*TT-net*) et au réseau *Skillsnet*.

(b) Apprentissage électronique (*e-learning*)

L'ETF et le Cedefop concentreront leur coopération sur les aspects du plan d'action *e-learning* et *eEurope* de la Commission liés à la formation et l'enseignement professionnels et s'efforceront d'intégrer les pays candidats dans la mise en œuvre du programme d'action *e-learning* ainsi que dans le domaine des compétences numériques (voir les communautés virtuelles sur les compétences numériques [VC's on *e-skills*]).

¹⁸ Jusqu'à plus amples informations, seules la Roumanie et la Bulgarie sont considérées officiellement comme des pays candidats. Néanmoins, la Turquie et la Croatie seront associées aux activités du Cedefop, avec le soutien de l'ETF.

(c) Participation des pays candidats au programme de visites d'étude Leonardo da Vinci

En 2005, le Cedefop organisera plusieurs visites d'étude dans les pays candidats. L'ETF continuera à apporter son soutien pour assurer la participation des pays candidats au programme. Sur la base de ses réseaux et de son expérience, elle proposera au Cedefop des personnes de contact appropriées dans les pays candidats susceptibles de contribuer aux visites/séminaires. Elle apportera également son concours à l'analyse des résultats des visites et fournira une contribution au séminaire de synthèse.

(d) Appui à la coopération entre chercheurs

L'évolution constatée dans les pays candidats est présentée dans le troisième rapport sur la recherche européenne en matière de formation et d'enseignement professionnels consacré au thème « Évaluation et impact de l'éducation et de la formation » (publié par le Cedefop en 2004), grâce aux contributions de l'ETF et des chercheurs de ces pays.

L'ETF et les pays candidats auront davantage de possibilités d'être associés aux travaux de recherche du Cedefop grâce à leur participation à la *Revue européenne « Formation professionnelle »*, au quatrième rapport sur la recherche en matière de formation et enseignement professionnels en Europe, aux conférences Agora et au réseau de détection précoce des besoins de compétences (*Skillsnet*).

- (e)** Le Cedefop et l'ETF continueront à faciliter l'association des pays candidats aux réseaux du Cedefop, notamment au réseau « Formation des formateurs » (*TT-net*) et au réseau *Skillsnet*.

(f) Information et gestion des connaissances

La coopération visant au renforcement de l'échange électronique d'informations se poursuivra, notamment par la mise en place de liens plus systématiques entre le Village européen de la formation du Cedefop et le site web de l'ETF. L'ETF et le Cedefop assureront la promotion du Village dans les pays candidats, afin de faciliter l'accès aux informations sur la formation et l'enseignement professionnels dans l'UE et de renforcer leur participation aux activités du Cedefop. Sur le site du Village européen de la formation, les utilisateurs des pays candidats ont également la possibilité de commander en ligne les publications du Cedefop.

Les deux agences continueront aussi à coopérer avec Eurydice en matière de documentation et de terminologie, afin d'améliorer la mise en commun des ressources et d'assurer une meilleure compatibilité des outils. Elles feront toutes deux parties du consortium d'organisations internationales en voie d'établissement.

Le Cedefop et l'ETF attacheront une attention particulière à l'organisation de manifestations communes durant les présidences du Luxembourg et du Royaume-Uni. La conférence de la présidence néerlandaise, en décembre 2004, visant à actualiser la Déclaration de Copenhague et à faire progresser sa mise en œuvre pratique revêt une importance particulière car elle fournit un cadre d'orientation pour les domaines de coopération des deux agences en 2005.

Dans le cadre du réseau de référence et d'expertise, le Cedefop cherche à consolider et à étendre sa coopération avec l'ETF et les pays candidats à la lumière de la dimension européenne de l'éducation et de la formation et de l'enseignement professionnels.