

À découvrir

Emma Bonino	8
Novas Oportunidades	14
Impliquer les groupes ethniques dans l'éducation	18
Disséquer la transition de l'école à l'emploi	25
Les conséquences de l'intervention de l'ETF	32

Les agences de l'UE apportent une grande valeur ajoutée

Anne Jensen, MPE, nous parle des agences, des voisins de l'Est de l'UE et de l'ETF

Sommaire

Un avantage, pas un obstacle.....	4
Tout le monde à droit à une vie meilleure.....	8
Les établissements de FEP peuvent-ils contribuer à réduire la pauvreté?	10
Le nouveau paradigme d'apprentissage au Portugal : <i>Novas Oportunidades</i>	14
Impliquer les groupes ethniques dans l'éducation.....	18
Comprendre le changement.....	22
Disséquer la transition de l'école à l'emploi.....	25
Le forum annuel dresse le bilan des progrès du projet MEDA-ETE en 2007	28
Les conséquences de l'intervention de l'ETF	32

La Fondation européenne pour la formation (ETF) aide les pays en transition et en développement à exploiter le potentiel de leurs ressources humaines par la réforme des systèmes d'enseignement, de formation et du marché du travail, dans le cadre de la politique des relations extérieures de l'UE.

www.etf.europa.eu



6



31



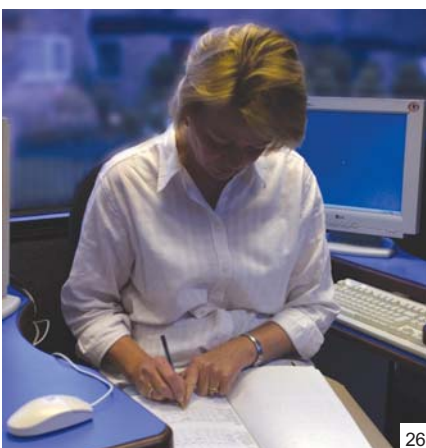
17



11



24



26

- 06 Un avantage, pas un obstacle**
Anne Jensen, députée danoise au Parlement européen, nous parle des agences, des voisins de l'Est de l'UE et de l'ETF.
- 11 Les établissements de FEP peuvent-ils contribuer à réduire la pauvreté?**
Enseignements tirés des activités de l'ETF en Asie centrale.
- 17 Le nouveau paradigme d'apprentissage au Portugal : *Novas Oportunidades***
Le Portugal s'est donné pour mission de doter 20 % de sa main-d'œuvre de qualifications professionnelles d'ici quelques années.
- 24 Comprendre le changement**
La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- 26 Disséquer la transition de l'école à l'emploi**
Faits marquants d'une nouvelle publication ETF.
- 31 Le forum annuel dresse le bilan des progrès du projet MEDA-ETE en 2007**
Le forum annuel du projet MEDA-ETE, qui s'est tenu à Rome en avril dernier, a été l'un des événements marquants de l'année 2007.

Un avantage, pas un obstacle

Anne Jensen, MPE et membre de la commission des budgets, nous parle des agences, des voisins de l'Est de l'UE et de l'ETF

Photo: ETF/EUP-images



Tout a été dit, ou presque, sur les agences de l'UE depuis leur création il y a une vingtaine d'années, mais jamais un seul document n'a résumé d'une manière aussi claire et rationnelle leur statut et le bilan de leurs réalisations que l'étude récente menée par l'unité Assistance budgétaire du Parlement européen, intitulée *Agencies, Origin of Tasks, Local Conditions and Staffing* (Agences, origine des tâches, conditions locales et dotation en personnel).

L'équipe de rédaction de *Live and Learn* a eu droit à un avant-goût des résultats des travaux de la commission, ainsi qu'à une entrevue avec un de ses membres qui est aussi un ardent défenseur des agences. La députée danoise au Parlement européen, Anne E. Jensen, est membre de la commission des budgets et dirige la section Budgets du groupe Alliance des démocrates et des libéraux pour l'Europe.

Anne Jensen s'intéresse aux agences depuis maintenant près de huit ans. Elle s'est d'abord intéressée plus particulièrement aux questions relatives à l'emploi. En raison de son travail initial à la commission de l'emploi, elle a suivi de près le déroulement des travaux à Bilbao, Thessalonique et Turin. « Je n'ai jamais manqué de leur rendre visite lorsque j'effectuais un séjour dans ces villes ou que j'y étais de passage » dit-elle. « La

première fois que j'ai visité Turin, j'étais en route pour Rome. »

« Le nombre de nouvelles agences est saisissant. Je ne dis pas que c'est un mal, bien au contraire, je pense que la décentralisation est une bonne chose, mais certaines agences sont issues de consensus politiques. Elles opèrent à une certaine distance des services de la Commission, mais comment décide-t-on de leurs sièges administratifs? Il semble parfois que ce choix découle simplement du souhait personnel de l'un ou l'autre ministre. C'est inadmissible. Il faut procéder avec plus de rigueur. Si le siège administratif d'une agence n'est pas mûrement réfléchi, son fonctionnement pourrait être entravé de bien des façons. »

En bref, ceci constitue la raison qui a incité la députée danoise et ses collègues à entreprendre l'analyse de la situation des agences.

Le personnel des agences

« Notre rapport est dû principalement à la détermination de Jutta Haug, rapporteuse permanente pour les agences devant la commission des budgets. Elle fait un très bon travail, très sensé, et elle voulait tout savoir sur la dotation en personnel dans les agences. Nous pensions ne pas

disposer de tous les éléments nécessaires pour appréhender la situation dans son ensemble, et notre mandat nous permet de commander des études. Ma participation a consisté à faire en sorte que l'on examine également les questions relatives à la décentralisation, aux sièges administratifs, ainsi qu'aux rôles et aux performances des autorités locales. Les questions clés que nous avons posées étaient les suivantes : Les agences sont-elles suffisamment en mesure d'organiser leurs tâches? Nos rapports avec celles-ci sont-ils trop contraignants? Disposent-elles de la souplesse nécessaire pour mener à bien leurs activités? »

Le rapport de l'unité Assistance budgétaire aborde toutes ces questions, mais il a pour thème principal la dotation en personnel.

« En règle générale, on présume que la création d'une nouvelle agence entraînera une réduction des effectifs à Bruxelles, mais est-ce toujours le cas? Et en réalité, est-ce même nécessaire? Il arrive parfois qu'elles s'approprient non seulement des tâches relevant de Bruxelles, mais aussi des gouvernements nationaux. Ce n'est pas le cas habituellement dans le domaine de l'éducation, mais c'est ce qui est arrivé dans le secteur des transports. Dans de tels cas, nous devons être en mesure de faire valoir les résultats auprès des États membres. »

La valeur ajoutée

« L'un des problèmes auquel sont confrontées les agences est que bien qu'elles apportent souvent une grande valeur ajoutée, elles semblent devoir consacrer beaucoup de temps précieux à le démontrer. À mon avis, c'est un gaspillage de ressources de gestion et un problème crucial. Le contexte général, tant sur le plan de leur emplacement que des rapports qu'elles entretiennent avec les services de la Commission, consomme des ressources et un temps précieux qui pourraient être consacrés à leur gestion interne, et c'est un facteur qui joue contre elles. Nous – le Parlement, le Conseil et la Commission – devons nous assurer que les cadres de nos agences puissent se concentrer sur leur travail dans leurs domaines de spécialisation respectifs.

Nous devons les y aider, en faire plus pour leur faciliter la tâche, et veiller à ce qu'ils ne deviennent pas les gestionnaires de relations interinstitutionnelles, mais plutôt des centres d'excellence dans leurs domaines de compétence. »

« Je veux faire de la décentralisation un avantage, pas un obstacle. »

Le personnel local

Le rapport ne contient rien qui puisse soulever la controverse. Il fournit un moyen facile de comparer les statistiques des agences et, surtout, d'établir des corrélations entre des données qui, à première vue, n'ont aucun rapport entre elles. Anne Jensen et son groupe se sont penchés, entre autres, sur le rapport entre l'accessibilité et le pourcentage d'employés locaux.

« Nous avons examiné de quelle façon les agences étaient reliées, tant à leurs pairs qu'au monde extérieur. Y a-t-il des écoles internationales, des aéroports, des emplois pour les conjoints? Et qu'en est-il des possibilités de trouver un autre emploi localement? Quel est le milieu professionnel dans lequel évolue l'agence? Les gens pourraient être plus disposés à déménager – avec conjoint et enfants – si leur nouvelle ville d'accueil offrait d'autres possibilités d'emploi au cas où le travail à l'agence ne s'avérerait pas tout à fait à la hauteur de leurs attentes. »

L'ensemble de ces facteurs se reflète clairement dans le pourcentage d'employés recrutés sur place par les agences. Lors de la rédaction du rapport, l'effectif du Cedefop à Thessalonique recruté localement s'élevait à 40 %, 38 % dans le cas de l'ETF à Turin, 44 % à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail à Bilbao, et 43 % à l'Office communautaire des variétés végétales à Angers. À la même époque, à Londres, le pourcentage était de 14 %. À cet égard, seul un nombre restreint de villes peuvent égaler Londres, mais une tendance se dessine et de l'opinion d'Anne Jensen, il faut absolument en tenir compte.

« Nous voulons attirer les meilleures ressources disponibles pour nos agences spécialisées, n'est-ce pas? Ce sont donc des facteurs importants dont le Conseil devra dorénavant tenir compte lors de l'attribution des sièges administratifs pour les nouvelles agences. »

« Un autre aspect que nous devons améliorer est le suivi du protocole d'entente que nous signons avec les États membres lorsque de nouveaux sièges sont attribués. »

Anne Jensen souhaite trouver les moyens de faire en sorte que les États membres respectent leurs promesses. Tous doivent comprendre, y compris les ministres, de quoi s'occupent les agences.

« Il faut surtout comprendre qu'il ne s'agit pas d'incubateurs d'entreprises locales, ce pourquoi il ne faut pas les parachuter dans des régions isolées d'Europe. Elles sont censées être des centres d'excellence et représenter ce que nous pouvons offrir de mieux dans leurs créneaux pointus de savoir-faire. »

Un long chemin parcouru

Quel est donc l'état des agences aujourd'hui? Beaucoup de choses se sont passées depuis la création des premières agences il y a quelques décennies.

« La situation s'est certainement améliorée. Le Parlement comprend mieux et apprécie davantage le travail des agences et c'est à mon avis le changement le plus important. Il est vrai que le nombre d'agences s'est multiplié et qu'elles suscitent davantage d'intérêt, mais je crois que le Parlement européen utilise mieux les agences comme une ressource et que cette approche a généré un capital de sympathie. »

Cette plus grande sensibilisation au travail des agences est nettement perceptible à l'ETF dont les activités intéressent de plus en plus le Parlement européen, lequel a formulé récemment des demandes précises pour des travaux sur les rapports entre l'éducation et les questions de genre, ainsi que sur les migrations en provenance de et vers les pays voisins.



On observe actuellement au sein du Parlement une appréciation croissante du travail des agences

« Nous avons parcouru un long chemin depuis l'époque où chaque fois que la commission des budgets accueillait un nouveau membre, il fallait répondre aux mêmes questions : 'Ces agences ne font-elles pas le même travail que nos gens à Bruxelles?' Puis la question typique concernant l'ETF : 'Pourquoi avons-nous un Cedefop et une ETF?' »

« En fait, l'ETF à Turin est un cas exemplaire de la souplesse des agences. Après l'élargissement, elle a perdu une partie essentielle de sa raison d'être et je me souviendrai toujours du rapport d'évaluation qui a été publié à l'époque. L'ETF avait toujours affirmé qu'elle excellait dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels (FEP), sur quoi arriva ce rapport qui concluait : 'Ce en quoi ces gens excellent est leur manière souple de répondre aux besoins en développement des ressources humaines et de combler les écarts entre éducation et emploi'. Et voilà un atout précieux en ce début de millénaire. »

La FEP à l'échelle internationale

« Ceci nous ramène à la question de savoir pourquoi il y a une ETF et un Cedefop. Le travail que vous réalisez à Turin est totalement différent de celui effectué à Thessalonique. Les deux agences ont beau opérer dans des domaines semblables, leurs tâches sont totalement différentes. Vous êtes des gens de réseaux, vous comblez des fossés, vous trouvez des façons novatrices d'utiliser le développement des ressources humaines pour résoudre une foule de problèmes actuels et connexes. »

« J'ai entendu parler de l'ETF pour la première fois lorsque Mitterrand en a avancé l'idée. Il estimait que la formation et l'enseignement professionnels étaient vitaux. À l'époque, tout le discours sur la coopération avec d'autres pays était centré sur l'enseignement primaire et les universités. Heureusement, les temps ont changé et on a reconnu que d'autres

types de formation pouvaient avoir des impacts à plus court terme. »

Anne Jensen a appliqué cette théorie au début de la présente décennie alors qu'elle était présidente du conseil de direction de Cirius, un organisme qui soutient le processus d'internationalisation de l'enseignement et de la formation au Danemark pour le compte des autorités scolaires du pays. Durant cette période, elle a travaillé à un rapport sur l'internationalisation de l'enseignement au Danemark.

« Nous nous sommes demandé s'il fallait ou non commercialiser l'éducation. À l'époque, lorsqu'on évoquait l'internationalisation, on pensait surtout à l'enseignement supérieur, mais nous étions tout particulièrement intéressés parce qu'il était possible de faire dans l'enseignement technique et la formation professionnelle au niveau préuniversitaire. Nous étions d'avis qu'il était possible d'offrir aux étudiants en formation

Photo: ITCILO/IM, Montesano



L'ETF excelle à rencontrer des cultures différentes et à combler les écarts de manière flexible

professionnelle tout un bagage d'apprentissage et de savoir-faire professionnels en les sensibilisant également à ce qui se faisait à l'échelle internationale. »

Voisins de l'Est

« Au cours de cette période, nous avons observé, entre autres, le cas exemplaire du fabricant danois de gomme à mâcher Dandy (racheté depuis par Cadbury). Il avait travaillé avec ses partenaires russes et fait venir leurs employés de Russie pour être formés au Danemark. La vie professionnelle de ces gens en a été complètement transformée. »

Anne Jensen est membre de la délégation à la commission de coopération parlementaire UE-Russie et membre suppléante de la délégation pour les relations avec le Belarus. Elle croit que l'enseignement a aussi un rôle important à jouer dans nos rapports avec nos voisins de l'Est.

« Il peut s'avérer difficile de tisser des liens étroits avec ces pays. Bon nombre de questions sur lesquelles nous tentons de dialoguer avec nos voisins de l'Est sont délicates et difficiles à aborder par des moyens politiques. En revanche, l'enseignement s'est avéré un moyen propice de développer des liens. C'est curieux parce que, quand on y pense, l'enseignement aussi est hautement politique, mais c'est comme ça. La coopération dans ce domaine suscite beaucoup d'enthousiasme, et on devrait en profiter pour tisser des liens. »

Que ce soit pour tisser des liens, ou pour reprendre l'expression « aller à la rencontre de cultures différentes avec souplesse », Anne Jensen y voit un rôle pour l'ETF.

À propos d'Anne Jensen



Anne Jensen obtient une maîtrise en sciences politiques et économiques de l'université de Copenhague en 1978. Par la suite, elle occupe le poste d'économiste, puis d'économiste en chef de la banque danoise Privatbanken (depuis Unibank). Elle quitte Unibank en 1994 pour devenir directrice de la fédération danoise des employeurs. En 1996, elle se joint à l'équipe du quotidien national danois *Berlingske Tidende* à titre de chef de rédaction. Elle est membre du Parlement européen depuis 1999 et a été vice-présidente de la commission des budgets de 2002 à 2004.

