



Qualifications et compétences pour plus de **mobilité** dans une Europe **compétitive**



AVEC LE SOUTIEN DE L'UE

rapport



Qualifications et compétences pour plus de **mobilité** dans une Europe **compétitive**



AVEC LE SOUTIEN DE L'UE

rapport



In Society sprl
Sustainable Advisory Services

Pieter Tratsaert et Erik De Smedt
Avril 2009



1. *Les États membres s'engagent à écarter toute restriction, fondée sur la nationalité, à l'emploi dans les industries du charbon et de l'acier, à l'égard des travailleurs nationaux d'un des États membres, de qualification confirmée dans les professions du charbon et de l'acier, sous réserve des limitations qui résultent des nécessités fondamentales de santé et d'ordre public.*
2. *Pour l'application de cette disposition, ils établiront une définition commune des spécialités et des conditions de qualification, détermineront d'un commun accord les limitations prévues au paragraphe précédent et rechercheront les procédés techniques permettant la mise en contact des offres et des demandes d'emploi dans l'ensemble de la Communauté.*
3. *En outre, pour les catégories de travailleurs non prévues au paragraphe précédent et au cas où un développement de production dans l'industrie du charbon et de l'acier serait freiné par une pénurie de main-d'œuvre appropriée, ils adapteront leurs réglementations relatives à l'immigration dans la mesure nécessaire pour mettre fin à cette situation ; en particulier, ils faciliteront le réemploi des travailleurs en provenance des industries du charbon et de l'acier d'autres États membres.*
4. *Ils interdiront toute discrimination dans la rémunération et les conditions de travail entre travailleurs nationaux et travailleurs immigrés, sans préjudice des mesures spéciales intéressant les travailleurs frontaliers ; en particulier, ils rechercheront entre eux tous arrangements qui demeurerait nécessaires pour que les dispositions relatives à la sécurité sociale ne fassent pas obstacle aux mouvements de main-d'œuvre.*

(Article 69 – Traité de Paris, 1951)

RÉSUMÉ

L'élimination des obstacles à la libre circulation des personnes et des services entre États membres est un des objectifs de l'Union européenne établis dans le Traité de Rome. La libre circulation des travailleurs est également un pré-requis de la stratégie de Lisbonne afin de pouvoir améliorer la compétitivité et la cohésion sociale dans l'Union. Un des éléments clés pour parvenir à une mobilité entre États membres est la pleine reconnaissance des certifications et compétences. Le développement du cadre européen des certifications est un outil capital visant à rendre les certifications utilisables et compréhensibles au-delà des frontières nationales.

EUROCADRES, ses partenaires, CEPLIS et les affiliés nationaux à l'EAPM, ont développé un modèle conceptuel basé sur le cadre européen des certifications afin de contribuer à la pleine reconnaissance des certifications et compétences individuelles, sans prendre en considération leur lieu et date d'acquisition. Ce modèle a été évalué et débattu lors de séminaires nationaux dans quatre pays européens, d'une conférence européenne et par le biais d'une enquête auprès des membres. Le projet a permis de clairement déterminer et comprendre les développements et défis propres à chaque pays, fournissant ainsi à *EUROCADRES* et aux partenaires du projet, des informations utiles pour des politiques et projets futurs.

Il en ressort que les membres d'*EUROCADRES* sont fortement intéressés par les développements européens relatifs à la transparence des certifications et au contrôle de la formation sur le tas. Dans les différents pays européens, tous les partenaires sociaux sont, dans une certaine mesure, impliqués dans les développements nationaux relatifs au cadre européen des certifications. Au cours de leur travail au niveau national tout au long du projet, divers problèmes et observations ont été discutés. Il apparaît qu'un échange accru des expériences et informations au niveau européen est demandé. Le contrôle de la formation sur le tas et la validation de l'apprentissage non-formel et informel représentent des éléments importants aux yeux des membres d'*EUROCADRES*. Ils les considèrent comme des priorités majeures pour l'avenir. La qualité et la quantité de la mobilité au sein de l'Union européenne sont également considérées comme cruciales. Afin de parvenir à davantage de mobilité de qualité, le développement du concept de mobilité « équitable » et l'établissement de critères pour cette notion sont vus comme des éléments essentiels pour le dialogue social au niveau européen. Les résultats de ce projet fournissent des propositions politiques et pratiques à *EUROCADRES* pour l'élaboration de sa politique au cours des prochaines années.



TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
TABLE DES MATIÈRES	4
AVANT PROPOS DE CARLO PARIETTI, PRÉSIDENT D'EUROCADRES	6
<hr/>	
1. ORIGINE DU PROJET	8
1.1. Généralités	8
1.2. Projets précédents	9
1.3. Rapprocher les initiatives européennes	11
a. La stratégie de Lisbonne et les futurs objectifs en matière d'éducation et de formation	12
b. L'enseignement supérieur et le processus de Bologne	13
c. La formation professionnelle et le processus de Bruges-Copenhague	13
d. Outils et instruments	14
e. Certifications professionnelles - Directive 2005/36	14
f. Cadre européen des certifications	16
<hr/>	
2. OBJECTIF ET DESCRIPTION DU PROJET	22
2.1. Objectif du projet	22
2.2. Description détaillée	23
a. Cadre européen des certifications	23
b. Grille européenne pour la reconnaissance des certifications professionnelles	25
c. Contrôle de la formation sur le tas et cartes de compétence	26
d. Code de conduite pour une mobilité équitable	27
<hr/>	
3. MÉTHODOLOGIE	28
3.1. Recherche documentaire et analyse des projets précédents	28
3.2. Quatre séminaires nationaux	28
3.3. Une conférence européenne	29
3.4. Enquête	30

4. RÉSULTATS	31
4.1. Le cadre européen des certifications et sa mise en œuvre au niveau national	31
4.2. Grille pour la reconnaissance des certifications professionnelles	36
4.3. Contrôle de la formation sur le tas et cartes de compétence	36
4.4. Mobilité équitable	40
5. CONCLUSIONS, RECOMMANDATIONS POLITIQUES ET DIFFUSION	43
5.1. Conclusions	43
a. Conclusions générales	43
b. Cadre européen des certifications- de l'Europe aux États membres	44
c. Enseignement supérieur et reconnaissance – Compétitivité	45
d. Une mobilité « équitable » et « sûre »	46
5.2. Recommandations politiques et diffusion	47
a. Pour la Commission européenne	47
b. Pour <i>EUROCADRES</i>	49
c. Pour les membres nationaux	50
6. ANNEXES	51
7. PARTENAIRES DU PROJET	60
8. EXPERTS	61



AVANT-PROPOS

Pour *EUROCADRES* « Qualifications et compétences pour plus de mobilité dans une Europe compétitive » n'est pas seulement le titre d'un projet important mais de courte durée, c'est également un engagement à long terme visant à fournir aux cadres l'occasion d'être mobiles afin d'apporter un plus à leur carrière. De plus, l'Europe peut profiter de leur professionnalisme acquis grâce à cette expérience de mobilité.

Depuis le début, la libre circulation des citoyens et des travailleurs a été un des objectifs fondamentaux de l'Union européenne. Ces dernières années, le manque de mobilité dans l'UE comparé aux États-Unis a représenté un inconvénient en termes de compétitivité. Pour de nombreux travailleurs, la mobilité est perçue comme un problème, parfois très grave alors que pour la majorité des cadres très qualifiés, elle représente un objectif utile pour l'avenir de leur carrière. Toutefois, l'UE n'a pas encore levé tous les obstacles à la mobilité dus aux différentes législations du travail et à la reconnaissance des certifications entre États membres malgré le lancement de EURES.

Pour toutes ces raisons, *EUROCADRES*, en collaboration avec CEPLIS et les affiliés nationaux à l'EAPM, a mené ce projet soutenu par la Commission européenne.

Le rapport final suivant reprend les résultats des études et des nombreuses réunions spécialement consacrées à la réalisation d'un système pour la reconnaissance des certifications professionnelles au niveau européen qui remplacerait le mécanisme actuel où chaque pays dispose de sa propre méthode, différente et souvent contradictoire par rapport aux autres.

En collaboration avec les associations professionnelles, *EUROCADRES* souhaite réaliser le projet de cartes professionnelles européennes et en fournir aux cadres.

Pour cela, il est nécessaire d'établir un langage commun au niveau européen, qui comprendrait et inclurait les systèmes nationaux et qui serait compréhensible et lisible dans tous les pays.

En partant du système du cadre européen des certifications (CEC), il est important d'impliquer les partenaires sociaux et d'intégrer les cartes dans le dialogue social européen.

Dans le rapport, les « quatre piliers » de l'apprentissage, tels que définis par Jacques Delors, sont cités : savoir connaître, savoir faire, savoir vivre ensemble et savoir être. Le travail, et particulièrement le travail autour de la connaissance qui caractérise les cadres, est transversal à ces quatre piliers et les alimente. Une mobilité et un rôle accrus des cadres peuvent se révéler essentiels dans la revitalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne sur la société de la connaissance. Les objectifs concernant l'éducation, la recherche et l'innovation sont plus difficiles à atteindre en cette période de crise économique mondiale et sociale mais ils restent d'autant plus nécessaires et même vitaux pour l'Europe.

Carlo Parietti, Président



1. ORIGINE DU PROJET

1.1. Généralités

Depuis la création de l'Union européenne, la libre circulation des travailleurs a toujours représenté une question cruciale pour le développement de l'Union. Le traité de Paris (1951), établissant la Communauté européenne du charbon et de l'acier, a instauré un droit à la libre circulation des travailleurs de ces industries. En 1957, le traité de Rome a permis la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté économique européenne. La motivation initiale était avant tout économique. La mobilité était liée au statut d'une personne (un travailleur salarié) et faisait partie d'un projet plus large visant à développer un marché commun où serait d'application une libre circulation des personnes, capitaux, marchandises et services (ce que l'on appelle les quatre libertés). Au fil des années, ce droit a été élargi aux indépendants et aux fournisseurs de services. Par la suite, les membres de la famille ont reçu les mêmes droits. Ensuite, ils ont été étendus à toutes les catégories de citoyens. C'est ainsi que l'Union européenne a lancé plusieurs initiatives afin de stimuler la mobilité de ces citoyens : EUROPASS, le processus de Bologne, la carte bleue, EURES, le cadre européen des certifications (CEC) et d'autres directives pertinentes (2006/123/EC, 2005/36/EC)¹.

1 Il n'existe pas de relevé général reprenant toutes les mesures et accords de mobilité établis par l'Union européenne. Les différentes directions générales de la Commission européenne disposent de leurs propres initiatives et régulations.

Dans une Europe sans frontières intérieures, évoluant dans une économie mondiale et faisant face aux exigences changeantes d'une société vieillissante et à un marché du travail en constante évolution, une mobilité bien plus accrue est nécessaire. La mobilité des travailleurs est considérée comme un instrument essentiel au bon fonctionnement du marché unique et indispensable pour permettre à plus de personnes de trouver un meilleur emploi, un objectif capital de la stratégie de Lisbonne.

Toutefois, la mobilité des travailleurs au sein de l'UE reste relativement faible. Environ 2% de la population active des 27 États membres vivent et travaillent actuellement dans un autre État membre. Par comparaison, presque deux fois plus de citoyens originaires de pays du tiers-monde résident dans l'UE². En accord avec la stratégie de Lisbonne, l'Union européenne aspire à aligner ses performances sur celles des États-Unis où la mobilité des travailleurs est deux fois plus élevée³.

Cette faible mobilité s'explique en partie par un certain nombre de difficultés. En plus d'être peu convaincus par les avantages de la mobilité, les travailleurs mobiles rencontrent plusieurs obstacles à la libre circulation. Cela peut être des embarras juridiques et administratifs, les coûts et la disponibilité de l'immobilier, l'emploi du conjoint et partenaire, la portabilité des pensions, les barrières linguistiques et les questions portant sur la reconnaissance des certifications dans d'autres États membres. Ce projet se concentre sur le dernier de ces obstacles : la reconnaissance et la transférabilité des certifications.

1.2. Projets précédents

EUROCADRES, le Conseil des cadres européens, CEPLIS, le Conseil européen des professions libérales et l'AIDP (*Associazione Italiana per la Direzione del Personale*), représentant l'EAPM (European Association of People Management), sont convaincus que la reconnaissance et la transférabilité des certifications, aptitudes et compétences jouent un rôle important dans l'intégration des travailleurs mobiles au sein de l'Europe. Toutefois, la transparence des

2 Source : Commission européenne – Enquête européenne sur les forces de travail 2005

3 Source : 'Labour markets in the 21st Century', une conférence commune américano-européenne, Département américain du travail, Bureau des affaires internationales du travail, Septembre 2002

certifications entre États membres et en leur sein est insuffisante. Il en va de même pour les systèmes d'enseignement et de formation ainsi que pour la formation tout au long de la vie. De plus, le concept de certifications devrait également inclure les compétences et aptitudes acquises par des canaux informels tels que la formation tout au long de la vie, les connaissances en langues, les expériences sociales et autres.