« Peu importe le type d'échange, le volet culturel est tout aussi important que le volet professionnel et, là encore, l'ETF a un rôle important à jouer. »

Cependant, la formation et l'enseignement professionnels sont encore considérés par bon nombre de nos voisins comme des solutions de dernier recours. Serait-ce un domaine propice pour développer une coopération de qualité?

« Il est vrai que, traditionnellement, la formation et l'enseignement professionnels sont perçus comme des options peu intéressantes, mais regardez ce qui se passe au Danemark de nos jours. Il y a un manque criant d'ouvriers du bâtiment et d'autres gens de métier qualifiés. Leurs salaires atteignent des niveaux inégalés. Et regardez l'effet que cela a eu sur le statut de leurs professions. Ce qui est perçu comme inintéressant aujourd'hui pourrait s'avérer fort alléchant demain. »

Invitée à conclure sur la valeur de l'ETF, Anne Jensen reprend ses arguments en faveur des agences.

« L'ETF fait un bon travail et obtient des résultats remarquables avec un budget limité. Elle peut prospérer davantage avec l'élargissement de son mandat à d'autres secteurs de la formation et à d'autres pays, et elle pourrait en faire plus si elle n'avait pas tous les jours à faire la preuve de son utilité, ce qui l'empêche de se concentrer sur ses activités principales. Et ces activités se rangent parmi ce que nous avons de meilleur à offrir aux autres pays pour assurer leur avenir. »

Pour en savoir davantage :

Anne Jensen

<http://www.europarl.europa.eu/members/public/yourMep/view.do?name=jensen&partNumber=1&id=4440&language=FR>

Commission des budgets du Parlement européen

http://www.europarl.europa.eu/compar/budg/default_fr.htm

Agences de l'UE

http://europa.eu/agencies/index_fr.htm

Tout le monde à droit à une vie meilleure

Emma Bonino, ministre italienne, rend visite à l'ETF

Photo: ETF/A. Ramella



La ministre italienne des politiques européennes, Mme Emma Bonino, également responsable des relations avec les agences européennes œuvrant en Italie, a rendu visite à l'ETF. Lors de ses rencontres avec l'équipe de direction et le personnel de l'ETF, Mme Bonino s'est intéressée plus particulièrement aux activités de l'ETF, à son nouveau mandat et à la question des migrations et du développement des ressources humaines.

C'est la première fois qu'un ministre italien s'intéresse de près aux perspectives de développement de l'ETF et à la possibilité d'une coopération plus étroite avec l'agence.

L'intérêt et l'attention que la ministre a porté aux enjeux et aux objectifs de l'ETF lors de sa visite témoignent de sa longue expérience des affaires étrangères acquise en 30 ans d'action politique dans le domaine des relations internationales et des droits humains.

De la formation aux ressources humaines

Selon Muriel Dunbar, directrice de l'ETF, « le mandat de l'ETF était étroitement lié auparavant à la formation professionnelle, mais depuis quelques années, l'ETF porte une attention particulière au secteur plus vaste des ressources humaines tout en demeurant fermement engagée à l'égard de la formation professionnelle. C'est pourquoi nous nous sommes investis dans des domaines comme celui des migrations. En suivant de près et en améliorant les niveaux de compétence professionnelle, il est possible d'apporter des solutions même dans ce domaine ».

Le but de l'ETF est d'aider les pays à réaliser la réforme de leurs systèmes de formation professionnelle. Des plans devraient être élaborés de concert avec les régions, ce qui nécessite non seulement la participation des autorités gouvernementales, mais également celle des autres acteurs des systèmes de formation et de production dans les pays concernés. Une fois le plan établi, les partenaires devraient poursuivre seuls les travaux.

En plus de collaborer activement avec les pays partenaires, l'ETF, grâce à des relations directes avec les institutions régionales, fournit au Parlement européen des informations sur l'état de la formation dans différents pays et prépare des rapports sur des sujets précis en prévision des débats parlementaires.

Sous réserve de l'approbation du Conseil de l'Union européenne, le nouveau mandat de l'ETF prévoit un certain nombre de changements importants visant à lui apporter une plus grande souplesse, à confirmer son engagement dans le domaine des ressources humaines et à lui permettre d'intervenir dans des pays plus éloignés. À cette fin, l'ETF entend miser sur l'expérience acquise au fil des ans afin de l'étendre à d'autres régions – un défi que Mme Bonino considère une chance à saisir. « Si l'orientation des accords de partenariat économique (APE) venait à changer, les ressources humaines pourraient constituer un instrument précieux, même dans des régions éloignées comme celles d'Afrique » a-t-elle déclaré.

« Ce que nous voulons » a affirmé la directrice de l'ETF, « c'est la garantie que tous les crédits sont bien dépensés par les délégations européennes et produisent les meilleurs effets possibles dans nos pays partenaires. » Pour la période 2006-08, l'ETF peut compter sur un financement d'un million d'euros de la part du gouvernement italien.

Les migrations : un nouvel enjeu pour l'ETF

Eva Jimeno Sicilia, coordonnatrice de l'ETF pour les pays du voisinage européen, affirme que « l'Union européenne est une des principales régions d'accueil pour les migrations à cause de l'emploi. Le traité d'Amsterdam a établi une stratégie européenne commune relativement aux politiques en matière d'immigration et de droit d'asile dans les États membres. C'est dans ce contexte que la Commission européenne a entrepris des actions de sensibilisation dans les États membres et leurs pays voisins dans le but de déterminer tant les besoins que la disponibilité en matière de profils professionnels dans un système structuré ». Les nouveaux instruments IAP/IEVP, de même que le

nouveau programme « migration et asile », offrent aux migrants la possibilité de suivre des programmes de perfectionnement professionnel dans un État membre, puis de transposer cette formation dans leur pays d'origine, accélérant ainsi le processus de développement.

Borhène Chakroun, chef d'équipe de MEDA-ETE, a expliqué à Mme Bonino que « le projet MEDA-ETE (éducation et formation pour l'emploi dans la région méditerranéenne) a pour but de stimuler l'emploi en améliorant la qualité de la formation professionnelle. La réussite de ce projet repose sur trois facteurs décisifs, à savoir l'établissement de réseaux, l'entrepreneuriat et l'apprentissage en ligne ». Pour y arriver, il faut mettre sur pied un réseau institutionnel permanent pour colliger l'information sur les systèmes du marché de l'emploi et les besoins en formation, aider les sans-emploi, en particulier les jeunes et les femmes, à devenir des entrepreneurs indépendants, et former des formateurs grâce à l'apprentissage en ligne. Les pays qui participent à ce projet sont l'Algérie, l'Égypte, Israël, la Jordanie, le Liban, le Maroc, la Syrie, la Tunisie, la Turquie, ainsi que la Cisjordanie et la bande de Gaza.

Emma Bonino a ensuite été mise au courant des secteurs qui présentent les plus grandes difficultés pour la mise en œuvre des projets de l'ETF, et de la nature de ses tâches en Turquie.

Selon M. Chakroun, « il va de soi que les pays réagissent fort différemment sur le plan des relations de voisinage, des besoins en matière d'information et de leur réceptivité aux interventions de l'ETF. Il y a des pays, comme l'Algérie, où les réactions sont très positives, d'autres comme le Maroc où nous constatons des progrès, d'autres encore comme la Jordanie et la Tunisie qui manifestent un intérêt marqué pour l'apprentissage en ligne ».

« Lorsque les relations entre États sont cordiales » a expliqué Sandra Stefani, chef des opérations à l'ETF, « il n'est pas difficile de proposer des programmes de formation, alors que des problèmes se présentent, par exemple en Égypte, où les relations sont extrêmement complexes à cause de la faiblesse des liens avec les États voisins. Pour ce qui est de la Turquie, il est difficile de mesurer l'impact en raison de la complexité de la situation qui prévaut, mais c'est un dossier qui demeure prioritaire pour l'ETF. »

Le forum annuel s'est tenu les 19 et 20 avril à Rome, ce qui a permis à tous les membres participant au projet MEDA, ainsi qu'aux décideurs politiques, de se rencontrer et d'aborder des questions comme l'état des travaux et la préparation de l'avenir. (Voir l'article sur le forum annuel dans le présent numéro de *Live and Learn*.)

Et la directrice de conclure : « Le phénomène des migrations nécessite non seulement des politiques, mais aussi des stratégies. Une analyse des besoins en matière de formation s'avère également nécessaire si on veut en arriver à une meilleure intégration dans les pays bénéficiaires. Nous avons mené à bien un certain nombre de projets en Égypte et au Maroc en analysant les migrants potentiels afin de déterminer de quelle manière et dans quelle mesure le degré de formation avait une influence sur les migrations. »

Le principe fondamental consiste à permettre aux gens de vivre là où ils le désirent

Mme Emma Bonino a évoqué la situation des migrations et a déclaré que « dans des pays comme l'Égypte qui a enregistré un taux de croissance économique de 5,7 % en 2005-06, conjuguée à une croissance démographique de 1,9 %, la réalité est que les gens qui vivent dans ce pays veulent y rester. Le principe

fondamental consiste à permettre aux gens de vivre là où ils le préfèrent. C'est une question de droits humains. Il convient de rappeler que les transferts de fonds des émigrés vers leurs pays d'origine sont, dans certains pays, la principale source de revenus et dépassent même ceux du tourisme. On voit même parfois certains pays encourager leurs citoyens à émigrer. La question des migrations est épineuse et s'inscrit dans l'esprit des droits humains, à savoir que chacun a le droit d'aspirer à une vie meilleure et de vivre dans un meilleur pays. Dans nos rapports avec l'étranger, il importe de tenir compte de deux facteurs fondamentaux, soit la liberté de choix et les besoins ».

C'est d'ailleurs dans cette optique que travaille déjà l'ETF dans la plupart de ses programmes.

Emma Bonino rencontre le personnel de l'ETF

Après la discussion relative au futur de l'ETF, la ministre a rencontré l'ensemble du personnel et a parlé de la réussite du Forum international pour la promotion de la femme chef d'entreprise, qu'elle a promu, et qui s'est tenu les 5 et 6 mars à Milan. L'événement a attiré des participants de 18 pays et 450 femmes, dont 250 provenant de pays de la région méditerranéenne, et il a permis la tenue de milliers de rencontres inter-entreprises. La ministre a réitéré l'importance du forum et la possibilité de créer des synergies par la formation. Elle s'est déclarée satisfaite de sa journée, celle-ci lui ayant permis de mieux comprendre le travail et les objectifs de l'ETF. Elle a également réaffirmé son engagement à appuyer les activités de l'ETF et à en faciliter les relations avec les responsables gouvernementaux italiens.

Enfin, Emma Bonino a répondu avec intérêt aux questions du personnel de l'ETF sur la façon dont on pourrait

transposer au secteur de la formation l'expérience acquise au cours d'une discussion comme celle sur les femmes en entrepreneuriat, qui a fourni d'excellentes occasions d'établir des liens entre l'Italie et les États arabes dans le secteur de la formation et du développement des ressources humaines.

Selon la ministre, « on a démontré à Milan la nécessité de tenir des tables rondes sur la formation. Toutefois, le forum n'avait pas été conçu dans cette perspective ; il avait pour but de permettre à des femmes d'affaires de rencontrer d'autres femmes d'affaires. Il y a cependant des secteurs propices à la coopération. L'ETF participera au forum sur l'entrepreneuriat des femmes à la Foire de l'Orient à Bari en septembre et cela est une excellente nouvelle. C'est une des meilleures foires commerciales en Italie, là encore consacrée aux échanges entre entreprises, mais où la formation professionnelle peut occuper la place qui lui revient, et il sera intéressant d'obtenir un aperçu des besoins en matière de formation des différents pays qui y seront représentés ».

Pour ce qui est des relations avec le monde arabe, Emma Bonino est très consciente de la complexité de la question, surtout en ce qui a trait au Liban. Elle a exprimé le vœu que les relations soient maintenues et que des projets soient proposés, même si le contexte n'est pas des plus propices. Selon la ministre, « le temps viendra, comme il est venu pour l'Union européenne, grâce à un processus enclenché durant les jours sombres de la Seconde Guerre mondiale, alors que personne ne croyait à une Europe unie. Mais les gens n'ont pas perdu espoir et ils ont commencé à jeter les bases de l'Europe d'aujourd'hui ».

Pour en savoir davantage :
Emma Bonino
<http://www.emmabonino.it>

Emma Bonino, née en 1948, a été élue à la Chambre des députés quelques années après avoir terminé ses études universitaires, et elle y siège depuis, sauf durant la période où elle a été membre du Parlement européen. Après avoir occupé le poste de commissaire européenne (1994-99), elle a été désignée pour représenter le gouvernement italien aux conférences intergouvernementales des communautés démocratiques à Séoul (2002) puis à Santiago (2005). Elle a visité l'Équateur (2002) et l'Afghanistan (2005) pour le compte de l'Union européenne. Elle

est membre du comité exécutif du International Crisis Group et professeur émérite à l'Université américaine du Caire. Elle s'est investie dans la promotion de nombreuses campagnes internationales, y compris la campagne pour la défense des droits civils et des droits politiques en Europe de l'Est en 1987, la campagne pour combattre la discrimination contre les femmes en Afghanistan en 2001, et la campagne internationale pour l'inclusion des femmes afghanes au sein de leur gouvernement.



Photo: ETF/A. Ramella

Les établissements de FEP peuvent-ils contribuer à réduire la pauvreté?

Enseignements tirés des activités de l'ETF en Asie centrale par Eduarda Castel-Branco

Les responsables de l'une des écoles pilotes en Asie centrale participant au projet de l'ETF de développement des compétences pour la réduction de la pauvreté, ont déclaré : « L'amélioration de notre image dans toute la région est une réussite inespérée. Les services que nous offrons sont connus et très demandés, même par les habitants d'autres villages, et le gouvernement local est étonné de notre succès. Les banques nous font confiance et nous avons obtenu une ligne de crédit assortie de conditions spéciales pour les petites entreprises que dirigent nos stagiaires. »

Cet exemple illustre, peut-être mieux que n'importe quel énoncé politique, qu'il est possible de remédier à un problème apparemment insoluble et d'améliorer l'image peu flatteuse que projette le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels (FEP), en offrant des services de qualité qui intéressent la clientèle visée.

Des résultats inégaux

Au début des années 1990, tous les pays de l'Asie centrale post-soviétique ont entrepris la réforme de leurs systèmes d'éducation, dont le secteur de la FEP, mais les résultats obtenus dans l'ensemble de la région sont inégaux.

Actuellement, dans des pays comme le Kazakhstan et le Kirghizstan, la réforme du secteur de la FEP a atteint un point culminant, mais ils sont encore loin du compte. En 2004-05, le Tadjikistan a fait des progrès rapides dans la définition d'un concept et d'une stratégie de

réforme du secteur de la FEP, mais l'implantation de la réforme ne s'est pas effectuée aussi rapidement que prévu, en grande partie à cause de l'instabilité et des faiblesses institutionnelles, mais aussi en raison de la faible participation des écoles de FEP à l'élaboration des politiques.

La demande de main-d'œuvre plus productive s'accroît, mais cette pression, conjuguée à l'initiative des entrepreneurs, n'a pas encore atteint un seuil critique dans tous les pays de la région.

L'offre et la demande

La région s'est appauvrie au cours de la dernière décennie suite à la baisse rapide de la productivité économique durant les premières années de la transition. Les relations commerciales antérieures ont été perturbées, de grandes entreprises se sont effondrées, le sous-emploi a augmenté et un très grand nombre de travailleurs ont perdu leurs moyens de subsistance. L'économie parallèle s'est développée, en partie en réponse aux déficiences du marché et à l'échec des politiques. La baisse des revenus sous le seuil de la pauvreté est dans l'ensemble plus une conséquence des emplois précaires mal rémunérés et de la vulnérabilité sociale que d'un chômage véritable.