EUROCADRES a déjà travaillé sur la reconnaissance des certifications professionnelles grâce à son implication dans le projet d'une carte professionnelle européenne (2006-2008). En collaboration avec la FEANI (Fédération européenne des associations nationales d'ingénieurs), *EUROCADRES* a imaginé un projet pour les ingénieurs et d'autres professions en Europe qui permet de visualiser les certifications en utilisant le concept de cartes professionnelles, comme présenté dans la directive 2005/36 relative à la reconnaissance des certifications professionnelles. Ce projet représentait la première étape de la future création de comités de cartes professionnelles européens et nationaux (CCPE et CCPN) établis au niveau européen et national afin de fournir des informations et un accompagnement aux personnes désirant obtenir une carte professionnelle européenne.

Le concept fera l'objet de discussions et débats à l'avenir dans le cadre du dialogue social européen. Les partenaires sociaux seront impliqués de près dans l'élaboration et la diffusion des résultats définitifs. Accompagnés d'organisations professionnelles, d'organisations de l'enseignement supérieur et d'autres représentants publics, *EUROCADRES* mettra en place un système commun de descripteurs pour les différentes certifications individuelles, accessibles à toutes les professions.

Deux autres initiatives de mobilité ont également été menées en 2006 et 2008. Un projet européen s'est concentré sur le sujet suivant : « *Mobilité et développement de carrière chez les cadres* ». Dans ce projet, *EUROCADRES* a analysé les difficultés rencontrées pour convaincre les cadres des avantages de travailler dans un autre pays. La décision d'expatriation dépend d'un certain nombre de conditions et plusieurs d'entre elles sont relatives au développement de carrière, à la motivation psychologique de chacun et à la culture d'entreprise. *EUROCADRES* a examiné le comportement et les problèmes de petites et moyennes entreprises en collaboration avec une organisation partenaire, UNIZO, le représentant flamand des PME qui s'occupe de la coordination d'EuresChannel, un réseau d'environ 500 consultants européens. Cet outil a été mis en place par la Commission européenne afin d'encourager la

libre circulation des travailleurs au sein de l’Espace économique européen et d’améliorer l’usage des ressources disponibles.

L’autre projet porte le nom de « *EUROCADRES EURES – plan d’activité pour la mobilité* », il s’est occupé de la mobilité et des jeunes cadres. *EUROCADRES*, ses organisations membres, son réseau de conseillers syndicaux en mobilité et sa plate forme de diplômés StartPro, qui sert de lien entre les étudiants et la vie professionnelle, ont discuté tous ensemble et élaboré une définition des obstacles et avantages liés à la mobilité des diplômés et jeunes cadres. De plus, ce projet avait pour objectif de rapprocher les problèmes rencontrés par les jeunes cadres mobiles aux activités d’EURES.

Les résultats de toutes ces initiatives entreprises par *EUROCADRES* ont clairement démontré que le succès de l’Union européenne dépend du progrès de la dimension sociale. La mobilité est bien plus qu’un flux de personnes traversant des frontières. De tels mouvements doivent se dérouler dans de bonnes conditions. Cela ne peut être possible que grâce à une activité intense des partenaires sociaux et un développement positif du dialogue social aux niveaux national et européen.

1.3. Rapprocher les initiatives européennes

Comme expliqué dans le point 1.1, l’Union européenne a entrepris diverses initiatives et lancé plusieurs processus pour promouvoir la mobilité et la reconnaissance mutuelle des aptitudes et certifications. Ce projet d’*EUROCADRES* était basé sur ces initiatives et processus. Vu leur grand nombre, ce bref aperçu est limité aux mesures les plus récentes et intéressantes.

Il débute par une description du contexte européen général, notamment la stratégie de Lisbonne et particulièrement sa partie consacrée à l’éducation. Deux processus majeurs sont également examinés : le processus de Bologne pour l’enseignement supérieur et le processus de Copenhague pour l’enseignement et la formation professionnels. Différents outils et instruments européens relatifs à la transparence des certifications sont ensuite abordés. Puisque les certifications professionnelles remplissent un rôle particulier, elles sont expliquées de façon plus détaillée. Tous ces éléments représentent des étapes essentielles pour la mise en place de la dernière initiative européenne, le cadre européen des certifications qui constitue un élément important de ce projet.

a. La stratégie de Lisbonne et les futurs objectifs en matière d'éducation et de formation

La transparence des certifications et la reconnaissance de toute sorte d'apprentissage, notamment la formation sur le tas, sont deux caractéristiques de ce projet. Elles sont en rapport étroit avec les objectifs éducationnels définis par la Commission européenne, conformes à la stratégie de Lisbonne.

La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi a été adoptée en 2000 et définit l'ambition commune de l'UE qui souhaite devenir « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* ». Bien que cet objectif soit largement connu, nous avons délibérément décidé de retranscrire la citation complète car le passage souligné est souvent négligé. Pourtant, il est essentiel à la logique du projet.

Pour réaliser cet objectif ambitieux, les chefs d'État ou de gouvernement ont souligné la nécessité d'assurer « *non seulement une transformation radicale de l'économie européenne, mais aussi un programme ambitieux en vue de moderniser les systèmes de sécurité sociale et d'éducation* ». Ils ont invité le Conseil des ministres de l'Éducation à « *entreprendre une réflexion générale sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'enseignement* ». En 2002, ils sont allés plus loin encore en précisant que les systèmes d'éducation et de formation européens devaient devenir une référence de qualité au niveau mondial d'ici à 2010. Pour cela, ils ont lancé le programme de travail « Éducation et Formation 2010 ».

Dans ce programme de travail, les ministres de l'Éducation se sont mis d'accord sur trois objectifs majeurs à atteindre d'ici à 2010, au bénéfice des citoyens et de l'Union dans son ensemble :

- améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation dans l'UE ;
- assurer que ceux-ci soient accessibles à tous ;
- ouvrir l'éducation et la formation au monde extérieur.

L'importance de ce programme de travail pour le projet repose sur le fait qu'il concerne les différents types et niveaux d'éducation et de formation (formelle, non-formelle et informelle) et qu'il entend faire de la formation continue une réalité.

b. L'enseignement supérieur et le processus de Bologne

EUROCADRES représente les cadres qui sont principalement des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. En Europe, ce type d'enseignement subit actuellement une réforme majeure appelée le processus de Bologne. Cette réforme revêt une importance particulière pour le projet et pour *EUROCADRES* car elle est relative à la transparence des certifications acquises dans l'enseignement supérieur. De plus, *EUROCADRES* est impliqué dans ce processus de Bologne en tant que membre associé.

En 1999, les ministres de l'Enseignement supérieur de 29 pays européens ont signé une déclaration à Bologne (Italie) qui exprime et formalise leur intention de créer un Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) d'ici 2010. À cette date, l'Union européenne devrait être un espace ouvert disposant de références communes dans le domaine des structures d'apprentissage, d'utilisation des crédits, d'évaluation qualitative, des programmes d'enseignement et de mobilité des personnes et des idées. Pour réaliser ces objectifs, les États membres doivent restructurer leur système universitaire pour 2010 en suivant les orientations données par le processus de Bologne.

Les trois priorités du processus de Bologne sont :

- L'introduction du système basé sur trois cycles (bachelor/master/doctorat) ;
- L'assurance de la qualité ;
- La reconnaissance des certifications et des périodes d'étude.

Depuis 1999, le processus de Bologne a entraîné plusieurs nouveautés, telles que l'introduction de la structure bachelor-master-doctorat, un système de transfert des crédits européens (ECTS), l'utilisation de suppléments au diplôme et le développement des descripteurs de Dublin.

c. La formation professionnelle et le processus de Bruges-Copenhague

L'Union européenne a lancé un processus de transparence des certifications dans l'enseignement supérieur et également dans la formation professionnelle. Un des principaux points de ce projet est le cadre européen des certifications (voir ci-dessous) qui concerne tous les niveaux d'éducation et va de la formation professionnelle à la formation et éducation tout au long de la vie. L'enseignement professionnel (ou l'enseignement et la formation professionnels - EFP) prépare ses apprenants à des métiers basés sur des activités

manuelles ou pratiques. Ce sont généralement des formations non-universitaires, qui se rapportent exclusivement à un domaine spécifique ou à une profession (d'où le terme de EFP) dans lequel l'apprenant est impliqué. On parle parfois d'enseignement technique car l'apprenant acquiert directement une expertise dans un groupe particulier de techniques ou technologies.

En octobre 2001, les directeurs généraux des États membres en charge de la formation professionnelle se sont réunis à Bruges (Belgique) et ont pris l'initiative de lancer un processus ascendant afin de mieux concerter leurs actions dans le domaine de l'enseignement professionnel. Cette initiative a été reprise dans la déclaration de Copenhague sur le renforcement de la collaboration dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels. Cette déclaration a été signée par les ministres de l'Éducation de 31 pays européens et par la Commission européenne. Une caractéristique essentielle de ce processus de Bruges-Copenhague est le fait qu'il a été développé en tenant compte de la formation tout au long de la vie, insistant sur la nécessité pour les citoyens de profiter des multiples possibilités de formations professionnelles disponibles, que cela soit à l'école, dans l'enseignement supérieur, sur le lieu de travail ou dans le cadre d'un cours privé.

Les priorités suivantes ont été établies :

- Un cadre unique pour la transparence des compétences et des certifications. Les instruments existants seraient rassemblés en un seul format facile à utiliser et plus visible. On peut mentionner par exemple, le CV européen, les suppléments descriptifs du certificat et les suppléments au diplôme, l'Europass-Formation et les points nationaux de référence pouvant utiliser le nom d'EUROPASS.
- Le système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Basé sur le système européen de transfert de crédits en vigueur dans l'enseignement supérieur, l'objectif est de développer un système similaire pour le secteur professionnel.
- Des critères et principes communs en ce qui concerne la qualité dans l'EFP. Afin de poursuivre le travail entamé par le Forum européen sur la qualité, une série de critères et principes communs pour l'assurance de la qualité seront élaborés. Ils pourraient servir de base à des initiatives prises au niveau européen, telles que des lignes directrices pour la qualité et des listes de contrôle à utiliser dans l'EFP.
- Des principes communs pour la validation de l'apprentissage non-formel et informel. Ils assureraient une meilleure compatibilité entre les approches des différents pays et à différents niveaux.

- Une orientation tout au long de la vie. La dimension européenne des services de conseil et d'orientation serait renforcée, permettant ainsi à chaque citoyen de pouvoir accéder à la formation et éducation tout au long de la vie.

d. Outils et instruments

Les processus décrits sous les points b. et c. relatifs à l'enseignement supérieur et la formation professionnelle ont entraîné la création de plusieurs outils et instruments visant à renforcer la transparence et la comparabilité des certifications :

- les méthodes de transfert de crédits dans l'enseignement supérieur (ECTS) et dans la formation technique et professionnelle (ECVET) entre différents pays ;
- le service Europass a été mis en place afin de rendre les certifications et les aptitudes des personnes mieux comprises et reconnues partout en Europe. Fonctionnant grâce à un réseau de centres nationaux et un portail Internet, il entend fournir une série d'instruments pour faciliter ce processus, tels qu'un service CV (le CV Europass et le Passeport de langues Europass). Certains documents Europass doivent être émis par les autorités : l'Europass Mobilité, le supplément au diplôme Europass et le supplément descriptif du certificat Europass.

Un autre outil européen intéressant est le réseau-EURES. Établi en 1993, EURES est un réseau coopératif regroupant la Commission européenne, les services publics pour l'emploi des États membres de l'EEE (Espace économique européen) et d'autres organisations partenaires. Les principaux objectifs du réseau consistent à fournir des informations, des conseils et des services de recrutement/placement aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'à tout citoyen désireux exercer son droit à la libre circulation.

e. Certifications professionnelles - Directive 2005/36

Comme mentionné ci-dessus, *EUROCADRES* s'est impliqué dans le développement d'une carte professionnelle pour les ingénieurs⁴. Cette expérience a inspiré ce projet. La directive 2005/36 (et d'autres relatives à la mobilité des services) est également très importante pour le partenaire du projet, CEPLIS, le Conseil européen des professions libérales.

4 Voir [http://www.feani.org/webfeani/ENGCARD/Management summary/ENGCARD Management Summary FR.pdf](http://www.feani.org/webfeani/ENGCARD/Management%20summary/ENGCARD%20Management%20Summary%20FR.pdf)

Les certifications professionnelles tiennent une place particulière. L'accès à certaines professions et leur exercice (des exemples typiques sont les métiers d'infirmiers, médecins, architectes) sont réglementés et nécessitent la possession d'une qualification professionnelle spécifique. La directive 2005/36/EC, adoptée en 2005, consolide et modernise les règles régissant actuellement la reconnaissance des certifications professionnelles.

En 2007, à la fin de la période de transposition, cette directive a remplacé quinze textes relatifs à la reconnaissance des certifications professionnelles. Grâce à un réseau de points de contact nationaux (PCN) et à une base de données, la reconnaissance devrait être facilitée.

La directive introduit deux approches spécifiques à la reconnaissance mutuelle des certifications :

- la mise en place de plates-formes ;
- le développement de cartes professionnelles.

f. Cadre européen des certifications

Pendant le projet (2008-2009), les membres d'*EUROCADRES* se sont, dans une certaine mesure, impliqués dans la mise en place du cadre européen des certifications (CEC). Ce projet entend présenter les avancées effectuées dans chaque pays, montrer l'implication des syndicats et les défis auxquels ils sont confrontés.

Le cadre européen des certifications fait office d'outil de transposition faisant référence et basé sur des acquis de formation et d'éducation. Commun à toute l'Europe, il devrait permettre la correspondance des systèmes de certifications nationaux, agissant comme un outil de transposition pour rendre les certifications plus comparable et plus compréhensible entre les différents pays et systèmes.

Le CEC a deux objectifs principaux : promouvoir la mobilité des citoyens et faciliter la formation tout au long de la vie. Plusieurs obstacles existent et certains sont largement liés à la transparence des certifications :

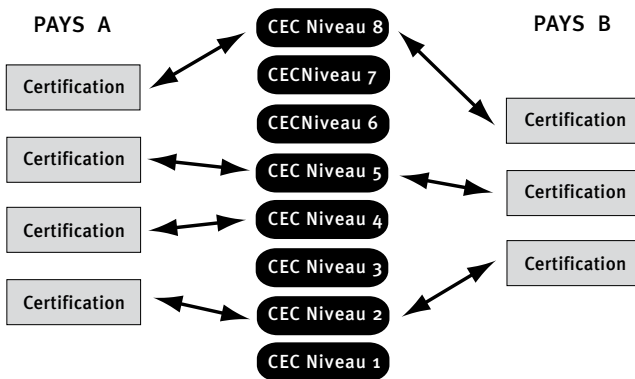
- les différences entre pays ;
- les différences entre les systèmes d'éducation et de formation ;
- les différences d'approches relatives à l'apprentissage informel et non-formel ;

- les différences au sein d'un pays, au sein du système éducatif (universités et autres établissements d'enseignement supérieur), entre les systèmes éducatifs et les initiatives sectorielles, etc. ;
- le fait que l'apprentissage devient très individuel, moins prévisible, moins traditionnel.

Par conséquent, un outil de transposition semble nécessaire. Ce cadre permettrait de traduire toutes les certifications et encouragerait l'apprentissage tout au long de la vie et une plus grande mobilité d'un emploi à l'autre dans un ou plusieurs pays. Le CEC devrait faciliter tout cela.

Vu que le CEC est un instrument qui entend promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, il reprend tous les niveaux de certifications acquis de façon générale. Il inclut donc l'éducation et la formation professionnelles et académiques. De plus, ce cadre prend en compte les certifications acquises au cours de formations initiales et continues, pas seulement dans un cadre formel mais également informel, notamment l'apprentissage n'ayant pas eu lieu sur les bancs de l'école.

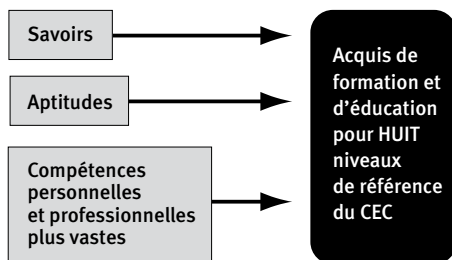
Le CEC est une référence européenne commune composée de huit niveaux de référence. Ces niveaux couvrent l'ensemble des certifications, du niveau de base (le niveau 1 qui peut notamment correspondre aux diplômes de fin d'études secondaires) au niveau avancé. Le niveau 6 (bachelor), 7 (master) et 8 (doctorat) sont abordés dans la déclaration de Bologne. Une fois encore, le CEC reprend toutes les sortes d'apprentissage et de certification.



Les huit niveaux de référence sont décrits en termes d'acquis de formation et d'éducation. Le CEC reconnaît que les systèmes d'éducation et de formation européens sont tellement différents les uns des autres qu'il était nécessaire

de parler en termes d'acquis de formation et d'éducation afin de pouvoir effectuer une comparaison et de collaborer entre les pays.

Dans le CEC, un acquis de formation et d'éducation est défini comme un relevé de ce qu'un apprenant connaît, comprend et est capable d'accomplir après avoir achevé un processus d'apprentissage. Dès lors, le CEC insiste davantage sur les résultats de cet apprentissage plutôt que sur des éléments, tels que la durée des études. Les acquis de formation et d'éducation sont divisés en trois catégories : savoirs, aptitudes et compétences. Les certifications (acquises de façon différentes) recouvrent une large gamme d'acquis de formation et d'éducation, notamment des savoirs théoriques, des aptitudes pratiques et techniques ainsi que des compétences sociales. En ce qui concerne le dernier point, la capacité à travailler en groupe est essentielle.



Exemple d'un acquis de formation et d'éducation

Niveau 5	Savoirs	Aptitudes	Compétences
Acquis de formation et d'éducation correspondant au niveau 5 sont :	savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs	gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles ou d'études où les changements sont imprévisibles ; réviser et développer ses performances et celles des autres

Les recommandations établissant le CEC sont officiellement entrées en vigueur en avril 2008. D'ici à 2010, les pays devraient avoir établi des correspondances entre leurs systèmes de certification et le CEC. Et pour 2012, ils doivent s'assurer que tous les nouveaux certificats individuels fassent clairement mention du niveau correspondant. Ainsi, une référence européenne commune devrait être mise en place et des correspondances existeront entre les différents systèmes nationaux de certifications. La communication entre ces systèmes en sera facilitée.

En prenant les acquis de formation et d'éducation comme référence commune, le cadre entend faciliter la comparaison et le transfert des certifications entre pays, systèmes et institutions. Ainsi, il peut être utile pour de nombreux utilisateurs aussi bien au niveau national qu'au niveau européen.

La plupart des pays européens ont décidé de mettre en place des cadres nationaux de certification dans la ligne du CEC. Il est important de créer de tels cadres afin de s'assurer que la coopération sur le plan européen est bien ancrée à l'échelle nationale. La rapidité à laquelle les cadres nationaux de certification ont été mis au point depuis 2004 démontre qu'un besoin de meilleure transparence et comparabilité des certifications se fait ressentir à tous les niveaux, et que les principes de base qui sous-tendent le CEC sont largement partagés.

Certains remarquent que le CEC est le résultat d'un mélange de pression de l'UE forçant à plus d'intégration et d'influence de la population nationale avide de réformes des systèmes d'éducation et de formation. Cette relation plus étroite entre les systèmes de certifications nationaux bénéficiera à de nombreuses personnes. D'après une publication de l'Union européenne, les avantages possibles sont les suivants⁵:

- Le CEC favorisera une plus grande mobilité des apprenants et des travailleurs. Il permettra aux apprenants de décrire plus facilement leur niveau général de compétences aux recruteurs d'autres pays. Il aidera les employeurs à interpréter les certifications des candidats et favorisera donc ainsi la mobilité de la main-d'œuvre en Europe. Sur le plan pratique, toutes les nouvelles certifications devront faire mention du niveau correspondant du CEC à partir de 2012. Le CEC viendra donc compléter et renforcer les ins-

5 Le cadre européen des certifications pour l'apprentissage et l'éducation tout au long de la vie (CEC), Commission européenne, 2008 - http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_fr.pdf

truments de mobilité européenne existants, notamment Europass, Erasmus et ECTS.

- Le CEC devrait bénéficier aux individus en renforçant l'accès et la participation à la formation et l'éducation tout au long de la vie. En définissant un point de référence commun, le CEC indiquera comment associer les acquis de formation et d'éducation provenant d'environnements différents (par exemple l'éducation formelle et le travail) et de pays différents, et contribuer ainsi à réduire les barrières qui existent entre les établissements d'enseignement et de formation, par exemple l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, deux voies qui peuvent être isolées l'une de l'autre.
- Le CEC peut soutenir des individus ayant une grande expérience professionnelle ou dans d'autres domaines d'activité en facilitant la validation de la formation et de l'éducation non formelles et informelles. Privilégier les acquis de l'éducation et de la formation permettra de déterminer plus facilement si les acquis obtenus dans de tels environnements équivalent à des certifications formelles en termes de contenu et de pertinence.
- Le CEC soutiendra les utilisateurs individuels ainsi que les établissements d'enseignement et de formation en renforçant la transparence des certifications décernées en dehors des systèmes nationaux, par exemple dans certains secteurs et sociétés multinationales. L'adoption d'un cadre de référence commun reposant sur les acquis de formation et d'éducation permettra de plus facilement comparer et mettre en correspondance (le cas échéant) les certifications classiques décernées par les autorités nationales avec celles octroyées par d'autres institutions. Ainsi, le CEC aidera les secteurs et les individus à bénéficier de cette internationalisation croissante des certifications.

Le CEC est un instrument ambitieux et de grande envergure concernant les systèmes de formation et d'éducation, le marché du travail, l'industrie et le commerce, ainsi que les citoyens. Le CEC est un outil récent et apparaît éloigné de la réalité. L'exemple suivant de la Commission européenne le montre : *« Actuellement, une entreprise française pourrait hésiter à recruter un candidat provenant, par exemple, de Suède, car elle ne comprend pas le niveau des certifications présentées par ce dernier. Lorsque le CEC sera complètement mis en œuvre, les certificats d'un Suédois feront mention du niveau de référence du CEC. Les autorités française auront alors déjà décidé où se situent leurs propres certificats nationaux dans le domaine concerné et l'entreprise française pourrait donc utiliser la référence du CEC pour se faire une idée plus*

précise de la correspondance entre les certifications suédoises et les certifications françaises. »⁶

Mais il reste du pain sur la planche, notamment au niveau national, où il faut développer des cadres nationaux de certification afin de faire correspondre les structures de formation nationales avec ce cadre européen. Cette approche décentralisée permet d'impliquer de nombreux acteurs : les institutions éducatives, le marché du travail, les syndicats, les employeurs, etc.

Cette approche décentralisée comporte néanmoins certains risques :

- au niveau national, les discussions entre prestataires de services éducatifs sont parfois très difficiles, par exemple entre les acteurs de l'enseignement supérieur et les autres ou encore entre des organisations éducatives et des représentants du secteur ;
- par cette approche décentralisée, l'UE présume que les huit niveaux sont suffisamment clairs pour faire correspondre correctement les certifications nationales. Si cela n'est pas le cas, le CEC ne sert à rien. Si cette correspondance n'est pas bien effectuée, le CEC ne sera pas très crédible.

La mise en place du cadre européen des certifications est essentielle pour la réussite de ce projet et cela, pour deux raisons majeures. Tout d'abord, le développement de cadres nationaux de certification et la correspondance de ces cadres avec le cadre européen est en cours dans les différents États membres. L'expertise et l'implication des partenaires sociaux au niveau national font parties des exigences importantes de ce projet. Ensuite, la transférabilité et la lisibilité des certifications au sein de l'Union européenne est la caractéristique principale du CEC. Il reprend tous les niveaux d'éducation et tous les types d'apprentissage. Cela pourrait créer des opportunités énormes pour les cadres. *EUROCADRES* a donc manifesté son intérêt afin de savoir jusqu'à quel point les syndicats (et les cadres) sont impliqués dans ces développements, quels sont les défis qu'ils devront affronter et ce que *EUROCADRES* peut faire pour les aider aux niveaux pratique et politique.

6 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_fr.htm



2. OBJECTIF ET DESCRIPTION DU PROJET

2.1. Objectif du projet

L'objectif général du projet est de définir comment *EUROCADRES et ses membres peuvent contribuer à une véritable reconnaissance transparente des certifications professionnelles et à une mobilité équitable en collaboration avec les partenaires sociaux aux niveaux national et européen, dans la perspective d'un marché du travail européen ouvert et social. Il s'agit aussi de voir comment ils peuvent en tirer avantage.* Cette définition comporte deux aspects principaux : la reconnaissance de toutes les certifications et le concept de mobilité équitable.