Selon les données disponibles, la demande de main-d'œuvre existe mais l'offre correspondante fait défaut, en partie à cause de la pénurie de travailleurs qualifiés qui s'accroît, mais aussi en raison des bas salaires qui n'incitent pas au travail. Pour les nombreux demandeurs d'emploi instruits, il est encore plus rentable d'accepter un



emploi temporaire, mais mieux rémunéré, dans le secteur informel, qu'un emploi plus stable, mais improductif, dans le secteur de l'économie officielle. Un grand nombre de travailleurs cumulent les emplois, contraints d'accepter des emplois atypiques. Intégrer l'économie traditionnelle entraîne généralement des coûts. Les politiques se doivent d'aborder cette question d'une manière stratégique.

Le développement rural et la réduction de la pauvreté

Dans la plupart des pays de la région, la transition a obligé une partie importante de la main-d'œuvre à intégrer le secteur agricole, sans posséder l'expérience et les compétences nécessaires pour assumer la gestion des cultures et d'une exploitation agricole dans une économie de marché. Ceux qui avaient travaillé dans le secteur agricole communiste possédaient certaines connaissances spécialisées, mais souvent ils ne détenaient pas les compétences polyvalentes indispensables à un petit entrepreneur agricole. De plus, les mesures de soutien de la production agricole ont toutes été abolies et les nouveaux entrepreneurs agricoles ont été obligés d'assumer seuls les risques naturels et ceux inhérents à la production agricole.

La part de l'agriculture dans le PIB s'est maintenue à un faible niveau en comparaison du nombre relativement élevé de personnes employées dans ce secteur. C'est le signe d'une faible productivité, ce qui explique pourquoi le



chômage est moins élevé dans les régions rurales et que les revenus sous le seuil de la pauvreté augmentent. Dans l'ensemble, les pertes dans les régions rurales sont beaucoup plus importantes, puisqu'elles ont du retard en matière de dépenses et d'infrastructures sociales, et que les compromis politiques favorisent le développement des secteurs urbain et privé, plutôt que l'investissement dans les économies rurales plus pauvres.

Par le biais de projets pilotes dans les villages, le projet de l'ETF de développement des compétences pour la réduction de la pauvreté a suscité une forte demande de compétences – y compris les compétences de base en production agricole – de la part des femmes et des hommes dans les régions visées dans les trois pays. À la différence de nombreux hommes et femmes d'affaires des villes qui n'ont pas l'habitude d'accorder la priorité aux compétences et à la formation, ceux des régions rurales sont très conscients de l'importance d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences pour la production, la gestion et la commercialisation de leurs produits, la prévention des maladies chez leurs animaux d'élevage, et la planification et la gestion de prêts. Ces collectivités demandent continuellement que l'offre de formation soit plus importante et l'accès à celle-ci facilité. Elles estiment que les compétences sont indispensables à l'amélioration des moyens d'existence et à l'augmentation des revenus des ménages.

Compétences et connaissances

Toutefois, les programmes de FEP officiels n'arrivent pas à satisfaire la demande. La population rurale a besoin de compétences et de connaissances techniques et générales, ainsi que de compétences et de connaissances en gestion, pas de connaissances théoriques issues des sciences fondamentales, mais des connaissances et des compétences appliquées et intégrées qui peuvent être acquises au moyen de méthodes d'apprentissage souples correspondant aux possibilités et aux besoins. Par exemple, elle a besoin d'acquérir les compétences nécessaires pour planifier une nouvelle entreprise de production de

pommes de terre ou d'apiculture, de résoudre un problème pratique lié à la mise en conserve des légumes, de contrôler la qualité de la production laitière avec des moyens simples, etc.

Les méthodes de développement des compétences doivent tenir compte des ressources et des besoins spécifiques de chacune des régions, et c'est ici qu'entre en jeu l'importance des partenariats locaux, auxquels participent des écoles, des praticiens, des ONG et des services de vulgarisation ruraux. Ils peuvent obtenir de très bons résultats dans les petites collectivités rurales.

Au cours de la dernière décennie, des stratégies de réduction de la pauvreté ont été adoptées partout dans la région pour aborder les différentes facettes de la pauvreté, dont l'éducation, mais la formation générale constitue toujours la priorité, et les stratégies de réduction de la pauvreté misent très peu sur la formation professionnelle pour renforcer l'autonomie des défavorisés. L'amélioration de l'accès aux compétences et aux connaissances nécessaires à l'emploi et au renforcement de l'autonomie socioéconomique est essentielle pour une réduction durable de la pauvreté, et pour ce, tant la formation générale que la formation professionnelle tout au long de la vie sont importantes.

Un nouveau défi pour les systèmes d'enseignement

Dans le cadre de cette discussion, il est important de souligner que les pays de cette région ont hérité d'indicateurs de performance scolaire positifs. La plupart des citoyens ont terminé le primaire et le secondaire et beaucoup d'entre eux ont également fait des études postsecondaires. Donc, en plus de tenir compte de la diminution des inscriptions et de l'équité, les politiques de développement des ressources humaines doivent aussi favoriser les compétences professionnelles et, peut-être, par-dessus tout, l'adaptabilité. Les gens n'ont pas besoin de qualifications strictement définies basées sur l'acquisition d'une combinaison de compétences techniques plus ou moins statiques, mais plutôt de compétences plus diversifiées, indispensables pour s'acquitter de leurs responsabilités dans un contexte professionnel et social changeant et souvent imprévisible. L'enseignement officiel dans la région ne semble pas tenir compte de cette demande nouvelle. Il faut que les réformes remettent en question l'importance accordée à la « scolarisation » en tant que synonyme d'« apprentissage ». Il faut qu'elles contestent l'importance accordée aux qualifications pour des modes de



Photo: ILO/M. Crozet

Les ouvriers ruraux sont bien conscients de l'importance d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences pour la production, la vente, la gestion et la commercialisation de leurs produits

production que les nouvelles technologies et la mondialisation ont changés profondément. Le secteur officiel de la FEP tel qu'il est constitué actuellement n'est pas en mesure de relever ces défis, ce qui renforce l'image négative qu'il projette.

Renforcement de l'autonomie des travailleurs

Il y a plus d'une décennie, des organisations internationales ont demandé que la formation et l'enseignement professionnels (FEP) soient réorientés vers une formation axée sur le travail indépendant (OIT, 1996), vu que c'est ce secteur qui crée actuellement le plus d'emplois et qui produit des

revenus pour les ménages tant dans les pays en développement que dans les pays en transition.

Une récente étude conjointe FAO-UNESCO (2003) s'est penchée sur des questions importantes nécessitant l'adoption de nouvelles mesures gouvernementales dans le secteur de l'éducation au service du développement rural, visant différents niveaux et modes de formation. Les auteurs de l'étude affirment que le développement rural nécessite non seulement la modification des méthodes d'apprentissage (pour favoriser un apprentissage tout au long de la vie), mais également l'adaptation du rôle et des stratégies des établissements d'enseignement ruraux

pour qu'ils répondent aux besoins de toutes les composantes de la population rurale et que les élèves et les enseignants acquièrent les connaissances et les compétences qui leur sont indispensables. L'étude a également incité ces établissements à accorder moins d'importance aux connaissances techniques de la production agricole et à mettre davantage l'accent sur les multiples compétences nécessaires pour réussir dans un secteur agricole changeant et pour affronter les défis que comporte la réduction de la pauvreté et la gestion environnementale.

Malgré les réformes entreprises, les systèmes de FEP dans les pays d'Asie

Le développement des compétences pour réduire la pauvreté

Le projet ETF de développement des compétences pour réduire la pauvreté est en train de tirer les enseignements de ses projets pilotes qui, même si leurs stratégies et leurs objectifs spécifiques diffèrent, ont en commun certains aspects et constatations préliminaires, à savoir :

- a) Les ressources (humaines, naturelles et agricoles) sont gaspillées, les talents sont mal ou peu utilisés, et les écoles de FEP ne sont pas prises en compte, mais on peut briser ce cercle vicieux.
- b) Les écoles de FEP peuvent jouer un nouveau rôle plus pertinent au sein des collectivités rurales où elles sont établies. Elles peuvent constituer un centre de coordination pour le développement des compétences de la population active si elles changent de priorité. Leur nouvelle vocation nécessite des initiatives de la part de la direction des écoles, le renforcement des capacités des enseignants et du personnel, un travail en réseau pour l'établissement d'objectifs stratégiques communs, l'ouverture à l'apprentissage et l'adoption d'une nouvelle méthode de formation qui diffère de la scolarisation statique traditionnelle des enfants. Pour en assurer la viabilité, il faut apporter des changements importants dans les écoles de FEP et obtenir le soutien des autorités locales et sectorielles.
- c) Les écoles de FEP et leurs partenaires ont aussi un rôle à jouer dans le développement des compétences sociales et le renforcement de l'autonomie des populations rurales, et des femmes en particulier. Une des écoles pilotes les plus pauvres participant au projet de l'ETF projette d'offrir une formation dans des villages éloignés où des femmes veulent entreprendre la transformation de produits agricoles. Actuellement, les lacunes dans leurs compétences les condamnent à travailler dans des conditions souvent insupportables. Mais pour que ces écoles puissent renforcer l'autonomie des populations, elles doivent elles-mêmes devenir plus autonomes, et cela a des implications pour la réforme de la politique en matière de FEP.
- d) Les autorités régionales et locales doivent accorder une priorité plus importante au développement des ressources humaines dans leurs stratégies et dans les budgets y afférents. Le développement local est une question de développement humain et de renforcement de l'autonomie, ainsi que de stratégies connexes. Les établissements d'enseignement, y compris les établissements universitaires d'enseignement agricole, ont un rôle à jouer dans le domaine de l'analyse et de la planification de stratégies de développement local. C'est un autre rôle non pédagogique des établissements d'enseignement qui doit être approfondi.
- e) Les cadres juridiques dans les pays concernés permettent maintenant l'introduction d'idées nouvelles et novatrices dans les établissements d'enseignement, mais les écoles en profitent rarement. Sans une stratégie bien planifiée pour de nouveaux rôles et méthodes de formation, la plupart des occasions de changement seront manquées.

centrale n'ont pas tenu compte dans l'ensemble des demandes de cette partie importante du nouveau marché du travail, à savoir le travail indépendant, la petite entreprise et la petite exploitation agricole. Les stratégies d'emploi ne tiennent toujours pas compte du marché du travail informel qui représente pour de nombreuses personnes la seule possibilité d'emploi acceptable ou disponible. La plupart des programmes publics de FEP continuent de préparer les étudiants à un travail salarié, souvent avec des profils qui ne sont plus demandés et pire encore, qu'il est difficile de réorienter d'une manière souple.

Les possibilités de formation des adultes sont encore très limitées et cependant, les écoles de FEP négligent ce secteur, et le potentiel qu'il présente, dans la réorientation stratégique de leur propre rôle.

Les motifs de mécontentement du grand public, des jeunes, des employeurs et des intervenants gouvernementaux à l'égard du faible rendement des établissements de FEP sont importants. L'argument des politiciens est simple : en règle générale, la formation et l'enseignement professionnels coûtent plus cher que la formation générale, mais leur rendement ne justifie pas cette différence.

Les programmes de FEP n'ont pas réussi non plus à s'adapter aux besoins en matière de développement des compétences des populations rurales, bien que ce soit un créneau important pour les écoles de FEP dans ces pays. Dès qu'une école offre ses services à la collectivité locale, même sans investissements importants dans l'infrastructure, et qu'elle établit des partenariats de formation avec les intervenants en développement de la région (que ce soit des ONG dirigées par ou pour des femmes, des incubateurs d'entreprises ou des administrations locales), son image et son rôle changent parce qu'elle propose une formation pertinente et apporte l'encouragement nécessaire au changement.



Le développement local est une question de développement humain et de renforcement de l'autonomie des travailleurs

Incidence sur les politiques

Les constatations de ces projets pilotes (voir encadré) ont des incidences pour l'élaboration de politiques. Bien que les trois projets pilotes aient été conçus et planifiés par des équipes de partenaires locaux, leur réalisation a révélé des besoins criants de renforcement des capacités des écoles. L'ETF et des spécialistes locaux ont assuré un encadrement dès le début des travaux de conception de projet et cela s'est avéré essentiel pour favoriser

l'innovation et l'efficacité des stratégies. Les projets pilotes ont révélé que les écoles ont besoin de soutien pour qu'elles puissent apporter des innovations pédagogiques. Elles aussi manquent de compétences et de connaissances.

L'enseignement le plus important que l'on puisse tirer du projet est peut-être que les écoles qui prennent l'initiative de se placer avantageusement réduisent leur dépendance habituelle envers les autorités publiques.

Le nouveau paradigme d'apprentissage au Portugal : *Novas Oportunidades*

Le Portugal s'est donné pour mission de doter 20 % de sa main-d'œuvre de qualifications professionnelles d'ici quelques années. Grâce à une stratégie de reconnaissance, de validation et d'attestation sans précédent, le Portugal donne l'exemple à d'autres pays. Ces derniers peuvent être aux prises avec des problèmes différents de ceux du Portugal, mais l'exemple qui leur est donné est sans équivoque : quelle que soit l'ampleur de la tâche, on peut trouver des solutions à condition d'y consacrer les efforts voulus.

C'est pour partager l'expérience du Portugal que la présidence 2007 de l'UE a invité le réseau de formation des enseignants en FEP de l'Europe du Sud-Est à se rendre dans la pointe sud-ouest de la péninsule ibérique, du 20 au 22 septembre dernier. Le Portugal fait face à un défi majeur en matière de qualifications parce qu'un important pourcentage des travailleurs actuellement sur le marché du travail ne possède pas les qualifications nécessaires (voir l'encadré, *Le défi portugais*). Ils peuvent travailler, bien sûr, mais ils ont appris leur métier sur le tas et leurs connaissances ne sont pas officiellement reconnues. S'ils se retrouvent au chômage, ils auront de sérieux problèmes.

On peut comparer ce défi à la tâche à laquelle doivent s'atteler de nombreux pays du sud-est de l'Europe. Bien que le pourcentage de diplômés du secondaire soit nettement plus élevé dans cette région, dans bien des cas, leurs compétences sont terriblement désuètes, et ce dans une région où le marché du travail d'après-guerre est en

pleine expansion et exige des compétences très différentes de celles que peut offrir le système d'enseignement.

Le défi de mettre à niveau les qualifications est également perçu par les décideurs politiques portugais du secteur de l'éducation comme l'occasion d'amorcer un rattrapage par rapport au reste de l'Europe.

« Une bonne partie de cette conférence est consacrée au nouveau paradigme de l'enseignement à l'apprentissage que l'on encourage en Europe de nos jours », a déclaré la directrice de l'ETF, Muriel Dunbar. « Les Portugais s'attendent à devoir faire face aux exigences de la société du savoir et ils opèrent une refonte de leur système d'éducation et de leurs structures de formation pour être préparés aux nouveaux besoins. Le processus est en cours, et leur expérience sera une importante source d'inspiration pour leurs collègues du sud-est de l'Europe. »

Une collectivité de spécialistes

Le réseau de formation des enseignants en FEP de l'Europe du Sud-Est est en train de se transformer en une « collectivité de spécialistes » qui, en trois ans, tissera des contacts et développera la capacité d'élaborer des systèmes et des méthodes d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation axés sur les résultats dans la région.

Ana Cláudia Valente, du centre portugais de recherche sur le changement socioéconomique, a expliqué aux participants à la conférence comment le réseau de formation des enseignants en FEP de l'Europe du Sud-Est, en sa qualité de collectivité de spécialistes, pouvait s'inspirer de nombreuses pratiques exemplaires qui ont cours au Portugal.