EUROCADRES et les partenaires du projet sont convaincus que la reconnaissance et la transférabilité des certifications, aptitudes et compétences des travailleurs mobiles jouent un rôle important pour leur intégration en Europe. Toutefois, il est nécessaire de parvenir à une véritable reconnaissance transparente des différentes sortes de certifications, qui inclut les aptitudes et les compétences acquises grâce à des formations informelles et sur le tas. Le développement du cadre européen des certifications et le processus national de mise en œuvre actuellement en cours représentent des points de référence essentiels pour ce projet. Nous nous sommes demandés à quel point les membres nationaux connaissaient et étaient impliqués dans ces processus nationaux. Pour *EUROCADRES*, une organisation membre européenne, il est particulièrement important de discuter, d'analyser ce point et de se renseigner sur les statuts, questions, expériences, bonnes pratiques et besoins. Le CEC reprend une large gamme de certifications, toutes les sortes d'apprentissage, et notamment la formation sur le tas.

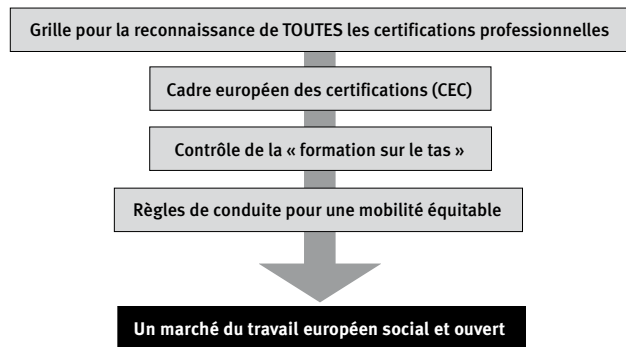
Pour *EUROCADRES*, la quantité de mobilité dans l'Union européenne est un indicateur important mais pas suffisant. La mobilité devrait être pour les travailleurs une opportunité de carrière et une occasion de s'enrichir personnellement. En tant que partenaire social, *EUROCADRES* considère que la qualité de la mobilité doit être mise au même niveau que la quantité. Dès lors, il faut examiner ce qui signifie une mobilité qualitative ou une « mobilité équitable » et évaluer quelles sont les initiatives pratiques et politiques possibles afin d'augmenter la qualité de la mobilité.

2.2. Description détaillée

Au début du projet, un modèle conceptuel général a été développé afin de pouvoir être utilisé pendant les activités. Ce modèle conceptuel se basait sur des projets précédents, les évolutions de la politique européenne et sur les deux sujets principaux, la reconnaissance de toutes les certifications et la mobilité équitable.

Ce modèle conceptuel se compose de quatre éléments

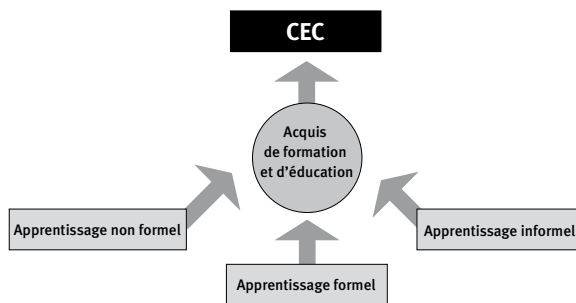
1. une grille européenne pour la reconnaissance des certifications professionnelles
2. le cadre européen des certifications et sa mise en œuvre au niveau national
3. un contrôle de la formation sur le tas et des cartes de compétences
4. un code de conduite pour une mobilité équitable



a. Cadre européen des certifications

Afin de bien comprendre ce modèle, prenons le cadre européen des certifications comme point de départ. Le cadre européen des certifications est un méta-cadre faisant office d'outil de transposition entre les différents cadres

nationaux de certification. Il n'a pas été élaboré dans le but d'être mis en œuvre au niveau national mais servira de point de référence auquel les cadres nationaux correspondront. Il est composé de huit niveaux de référence basés sur des acquis de formation et d'éducation. Un acquis de formation et d'éducation est une approche pédagogique innovante et représente ce qu'un apprenant connaît et est capable de faire après avoir achevé un processus d'apprentissage. Les acquis de formation et d'éducation combinent savoirs, aptitudes et compétences professionnelles et personnelles acquis dans un cadre formel, non-formel et informel.



La transparence des certifications est un des éléments essentiels destinés à faciliter la mobilité en Europe. Des réformes doivent également être entreprises dans le domaine de la sécurité sociale, santé et fiscalité. La philosophie du CEC, qui reprend tous les niveaux de certifications et toutes les sortes d'apprentissage, est largement soutenue par *EUROCADRES*. Cet outil permettra d'avoir un cadre de référence permettant de décrire les certifications, ce qui aidera les États membres, les employeurs et les travailleurs à les comparer malgré la diversité des systèmes de formation et d'éducation européens. Ce cadre devrait faire office de point de référence neutre. La mise en œuvre de cette importante initiative européenne est particulièrement intéressante pour améliorer la reconnaissance et la transparence entre les systèmes éducatifs nationaux. Il est essentiel que l'application au niveau national soit effectuée d'une manière facilement compréhensible. Actuellement, on en sait peu sur la façon dont le CEC est mis en place.

Grâce à ce projet, *EUROCADRES* souhaite faire davantage connaître le CEC afin d'estimer les besoins pour une approche plus harmonisée.

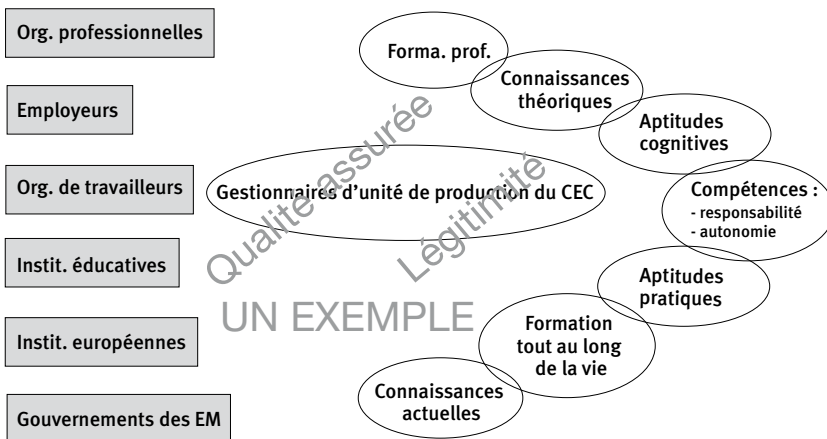
Les partenaires du projet considèrent la description générale des acquis de formation et d'éducation comme potentiellement insuffisante, peu importe le

secteur ou la profession concerné dans le CEC. Celui-ci fera (peut-être) correspondre 27 systèmes nationaux. Toutefois, il ne créera pas ou peu de similarités entre ces systèmes. Les partenaires se posent des questions cruciales quant à l'assurance de la qualité et la légitimité du système. C'est pour cela que la grille européenne a vu le jour.

b. Grille européenne pour la reconnaissance des certifications professionnelles

En plus du CEC, un deuxième élément a été défini : une grille européenne pour la reconnaissance des certifications professionnelles. L'idée générale est de définir les certifications professionnelles ou des normes à un niveau européen. Cette approche plus sectorielle, basée sur un dialogue pluripartite, pourrait inclure différentes sortes d'apprentissages (formel, informel et non-formel). Pour *EUROCADRES*, il est essentiel que les certifications ne soient pas seulement considérées comme des compétences évidentes acquises et reconnues par un diplôme, certificat ou une lettre de référence d'un employeur. *EUROCADRES* pense que le concept de certification doit aussi englober les compétences et aptitudes acquises par des canaux informels, tels que la formation continue, ainsi que les connaissances en langues, les expériences sociales, etc.

Un exemple de définition des certifications professionnelles d'un gestionnaire d'une unité de production basée sur un dialogue pluripartite



Il serait possible d'utiliser cette grille européenne qui est un système plus transparent pour évaluer et décrire les différentes sortes d'apprentissage. Une grille composée de descripteurs européens expliquant les différences entre les professions européennes semble représenter une étape nécessaire vers la libre circulation des cadres au sein de l'Union. Ces descripteurs pour la reconnaissance des certifications sont tout simplement des outils de transposition des différences nationales dans un langage européen compréhensif. Cette grille des certifications professionnelles est similaire aux cartes professionnelles de la directive 2005/36 (voir 1.3.e.). Ces cartes sont supposées servir d'outils pratiques, développées en collaboration avec le secteur, afin de visualiser les aptitudes et compétences d'un professionnel dans un secteur précis.

c. Contrôle de la formation sur le tas et cartes de compétence

La philosophie du cadre européen des certifications est que l'apprentissage peut se faire en permanence et partout. Une description des compétences, diplômes et certificats est importante, mais ne montre qu'un seul aspect des aptitudes et compétences acquises par l'éducation formelle. Pour se faire une idée des véritables certifications d'un individu, il faut considérer tout ce qu'il a appris, peu importe l'endroit où il a effectué ces apprentissages. Ces derniers devraient être évalués, reconnus et certifiés.

En tant que partenaire social, *EUROCADRES* et ses membres nationaux estiment qu'il est important que les États membres ne se limitent pas à l'éducation formelle lorsqu'ils développent des cadres nationaux de certification. Pour *EUROCADRES*, il faut également que la formation sur le tas soit validée et que les employeurs acceptent leur responsabilité sociétale à ce sujet.

La description des compétences peut s'effectuer en reprenant celles que l'on associe à une profession. En plus des compétences professionnelles, des compétences générales ou essentielles existent également. Le Conseil européen de Lisbonne a reconnu en mars 2000 que l'Europe est confrontée aux défis suivants : elle doit s'adapter à la mondialisation et devenir une économie basée sur la connaissance. Il a affirmé que « *chaque citoyen doit être doté des capacités nécessaires pour vivre et travailler dans cette nouvelle société de l'information* » et que « *un cadre européen devrait définir les nouvelles compétences de base dont l'éducation et la formation tout au long de la vie doivent permettre l'acquisition : compétences informatiques, langues étrangères, culture technologique, esprit d'entreprise et aptitudes sociales* ».

En parallèle avec le futur développement des cartes professionnelles de la directive 2005/36 (voir 1.3.e.), il pourrait être intéressant de développer un outil (une carte) décrivant les compétences générales d'une personne, peu importe l'endroit où elles ont été acquises.

d. Code de conduite pour une mobilité équitable

Le dernier élément du projet concerne le concept de mobilité équitable. Comme cela a déjà été expliqué, *EUROCADRES* considère la mobilité en relation avec la compétitivité et une Europe plus sociale. De nos jours, la mobilité est trop souvent vécue comme une obligation et non comme une opportunité. De nombreux obstacles et barrières existent, notamment la reconnaissance des certifications. En plus des autres barrières (sécurité sociale, salaire, etc.), il est important de tenir compte de l'avis du travailleur mobile. À quelles conditions vivra-t-il la mobilité de façon équitable et non forcée ? Quels sont les risques et garanties sur lesquels il faut travailler ?

En développant le concept d'une mobilité équitable, l'accent a principalement été mis sur les obstacles pratiques et psychologiques à la mobilité, ainsi que sur un concept qui permet de s'assurer que les normes du travail et les exigences légales sont respectées par tous les acteurs impliqués dans ce processus. La mobilité géographique est actuellement mal vue. Le développement d'un code de conduite, associé au slogan de « mobilité équitable », pourrait contribuer à changer cette image.

La mobilité équitable devrait faire partie des points abordés par le dialogue social européen et national. Le développement d'un point de référence (« un slogan ») pourrait aider les partenaires sociaux mais également les travailleurs mobiles individuels.



3. MÉTHODOLOGIE

Les partenaires du projet n'avaient pas l'intention de mener des recherches scientifiques de grande envergure dans tous les États membres. Vu le budget et le temps limités, quatre activités principales ont été développées afin d'analyser les avis et expériences des membres d'*EUROCADRES* et la validité du modèle conceptuel.

3.1. Recherche documentaire et analyse des projets précédents

Comme cela a été décrit dans le premier chapitre, la logique de ce projet s'est basée sur les conclusions et expériences des précédents projets dans lesquels *EUROCADRES* était impliqué. Le modèle conceptuel (voir 2.2.) et les suppositions qui en découlent proviennent de ces expériences. Pendant le projet, une recherche documentaire supplémentaire a été effectuée afin d'affiner ces concepts, de préparer les autres activités du projet et d'interpréter certaines conclusions.

3.2. Quatre séminaires nationaux

Entre septembre et novembre 2008, quatre séminaires nationaux ont été organisés par *EUROCADRES*, en Italie (24/9/08), au Danemark (3/11/08), en Roumanie (17/10/08) et en Lettonie (10/11/08). Le choix de ces pays permettait d'assurer un bon équilibre entre anciens et nouveaux États membres et une couverture optimale des différentes zones géographiques en Europe (nord,

sud, est). Des représentants des syndicats nationaux, associations professionnelles et des administrations publiques des pays concernés ont assisté à ces séminaires. *EUROCADRES* et les membres du pays du séminaire coordonnaient l'organisation.

L'avantage de séminaires nationaux est que les participants sont familiarisés aux subtilités de la situation nationale. Basé sur le modèle conceptuel, chaque séminaire s'est concentré sur un ou plusieurs éléments particuliers à la situation du pays. Tous les participants parlant la même langue, ils ont pu mener des discussions intensives et approfondies. Le séminaire danois constitue une exception à cette approche car il a été organisé avec des représentants des pays nordiques (à l'exception de l'Islande). Ce séminaire a permis d'évaluer à quel point une coopération régionale était envisageable.

Dans l'annexe 1, vous trouverez liste des organisations participantes.

3.3. Une conférence européenne

Le 27 et 28 novembre 2008, une centaine de représentants des membres nationaux d'*EUROCADRES*, les partenaires du projet CEPLIS et EAPM, ainsi que d'autres invités se sont réunis à Bruxelles pour une conférence européenne. Les résultats des séminaires nationaux y ont été présentés et discutés en plusieurs groupes de travail.

La majorité des pays européens étaient représentés à cette conférence, ce qui a permis d'ajouter de nouveaux points de vue et expériences au projet. La conférence ne devait pas être la dernière activité du projet mais servir de forum où le modèle conceptuel et les résultats préliminaires des séminaires nationaux étaient discutés. Elle voulait également sensibiliser les participants à la transparence des certifications et à la question de la mobilité équitable. Les échanges d'idées et d'expériences entre les différents pays et les représentants des différents partenaires ont permis de susciter de nouvelles idées pour les projets et pour le développement de futures politiques.

Les quatre éléments du projet ont été abordés dans les groupes de travail. Ces discussions étaient basées sur le modèle conceptuel et sur les résultats des séminaires nationaux.

3.4. Enquête

En janvier 2009, un questionnaire a été envoyé à tous les membres d'*EUROCADRES*. L'objectif était de récolter des informations supplémentaires et un aperçu des évolutions nationales. Le but était également de voir quelles prochaines actions et initiatives pouvaient être envisagées par *EUROCADRES* et ses membres. Enfin, le questionnaire a été utilisé pour valider certaines conclusions provisoires du projet.

Bien que le modèle conceptuel soit composé de quatre éléments, le questionnaire ne s'est concentré que sur trois d'entre eux : le cadre européen des certifications, la formation sur le tas et la mobilité équitable. Cette restriction s'explique par le fait que la proposition de grille européenne pour les certifications est très conceptuelle et que les membres nationaux pouvaient difficilement exprimer leur opinion à ce sujet. De plus, l'objectif était d'évaluer les développements en cours dans chaque pays et la grille européenne n'en fait pas partie. Trois questions semblables ont été posées pour chaque point : l'implication des partenaires sociaux au niveau national, des propositions pour des projets ou instruments pratiques qui pourraient être développés et des sujets potentiels qu'*EUROCADRES* pourrait traiter au niveau européen. Chaque question comprenait plusieurs propositions inspirées des résultats des séminaires et de la conférence européenne.

Le questionnaire ne devait pas couvrir tous les pays mais rassembler des informations qualitatives et permettre de se faire une idée de la situation dans chaque pays. Les remarques supplémentaires faites par les personnes interrogées ont été utilisées pour analyser les résultats et élaborer des conclusions. Bien entendu, les informations récoltées ont été traitées de manière confidentielle.

Nous avons reçu des réponses de 16 organisations différentes originaires de 12 pays (Estonie, Grèce, Pologne, Finlande, Danemark, Bulgarie, Norvège, Italie, Suède, Belgique, Hongrie, Pays-Bas et Autriche).

Le questionnaire et les résultats quantitatifs ont été ajoutés au rapport et sont disponibles à l'annexe 2.

4. RÉSULTATS



Dans ce chapitre, les résultats des activités du projet sont décrits pour les quatre éléments définis dans le modèle conceptuel (voir 2.2.). Tous les éléments du modèle n'ont pas été abordés en détail. Puisque le cadre européen des certifications est actuellement une préoccupation des partenaires sociaux, c'est ce point qui a fait l'objet de la plus grande attention.

Tout comme la description du modèle conceptuel (voir 2.2.), ce chapitre débute par le cas du CEC et décrit par la suite les résultats des autres aspects du modèle.

4.1. Le cadre européen des certifications et sa mise en œuvre au niveau national

De façon générale, toutes les parties sont d'accord pour affirmer que le cadre européen des certifications et sa mise en œuvre au niveau national pourraient avoir un effet positif sur la transparence des certifications en Europe. En théorie, il contribuera à une reconnaissance plus aisée et plus transparente et facilitera dès lors la mobilité des cadres. Le modèle conceptuel du CEC, basé sur les acquis de formation et d'éducation et sur la prise en compte des différentes sortes d'apprentissage (formel, non-formel et informel) est considéré comme un atout par les membres d'*EUROCADRES*.

Traditionnellement, dans les pays nordiques, les partenaires sociaux sont impliqués de façon active dans les réformes éducatives. Cela est également le

cas pour le développement du cadre européen des certifications dans lequel ils se sont largement impliqués par le biais de groupes de travail. Cette attitude s'explique par le modèle social scandinave qui se caractérise par un dialogue social et un syndicalisme particulièrement développés ainsi que par une tradition de conventions collectives. Les syndicats nordiques sont organisés différemment et il existe un syndicat pour chaque niveau de certification. Dans les autres pays, le développement du CEC a fait l'objet d'une implication moindre. Les partenaires sociaux sont habituellement consultés. Ce point a été confirmé à l'occasion des différents séminaires et réaffirmé dans le questionnaire.

En général, les membres d'*EUROCADRES* considèrent comme essentielle une participation active des partenaires sociaux au niveau national. Ces réformes devraient aussi être abordées par le dialogue social européen.

Le cadre européen des certifications est une recommandation de la Commission européenne. Dès lors, c'est un processus volontaire. Dans la pratique, on rencontre de nombreuses situations nationales différentes. Dans certains pays, comme le Danemark, un cadre national à huit niveaux est en cours de développement et correspond au cadre européen. Par contre, en Suède par exemple, aucune décision n'a encore été prise sur une éventuelle participation et un développement potentiel d'un cadre de certification. Plusieurs raisons ont été avancées, notamment le fait que les réformes de l'enseignement supérieur entreprises suite au processus de Bologne n'ont été que récemment achevées. Par conséquent, un nouveau processus de réformes ne rencontre pas pour l'instant un grand intérêt.

Ailleurs encore, comme en Roumanie et en Italie, on espère que la mise en œuvre du CEC permettra d'entreprendre les réformes nationales nécessaires. Puisque la formation et l'éducation tout au long de la vie deviennent de plus en plus importantes et que les citoyens souhaitent des progrès et un accès plus flexible à l'éducation, à la formation et au marché du travail, les pays doivent améliorer la transparence des certifications et clarifier les relations entre ces dernières. Le développement de CNC peut être considéré comme le résultat d'un mélange de pression de l'UE forçant à plus d'intégration et d'influence de la population nationale avide de réformes.

D'autres pays souhaitent élaborer un cadre national de certification mais avec un nombre de niveaux différent. Ils rencontrent de grands problèmes avec les huit niveaux définis par le cadre européen et envisagent de développer un

cadre plus complet qui contiendrait douze niveaux comme le cadre écossais des certifications (CECC). Douze niveaux permettraient d'avoir une approche plus différenciée. Dans certains pays, comme l'Italie et la Belgique, l'éducation et la formation sont des compétences régionalisées et les habitants connaissent déjà un manque de transparence au niveau national. Dans ces pays, la mise en œuvre d'un cadre régional ou national correspondant au CEC contribuerait non seulement à la transparence transnationale des certifications, mais également à la transparence nationale et régionale.

De manière générale, ces différentes situations font que l'on se demande si le CEC sera mis en œuvre dans seulement certains pays ou dans tous, puisque que cela dépend de la façon dont un cadre national est développé. La crainte existe que le CEC ne parvienne pas à remplir son objectif. Si tous les pays ne développent pas un cadre correspondant au CEC ou s'il existe trop d'approches différentes, la transparence sera-t-elle renforcée ?

L'assurance de la qualité est un autre point important. Toutefois, si la qualité des cadres nationaux n'est pas garantie, le système ne fonctionnera pas. Si des doutes subsistent sur la façon dont un pays a fait correspondre son cadre national au CEC, les autres pays ne voudront pas reconnaître le niveau de certification. Plus fondamentalement, ce n'est pas parce que les certifications nationales correspondent entre elles grâce au CEC, que la qualité du système éducatif en lui-même peut être automatiquement garantie. Le processus de Bologne sur l'enseignement supérieur et celui de Copenhague sur l'enseignement professionnel (voir 1.3.) abordent néanmoins la question de l'assurance de la qualité dans les systèmes éducatifs concernés.

En général, l'assurance de la qualité au niveau national est un pré-requis pour la légitimité du CEC. Si des pays doutent de la qualité des cadres nationaux des autres pays, le CEC ne fonctionnera pas dans la pratique.

Les objectifs principaux du cadre européen des certifications sont d'améliorer la transparence des certifications, de faciliter la mobilité transnationale, de stimuler la formation et l'éducation tout au long de la vie et de valoriser toutes les sortes d'apprentissage (voir 1.3.). Ils sont tous soutenus par les membres d'*EUROCADRES*.

Toutefois, la pratique montre que les cadres nationaux de certification tiennent principalement compte de l'éducation formelle. Ce qui est logique puisqu'il est plus facile de faire correspondre des diplômes existants à un

cadre de certification. Cela l'est moins pour d'autres sortes d'apprentissage comme la formation informelle et sur le tas. La raison est que les pays sont peu habitués à reconnaître et à certifier d'autres sortes d'apprentissage. Avant qu'on puisse les prendre en considération, un système national doit officiellement valider l'apprentissage informel et non-formel. De tels systèmes sont en cours de développement dans plusieurs pays. Par exemple, le modèle pour la reconnaissance d'autres sortes d'apprentissage pour la formation professionnelle a été abordé au séminaire letton. Pour les membres d'*EUROCADRES*, la valorisation de l'apprentissage informel et non-formel est essentielle. Il doit être intégré dans les différents cadres de certification. Il est important de considérer ces apprentissages, même dans les niveaux les plus élevés du CEC qui sont parfois vu trop exclusivement comme relevant de l'enseignement supérieur formel.

Le cadre européen des certifications est structuré horizontalement, combinant savoirs, aptitudes et compétences, et verticalement avec une hiérarchie de niveaux (voir 1.3.). Pour « obtenir » un certain niveau, les acquis de formation et d'éducation (savoirs, aptitudes et compétences) de celui-ci doivent être atteints. Lors du séminaire au Danemark, il a été fait remarquer que tout le monde ne réussit pas nécessairement à obtenir tous les acquis de formation et d'éducation d'un certain niveau. Par exemple, une personne peut disposer de savoirs étendus sur un sujet, mais dans le même temps, être dépourvue de compétences personnelles (un « nerd »). Comment cet individu rentre-t-il dans le modèle ? Existe-t-il une possibilité de créer des parcours individuels (diagonaux) ?

Niveau	Savoirs	Aptitudes	Compétences
6	x		
5		x	
4			x

De nombreux problèmes sont rencontrés dans la pratique (voir ci-dessous). Lors des séminaires nationaux, de la conférence européenne et dans les réponses au questionnaire, beaucoup de participants ont demandé une formation au cadre européen des certifications. Ils veulent également faire connaître cet outil. L'échange d'expériences entre les différents pays a certainement été jugé nécessaire car des problèmes similaires ont eu lieu dans toute l'Europe. Voici une tâche potentielle pour *EUROCADRES*. Les problèmes et difficultés rencontrés dans la pratique pourraient faire l'objet d'échanges

d'expériences. Dans les paragraphes suivants, les problèmes mentionnés ci-dessus sont décrits de façon plus détaillée.

Un de ces problèmes est la généralité des acquis de formation et d'éducation dans le CEC et le manque de critères. Les huit niveaux définis sont perçus comme étant trop rigides, peu adaptés aux situations nationales particulières. Par exemple, au Danemark, un système d'enseignement supérieur binaire existe avec une différence entre la formation orientée vers la pratique et la formation universitaire. Chacune remplit un objectif qui ne peut pas être rendu dans les huit niveaux. Les bachelors académiques et professionnels correspondent tous deux au niveau 6.