Photo: ETF/A. Jongasma

Ana Cláudia Valente

« Nous avons appris que nous devons favoriser les réseaux d'apprentissage qui associent l'innovation et le développement des compétences aux niveaux régional et sectoriel », a déclaré Mme Valente. « Ce faisant, nous ne devons pas oublier d'être attentifs aux besoins des enseignants et des formateurs en FEP et de les mettre à contribution. »

Cela dit, l'enseignement axé sur les résultats a été l'un des principaux thèmes des exposés présentés lors de la conférence qui, à certains moments, a pris davantage l'allure d'une expérience d'apprentissage que d'une conférence.



Photo: ITCILO/M. Montesano

Une bonne partie de la conférence s'est intéressée au passage de l'enseignement à l'apprentissage actuellement promu en Europe

Hans Jørgen Knudsen, conseiller principal à l'Institut danois de formation des enseignants en FEP, a dressé un portrait très complet des changements qui s'opèrent dans le milieu de l'éducation, où la priorité est passée graduellement de l'enseignement à l'apprentissage. Sa théorie contraste fortement avec les propos de Claudia Montedoro de l'institut italien Isfol, qui a mené une étude récemment, pour le compte du Cedefop, sur les enseignants et les formateurs en Europe. Selon cette dernière, la situation dans de nombreux pays européens est malheureusement bien différente de celle décrite par M. Knudsen. Une telle diversité de points de vue ne pouvait qu'entraîner un débat animé.



Photo: ETF/A. Jongsma

Claudia Montedoro

Au cours de leur séjour, les participants ont eu l'occasion de visiter des centres de formation, établis dans le cadre du programme « Perspectives nouvelles » actuellement en cours dans le pays (voir l'encadré : *Le défi portugais*), pour s'inspirer des méthodes utilisées en vue de les adapter à leur milieu de travail. D'autres groupes ont visité l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle au ministère du Travail et de la Solidarité sociale, une école secondaire de Lisbonne où le ministère de l'Éducation loge son centre de « Perspectives nouvelles », le centre de formation António Sergio qui offre une formation en cours d'emploi aux enseignants en FEP de la partie est de Lisbonne, ainsi que la section du conseil municipal de Lisbonne du programme « Perspectives nouvelles » qui s'occupe des qualifications des 46 % d'employés municipaux qui n'ont pas terminé la scolarité obligatoire.

Comparaison d'un pays à l'autre

Les visites d'études constituent un nouveau volet des activités du réseau des enseignants et des formateurs en FEP de l'Europe du Sud-Est. Elles ont débuté l'an dernier lorsque le groupe a été envoyé au Danemark pour se familiariser avec les modèles scandinaves de formation et d'enseignement professionnels. Nombre d'entre eux avaient participé à la rencontre à Lisbonne et, bien sûr, l'envie de comparer les deux pays était forte.

Alqi Mustafari, de l'agence nationale albanaise de FEP, a reconnu certains des problèmes observés au Portugal, mais il en a constaté d'autres forts différents de ceux auxquels il est confronté dans son pays.

« Ce qui est évident au Danemark, c'est que le système actuel de certifications est le fruit de cent ans d'évolution. Il est ancré dans la culture danoise. Les Portugais, tout comme nous, les Albanais, doivent élaborer des modèles à partir de zéro. »

« Les Portugais font comme nous : ils prennent des modèles et les adaptent pour répondre à des besoins pressants. Ils le font dans le même esprit et avec la même approche. C'est très différent de ce qui se passe au Danemark. Je crois que nous pouvons résumer la situation ainsi : les Danois nous ont offert des modèles, et les Portugais, des processus. »

Azra Baralija est directrice d'une école de métiers à Sarajevo. Bien qu'elle déclare avoir appris davantage lors de son voyage d'études au Danemark parce que l'école visitée ressemblait beaucoup à



Photo: ETF/A. Jongsma

Alqi Mustafari

sienne, elle affirme également que la Bosnie-Herzégovine pourrait tirer de nombreux enseignements de l'expérience portugaise.

« J'ai été particulièrement impressionnée par la façon dont les Portugais ont structuré leur système d'éducation pour qu'il puisse s'adapter avec souplesse aux changements » dit-elle, « C'est un modèle que nous devons importer en Bosnie-Herzégovine car il nous sera très utile, en y apportant quelques modifications bien sûr. »

Les participants de l'Europe du Sud-Est ont manifesté un grand intérêt pour les aspects pratiques du processus, ce que l'on a pu constater dans les questions adressées – suite à son exposé – à José Alberto Leitão, directeur du département de formation professionnelle à l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle. Interrogé sur la raison pour laquelle les autorités portugaises avaient décidé de ne pas confier aux écoles la responsabilité de décerner les attestations de qualifications, il a expliqué : « Nous y avons songé, au début, mais la tâche était trop importante. Nous avons donc opté pour la mise sur pied de ces petits centres spécialisés habilités à autoriser d'autres entités à remettre des attestations de qualifications. À présent, même les conseils locaux et les syndicats peuvent en décerner. »

Selon M. Leitão, une des raisons de procéder ainsi tient à la psychologie de l'éducation des adultes.

« Une partie du problème, c'est qu'il faut dire à des adultes qu'ils n'ont pas obtenu des résultats scolaires suffisants et qu'ils doivent retourner à l'école pour obtenir une attestation de qualification. Beaucoup d'entre eux préféreraient s'adresser à un syndicat. Dans certains cas, nous leur rendons même visite sur leur lieu de travail. »

Lors de la séance de clôture, le troisième jour, le spécialiste de l'ETF Søren Nielsen s'est déclaré très impressionné, tant par les intervenants portugais que par les participants du réseau.



« On éprouve beaucoup de fierté au Portugal » a-t-il affirmé, « tout en restant très ouvert à l'autocritique. J'avais entendu parler des efforts des Portugais, mais je ne m'attendais pas à de si bons résultats. Il y a tant de bonnes pratiques dont on peut s'inspirer dans ce pays, et le contexte n'est pas si différent de ce qu'on envisage pour l'Europe du Sud-Est. Vous tous qui êtes ici, vous l'avez aussi reconnu, si ce n'est que parce que vous vous êtes écartés du modèle traditionnel de la conférence où l'on ferme les yeux en espérant que quelque chose se passe. Vous avez fait de cet événement une expérience active d'apprentissage. »

Pour en savoir davantage :
Novas Oportunidades
<http://www.novasoportunidades.gov.pt/>
(en portugais seulement)

Le réseau

Pour que les politiques en matière de réforme de l'éducation soient viables, elles doivent être proposées, prises en charge et pilotées par des intervenants locaux. Bien que les enseignants soient au centre de tout réseau local d'intervenants en éducation, on a grandement négligé leur participation au cours de la première décennie de réformes en Europe de l'Est. Depuis longtemps, les enseignants et les formateurs sont au centre des préoccupations de l'ETF qui a abordé la question dans plusieurs de ses annuaires. C'est aussi une des principales raisons ayant motivé la création du réseau d'enseignants et de formateurs en FEP de l'Europe du Sud-Est.

Partout dans les Balkans et jusqu'en Turquie, les transformations du marché du travail ont déclenché des réformes qui ont eu des incidences profondes sur le rôle des enseignants et des formateurs en FEP. Les écoles acquièrent plus d'autonomie, l'apprentissage axé sur l'apprenant fait son apparition, l'apprentissage axé sur les compétences se répand dans la région, et l'apprentissage des adultes se développe rapidement.

Il faut donc se pencher sur les besoins en formation des enseignants, mais dans de nombreux pays, la

priorité a été accordée à la réforme des programmes d'enseignement en raison des pressions de plus en plus fortes du marché du travail. La tâche est énorme, les fonds insuffisants, et la réforme de la formation des enseignants a été repoussée aux calendes grecques. La réforme des programmes d'enseignement aurait pu contribuer à transformer les pratiques pédagogiques, mais elle a été trop souvent concentrée sur le contenu plutôt que sur les méthodes.

Tous ces pays sont en train d'élaborer et de mettre en œuvre des réformes de la FEP, mais ces initiatives sont pilotées en grande partie par les bailleurs de fonds étrangers. Ils entreprennent souvent des activités semblables, qui ne conviennent pas toujours aux circonstances, et n'apprennent pas les uns des autres.

C'est pour relever ces défis qu'en 2002, l'ETF a créé le réseau d'enseignants et de formateurs en FEP de l'Europe du Sud-Est, dans le but de favoriser la diffusion des pratiques novatrices et exemplaires dans la région. Le réseau est constitué de professionnels d'Albanie, de Bosnie-Herzégovine, de Croatie, du Kosovo, de l'ancienne République yougoslave de Macédoine, du Monténégro et de la Serbie.

Le défi portugais

Prenant la parole devant des enseignants, des formateurs et des décideurs politiques des Balkans, le secrétaire d'État à l'Emploi et à la Formation professionnelle, Fernando Medina, a attiré l'attention sur le fait que « 70 % de la population active au Portugal n'ont pas achevé leurs études secondaires de deuxième cycle et la moitié n'a pas terminé le premier cycle. Et même de nos jours, 40 % des jeunes arrivent sur le marché du travail sans qualifications. C'est tout un défi à relever! »

Si on la compare au reste de l'UE, la main-d'œuvre portugaise est peu

spécialisée. Au cours des 20 dernières années, le pourcentage de la population n'ayant terminé que ses études secondaires de premier cycle a diminué seulement de 80 % à 75 %. Mais comme partout ailleurs, les gens travaillent, et parce que le Portugal est, après tout, un pays développé, cette situation est le signe d'une asymétrie entre les compétences et les qualifications.

Pour relever le défi qui consiste à reconnaître les qualifications de centaines de milliers de personnes, les autorités portugaises ont lancé l'ambitieux

programme *Novas Oportunidades* (Perspectives nouvelles). Grâce à ce programme, elles visent à valider et à certifier les aptitudes et les compétences de pas moins de 20 % de la population active.

Le programme fonctionne grâce à un vaste réseau de centres de reconnaissance, de validation et de certification des compétences (RVCC) partout dans le pays. À ce jour on en compte 270, communément connus comme les « centres de Perspectives nouvelles », alors qu'on en prévoyait 500 au départ. Bien que leur déploiement accuse un certain retard, pas moins de 250 000 étudiants sont maintenant inscrits dans les centres de RVCC.

« Les gens ont confiance dans le système de validation des compétences parce qu'il reconnaît leurs compétences réelles, pas leurs diplômes », a déclaré le secrétaire d'État Fernando Medina lors de la conférence de Lisbonne.

Propos confirmés lors des visites dans les centres « Perspectives nouvelles » auxquelles les participants avaient été conviés le deuxième jour de la conférence.

Par exemple, à l'école Marquês de Pombal à l'ouest de Lisbonne, les étudiants avaient colligé de volumineux dossiers qui racontaient l'histoire de leur vie, leurs intérêts personnels et leur expérience professionnelle. Leur enthousiasme envers le projet a profondément marqué les visiteurs venus de l'Europe du Sud-Est, dont plusieurs ont déclaré avoir pris des notes détaillées qui leur serviront une fois de retour dans leur pays.

Lors de la séance plénière, le président de l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle, Francisco Madelino, a convenu que l'époque annonçait des changements profonds pour le Portugal.

« Une grande partie de ce que nous avons accompli découle directement des discussions sur le Cadre européen des certifications qui a servi de point de repère au projet. »

Une partie importante du financement provient du Fonds social européen.



Impliquer les groupes ethniques dans l'éducation

Des lois antidiscrimination claires et précises doivent être adoptées et mises en application si on veut que l'inclusion sociale dans les Balkans occidentaux aille plus loin que des mesures symboliques destinées aux groupes ethniques subissant des pressions dans la région. C'est la principale conclusion d'une étude commandée par l'ETF sur l'inclusion sociale des groupes ethniques dans les Balkans occidentaux. Les autres conclusions de l'étude portent sur le rôle que l'enseignement et la formation peuvent jouer pour y arriver. Les constatations préliminaires de l'étude ont été présentées lors d'une réunion d'experts qui s'est tenue les 5 et 6 novembre à la Villa Gualino à Turin.

L'étude a été menée par le cabinet-conseil Promeso de Bucarest. Ses représentantes, Camelia Gheorghe et Adela Luminita Rogojinaru, ont présenté leurs constatations au réseau d'experts.

Selon Adela Luminita Rogojinaru, « la mise en application revêt une importance particulière lorsqu'il s'agit de lois portant sur l'éducation dans la région. Bien souvent, les lois existantes ne sont guère plus que des vœux pieux formulés pour satisfaire des demandes de l'extérieur ».

L'étude s'interroge sur les causes du faible rendement scolaire, des lacunes au niveau des compétences et du faible taux de participation au marché du travail des groupes ethniques vulnérables.

Camelia Gheorghe a déclaré que la préparation de l'étude s'était avérée particulièrement complexe. « Il a même été difficile d'identifier les groupes ethniques les plus faibles, voire même invisibles, dans la région », a-t-elle déclaré.

« En outre, s'il est facile de déterminer les politiques en vigueur, il est plus difficile d'identifier les mesures concrètes qui en découlent. Il n'a pas été facile, non plus, d'intégrer tous les niveaux d'enseignement, ni de solliciter la participation de tous les paliers d'intervention – le gouvernement, la société civile et les bailleurs de fonds. »

Responsabilité

Après avoir exposé la méthodologie employée, Camelia Gheorghe a décrit le cadre stratégique du thème et rappelé certaines différences importantes entre les pays de l'Union européenne et les pays des Balkans occidentaux, dont la ségrégation scolaire, les résultats de l'apprentissage, l'accès à un enseignement de qualité et à des initiatives spécifiques à l'attention de groupes ethniques vulnérables, ainsi que la disponibilité de données non regroupées permettant d'établir une ventilation de la réussite scolaire par groupe ethnique.

Camelia Gheorghe a affirmé que des lois antidiscrimination claires et précises faisaient encore cruellement défaut, et que là où elles existent, c'est souvent la mise en application qui est insuffisante. « À cet égard, on n'insiste pas assez sur l'imputabilité des autorités publiques » a-t-elle déclaré, « et les changements qu'il faudrait apporter au niveau local ne suscitent pas un sentiment d'appartenance. Le rendement scolaire au sein des groupes ethniques vulnérables est généralement faible, les occasions d'apprentissage et de formation professionnelle des adultes sont encore insuffisantes, et la dimension de l'inclusion sociale dans les programmes de formation existants est toujours largement absente. »

Sur une note plus positive, elle a fait remarquer que des lois et des mesures relatives à la protection des droits de la personne et des minorités avaient été adoptées un peu partout dans la région.

« La perspective de l'adhésion à l'UE accélère souvent les choses. On s'intéresse davantage aux questions d'inclusion sociale et, en général, on constate une hausse des partenariats entre les institutions publiques et la société civile » a-t-elle déclaré.

Niveaux d'éducation

Le rapport décrit ce que l'on pourrait appeler des « facteurs de rattrapage », c'est-à-dire des mesures qui aideraient à améliorer la situation des groupes ethniques. La collègue de Mme Gheorghe, Adela Luminita Rogojinaru, a comparé ces facteurs de rattrapage aux pratiques en vigueur dans la région.

Entre autres commentaires importants, elle a relevé le fait que « quelque chose » se passe entre l'école primaire (où tous les groupes sont représentés) et l'école secondaire (où l'on constate une perte d'effectifs).