De plus, cette structure binaire se limite parfois au niveau du bachelor où des formations professionnelles et académiques coexistent. Dans ces pays, un niveau de master (niveau 7) correspond à l'enseignement supérieur universitaire auquel les bacheliers professionnels ne peuvent pas avoir directement accès. Si ce bachelor professionnel reçoit le niveau 6 dans le CEC, il devrait permettre l'accès à une certification du niveau 7 (master) si l'on se réfère à l'approche cumulative des niveaux.

On rencontre un problème similaire lorsqu'une personne obtient une spécialisation supplémentaire dans un certain niveau qui n'équivaut pas à un niveau plus élevé dans le cadre. Par exemple, une infirmière qui se spécialise dans la gestion hospitalière ou un professeur qui suit une formation supplémentaire pour enseigner à des jeunes handicapés mentaux. Dans les deux cas, ces spécialisations sont reconnues sur le marché du travail national mais ne sont pas reflétées dans le niveau correspondant du CEC. Ces exemples illustrent également le fait que les acquis de formation et d'éducation restent généralistes et ne sont pas associés à la profession ou au secteur concernés.

Enfin, l'introduction d'acquis de formation et d'éducation est une approche éducative innovante. De nombreuses personnes craignent que le monde enseignant ne soit pas conscient du changement et n'y soit pas préparé, même si *EUROCADRES* et ses membres considèrent qu'il est important d'opter pour les acquis de formation et d'éducation. L'utilisation de ceux-ci signifie que les savoirs, aptitudes et compétences acquis sont évalués et ne dépendent pas de l'endroit où l'apprentissage a eu lieu.

En prenant les résultats du CEC en compte, une des suppositions antérieures au projet est clairement confirmée. La généralité du CEC, ses acquis de formation et d'éducation et le lien manquant au secteur ou à la profession semblent engendrer des difficultés au niveau national. Cela a incité les partenaires du

projet à développer l'idée d'une grille européenne des certifications (voir 2.2.). La façon dont les membres d'*EUROCADRES* évaluent cette partie du modèle conceptuel est développée dans le point 4.2.

4.2. Grille pour la reconnaissance des certifications professionnelles

Dans le modèle conceptuel développé au début du projet (voir 2.2.), les partenaires du projet partageaient du principe qu'une grille, dans laquelle les certifications seraient décrites pour plusieurs professions, était nécessaire. Une telle grille, basée sur une approche pluripartite, améliorerait la légitimité du cadre européen des certifications. Les acquis de formation et d'éducation sont trop vagues et ne correspondent pas à un secteur ou à une profession. Les expériences et problèmes rencontrés dans les pays mentionnés au point 4.1. l'ont clairement montré.

La valeur ajoutée d'une grille européenne décrivant les certifications professionnelles est généralement reconnue. Certains considèrent même qu'il est nécessaire de posséder un bon système transparent de certifications. La mise en pratique du cadre européen des certifications a montré que les acquis de formation et d'éducation sont très généralistes, qu'une correspondance avec les professions et les secteurs manque et que l'assurance de la qualité fait partie des pré-requis. Plusieurs membres d'*EUROCADRES* estiment qu'une grille européenne est une solution possible pour résoudre ces problèmes.

Si le développement d'une grille européenne des certifications européennes se base sur une approche pluripartite, le fossé entre l'enseignement et le marché du travail pourrait en partie être comblé. Le dialogue entre le monde éducatif et le marché du travail (employeurs et travailleurs) rapprocherait ces deux mondes. Une grille européenne pourrait engendrer des normes européennes minimales professionnelles. Les compétences minimales pour exercer une certaine profession pourraient être détaillées dans une telle norme. Elle pourrait parfaitement servir de référence pour élaborer des programmes éducatifs appropriés, permettre la transparence des certifications professionnelles et valider les différentes sortes d'apprentissage.

Bien entendu, une implication active de tous les acteurs est nécessaire. En s'inspirant de leur expérience avec les cartes professionnelles, les syndicats

et associations professionnelles pourraient jouer un rôle important et même prendre la tête de ce mouvement. L'implication des partenaires sociaux est essentielle afin de garantir les droits des travailleurs. Toutefois, les employeurs et le secteur éducatif doivent aussi s'engager. Ils sont cependant nombreux à douter de la motivation suffisante de ce dernier.

Lors des séminaires et de la conférence, l'élaboration d'une telle grille était vue comme un défi énorme et une étape coûteuse mais nécessaire. On ne sait pas encore exactement si cette grille doit couvrir toutes les professions et tous les secteurs, ou si elle doit se limiter aux professions représentatives. Bien entendu, faire un choix impose un sacrifice. Une autre remarque sur la faisabilité formulée au cours du projet s'est attardée sur la mise à jour d'une telle grille car le marché du travail, les professions et les secteurs sont en constante évolution.

Plus fondamentalement, lors des discussions portant sur cette grille, plusieurs participants ont exprimé leurs craintes d'une harmonisation renforcée en Europe. Si des normes minimales professionnelles sont développées au niveau européen, on pourrait arriver à un point où les économies, marchés du travail et systèmes éducatifs nationaux devraient correspondre à ces normes. Certains affirment que cela entraînerait des changements énormes et une perte d'identité nationale. D'un autre côté, la transparence des certifications n'est possible que si des normes minimales existent.

Sur un plan plus pratique, une implication accrue d'*EUROCADRES* était souhaitée dans le domaine des cartes professionnelles. La *ENGCARD* a été présentée lors du séminaire en Italie. Elle est une carte professionnelle pour les ingénieurs, développé par *EUROCADRES* et la *FEANI*. Les membres et le groupe cible de cette expérience l'ont considérée de façon positive et il faudrait envisager des cartes similaires pour d'autres professions. Les partenaires sociaux doivent mener de telles initiatives puisqu'ils sont les plus à même de garantir les droits des travailleurs individuels.

Pour *EUROCADRES* et ses membres, le cadre européen des certifications, la grille européenne et les cartes professionnelles représente une chance extraordinaire de voir valider l'apprentissage informel et non-formel. Pendant toute la durée du projet, ces apprentissages et leur validité ont été considérés comme importants. Dans les points suivants, ce sujet est examiné de façon plus détaillée.

4.3. Contrôle de la formation sur le tas et cartes de compétence

L'apprentissage informel et non-formel est un sujet qui intéresse beaucoup les syndicats. Les membres d'*EUROCADRES* le considèrent comme une priorité et un défi majeur pour l'avenir. Il peut contribuer à la mobilité, à l'insertion professionnelle et à la formation et l'éducation tout au long de la vie.

Dans la pratique, de nombreuses approches différentes coexistent dans toute l'Europe. Dans certains pays, comme le Danemark, la reconnaissance des compétences acquises de façon non-formelle ou informelle est principalement utilisée afin d'améliorer l'insertion professionnelle et est destinée à des groupes et professions cibles spécifiques. Dans d'autres pays, comme la France et la Norvège, les personnes possèdent le droit de faire évaluer et certifier leurs compétences. La diversité et le manque de normes communes ne favorisent pas la mise en œuvre générale et l'intégration structurelle dans le cadre européen des certifications. C'est pourquoi, il est essentiel de coopérer au niveau européen. Dans le questionnaire, plusieurs personnes interrogées ont lancé l'idée d'un séminaire portant sur ce sujet. Ainsi, on pourrait parvenir à une meilleure compréhension du concept et renforcer sa position au niveau national.

Une norme commune serait utile puisque l'élaboration d'un tel système doit répondre à un certain nombre de critères. Tout d'abord, d'un point de vue pratique, une méthodologie et des références (une norme) valables et fiables pour évaluer les compétences doivent être élaborées afin de reconnaître l'apprentissage non-formel et informel. Si d'autres sortes d'apprentissage sont validées, un instrument ou une approche évaluant correctement les bonnes compétences doit exister. L'introduction des acquis de formation et d'éducation est un pas en avant important, car ils décrivent les aptitudes, compétences et attitudes sans tenir compte de la durée ou du lieu de l'apprentissage. Toutefois, il a été fait remarquer qu'ils restent trop généralistes et ne correspondent pas à un secteur ou à une profession.

Des enjeux politiques entrent aussi en ligne de compte. Premièrement, qui est le propriétaire du système ? Dans certains pays, l'évaluation est réalisée par les institutions éducatives, dans d'autres, par des organisations privées et dans d'autres encore, par le gouvernement. Au cours du projet, plusieurs personnes ont laissé entendre que les syndicats pourraient élaborer un tel

système qui serait un nouveau service rendu à leurs membres. Cette revendication est légitime, puisque les syndicats protègent les droits des travailleurs et que la validation de l'apprentissage informel et non-formel doit bénéficier à l'individu.

En rapport avec ce point, il existe également la question de la certification et son effet civil (potentiel). L'effet civil de la certification de l'apprentissage informel et non-formel se rapporte à la valeur que ce certificat a dans la société. La validation d'autres sortes d'apprentissage doit fournir à la personne de nouvelles opportunités sur le marché du travail ainsi que pour la formation et l'éducation tout au long de la vie. Dans certains pays, l'évaluation des compétences facilite l'accès de la personne à l'enseignement supérieur mais n'a aucun effet ou valeur sur le marché du travail. Les compétences professionnelles ou générales sont liées à cette question de savoir si celles acquises grâce à l'apprentissage informel et non-formel devraient être évaluées. Les syndicats estiment qu'il serait intéressant de développer une méthode pour évaluer les compétences générales. *EUROCADRES* et ses membres jugent qu'il n'est pas réaliste d'élaborer toute une série d'instruments d'évaluation pour les différentes professions. Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent être impliqués au niveau national dans de telles évolutions. En plus de compétences professionnelles, les cadres possèdent des compétences générales (par exemple, les acquis de formation et d'éducation du CEC). Les partenaires sociaux pourraient développer un outil pour valider ces compétences qui serait un nouveau service rendu à leurs membres.

L'implication des employeurs est essentielle dans le domaine de la formation sur le tas. Ils doivent être prêts à contrôler et certifier les compétences de leurs travailleurs. Cela ne doit pas être fait qu'au bénéfice de l'entreprise, mais également du travailleur. Ce dernier devrait pouvoir utiliser ces informations pour développer sa propre carrière. En général, les participants croient que les employeurs sont réticents à ce projet par crainte de perdre des travailleurs talentueux. Dans certains secteurs particulièrement réglementés, les employeurs considèrent cela comme une opportunité, mais davantage pour leur entreprise que pour le travailleur. Toutefois, cela reste un sujet très important pour les syndicats.

Bien que le contrôle de la formation sur le tas soit considéré comme un point très important pour l'avenir, il faut rester conscient que cela n'est qu'une approche instrumentale (parfois même, seulement économique) pour l'appren-

tissage. L'apprentissage se caractérise de multiples façons, toutes aussi variables. L'approche holistique de l'apprentissage, telle que définie par Jacques Delors (les quatre piliers de l'apprentissage : savoir connaître, savoir faire, savoir vivre ensemble et savoir être), ne doit pas être oubliée¹.

Les idées abordées ci-dessus devraient renforcer la (libre) circulation des travailleurs au sein de leur propre pays et de l'Union européenne. La stratégie de Lisbonne (voir 1.3.) souhaite voir l'Union Européenne devenir plus compétitive. Une force de travail mobile est donc essentielle. De nombreuses initiatives ont été prises afin de faciliter la mobilité transnationale et la transparence des certifications en fait partie. Toutefois, le taux de mobilité dans l'Union européenne reste peu élevé et des recherches montrent qu'actuellement, elle est vécue comme une contrainte plutôt que comme une opportunité. Pendant le projet, la question de la mobilité était également à l'ordre du jour. Les partenaires du projet voulaient aborder et analyser la question de la mobilité « équitable ». Ce sujet est traité dans le point suivant.

4.4. Mobilité équitable

EUROCADRES trouve que la mobilité est une question importante et souhaitait analyser les conditions possibles pour parvenir à une mobilité de meilleure qualité et pour aborder ce point dans les dialogues sociaux européen et nationaux.

Les participants acceptent et soutiennent généralement le fait qu'il est important pour *EUROCADRES* et ses membres d'aborder la question de la mobilité. *EUROCADRES* devrait se concentrer avant tout sur les aspects sociaux de la mobilité. Cela devrait inclure la qualité mais également la quantité. C'est la combinaison des deux qui permettra d'arriver en Europe à une situation où tout le monde est gagnant.

Tous les participants sont d'accord pour dire que la mobilité doit toujours être choisie par l'individu. De plus, les cadres devraient la considérer comme une opportunité de découvrir de nouvelles expériences (d'apprentissage) et de s'enrichir personnellement.

1 <http://www.unesco.org/delors/>

Lors des discussions dans les séminaires nationaux et à la conférence européenne, il a été également souligné que la mobilité devrait engendrer une situation où toutes les parties concernées sont gagnantes : le travailleur mobile, sa famille, l'entreprise et la société dans son ensemble. Trop souvent, toutes ces perspectives ne sont pas prises en compte. Une fois que les avantages de chaque partie sont clairs, la mobilité peut avoir lieu dans de meilleures conditions.

Lors des séminaires et de la conférence, la fuite des cerveaux, le dumping social et la migration ont souvent été abordés. Contrairement à ce que l'on aurait pu croire, la fuite des cerveaux n'était pas considérée comme un problème pour les participants du séminaire letton. D'un autre côté, la « balance nette » (flux entrants et sortants) de la mobilité était un sujet important lors du séminaire nordique.

Dans leur travail relatif à la mobilité, *EUROCADRES* et ses membres doivent absolument prendre en compte la différence entre mobilité et migration. La mobilité est limitée dans le temps et un retour au pays est prévu. Lors de la conférence, plusieurs commentaires ont été faits sur la notion de mobilité « équitable ». Si *EUROCADRES* demande une mobilité plus « équitable » à l'avenir, cela peut vouloir dire que cela n'est pas le cas actuellement. Il faut donc définir précisément quels critères doit remplir la mobilité pour être considérée comme « équitable ». Dès lors, *EUROCADRES* doit prioritairement décrire clairement la mobilité et développer des critères pour une mobilité « équitable ».

En plus de ces discussions utiles sur les concepts et définitions, plusieurs propositions ont été faites pour mettre en pratique une mobilité « équitable ».

Une des personnes interrogées a laissé entendre que des critères pour une mobilité équitable négociés au niveau européen pourraient se révéler très utiles pour les négociations dans le cadre du dialogue social, mais aussi pour les travailleurs. Une norme pourrait renforcer les capacités de négociation aussi bien aux niveaux collectif qu'individuel.

Une autre proposition pratique faite à *EUROCADRES* est l'élaboration d'un catalogue d'actions équitables relatives à la mobilité. La collecte et l'échange de bonnes pratiques au niveau national pourraient inspirer les membres et renforcerait la transparence du modèle.

Un travailleur qui a la possibilité ou l'intention d'être mobile est confronté à de nombreuses contraintes pratiques, ce qui fait qu'il ne peut pas prendre sa décision à la légère. Peut-être serait-il possible de négocier un congé sabbatique pour ceux qui souhaitent expérimenter la mobilité. Ce congé permettrait une période d'essai pendant laquelle le travailleur peut revenir sur son ancien lieu de travail sans conséquences.

Une seconde proposition était la création d'un fonds européen de mobilité. Similaire au système Erasmus qui s'applique à l'enseignement supérieur, ce fonds offrirait aux organisations la possibilité de demander des ressources financières lorsqu'elles souhaitent envoyer quelqu'un à l'étranger. Cette bourse stimulerait les organisations à promouvoir la mobilité mais financerait également les travailleurs mobiles. Ainsi, elle aiderait le partenaire (et la famille) du travailleur mobile à trouver un emploi dans le même pays. Cela éviterait d'avoir des « accompagnants » qui ne travaillent pas, représentant une perte de capacités et de ressources.



5. CONCLUSIONS, RECOMMANDATIONS POLITIQUES ET DIFFUSION

5.1. Conclusions

a. Conclusions générales

Il est important de ne pas oublier les quatre piliers de l'apprentissage définis par Jacques Delors : savoir connaître, savoir faire, savoir vivre ensemble et savoir être.

Pendant cette période de finalisation du projet, *EUROCADRES* et ses partenaires ont pour objectif de présenter des idées pour l'avenir. Les incertitudes nécessitant une clarification au niveau européen doivent aussi être signalées.

Les conclusions de ce projet doivent absolument être présentées au public et aux décideurs européens concernés. Nous travaillons pour une Europe sociale et compétitive et sommes persuadés que nous sommes prêts à franchir une étape supplémentaire. La crise financière ne peut pas être le seul point à l'ordre du jour de l'agenda européen. Des mesures proactives, préparant et renforçant l'Europe pour l'avenir, sont également nécessaires.

Les aspects présentés dans ce projet sont tous différents, mais proches en même temps les uns des autres. Ils concernent l'éducation, la formation, les compétences et la mobilité, tous des éléments obligatoires pour un marché du travail le plus ouvert et social possible, sans trop de barrières, combattant la discrimination et améliorant la situation des cadres en Europe.

b. Cadre européen des certifications – de l'Europe aux États membres

EUROCADRES et ses membres sont très favorables aux objectifs du cadre européen des certifications. Ils considèrent que la prise en compte de tous les niveaux d'éducation et de toutes les sortes d'apprentissage est un atout énorme.

En général, le CEC repose sur un processus volontaire et possède plusieurs approches différentes dans la pratique. On peut donc se demander à quel point le système fonctionnera.

Plusieurs problèmes fondamentaux et pratiques se posent, notamment ceux exposés ci-dessous.

- La description trop générale des acquis de formation et d'éducation, le lien manquant avec la profession ou le secteur, ainsi que l'assurance de la qualité sont les inquiétudes principales.
- Le manque de critères pour faire correspondre les systèmes nationaux au CEC rend la mise en œuvre au niveau national difficile.
- Les huit niveaux ne sont pas assez précis pour effectuer des différenciations essentielles. Huit niveaux couvrant tous les niveaux d'éducation créeront un système trop rigide. L'intégration des particularités nationales sera difficile.
- L'introduction d'acquis de formation et d'éducation représente une approche pédagogique innovante. De nombreuses personnes craignent que le monde éducatif n'en soit pas conscient ou ne soit pas prêt pour ce changement.
- Le développement de cadres nationaux est souvent limité à l'éducation formelle. Pour *EUROCADRES*, il est important que la formation sur le tas soit également validée et que les employeurs acceptent leur responsabilité dans cette matière.

Il est essentiel de s'impliquer dans les développements nationaux relatifs au cadre européen des certifications pour différentes raisons.

- Le développement d'un cadre national de certification correspondant au CEC pourrait entraîner des changements structurels dans le système éducatif national. Parfois, ces changements sont nécessaires. Le développement d'un cadre national de certification est bien plus que la création d'une correspondance formelle par rapport à ce qui se fait déjà.

- Il faut veiller à ce qu'un cadre national ne se limite pas à l'éducation formelle. Le CEC entend reprendre toutes les sortes d'éducation. La reconnaissance de l'apprentissage informel et non-formel, notamment la formation sur le tas, représente une opportunité énorme pour les cadres, pas seulement du point de vue de la mobilité transnationale, mais également de celui de la mobilité régionale.

c. Enseignement supérieur et reconnaissance - Compétitivité

En tant qu'association représentant les cadres, *EUROCADRES* se doit de surveiller attentivement la politique de l'éducation de la Commission européenne et de l'aborder dans le cadre du dialogue social.

La reconnaissance de l'éducation informelle et non-formelle est un point très important pour les syndicats et leurs membres. Les évolutions dans ce secteur devraient être suivies de près. Cela pourrait être un sujet intéressant pour une conférence européenne où un échange des expériences et des meilleures pratiques serait prévu.

Il pourrait être utile de s'impliquer dans l'élaboration d'un système visant à reconnaître les compétences générales acquises grâce à l'apprentissage informel et non-formel.

Les descripteurs européens expliquant les différences entre les professions européennes sont un premier pas nécessaire pour parvenir à une véritable libre circulation des cadres en Europe. Ces descripteurs pour la reconnaissance des certifications sont tout simplement des outils qui traduisent les spécificités de chaque pays dans un langage européen compréhensif par tous. Ce « langage » se basera principalement sur des instruments déjà mis en place par la Commission européenne, tels que le CEC, l'ECVET, l'EUROPASS et d'autres critères spécifiques à une profession.

Les institutions de l'enseignement supérieur devraient davantage faire correspondre leurs programmes aux besoins du marché du travail en instaurant la possibilité de se former tout au long de la vie et :

- de courts programmes de formation continue pour les diplômés ;
- des apprentissages basés sur la réalité du terrain combinant théorie et pratique en entreprise ;
- la reconnaissance de l'apprentissage antérieur « non-formel », notamment sur le lieu de travail.

Le contrôle de la formation sur le tas et la reconnaissance de l'apprentissage non-formel et informel devraient faire l'objet d'accords collectifs, pas seulement dans un but économique, mais également parce que les individus disposent du droit à la reconnaissance et à la certification de leurs compétences.

d. Une mobilité « équitable » et « sûre »

EUROCADRES pense que la mobilité devrait être encouragée par des stratégies nationales pour l'emploi et par des schémas de formation tout au long de la vie visant à améliorer les aptitudes professionnelles et langagières. Une action concertée avec les partenaires sociaux, les autorités locales et régionales, les centres de formation et d'éducation et la société civile devrait être organisée afin de faire face aux obstacles pratiques et psychologiques à la mobilité, de promouvoir le concept de « mobilité équitable » et de s'assurer que toutes les personnes impliquées dans ce processus de mobilité répondent aux normes du travail et aux exigences légales. Dans les faits, une majorité des cadres en Europe sont mobiles par obligation, et non par choix.

EUROCADRES veut contribuer à une mobilité mieux organisée avec une vérifiable reconnaissance transparente des certifications professionnelles qui permettra aux personnes de considérer à l'avenir la mobilité comme un avantage, une opportunité de carrière et un enrichissement personnel. *EUROCADRES* croit fortement que le flux transfrontalier de personnes doit se dérouler dans de bonnes conditions.

La mobilité géographique n'est pas quelque chose de facile mais est essentielle au développement de l'Europe. De nombreuses barrières existent et il ne sera pas aisé de toutes les surmonter. *EUROCADRES* croit que le concept de « mobilité équitable » surmontera certains de ces obstacles et propose donc de soutenir une proposition de mise en place d'un congé sabbatique pour la mobilité.

Une « mobilité équitable » est importante pour parvenir à un statut d'évaluation uniforme, car elle garantit des appréciations égales et ouvre une dialogue entre le travailleur et l'employeur. Pour y parvenir, une législation européenne coercitive et cohérente ainsi qu'un protocole social dans le traité européen seraient des moyens efficaces. Nous aimerions aussi faire remarquer que les pays d'Europe centrale et orientale estiment qu'une « mobilité équitable » pourrait abolir les restrictions à la libre circulation imposées par certains pays.

5.2. Recommandations politiques et diffusion

a. Pour la Commission européenne

Recommandations politiques

EUROCADRES encourage la Commission européenne à combler le fossé entre le CEC et les CNC.

Elle soutient également toute action prise en faveur de la réduction de l'écart entre le marché du travail et l'enseignement grâce à un investissement plus poussé des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du CEC, associé au développement d'un système commun pour la reconnaissance des certifications professionnelles.

Le cadre européen des certifications est structuré horizontalement, combinant savoirs, aptitudes et compétences, et verticalement avec une hiérarchie de niveaux. *EUROCADRES* propose de créer un parcours supplémentaire diagonal afin que le système convienne mieux à chaque individu.

EUROCADRES soutient l'idée proposant de faire de la « connaissance » la cinquième liberté européenne aux côtés de la libre circulation des personnes, capitaux, services et marchandises.

Accompagné de ses partenaires, *EUROCADRES* proposera une nouvelle proposition pour créer une « carte professionnelle » pour l'Europe. *EUROCADRES* estime qu'elle serait un outil efficace pour parvenir à un haut niveau de mobilité grâce à la reconnaissance des certifications professionnelles.

EUROCADRES soutient les futures nouvelles mesures prises dans le cadre de EURES. EURES – le portail européen sur la mobilité de l'emploi – doit prouver sa valeur ajoutée. Après 15 ans d'existence, il doit clairement se positionner pour l'avenir. Cette crise économique représente une opportunité de repositionner EURES dans la politique de l'emploi européenne :

- Établir une plate-forme qui servira de système d'information sur le marché de l'emploi et qui regrouperait les bases de données des services privés et publics de l'emploi. Dans le contexte suivant, « des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux », nous pourrions mieux anticiper les besoins du marché du travail à court et à moyen terme grâce à cette plate-forme.