Photo: Andrei Neculau

On observe un intérêt croissant pour l'inclusion sociale et dans l'ensemble, le partenariat entre institutions publiques et société civile augmente



Dans les Balkans occidentaux les différents groupes ethniques présentent des caractéristiques et des besoins très divers

« Et c'est là qu'il faut intervenir » a-t-elle soutenu. « Cependant, l'expérience dans d'autres pays nous apprend qu'une intervention à des niveaux multiples est beaucoup plus efficace qu'une intervention circonscrite, ce pourquoi tous les efforts ne doivent pas se concentrer uniquement au niveau secondaire, mais doivent porter sur l'ensemble du système d'enseignement. »

Selon Mme Rogojinaru, des programmes de « deuxième chance » et des classes de rattrapage en Croatie, au Kosovo, au Monténégro et en Serbie se sont avérés très efficaces à court terme, mais leur effet à long terme n'a pas encore été suffisamment démontré.

Le rapport cite des exemples de mesures adoptées dans l'UE – comme l'enseignement bilingue et la déségrégation des écoles – qui ont contribué à améliorer l'accès, la participation et le maintien des groupes

ethniques au niveau secondaire, mais selon Mme Rogojinaru, ces mesures ne sont pas aisément applicables dans les Balkans occidentaux.

« Les groupes ethniques vulnérables dans les Balkans sont souvent des personnes déplacées (autochtones), alors qu'en Europe occidentale ce sont surtout des populations immigrantes » a-t-elle déclaré, « et leurs caractéristiques et leurs besoins sont fort différents. »

En abordant la question des pratiques actuelles dans les Balkans occidentaux, Mme Rogojinaru a critiqué les interventions habituelles des pays donateurs, déplorant leur manque fréquent d'imagination et de créativité. Les projets sont souvent des copies conformes de ce qui a été tenté ailleurs, les mêmes thèmes reviennent périodiquement et les programmes ne semblent pas pouvoir répondre avec souplesse aux besoins locaux.

Les nombreuses recommandations du cabinet Promeso ont été classées selon cinq grands axes : établir un cadre de lutte contre la discrimination, mettre en application des mesures d'égalité des chances, étendre les pratiques exemplaires à l'ensemble du système d'éducation, promouvoir la prise de décisions plus éclairées et assurer la mise en place de meilleurs mécanismes de prestation.



Adela Luminita Rogojinaru



Les participants ont convenu que les enseignants ne peuvent pas être tenus pour responsables de l'échec des tentatives d'inclusion sociale

Recommandations

Si certaines recommandations portent sur le recours aux bonnes pratiques pour améliorer la situation sur le terrain dans la région, il est fortement suggéré d'analyser le « potentiel de transférabilité » des pratiques inspirées d'ailleurs.

Lors de la réunion de Turin, le groupe d'experts de l'ETF a présenté des commentaires pertinents aux chercheurs roumains, notamment sur les données dont les intervenants dans le secteur de l'égalité des chances dans la région ont besoin, mais auxquelles ils n'ont pas accès.

Aleksandar Zekovic, directeur exécutif de la Roma Scholarship Foundation au Monténégro, a déclaré qu'il y a peu de chances d'obtenir des statistiques ventilées sur la formation et l'emploi dans son pays. « Si je demande ces

renseignements, on me dira qu'on ne tient pas de statistiques relatives aux minorités, car le Monténégro traite tous ses citoyens comme des égaux. »

Cette affirmation a été largement corroborée par ses collègues de la région, mais Mme Rogojinaru d'objecter doucement : « Ce qu'il faut ce n'est pas tant des données de base que des données sur la participation, sur les comportements, sur la valeur ajoutée, sur les rapports sociaux, bref, des données qualitatives, pas quantitatives. »

Pour étayer son propos, elle a cité des exemples de l'UE, tel celui des Néerlandais qui, suite à des mesures d'intervention, ont réalisé qu'ils n'étaient pas à même de mesurer de manière fiable les changements de comportement chez les jeunes des collectivités immigrantes cibles.

Une question à laquelle on a tenté de répondre tout au long de la conférence est de savoir si la promotion de l'inclusion sociale relevait des autorités locales ou nationales, une question à laquelle il n'a pas été possible de donner une réponse définitive. En fait, on a multiplié le nombre d'acteurs possibles sur le terrain en ajoutant les écoles et même les enseignants à titre individuel.

Les participants ont convenu néanmoins que, quelle que soit l'importance de leur rôle, les enseignants ne peuvent pas être tenus pour responsables de l'échec des tentatives d'inclusion sociale, et qu'il incombe aux autorités nationales de prendre l'initiative de ces processus.

L'ETF propose un nouveau projet régional dans les Balkans occidentaux

Au cours de la rencontre de Turin, l'ETF a proposé un nouveau projet visant à s'attaquer aux problèmes communs d'inclusion sociale des groupes ethniques dans la région en s'inspirant des bonnes pratiques ayant cours dans les pays et dans les États membres de l'UE.

Ce projet comprendra deux volets. Le premier d'entre eux consiste à créer un groupe consultatif régional pour les Balkans occidentaux sur l'inclusion sociale des groupes ethniques par l'enseignement et la formation. Ce groupe consultatif régional élaborera une stratégie régionale et des points de référence communs pour améliorer l'accès et la participation des groupes ethniques à une éducation et à une formation multiculturelles de qualité. Conformément à l'approche de l'ETF en matière d'apprentissage des politiques, on prévoit que les principales activités consisteront à déterminer des défis communs et des approches stratégiques prometteuses, à définir des objectifs communs pour l'inclusion sociale des groupes ethniques, et à proposer des mesures pour promouvoir la coopération en matière de politique régionale, ainsi que l'échange de connaissances et de bonnes pratiques.

Ces activités devraient déboucher sur des recommandations et des lignes directrices pour chacun des pays visés et sur une approche commune pour mesurer les effets des initiatives.

On propose également un plan de subvention, qui constitue le second volet du projet.

Le plan de subvention vise à appuyer des approches novatrices à l'inclusion sociale des groupes ethniques. Le groupe consultatif régional agira à titre de comité de sélection des organismes bénéficiaires et procédera tous les ans à un appel de propositions. Le principal critère d'admissibilité sera l'inclusion de partenaires issus d'au moins deux pays ou groupes ethniques des Balkans occidentaux.

Les propositions peuvent viser différents types de projets, à savoir :

- des projets multilingues, interculturels et intégrés d'enseignement et de formation visant à améliorer l'accès des groupes ethniques à des occasions d'apprentissage et à réduire leur taux d'abandon scolaire ;
- des projets d'amélioration des programmes d'enseignement et du matériel pédagogique ;
- des programmes de formation des enseignants visant à leur donner les connaissances et les compétences nécessaires pour travailler dans un contexte multiculturel ;

- des initiatives de soutien au développement des compétences de vie nécessaires pour évoluer au sein d'une société multiculturelle ;
- de nouveaux centres de ressources pédagogiques qui peuvent rapprocher les responsables politiques, les chercheurs et les établissements d'enseignement ;
- des projets et des activités de sensibilisation.

Au cours de la réunion, Evgenia Petkova de l'ETF a pris soin de préciser que le travail ne devait pas viser uniquement à répondre aux besoins des Roms. Son expérience en Bulgarie, où la majorité des initiatives de ce genre étaient destinées exclusivement aux Roms, lui a appris que des projets à cible unique pouvaient avoir l'effet inverse que celui prévu.

Elle a aussi souligné que l'ETF s'attendrait à des résultats tangibles. « Nous savons tous que nous sommes capables de bien rédiger ce type de documents, mais comment faire en sorte que les objectifs soient atteints? »

À cette fin, le groupe actuel d'experts constituerait une excellente plate-forme. À Turin, ils ont minutieusement examiné les plans et, grâce à leurs réflexions critiques, ont contribué à perfectionner l'ébauche de proposition.

Le groupe a suggéré de développer la capacité et de renforcer la sensibilisation au niveau local en confiant l'évaluation des projets à des entrepreneurs dans les pays où ils sont mis en œuvre, qui agiraient à titre d'unités de soutien technique.

Un autre participant a souligné qu'une partie du projet devrait peut-être viser à aider les éventuels bénéficiaires à élaborer leurs propositions. Cela présenterait l'avantage que ce ne soit pas toujours le même petit groupe d'initiés qui aient droit aux subventions.

À de nombreuses reprises, les participants ont manifesté leur préoccupation pour le caractère mesurable de l'efficacité du projet et ont souligné la nécessité de développer des mécanismes d'évaluation plus efficaces. En outre, on a proposé que des regroupements d'écoles ou même des associations de parents puissent présenter des propositions novatrices.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail par Patrick Grabolle, Eurofound

L'Europe change rapidement et ces transformations se reflètent dans le domaine des politiques sociales, tant au sein des États membres qu'à l'échelle européenne. Il y a, certes, de nombreux défis : l'Europe a une population vieillissante et la concurrence se fait vive. Pour réussir dans un contexte de mondialisation croissante, les pays européens doivent trouver de nouvelles méthodes d'organisation du travail, accroître la productivité, offrir de meilleurs emplois et en plus grand nombre, et gérer le changement et la restructuration. Ces tâches exigent des connaissances et de l'information.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) dispose de données à caractère unique et pertinentes sur tous les aspects des conditions de vie et de travail en Europe, d'exemples de bonnes pratiques, et de rapports de recherche approfondis et objectifs. Fondée en 1975 par le Conseil européen, la Fondation a son siège administratif à Dublin (Irlande). Elle a été l'une des premières agences européennes décentralisées à être créée. Son rôle consiste à fournir un savoir-faire scientifique et technique dans des domaines précis et à promouvoir les échanges d'idées entre les divers partenaires européens.

Eurofound vise à appuyer les politiques pour faire de l'Europe « l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive au monde », à accroître les taux et la qualité de l'emploi, à stimuler l'innovation et l'entrepreneuriat, tout en encourageant la cohésion et l'inclusion sociale. Bref, il s'agit d'atteindre les objectifs de la stratégie de Lisbonne.

Au diapason de la politique sociale européenne

Moins d'un travailleur sur trois dans l'UE déclare avoir reçu une formation salariée au cours des 12 derniers mois.

Dans tous les pays de l'UE, la plus grande motivation à la mobilité est la possibilité de rencontrer d'autres gens et de découvrir de nouveaux endroits.

Les salaires et les conditions de travail de quelque deux tiers des salariés dans l'UE sont, du moins dans une certaine mesure, régis par des conventions collectives.

Voilà seulement trois exemples de constatations récentes d'Eurofound. La Fondation mène un certain nombre d'enquêtes périodiques à l'échelle de l'UE. Elles fournissent de précieux renseignements sur les citoyens de l'UE, leur vie, leur travail et la façon dont ils perçoivent leur situation actuelle. Le suivi des changements sur une période donnée permet aussi de déceler les tendances émergentes sur le plan des conditions de vie et de travail et sur les incidences possibles. Ces informations sont mises à la disposition des décideurs politiques, des organisations syndicales et patronales, des gouvernements nationaux et du grand public qui peuvent les utiliser pour éclairer le débat européen et réformer les politiques sociales nationales et européennes.

L'Enquête sur les conditions de travail en Europe, lancée en 1990, est menée tous les cinq ans et brosse un tableau exhaustif de la situation relative au travail des citoyens européens. L'enquête aborde un vaste éventail de sujets, dont le temps de travail, l'organisation du travail, l'équilibre vie-travail, les facteurs psychosociaux, les risques physiques ainsi que le rendement et la satisfaction à l'égard du travail. La quatrième enquête a été menée en 2005 auprès de 30 000 répondants dans 31 pays.



Jorma Karppinen, directeur d'Eurofound

L'Enquête sur la qualité de vie en Europe fournit des données et des analyses de questions qui touchent à la vie de tous les jours des citoyens européens, comme la situation relative à l'emploi, la scolarité, les niveaux de revenu, la vie familiale, le logement et les réseaux sociaux. La première enquête a été menée en 2003, et la seconde a été menée en 2007 dans 29 pays.

L'Enquête sur le temps de travail dans les entreprises européennes a été menée pour la première fois en 2004-05 dans plus de 21 000 entreprises de 21 États membres de l'UE. Les résultats expriment les points de vue de cadres et de représentants des travailleurs sur un vaste éventail de sujets liés au travail, dont les horaires de travail souples, le travail à temps partiel, les heures supplémentaires et les horaires de travail atypiques, les congés parentaux et de longue durée, et les retraites précoces et échelonnées.

Thèmes d'actualité prioritaires en recherche et communication

Les thèmes de recherche pour 2007 correspondent aux grands axes de recherche stratégique du programme quadriennal 2005-08 d'Eurofound. Tenant compte des intérêts des intervenants, du programme de politiques de l'UE et de l'orientation stratégique de la Fondation, les secteurs prioritaires en recherche et en communication pour 2007 sont les suivants :

- défis et effets de la mondialisation sur le changement structurel, les stratégies des entreprises, l'emploi, le travail et la qualité de vie en Europe ;
- mobilité, migrations et intégration des immigrants ;
- tendances, défis et perspectives pour les partenariats sociaux : mondialisation, adaptabilité, gouvernance, stimulation de l'emploi, flexicurité et employabilité ;
- qualité du travail, mutations des lieux de travail : innovation, productivité, lieux de travail agréables, conditions de travail et changements en matière de structures et de qualité des emplois ;
- diversité, égalité des chances et équilibre vie-travail ;
- changements démographiques, main-d'œuvre jeune et vieillissante, réorganisation du travail tout au long de la vie.

La Fondation produit un vaste éventail de publications imprimées, dont un bulletin mensuel, le magazine semestriel *Foundation Focus*, des fiches d'information, des sommaires, des rapports de premier plan ainsi que des rapports d'analyses détaillés. On peut télécharger ces publications sans frais depuis le site web de la Fondation (<http://eurofound.europa.eu>).

Réseau d'observatoires

Parmi ses outils de recherche, la Fondation a accès à un réseau d'observatoires européens qui recueillent et analysent l'information qui est ensuite diffusée sur son site web. Le réseau englobe les domaines des relations industrielles, des conditions de travail, de l'emploi et de la restructuration des entreprises dans les 27 États membres, de même que dans les pays candidats et en Norvège.

Observatoire européen des relations industrielles (EIRO)

L'EIRO est un service d'information disponible sur le web, qui effectue un suivi

des relations industrielles en Europe et analyse et diffuse de l'information à jour sur les principaux événements dans ce secteur. L'EIRO est fondée sur un réseau d'instituts de recherche de pointe au niveau européen et national. Ses produits d'information comprennent des bulletins d'actualité, des études comparatives, des revues annuelles sur des questions clés ainsi que des analyses thématiques et sectorielles.

www.eiro.eurofound.europa.eu

Observatoire européen des conditions de travail (EWCO)

L'EWCO rend compte des tendances et des mutations relatives à la qualité du travail et de l'emploi dans les États membres de l'UE et au niveau européen. Il est constitué d'un réseau de correspondants qui produisent ponctuellement des articles d'actualité sur les conditions de travail de même que des rapports sur les enquêtes nationales et sur des thèmes particuliers.

www.eurofound.europa.eu/ewco

European Restructuring Monitor (ERM)

L'ERM, un outil de veille sur les restructurations d'entreprises, fait partie intégrante de l'Observatoire européen du changement (EMCC). En se basant sur des rapports de journaux financiers et de la presse d'affaires, l'ERM fournit des données et des statistiques sur les activités de restructuration en Europe et sur leur incidence sur l'emploi, et une ventilation de ces données par pays, par secteur et par type de restructuration.

www.emcc.eurofound.europa.eu

National Outreach Centres

Le réseau de centres nationaux fonctionne comme un relais de communication pour la Fondation ; les centres diffusent les résultats de recherches et fournissent des éléments destinés à étayer la stratégie d'information et de communication de la

Photo: Eurofound



Le siège d'Eurofound à Dublin



Moins d'un ouvrier sur trois dans l'UE déclare avoir bénéficié d'une formation salariée au cours des 12 derniers mois

Fondation au niveau national. Les principales tâches des centres consistent à identifier les groupes cibles ; déterminer à quel endroit et à quel moment l'information fournie par la Fondation est susceptible d'avoir, dans le contexte national, une incidence significative sur la mise en œuvre de la politique sociale de l'UE ; et communiquer et diffuser des informations pertinentes. On dénombre actuellement dix centres nationaux et on prévoit d'étendre le réseau à l'ensemble de l'UE en 2008.

EurLife

EurLife est une base de données interactive sur les conditions et la qualité de vie en Europe, qui offre des données tirées des enquêtes de la Fondation et d'autres sources publiées. Mises à jour tous les deux ans, les données portent sur les conditions de vie objectives et le bien-être subjectif des citoyens européens. Les données couvrent les 27 États membres de l'UE et la Turquie.

<http://eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php>

Disséquer la transition de l'école à l'emploi

Faits marquants d'une nouvelle publication ETF

Le projet ETF d'innovation et d'apprentissage « Transition de l'école à l'emploi », a élaboré deux outils méthodologiques (un cadre conceptuel et analytique et une enquête sur les sortants du secondaire) qui peuvent servir à mieux comprendre le processus complexe et dynamique de l'intégration des jeunes au marché du travail. Ces outils ont été mis à l'essai dans quelques pays partenaires de l'ETF puis ajustés aux caractéristiques spécifiques de la transition de l'école à l'emploi dans des pays voisins de l'UE. Les résultats de ce travail sont présentés dans un nouvel ouvrage : *Transition from education to work in EU neighbouring countries*.

La transition de l'école à l'emploi pour les jeunes est un processus complexe qui est très sensible aux fluctuations économiques. Cependant, les résultats de la récente recherche européenne montrent que la nature et la durée de cette transition varient considérablement d'un pays à l'autre, de même que le niveau et la persistance du chômage des jeunes, et le type d'emplois et de contrats qu'ils obtiennent. On peut conclure, à partir de la documentation existante, qu'une même intervention politique ne produit pas nécessairement des résultats analogues dans des systèmes nationaux différents.

L'ETF a élaboré une série d'outils qui lui permettent de mieux analyser la transition de l'école à l'emploi dans ses pays partenaires et de renforcer le lien analytique et politique entre le système d'éducation d'une part et le marché du travail, de l'autre.

Analyse comparative

Il existe plusieurs approches pour aborder la question de la transition de l'école à l'emploi, mais dans les travaux qu'elle a

effectués dans les pays partenaires, l'ETF a adopté comme point de départ l'approche élaborée dans le cadre du projet CATEWE (Analyse comparative des transitions de l'école à l'emploi en Europe), financé par l'UE.

Le projet CATEWE visait à décrire les voies empruntées par les jeunes lorsqu'ils quittent les études à temps plein et accèdent pour la première fois au marché du travail. Il tentait également d'expliquer dans quelle mesure les différences dans les structures institutionnelles nationales pouvaient rendre compte des différences dans les modèles de transition, ainsi que dans les résultats de la transition des jeunes dans les pays considérés.

Le projet a produit le cadre conceptuel CATEWE qui consiste en cinq composantes de base interreliées, dont chacune porte sur des variables qui définissent les principales caractéristiques d'un facteur clé influençant la transition de l'école à l'emploi.

La première composante comprend des variables qui représentent les différents aspects du macrocontexte des transitions. La deuxième composante concerne les différences au sein des systèmes d'éducation ou de formation. La troisième composante contient des éléments destinés à cerner les principales caractéristiques des différentes structures du marché du travail. La quatrième composante comporte des variables qui définissent les caractéristiques des différentes interfaces liant des systèmes d'éducation et de formation au marché du travail. Finalement, la cinquième composante a trait aux caractéristiques de la transition elle-même et vise à fournir des indicateurs pour en mesurer le succès.

Une conclusion du projet CATEWE était qu'une sixième composante pourrait s'avérer nécessaire pour traiter du système de protection sociale et du rôle de la famille. Elle tiendrait compte d'autres caractéristiques de la transition de l'école

à l'emploi qui seraient uniques à certains pays d'Europe méridionale. Étant donné la piètre qualité des systèmes d'assistance publique dans les pays voisins de l'UE, cette composante a été intégrée dans le cadre conceptuel élaboré par l'ETF.

Évaluation de la performance

La publication de l'ETF commence par une description du cadre conceptuel et des lignes directrices de CATEWE qui ont été fournis pour la rédaction des rapports nationaux servant de base à une analyse plus approfondie. Les rapports nationaux devaient (et en général devaient) permettre de répondre à trois questions principales afin de pouvoir évaluer la performance du système de transition de l'école à l'emploi :

- De quelles façons les jeunes avancent-ils dans le système d'éducation et qu'est-ce qui détermine leur niveau d'instruction individuel ?
- Comment les jeunes passent-ils du système d'éducation au marché du travail et qu'est-ce qui détermine leur succès au point d'entrée ?
- Les processus, les modèles et les résultats d'un accès précoce au marché du travail influencent-ils la carrière des jeunes plus tard dans leur vie ?

Une deuxième section de la publication évalue l'utilité du cadre CATEWE pour les pays voisins de l'UE. À partir des rapports nationaux d'Égypte, de Serbie et d'Ukraine, des conclusions sont tirées relativement à trois domaines.

Premièrement, on y décrit certaines limitations dans l'utilisation du cadre conceptuel. Ces limitations étaient dues en grande partie non seulement au manque général d'information et à l'importance excessive accordée à la recherche documentaire, mais aussi à la complexité des questions connexes qui



empêchait d'ailleurs qu'un seul expert national puisse appliquer le cadre à tous les domaines couverts.

Deuxièmement, bien que le cadre conceptuel n'ait pas toujours été utilisé pour structurer les rapports nationaux, la plupart de ses éléments sont pris en compte d'une façon ou d'une autre. Des informations contextuelles, comme l'évolution démographique et les changements économiques, semblent avoir des effets sur la transition de l'école à l'emploi. Malgré les différences entre les trois pays considérés, les rapports nationaux montrent des similarités intéressantes. Tous les trois indiquent clairement qu'il n'y a aucun lien entre la structure éducative et le marché du travail, et l'incidence d'une extension importante des études supérieures.

Finalement, les commentaires sur les rapports nationaux mènent à une discussion sur la mesure dans laquelle il est nécessaire d'élaborer davantage le cadre afin de prendre en considération les caractéristiques spécifiques des pays voisins de l'UE.

Politique d'emploi inclusive

Une conclusion importante est qu'en raison de l'incertitude liée à la création d'emplois (futurs) et de la difficulté de prévoir les besoins du marché du travail, il est nécessaire d'élaborer un système d'éducation plus souple et plus proactif qui puisse mieux intégrer l'incertitude.

Par ailleurs, il est frappant de constater le rôle infime des emplois formels permanents dans la transition de l'école à l'emploi. La principale conclusion et la recommandation politique seraient d'élaborer d'urgence une politique d'emploi inclusive afin de créer un plus grand nombre d'emplois de meilleure qualité. Les solutions politiques doivent, toutefois, comporter plusieurs volets et appuyer la transition vers le marché du travail de *tous* les travailleurs, notamment ceux qui ont peu de chances sur le marché du travail formel.

L'amélioration de l'interface entre le système d'éducation et le marché du travail demeure une tâche importante. Les effets d'une politique qui vise à créer un plus grand nombre d'emplois de meilleure qualité pourraient n'être perceptibles qu'à moyen terme. À court terme, des mesures pourraient et devraient être prises pour éviter le gaspillage des ressources que les jeunes apportent au marché du travail en ce moment. Or, des mesures de politique générale pourraient ne pas avoir d'incidence suffisante sur les jeunes. Étant donné les caractéristiques spécifiques de ceux qui, par définition, sont « étrangers » au marché du travail, il est de toute évidence nécessaire d'adopter des mesures ciblant spécifiquement les jeunes pendant la période de transition.

La publication traite ensuite des formules d'enquête possibles sur la transition des jeunes et propose des conditions idéales en matière de données pour analyser la transition des jeunes, ainsi que des critères au regard desquels les méthodes de collecte de données devraient être évaluées. Le document présente des conclusions relatives à ces deux aspects et des recommandations spécifiques concernant la réalisation des enquêtes sur la transition des jeunes dans des pays voisins de l'UE.

Sortants du secondaire

Après ces discussions méthodologiques, on a fait des choix importants quant à la conception de la technique d'échantillonnage ainsi que des enquêtes sur les sortants du secondaire que l'ETF a menées en Serbie en 2006 et en Ukraine en 2007. Le groupe cible était composé de personnes âgées de 15 à 34 ans ayant quitté l'école pour la première fois au cours des cinq dernières années.

Le questionnaire utilisé pendant l'enquête était structuré de façon à tenir compte des questions suivantes :

- la situation avant qu'ils ne quittent les études continues pour la première fois ;

- un calendrier mensuel des activités depuis leur sortie des études ;
- le premier emploi et le premier emploi important après leur sortie des études ;
- la situation actuelle du marché du travail ;
- d'autres programmes d'études ou de formation depuis leur sortie des études ;
- des données sociodémographiques.

Allant dans le vif du sujet, le document examine les principales caractéristiques de la transition de l'école à l'emploi en utilisant deux séries uniques de données collectées en Serbie et en Ukraine selon la méthodologie susmentionnée. Les données de l'enquête ont fourni aux auteurs des renseignements détaillés sur les cinq premières années de la transition de l'école à l'emploi pour un grand nombre de sortants du secondaire,



Le rôle négligeable joué par les emplois permanents formels dans la transition de l'éducation à l'emploi est frappant



notamment des renseignements sur les premiers emplois occupés après la sortie des études, sur les premiers emplois importants (au moins à mi-temps et d'une durée minimale de six mois) ainsi que sur l'emploi exercé au moment de l'enquête.

En Ukraine, le processus de transition est relativement rapide alors qu'il est beaucoup plus progressif en Serbie. Trois sortants du secondaire ukrainiens sur cinq décrochent un emploi important six mois après la sortie des études, comparativement à un sortant serbe sur trois. Les auteurs ont aussi observé des différences significatives dans la qualité des emplois et dans l'utilisation des compétences acquises à l'école entre les deux pays. En Serbie, les jeunes demeurent sans emploi plus longtemps ou occupent différents emplois informels, alors qu'en Ukraine, de nombreux jeunes sont employés dans des emplois formels, mais dont les salaires et les niveaux de compétences requis sont souvent bas (sans distinction du niveau d'instruction de l'individu). D'autre part, en Ukraine, nombreux sont ceux qui quittent le marché du travail (surtout des femmes) peu après l'obtention d'un diplôme.

Des différences entre les femmes et les hommes ont été constatées dans les deux pays. Les hommes prennent moins de temps pour décrocher leur premier emploi que les femmes, tant en Serbie qu'en Ukraine, mais ces différences sont moins marquées pour ce qui est de leur premier emploi *important*. En outre, les hommes sont plus fréquemment des travailleurs informels ou indépendants et travaillent plus souvent dans le secteur privé.

L'éducation joue un rôle fondamental dans l'obtention d'un emploi peu après la sortie des études. Les conclusions à cet égard sont d'une similitude frappante dans les deux pays. Les diplômés des études postsecondaires (y compris des étudiants universitaires) s'en sortent assez bien, suivis de ceux des écoles secondaires de formation professionnelle.

L'éducation joue un rôle fondamental dans l'obtention d'un emploi peu après la sortie des études

Il est important de souligner que, dans les deux pays, les diplômés des études secondaires générales obtiennent de maigres résultats en comparaison avec ceux d'autres catégories d'études. Ces différences se répercutent aussi sur la qualité des emplois : moins de diplômés des études postsecondaires occupent des emplois informels ou des emplois dans lesquels ils n'utilisent pas leurs compétences.

Données des enquêtes en Serbie et Ukraine

L'enquête a été réalisée en Serbie du 18 au 29 septembre 2006, et en Ukraine du 24 mars au 20 mai 2007. Les échantillons, dans les deux pays, portent tant sur des régions urbaines que sur des régions rurales. Aucune entrevue n'a été menée au Kosovo, en Serbie, ni dans la région de Tchernobyl, en Ukraine. L'élaboration de l'échantillon, la formation des interviewers, la conduite de l'enquête, la collecte des données et la première vérification de l'ensemble des données ont été confiées à l'Institut de recherches stratégiques en marketing (SMMRI) en Serbie, et en Ukraine, à l'Institut international de sociologie de Kiev (KIIS).

Bien que toutes les précautions aient été prises pour assurer la comparabilité entre les deux enquêtes, les questionnaires ont été adaptés au contexte national. En outre, après l'enquête en Serbie, on a apporté des clarifications à celle menée en Ukraine afin d'en faciliter la compréhension tant pour les interviewers que pour des répondants. L'enquête ukrainienne a ensuite servi de point de départ à l'élaboration d'une enquête de la Banque mondiale, menée au milieu de 2007.

Le groupe cible était composé de personnes âgées de 15 à 34 ans ayant quitté l'école pour la première fois au cours des cinq dernières années (six en Ukraine).

Le nombre de répondants s'est élevé à 1 504 sur les 8 593 ménages contactés (soit 17,5 %) en Serbie et à 2 015 sur les 25 081 ménages contactés (soit 8,0 %) en Ukraine. Comme il s'agissait d'un très long questionnaire, les taux de réponse réels dans les deux pays s'avèrent d'autant plus satisfaisants : plus de deux tiers des répondants possibles ont rempli le questionnaire, c'est-à-dire 67,5 % en Serbie et 68,3 % en Ukraine.

Il s'est avéré bien plus difficile de trouver des jeunes ayant récemment quitté l'école en Ukraine qu'en Serbie, bien que les cohortes de jeunes soient de taille relativement semblable dans les deux pays. On pourrait dès lors se demander si cela est dû à une émigration plus importante en Ukraine qu'en Serbie.

Pour en savoir davantage :

Rapport de l'ETF *Transition from education to work in EU neighbouring countries* (à paraître prochainement)
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Publications_catalogue_FR

CATEWE

<http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekt/catewe/>

Le forum annuel dresse le bilan des progrès du projet MEDA-ETE en 2007

Le forum annuel du projet MEDA-ETE, qui s'est tenu à Rome en avril dernier, a été l'un des événements marquants de l'année 2007. Il a permis à l'ETF de rassembler tous les membres des différents réseaux et composantes qui constituent ce projet d'avant-garde, pour amorcer une réflexion sur les progrès accomplis jusqu'à présent et planifier les futures activités.

Le projet MEDA-ETE d'éducation et de formation pour l'emploi vise à stimuler l'emploi dans dix pays de la région méditerranéenne en rehaussant la qualité de l'enseignement et de la formation. On ne cherche pas à réinventer la roue, mais simplement à exploiter le savoir-faire dont dispose déjà la région et à encourager l'établissement de rapports nouveaux et fructueux au-delà des frontières. « C'est un programme d'envergure régionale qui vise à engendrer des impacts considérables au niveau national » explique Borhène Chakroun, chef d'équipe MEDA-ETE. Le projet repose sur une série de réseaux qui rassemblent des décideurs politiques, des responsables des ministères de l'Éducation et du Travail, ainsi que des partenaires sociaux dans les dix pays visés. Non seulement cette structure peu commune permet-elle aux participants de prendre connaissance de ce que font leurs homologues dans d'autres pays et de tirer des enseignements de leurs expériences, mais elle sert également à combler le fossé qui existe parfois entre les organismes et les ministères au sein d'un même pays. Le forum annuel est la plus importante activité au calendrier du projet MEDA-ETE. En 2007, il a permis de rassembler une centaine de pédagogues, de formateurs en entrepreneuriat, de spécialistes de l'apprentissage en ligne, de statisticiens et de représentants gouvernementaux pour deux journées de travaux intenses et de débats animés.

Une des principales composantes du projet est la fonction observatoire Euromed. Ce réseau de producteurs d'information travaille depuis janvier 2006 à définir une série d'indicateurs régionaux à même d'éclairer les décisions des responsables de l'élaboration de politiques. Ces indicateurs fourniront un aperçu des principales caractéristiques des systèmes d'ETFP et du marché du travail dans chacun des pays et ils permettront d'établir pour la première fois des comparaisons à l'échelle régionale, basées sur des informations dignes de foi. Le premier cycle de collecte de données étant achevé, les participants au forum ont discuté de nouveaux outils pour harmoniser la collecte de données avant le deuxième cycle qui s'achèvera plus tard cette année. Afin d'être en mesure d'établir des comparaisons exactes entre différents pays, il fallait dresser un inventaire précis des systèmes d'enseignement et de formation dans chacun des pays, et l'équipe du projet MEDA-ETE a convenu de poursuivre cet exercice à l'aide des données fournies par le réseau.

Indicateurs

Le projet MEDA-ETE vise à favoriser les synergies avec les autres initiatives en cours dans la région et entre les différentes composantes du projet lui-même. La fonction observatoire illustre bien ce fonctionnement. Les responsables ont établi des relations de travail étroites avec le programme MEDSTAT et ont pu en utiliser les données pour dresser la liste des indicateurs que le réseau produira. D'autres composantes du projet, comme le nouveau réseau sur la formation en apprentissage et les programmes de formation en entreprise, souhaitent maintenant profiter des connaissances de la fonction observatoire.

Un autre but de MEDA-ETE consiste à amener des changements qui seront viables au-delà de la durée du projet. La composante sur l'orientation professionnelle illustre bien comment une idée peut germer et s'épanouir lorsque les conditions sont propices. Cette activité, d'une durée d'un an, visant à élaborer une politique en matière d'orientation professionnelle et à offrir des services dans la région MEDA, a pris fin lors de la dernière réunion du réseau à l'occasion du forum annuel, mais des initiatives dans ce domaine ont commencé à voler de leurs propres ailes au Maroc, en Turquie et plus particulièrement en Égypte.

Lorsque le rapport national sur l'orientation professionnelle en Égypte a été présenté à une quarantaine de praticiens et de décideurs politiques en janvier 2007, ces derniers ont tous convenu de devenir membres d'un groupe de travail national qui a depuis préparé un plan d'action pour la période se terminant au printemps 2008. Le groupe de travail en est maintenant à préparer, en langue arabe, une étude conceptuelle sur l'orientation professionnelle et il entend concevoir un cours de formation destiné aux fonctionnaires compétents et aux intervenants du secteur privé de toutes les régions du pays. Il entend également mener d'autres activités de sensibilisation. L'ETF apporte son concours en concevant un projet spécifique pour l'orientation professionnelle, et le ministère égyptien de l'Éducation a officiellement demandé que l'ETF maintienne son appui jusqu'en mars 2008 pour veiller à ce que le projet ne ralentisse pas son élan.

Pour Aboubakr Badawi, spécialiste égyptien en orientation professionnelle, le secret de la réussite réside dans la promotion d'un profond sentiment d'appartenance dans le pays visé. « Dans

Photo: ETF/T. Cristofari



Borhène Chakroun

bien des cas, le gouvernement estime qu'il n'y a pas de mal à laisser les bailleurs de fonds internationaux faire ce qu'ils veulent, mais il se montre peu enthousiaste à l'égard d'un projet dont il ne voit pas la nécessité » a-t-il déclaré. M. Badawi était déterminé à empêcher la répétition d'un tel scénario et il a profité d'une visite de Helmut Zelloth de l'ETF et du spécialiste Tony Watts pour inciter les autorités égyptiennes à s'investir dans ces activités. « Nous avons parlé aux décideurs politiques et nous avons réussi à leur faire comprendre qu'il ne s'agissait pas seulement d'une étude que l'ETF voulait mener, mais bien d'une activité qui profiterait vraiment à l'Égypte. »

Formation et conseils

Les membres du réseau des formateurs en entrepreneuriat du projet MEDA-ETE étaient également présents au forum. Ce réseau vise à renforcer la capacité des fournisseurs de formation de la région MEDA à offrir aux jeunes une formation de qualité en entrepreneuriat et des conseils pour le démarrage d'une entreprise. Un fournisseur de formation en entrepreneuriat de chacun des pays MEDA recevra, de la part de 15 de ses homologues de pays de l'UE et de la région MEDA, une formation sur les bonnes pratiques en la matière et sur les mécanismes de mise en œuvre. Les membres du réseau avaient anticipé de deux jours leur arrivée au forum afin de participer à une foire commerciale sur la formation en entrepreneuriat. Les fournisseurs des meilleures formations étaient invités à faire valoir leurs services, alors que les établissements locaux étaient encouragés à se renseigner le plus possible et à comparer les différentes offres avant d'arrêter leur choix.

L'ONG libanaise Injaz a porté son choix sur l'initiative britannique Glean car elle complète les services déjà offerts aux étudiants. « Il n'y a actuellement au Liban aucun service pour les personnes âgées de 20 à 40 ans qui veulent démarrer une petite entreprise, sauf le micro crédit pour les projets ruraux ou le capital-risque pour les très gros projets » affirme Gilbert Doumit, responsable du développement de la formation à Injaz. « Nous cherchions donc à répondre aux besoins de cette clientèle et Glean offre des services très



Photo: ETF/T. Cristofari

Les membres du réseau ont participé à une foire commerciale sur la formation en entrepreneuriat avant le début du forum

pratiques, pas seulement des simulations, mais des choses concrètes. » Une fois leur décision prise, les établissements jumelés travaillent maintenant au transfert des bonnes pratiques et à la formation des formateurs des établissements MEDA aux nouvelles méthodes afin qu'ils puissent les mettre en application dans leurs propres pays.

Le réseau des formateurs croit aussi à l'importance de rechercher des synergies avec d'autres initiatives et il a adopté la Charte euro-méditerranéenne pour l'entreprise, proposée par la DG Entreprise de la Commission européenne, qui comporte dix objectifs visant à améliorer le climat des affaires. Plusieurs coordonnateurs nationaux de la mise en œuvre de la Charte ont participé au forum annuel, et ils ont informé les membres du réseau sur leurs activités et profité de l'occasion pour faire connaissance avec d'éventuels nouveaux partenaires. Pour sa part, Makram Malaeb, coordonnateur national pour le Liban, croit qu'il y a de nombreux avantages à travailler ensemble : « Nous avons tout de suite réalisé que le potentiel de cette intervention dans le domaine de l'entrepreneuriat allait bien au-delà des résultats tangibles et même des objectifs du projet MEDA-ETE lui-même. Si nous arrivons à continuer sur notre lancée, nous pourrions tous

ensemble influencer considérablement sur l'entrepreneuriat en général. »

Diffuser le savoir-faire

Enfin et surtout, le réseau d'apprentissage en ligne, composé de représentants de dix établissements de formation de pays de la région MEDA, s'est réuni à l'occasion du forum annuel pour mettre la dernière main au cours d'apprentissage en ligne d'une durée d'un an, destiné aux formateurs d'enseignants. Le projet pilote de ce cours avait été lancé dans chacun des pays de la région en mai et juin derniers. Les membres du réseau ont donné leur aval à la version définitive du cours et fait le point sur la sélection des 15 formateurs d'enseignants par pays qui pourront y participer. Un bon nombre d'entre eux s'étaient efforcés de recruter les participants à partir d'un vaste éventail d'organismes pour s'assurer que le savoir-faire acquis soit largement diffusé. C'était le cas, notamment, pour Aïcha Ezzerbouti, directrice du Centre national d'enseignement professionnel à distance algérien, dont le groupe est composé de formateurs d'enseignants de divers établissements et régions du pays.

Les participants ont aussi discuté de problèmes à résoudre. Dans certains pays, le manque de connexion Internet à haut débit peut compromettre la participation des stagiaires.



Les participants sont rentrés chez eux avec de nouvelles idées pour soutenir l'amélioration de la qualité de l'éducation et de la formation dans leurs pays

Certaines personnes sont préoccupées par des questions de contenu, comme la possibilité de trouver des sujets d'apprentissage adéquats pour animer le contenu pédagogique. Eli Eisenberg, directeur général adjoint d'ORT, l'organisme israélien spécialisé dans l'apprentissage en ligne, a fait remarquer que la création de sujets d'apprentissage n'est pas nécessairement coûteuse, car il y a déjà beaucoup de matériel accessible sans frais sur Internet. Selon lui, « ce qui consomme du temps et des ressources, c'est l'intégration de ces sujets dans les cours ». Marc Durando, du projet e-Twinning de l'UE, a fait part de ses expériences dans la création de liens entre étudiants de part et d'autre des frontières grâce à l'utilisation des TIC

dans les écoles. À son avis, « l'intégration ne dépend pas tant des avancées technologiques que de la formation efficace des enseignants ».

Un réseau d'apprentissage en ligne présente aussi l'avantage de permettre aux participants d'apprendre à leur propre rythme. Les premiers bénéficiaires du cours en ligne, soit les dix établissements de formation dans des pays MEDA, sont ceux-là même qui participent déjà à tous les volets de la conception et de la prestation du cours. Cette approche participative, caractéristique de l'approche MEDA-ETE, a l'avantage de favoriser un profond sentiment d'appartenance locale, ce qui est de bon augure pour la viabilité à long terme du projet.

Au terme de ces deux journées, les participants au forum annuel MEDA-ETE ont pris le chemin du retour, enrichis d'idées nouvelles et de contacts utiles et motivés à poursuivre le travail amorcé, à améliorer la qualité de l'enseignement et de la formation dans leurs pays respectifs, et à offrir encore plus de débouchés aux jeunes de la région MEDA au cours de l'année à venir.

Pour en savoir davantage :
MEDA-ETE
<http://www.meda-ete.net>

Les formatrices font connaissance au forum annuel

Loin du tourbillon d'activité du forum, la spécialiste égyptienne en formation et en microcrédit Mona Shadi a pris le temps de discuter avec Rania Sweiti de Jordanie, de leur travail et de leurs plans d'avenir respectifs. Les deux femmes sont des formatrices en entrepreneuriat et représentent deux des dix meilleurs organismes de formation dans la région MEDA ayant été sélectionnés pour participer au transfert de bonnes pratiques dans le cadre de la composante du projet portant sur l'entrepreneuriat.

Elles se sont rencontrées pour la première fois au forum et ont constaté qu'elles avaient beaucoup de points en commun. Mona concilie son emploi comme formatrice à temps partiel pour le compte de l'organisme El Mabraba qui vient en aide aux petites entreprises, avec son travail en free-lance dans le secteur du microcrédit. « Dans notre région du monde » assure-t-elle, « la formation en entreprise et la prestation de services-conseils sont des activités qui se marient très bien », une affirmation que Rania



Les participants au forum ont eu l'occasion de rencontrer en même temps de nombreuses personnes de leur région et profession

ne conteste pas. « Dans le cadre de son travail avec le programme Mubarak-Köhl, Mona allie la formation en entrepreneuriat, le soutien au microcrédit et la formation professionnelle » dit-elle, « et je resterai certainement en contact avec elle parce qu'elle a de très bonnes idées et possède une expérience qui pourrai m'être utile ».

Pour sa part, Mona a été impressionnée par le réseau étendu de fournisseurs d'information qu'entretient le Fonds hachémite pour le développement humain en Jordanie où Rania travaille en tant qu'agente principale de formation. « Le Fonds s'engage dans des activités vraiment novatrices, et c'est un acquis certain de faire partie d'une vaste équipe motivée » dit-elle. « C'est quelque chose qui me manque en tant que free-lance. »

« À part les détails pratiques de la conception et de la prestation de la formation, rencontrer des femmes très compétentes spécialistes dans le même domaine que moi a été fantastique » confie Mona. « Même si mon travail m'amène à me déplacer beaucoup, comme c'est le cas de tous les spécialistes affairés à leurs contrats, j'ai rarement l'occasion de rencontrer en même temps autant de gens provenant de ma région et exerçant la même profession que moi. Voilà l'utilité du forum. »

« Bien que la diversité des langues soit enrichissante, rien ne vaut la possibilité de discuter dans sa langue natale » affirme Rania, alors qu'elle et Mona ponctuent leur conversation sur leurs expériences professionnelles de détails plus personnels de leurs vies bien remplies. Ces deux femmes ont étudié le génie rural avant de se consacrer à la formation. « Je suis issue d'une famille d'ingénieurs » nous dit Rania, « mais peu d'entre nous travaillent à leur compte. » « Ma famille brasse des affaires depuis des années » raconte Mona. « Il y a une exploitation maraîchère d'un côté, et une entreprise œuvrant dans l'informatique et le logiciel de l'autre. J'ai pratiquement grandi dans un milieu d'affaires. » Mona est persuadée que « il faut être un entrepreneur pour enseigner l'entrepreneuriat. Cela vous confère bien plus de confiance et de crédibilité. »

« L'établissement de réseaux est l'élément essentiel du forum, mais il n'est pas facile d'en mesurer l'impact » estime le spécialiste ETF en apprentissage de l'entrepreneuriat, Anthony Gribben. « C'est une chose d'échanger des poignées de mains et des cartes de visite, c'est autre chose de favoriser l'établissement de réseaux de qualité. Ceci implique l'échange d'idées, la recherche d'occasions de collaborer et l'engagement à poursuivre le dialogue et les échanges une fois le forum terminé », et d'ajouter : « Nous encourageons nos partenaires à tirer parti des contacts qu'ils ont établis ici et, pour ce faire, à recourir à la collectivité virtuelle d'apprentissage de l'entrepreneuriat mise en place dans le cadre du projet MEDA-ETE. »

Les conséquences de l'intervention de l'ETF

L'ETF évalue son impact dans les pays candidats et candidats potentiels par Outi Kärkkäinen, ETF

Les pays partenaires apprécient le savoir-faire de l'ETF dans l'établissement de réseaux, sa connaissance des contextes locaux, ainsi que sa mémoire institutionnelle de la réforme de la FEP et des politiques du marché du travail dans les pays partenaires. Les services de la Commission européenne soulignent l'accès rapide et dicté par la demande à sa connaissance détaillée du contexte, des réalités et des besoins locaux. Les deux groupes apprécient l'engagement à long terme de l'ETF. Voilà les principales constatations d'un ensemble d'évaluations externes du travail de l'ETF dans les pays candidats et candidats potentiels.

Évaluation

Les leçons apprises dans le passé sont utiles au travail actuel de l'ETF. Chacun des pays partenaires de l'ETF a son contexte et ses besoins spécifiques, mais quand il s'agit des questions concernant l'adhésion, certaines bonnes pratiques peuvent être reproduites dans d'autres pays. C'est pourquoi, entre 2005 et 2007, l'ETF a commandé des évaluations externes de ses activités en Bulgarie, en Roumanie, en Turquie et dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine afin d'évaluer l'appui le plus apprécié et le plus efficace apporté à ces pays dans leur processus d'adhésion et dans la poursuite des normes de l'UE en matière de formation et d'enseignement professionnels et de questions connexes du marché du travail.

Les pays candidats et candidats potentiels sont des pays partenaires prioritaires de l'ETF. Une grande partie du travail de l'ETF consiste à soutenir ces pays dans leurs réformes de la FEP et du marché du travail afin qu'ils adoptent les normes de l'UE. L'ETF a collaboré pendant dix ans avec les dix pays candidats d'Europe de l'Est qui sont devenus des États membres de l'UE le 1^{er} mai 2004. Elle a continué son travail avec la Roumanie et la Bulgarie jusqu'au début de 2007 lorsque ces deux pays ont également adhéré à l'Union européenne, et le poursuit maintenant avec tous les pays candidats actuels et candidats potentiels.

Observatoires nationaux

Il est important de renforcer la capacité des pays candidats à produire des données, des informations et des

analyses qui éclairent les choix politiques. À cet égard, l'établissement des observatoires nationaux, avec l'appui de l'ETF, peut être considéré comme une réussite. L'observatoire national bulgare a réussi à développer un bon niveau de savoir-faire. Ses produits ont acquis une bonne renommée et il a assuré sa place unique dans la collecte, l'analyse et la dissémination des données sur la FEP.

Au fil des ans, l'observatoire roumain est devenu un centre de référence important pour des études et des statistiques. Le ministère de l'Éducation y a eu recours pour mener des évaluations dans le secteur de l'éducation. L'observatoire a également joué un rôle notable dans l'élaboration de la stratégie de DRH du plan de développement national. À l'heure actuelle, le gouvernement a garanti les sources de financement de l'observatoire.

Avec l'appui des observatoires nationaux, l'ETF a produit des rapports d'étape annuels sur la FEP qui contribuent aux rapports périodiques de la DG Élargissement sur les progrès vers l'adhésion.

Un autre élément clé de l'appui aux pays candidats a été de les familiariser avec le travail du Cedefop et de les y introduire progressivement. Les activités organisées par l'ETF (conférences, séminaires, etc.) ont donné aux représentants des pays candidats l'occasion de prendre part à des initiatives d'apprentissage mutuel et d'en apprendre davantage sur les buts, les principes, les méthodes et les activités du Cedefop. Avec le soutien de l'ETF, les observatoires nationaux ont aussi commencé à soumettre des données répondant aux exigences du Cedefop.

Monographies de pays et examen par les pairs

À la demande de la Commission européenne, l'ETF a pris part à la préparation d'une série de monographies de pays. Celles-ci ont donné un aperçu de l'évolution des réformes de la FEP, ont présenté les principaux problèmes auxquels se heurtent les pays dans ce domaine, et ont formulés à cet égard des recommandations réalistes. Le but des monographies des pays candidats et candidats potentiels était de situer les changements dans un contexte plus large. Elles ont fourni une situation de référence pour évaluer les progrès dans l'atteinte des priorités identifiées dans le Document d'évaluation conjoint de la politique de l'emploi, priorités convenues entre les gouvernements des pays candidats et la Commission européenne. Un autre résultat du projet a été l'amélioration de la coopération interinstitutionnelle et du dialogue entre les principaux intervenants dans le domaine de la FEP grâce aux nombreuses consultations au sein des groupes de travail et des séminaires.

En Roumanie, la monographie a contribué directement à l'élaboration d'une politique nationale, alors qu'en Bulgarie, les personnes interrogées dans le cadre de l'évaluation ont confirmé que leur monographie était largement utilisée dans le travail quotidien, en particulier dans la définition des stratégies scolaires, la préparation des documents ministériels et l'élaboration de politiques.

En 2001, l'ETF a préparé une première série d'examen par les pairs portant sur la mise en œuvre de la politique en matière de FEP dans des pays des

Balkans, y compris l'ancienne République yougoslave de Macédoine. Ces examens ont été suivis, en 2003 et 2004, par ceux entrepris en Turquie, en Roumanie et en Bulgarie. Les examens par les pairs visent principalement à favoriser le repérage et l'échange de bonnes pratiques ainsi que la possibilité de leur transfert fructueux à d'autres pays. L'examen par les pairs mené en Bulgarie portait, par exemple, sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Les résultats du projet ont été pris en compte dans la stratégie nationale de la formation professionnelle continue. Les activités de diffusion et de suivi à l'échelle nationale et régionale liées aux examens par les pairs ont contribué grandement à l'établissement de réseaux dans les quatre pays.

Renforcement institutionnel

Dans le sillage du Programme préparatoire spécial pour le Fonds social européen (PPS-FSE), l'ETF a lancé en 2002 une série de projets de renforcement institutionnel en Bulgarie, en Roumanie et en Turquie. Ces projets devaient soutenir l'actuelle réforme du DRH, ainsi que la préparation des soumissions au FSE. Les projets ont

permis aux pays de comprendre la politique des fonds structurels et les exigences liées à leur mise en œuvre. Ils ont aussi souligné la nécessité d'une coordination et d'une coopération interministérielles quant aux enjeux du FSE. En Bulgarie, la connaissance ainsi acquise par les intervenants a été mise à contribution dans la formulation des composantes du DRH dans le cadre du plan national de développement. Les activités ont aussi visé à renforcer la participation des principaux acteurs régionaux au cycle de programmation de l'UE et à améliorer le dialogue social. En Turquie, l'ETF a préparé et diffusé une étude préliminaire sur l'emploi en vue du document d'évaluation conjoint. En plus, elle a apporté son aide au renforcement de la capacité de gestion des mesures du FSE et au processus de consultation autour du Cadre européen des certifications.

L'ETF était responsable de l'évaluation de l'impact du programme du marché du travail dans le cadre du régime de subventions Phare en Roumanie, ainsi que du programme actif du marché du travail de la CE en Turquie. Dans les deux cas, le travail a été effectué par des spécialistes locaux avec le soutien d'un

expert européen du FSE qui a fourni conseils et formation, permettant ainsi de renforcer la capacité locale à gérer et à évaluer des fonds du type du FSE. Ces évaluations ont aussi réuni des intervenants clés en vue de la mise sur pied future de fonds au niveau régional et national.

Apprentissage tout au long de la vie

Pour donner suite à la résolution de 2002 sur l'apprentissage tout au long de la vie, l'ETF a entamé un processus de consultation sur ce thème, dans les pays candidats. Les consultations ont mis à contribution des représentants des ministères, des partenaires sociaux, des organisations non gouvernementales, des associations professionnelles, des établissements d'enseignement et de formation, etc. À la demande de la DG Éducation et Culture en 2003, l'ETF a préparé, en collaboration avec les observatoires nationaux, des rapports nationaux concernant le Mémorandum sur l'apprentissage tout au long de la vie. Le travail des équipes a abouti à un rapport sur la mise en œuvre des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie en Europe, présentant la situation dans les pays candidats à l'adhésion.



Photo: LOM, Crozet

En conséquence, tant la Roumanie que la Bulgarie ont obtenu de très bons résultats dans l'institutionnalisation des questions relatives à l'apprentissage tout au long de la vie, lesquelles ont acquis une place plus importante sur la liste des priorités des gouvernements. Les partenaires sociaux ont pris conscience des initiatives de l'UE dans ce domaine, ainsi que de la valeur de leur rôle dans les réformes et les mesures relatives à l'apprentissage tout au long de la vie. L'accord entre le gouvernement bulgare et la Commission européenne sur l'élaboration d'une stratégie pour l'apprentissage des adultes, a constitué l'une des principales réalisations politiques. En Roumanie, le processus de consultation a engendré la préparation des documents d'orientation sur les priorités en matière d'apprentissage tout au long de la vie et un certain nombre de lois sur l'éducation ont été révisées afin d'y intégrer les priorités et les principes de l'apprentissage tout au long de la vie. Un organisme national et des centres régionaux de formation des adultes ont été également mis sur pied.

Effets du soutien de l'ETF

Les intervenants en Bulgarie s'entendent pour dire que, sans la contribution de l'ETF, il aurait été difficile pour le pays de développer les institutions et les lois nécessaires dans le domaine de la FEP et d'inscrire les questions pertinentes en la matière au programme politique. Les ministères responsables et les partenaires sociaux ne possédaient pas de savoir-faire à cet égard. Les activités de l'ETF leur ont permis d'élaborer un programme politique en matière de FEP en offrant des conseils pratiques aux fonctionnaires bulgares. L'ETF a contribué à « traduire » dans la situation bulgare les stratégies et normes européennes.

L'ETF a aussi soutenu, non seulement la coopération parmi divers acteurs bulgares dans le domaine de la FEP, mais aussi l'information sur la FEP et la qualité d'un certain nombre d'établissements.

Les interventions de l'ETF ont eu pour effet, entre autres, d'accroître la sensibilisation et d'attirer l'attention d'un plus vaste public aux enjeux de la FEP, de renforcer la capacité, ainsi que d'améliorer la coopération parmi des intervenants. Dans certains cas, de nouvelles institutions et initiatives ont été lancées. Quelques projets ont eu des conséquences politiques évidentes parce qu'ils ont engendré ou soutenu l'élaboration de nouvelles lois et l'établissement de nouvelles institutions qui existent jusqu'à ce jour et qui font partie intégrante du cadre de développement de la FEP.

Le travail de l'ETF en Roumanie a soutenu le processus de réforme nationale de la FEP, les priorités, les politiques de l'UE ainsi que l'adhésion à l'Union européenne. L'appui de l'ETF en Roumanie s'est révélé efficace parce que ses gestionnaires ont établi un partenariat durable avec des intervenants clés à l'intérieur du pays. Ayant acquis une connaissance approfondie des besoins locaux, ils ont répondu efficacement aux demandes des intéressés roumains et de la délégation de l'UE. L'ETF a servi de

liaison entre les politiques de l'UE et les développements nationaux dans le domaine de la FEP initiale et continue, en rationalisant processus et politiques par le biais de conseils, de projets et d'un soutien continu des gestionnaires de pays. L'ETF s'est penchée sur des domaines qui ne pouvaient pas être soutenus par Phare ou pour lesquels les connaissances et l'expérience recherchées n'existaient pas ailleurs. Les intervenants et les partenaires sociaux roumains, impliqués dans des activités ou des projets appuyés par l'ETF, ont accru leur niveau de compréhension et de savoir-faire et renforcé leur volonté de coopérer grâce à cette participation. Les personnes interrogées ont cité, entre autres, des exemples de renforcement de la capacité des comités sectoriels, de mise en œuvre d'un cadre national des certifications et de lien entre le marché du travail et l'offre de FEP.

On a souligné que l'établissement et le maintien d'un dialogue interinstitutionnel étaient très importants pour obtenir des décideurs qu'ils donnent leur aval aux mesures de réforme. L'ETF a aussi joué un rôle central dans le partage de



Photo: ILO/M. Crozet

l'expérience entre la Roumanie, les États membres de l'UE et les pays candidats ou en phase d'adhésion dans le cadre de voyages d'études, de séminaires et d'études à l'échelle du pays. Sur le plan politique, les efforts de l'ETF ont permis aux intervenants roumains de mieux saisir le concept de réforme de la FEP et les raisons sous-jacentes, et les ont aidés à développer la capacité d'entreprendre ces réformes.

Collaboration entre les parties prenantes

Les activités de l'ETF en Turquie s'inscrivaient (et s'inscrivent toujours) dans l'objectif d'ensemble de l'ETF d'appuyer le développement du système turc de FEP, ce qui comprend l'établissement des conditions préalables à la réussite des programmes financés par l'UE, conformément à la politique de l'UE et à la stratégie du pays. Le soutien de l'ETF aux programmes financés par l'UE a contribué à l'élaboration de nouvelles lois et ententes institutionnelles, notamment la loi turque sur l'autorité en matière de qualification professionnelle. Les interventions de l'ETF, qui ont favorisé la collaboration entre les intéressés et ont permis de mettre au point un mécanisme de participation axé sur l'équipe, sont considérées, en général, comme une expérience de bonnes pratiques. De nombreuses personnes interrogées ont apprécié le rôle de l'ETF qui donne une vue d'ensemble selon la perspective de l'UE, enrichie d'expériences d'autres pays ainsi que d'idées différentes, utiles et stimulantes.

L'impact des activités de l'ETF dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine a été évalué au regard de l'objectif global de l'ETF dans le pays, à savoir le développement du système de FEP macédonien. Un indicateur clé indiquant que l'objectif a été atteint est l'adoption de la nouvelle loi sur la FEP par le Parlement macédonien, en juin 2005, dans le cadre des activités de réforme de la FEP financées par l'UE. Cette loi peut être considérée comme un changement institutionnel appuyé par l'ETF.

L'ETF a apporté à la Commission européenne, et à la DG Élargissement en particulier, un appui d'expert en matière d'élaboration et de mise en œuvre des politiques dans des domaines où la Commission ne disposait pas du savoir-faire et de la connaissance de la situation locale requise. L'ETF a aussi fourni à la DG Emploi des renseignements et des données spécifiques qui sont au-delà de la portée des bases de données officielles. Les services de la Commission ont recouru au soutien de l'ETF pour examiner les progrès du processus d'adhésion dans le domaine des réformes de la FEP et du marché du travail. Selon des répondants de la Commission, les suggestions apportées aux rapports d'étape périodiques de la DG Élargissement (notamment par des rapports de spécialistes et l'examen des progrès dans la réforme de la FEP) sont de bonne qualité et constituent des outils fort utiles à l'évaluation des progrès d'ensemble. Les informations et les analyses ont contribué à donner l'orientation générale des fonds structurels. À cet égard, les activités de l'ETF ont atteint leur objectif d'élaborer les conditions préalables pour une mise en œuvre réussie des programmes de réforme de la FEP financés par l'UE.

Commentaires des pays partenaires

Selon les intervenants des pays concernés, les principaux points forts de l'ETF sont les suivants : son savoir-faire dans l'établissement et la facilitation de réseaux, la permanence de sa compétence, sa connaissance des contextes locaux, ses bonnes capacités administratives et sa mémoire institutionnelle des politiques de réforme de la FEP et du marché du travail dans les pays partenaires. Sa connaissance des politiques et des procédures de la Commission est tout aussi importante.

En général, les personnes interrogées ont estimé qu'en maintenant un contact constant avec les pays partenaires, l'ETF demeure au fait de l'évolution des besoins, agit avec souplesse et

répond adéquatement aux besoins actuels et futurs. Un répondant a qualifié cette pratique de processus d'apprentissage mutuel, dans lequel l'actuel gestionnaire de pays est considéré comme une autorité en ce qui concerne le contexte de l'UE et est considéré avec respect également pour ce qui est des enjeux locaux. En Turquie et dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine, on a souligné l'impartialité et l'honnêteté de l'ETF ainsi que la souplesse et la continuité de ses services qui vont au-delà de leurs « attributions ».

Commentaires de la Commission européenne

L'ETF travaille avec les services de la Commission européenne à Bruxelles, les délégations de l'UE et l'Agence européenne pour la reconstruction (dans le cas de l'ancienne République yougoslave de Macédoine). Les répondants de la Commission ont souligné l'accès rapide et dicté par la demande au savoir-faire de l'ETF et ont apprécié son engagement à long terme, un engagement qu'ils n'obtiennent pas toujours des consultants privés. La grande qualité du savoir-faire de l'ETF et sa connaissance détaillée des besoins locaux, des faits et du contexte sont très appréciées par la Commission. Les interventions de l'ETF ont, en général, valeur d'opinions faisant autorité qui sont émises par un expert indépendant.

En ce qui concerne l'appui de l'ETF à la programmation de la Commission européenne, les personnes interviewées ont réitéré leur satisfaction à l'égard des avis techniques fournis, de l'aide apportée à la conception des projets, à la sélection des offres et au contrôle du contenu, ainsi qu'à l'égard des connaissances thématiques. Les projets et les activités que l'ETF a mis en œuvre dans les pays sont liés entre eux et à d'autres programmes de l'UE, ce qui augmente grandement l'efficacité de chaque intervention.

NOUS CONTACTER

Des informations complémentaires sur nos activités, appels d'offres et vacances d'emploi peuvent être obtenues sur notre site web : www.etf.europa.eu

Pour toute autre information, veuillez contacter :

Unité « Communication extérieure »
Fondation européenne pour la formation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino
T +39 011 630 2222
F +39 011 630 2200
E info@etf.europa.eu



Office des Publications

Publications.europa.eu

ISSN 1830-740-X



9 771830 740008