- Améliorer les informations sur la qualité des offres d'emploi et sur les aptitudes et compétences nécessaires à la mobilité. La reconnaissance des certifications représente un pré-requis essentiel à la mobilité.
- La liberté de circulation des travailleurs est une liberté (pas une obligation) : cela signifie que la mobilité n'est qu'une solution partielle à la crise économique et de l'emploi actuelle.
- Le renforcement des politiques actives pour le marché de l'emploi peut aider à fournir les aptitudes et compétences nécessaires à la mobilité en Europe. Il existe un rapport certain entre les aptitudes et la mobilité : les pays (particulièrement ceux qui sont touchés par la crise) ont besoin de travailleurs disposant de compétences appropriées, les PME également. De plus, les personnes qui ont une expérience à l'étranger peuvent augmenter leurs chances de trouver un emploi.
- Une meilleure implication de tous les acteurs : surtout les partenaires sociaux (qui s'y connaissent en droits des travailleurs et en mobilité équitable), les services de l'emploi publics et privés, etc.
- Le service de placement est le lien manquant dans le domaine de la mobilité intra-européenne mais également de la mobilité transfrontalière. EURES est à même de fournir ce service en collaboration avec les acteurs susmentionnés. Les services publics de l'emploi peuvent établir des accords bilatéraux et multilatéraux afin de soutenir le placement de travailleurs dans d'autres pays européens. Ce processus est un élément essentiel à cette politique. Par exemple, une liste régulièrement mise à jour des « certifications et aptitudes les plus recherchées » sur le marché de l'emploi peut être élaborée.
- Les défis démographiques nous forceront à tenir compte des travailleurs originaires des pays du tiers-monde. Faire de la « carte bleue » un véritable atout pour la mobilité des personnes est quelque chose de crucial.

Diffusion :

EUROCADRES rédigera une communication présentant ses conclusions et la soumettra au Parlement et à la Commission.

EUROCADRES accueille de façon enthousiaste et soutient la communication « des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux » et participera activement à son développement, en se basant sur les conclusions de ce projet.

Un protocole pour le progrès social, incluant le concept d'une « mobilité équitable » devrait être inclus dans le traité européen.

EUROCADRES est satisfaite de la discussion actuelle portant sur les lignes directrices d'EURES pour la période 2010 – 2013 visant à renforcer le rôle joué par EURES à l'avenir, en tant que réseau de la Commission européenne pour la mobilité en Europe, en étroite collaboration avec les services nationaux de l'emploi.

b. Pour *EUROCADRES*

Recommandations politiques

Un réseau relatif à la politique d'enseignement (supérieur) et au CEC sera établi au sein d'*EUROCADRES* où les derniers développements politiques seront suivis, les expériences et approches échangées. Des formations et des programmes de sensibilisation pourront être mis en place.

Le concept de mobilité équitable sera mis à l'ordre du jour de l'agenda du dialogue social européen. La mobilité devrait être basée sur une approche en chaîne (partir-rester-revenir), du point de vue de l'individu, mais également de tous les acteurs impliqués (tout le monde est gagnant) et de la famille du travailleur.

EUROCADRES élaborera des critères pour une mobilité équitable et rassemblera les bonnes pratiques, avec pour objectif potentiel de parvenir à un label de mobilité équitable.

Une proposition de congé sabbatique pour la mobilité sera analysée et finalement présentée à la Commission européenne, après un travail interne effectué par *EUROCADRES* et ses membres.

EUROCADRES entamera un travail visant à définir les compétences générales et individuelles pour la mobilité.

Diffusion :

EUROCADRES mettra la mobilité équitable à l'ordre du jour de l'agenda du dialogue social européen en abordant ce sujet avec les partenaires sociaux européens.

EUROCADRES collaborera avec ses membres et ses organes de décision afin de poursuivre l'élaboration de positions solides sur l'enseignement supérieur,

la mobilité, la reconnaissance des certifications et l'importance des compétences non-formelles.

EUROCADRES publiera sur son site Internet un aperçu des différentes évaluations nationales pendant la mise en œuvre du CEC.

c. Pour les membres nationaux

Recommandations politiques

Les membres d'*EUROCADRES* seront encouragés à suivre de près la mise en œuvre du CEC au niveau national et à participer au réseau pour l'enseignement supérieur qui sera prochainement mis en place.

Les députés du Parlement européen devraient être approchés afin de renforcer l'influence des partenaires sociaux et ainsi faire du développement de la mobilité équitable un point essentiel pour l'avenir de l'Europe.

Les organisations d'employeurs ont un rôle essentiel à jouer dans la réussite de ce projet. *EUROCADRES* encourage ses membres à les approcher et à les impliquer dans le développement de politiques nationales.

Diffusion :

Les connaissances sur le CEC et les CNC sont très limitées au niveau national. Une campagne d'information auprès des membres est nécessaire afin de mieux les faire connaître de façon à davantage impliquer les « citoyens ordinaires » et susciter le débat entre eux.

EUROCADRES encourage ses membres à conclure des accords collectifs renforçant les possibilités pour les personnes et les entreprises de s'adapter au marché du travail en pleine évolution. Ces accords concerneraient le développement des compétences, le soutien à la mobilité, à l'éducation et à la reconnaissance des compétences.

L'employabilité doit être l'objectif à atteindre à l'avenir. Pour cela, des mesures doivent être prises au niveau national en se basant sur les expériences européennes, afin de parvenir à un point où les cadres disposent d'une plus grande valeur sur le marché du travail.

La coopération syndicale bilatérale est également encouragée afin de mieux réguler et renforcer la mobilité transfrontalière et les échanges d'expériences entre les syndicats. Il est important de se concentrer sur les bonnes questions au bon moment.

6. ANNEXES



Annexe 1 – Liste des organisations participantes aux séminaires nationaux

Italie – Rome - 24/09/2008

Confederazione Italiana Archeologi

FILCAMS nazionale

ISFOL

FABI

CIDA

AP

CGIL

CNELFedermanagement

ASSOPROFESSIONI

Cons. Naz. Spedizionieri Doganali

Ansaldo Energia – Gruppo Finanza

Feder. Naz Colleghi Ipasvi

FILTEA – CGIL Nazionale

POT

Personecarriere

Agenquadri

AIDP

Confprofessioni

Roumanie – Cluj – 17/10/2008

FSLCPR

Danemark – Copenhague - 03/11/2008

AKAVA (Confédération des syndicats de cadres) – Finlande
SACO (Confédération suédoise des associations professionnelles) – Suède
YS (Confédération des syndicats professionnels) – Norvège
UNIO (Confédération des syndicats pour les cadres) – Norvège
AC (Confédération danoise des associations de cadres) - Danemark
FTF (Confédération des cadres) – Danemark

Lettonie – Riga - 10/11/2008

- Centre de formation de la société par action « Sadales tīkls »
- Association de l'éducation professionnelle et pour adultes
- Syndicat des travailleurs de la communication
- Syndicat « Energy »
- Syndicat des travailleurs de la construction
- Confédération syndicale libre de Lettonie (LBAS)
- Administration de l'éducation professionnelle (Ministère de l'Éducation et des Sciences)
- Syndicat des travailleurs forestiers
- Agence étatique de l'emploi
- Syndicat des travailleurs de la construction, « Centre de formation de La-tgale » SPRL
- Association pour la gestion des ressources humaines de Lettonie
- Syndicat des travailleurs du service public LAKRS
- Société par actions « Rīgas Siltums »

Annexe 2 - Questionnaire

LE CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS (CEC) ET SA MISE EN OEUVRE AU NIVEAU NATIONAL

À quel point les partenaires sociaux de votre pays et particulièrement les syndicats, sont-ils impliqués dans l'élaboration d'un cadre national de certification, correspondant au cadre européen des certifications ?

- | | |
|------------------------------|-----|
| a. pas impliqués | 19% |
| b. consultés | 44% |
| c. activement impliqués | 37% |
| d. autres, veuillez préciser | |

De quelle façon EUROCADRES peut apporter sa contribution ou aider ses organisations membres nationales dans la mise en œuvre au niveau national du cadre européen des certifications (CEC) (et dans les développements européens relatifs à l'éducation en général) ? Veuillez classer les possibilités suivantes de 1 (priorité principale) à 3 (priorité la moins importante).

- un aperçu des différents développements nationaux pendant la mise en œuvre du cadre européen des certifications (CEC) sur le site Internet d'EUROCADRES
(1=58% - 2=8% - 3=34%)
- des formations et informations sur les politiques européennes d'éducation et le rôle des syndicats au niveau national
(1=25% - 2=42% - 3=33%)
- la création d'un réseau européen des syndicats relatif à la politique européenne éducative (échange d'informations et de bonnes pratiques)
(1=31% - 2 = 54% - 3=15%)
- autres, veuillez préciser

EUROCADRES est reconnu comme un membre associé du processus de Bologne et participe aux réunions européennes de suivi. En avril 2009, une conférence ministérielle sur ce sujet aura lieu. Quelle est la déclaration politique la plus importante que EUROCADRES pourrait faire par rapport au cadre européen des certifications (CEC) et au processus de Bologne ?

MOBILITÉ ÉQUITABLE

Selon vous, à quelle point la mobilité (internationale) fait-elle partie des préoccupations de votre pays (dans la législation, les accords collectifs, professionnels et interprofessionnels) ?

- | | |
|--|-----|
| a. pas du tout une préoccupation | 13% |
| b. une préoccupation, mais d'un point de vue négatif | 37% |
| c. une préoccupation importante | 37% |
| d. autres, veuillez préciser | 13% |

De quelle façon *EUROCADRES* et ses partenaires du projet peuvent-ils apporter leur contribution ou vous aider dans la promotion de la mobilité (équitable) ? Veuillez classer les possibilités suivantes de 1 (priorité principale) à 4 (priorité la moins importante).

- le développement d'un catalogue d'exemples pour la mobilité (équitable)
(1=10% - 2=30% - 3=40% - 4=10% - 5=10%)
- le développement d'un système de congé sabbatique pour la mobilité
(1=18% - 2=0% - 3=27% - 4=45% - 5=9%)
- le développement de critères pour évaluer l'équité de la mobilité, pour éventuellement parvenir à un label « mobilité équitable » ou à un code de conduite
(1=40% - 2=40% - 3=10% - 4=10%)
- la définition, l'opérationnalisation et la reconnaissance des compétences individuelles et générales pour la mobilité
(1=30% - 2=20% - 3=20% - 4=30%)
- autres, veuillez préciser

Selon vous, quelles sont les déclarations politiques les plus importantes que *EUROCADRES* pourrait faire à propos de la mobilité équitable dans le cadre du dialogue social européen ? Veuillez classer les possibilités suivantes de 1 (priorité principale) à 5 (priorité la moins importante).

- une participation plus équilibrée des hommes et des femmes sur le marché du travail est un pré-requis pour une mobilité équitable
(1=8% - 2=8% - 3=8% - 4=30% - 5=46%)
- l'élargissement du concept de la mobilité du point de vue individuel à celui de la famille du travailleur
(1=33% - 2=8% - 3=17% - 4=25% - 5=14%)
- l'élargissement du concept de la mobilité du point de vue individuel aux avantages pour tous les acteurs impliqués (tout le monde est gagnant)
(1=50% - 2=34% - 3=8% - 4=8%)

- d. la mise en évidence de l'approche en chaîne dans le domaine de la mobilité (partir-rester-revenir)
(1=23% - 2=38% - 3=31% - 4=8%)
- e. la fuite des cerveaux, la migration et les différences salariales
(1=17% - 2=17% - 3=33% - 4=25% - 5=8%)
- f. autres, veuillez préciser

CONTRÔLE DE LA FORMATION SUR LE TAS

À quel point le contrôle de la formation sur le tas fait-il partie des préoccupations de votre pays (dans la législation, les accords collectifs, professionnels et interprofessionnels) ?

- a. pas du tout une préoccupation 19%
- b. une préoccupation, mais du point de vue de l'employabilité et non d'un point de vue individuel 37%
- c. une préoccupation importante 44%
- d. autres, veuillez préciser

De quelle façon *EUROCADRES* peut-il apporter sa contribution ou aider les organisations membres dans la promotion de la formation sur le tas ? Veuillez classer les possibilités suivantes de 1 (priorité principale) à 4 (priorité la moins importante).

- a. un aperçu des différents développements et approches nationaux relatifs à la formation sur le tas sur le site Internet d'*EUROCADRES*
(1 = 60% - 2=0% - 3=30% - 4=10%)
- b. l'implication dans le développement des cartes professionnelles
(1=0% - 2=22% - 3=33% - 4=45%)
- c. l'élaboration d'un outil général pour évaluer et certifier les compétences générales d'une personne (service qui serait fourni par les membres nationaux)
(1=33% - 2=56% - 3=0% - 4=11%)
- d. la mise en place d'un dialogue européen entre les diverses parties intéressées par ce sujet
(1=20% - 2=20% - 3=30% - 4=30%)
- e. autres, veuillez préciser

Quelles sont les déclarations politiques les plus importantes que *EUROCADRES* pourrait faire à propos de la formation sur le tas dans le cadre du dia-

logue social européen ? Veuillez classer les possibilités suivantes de 1 (priorité principale) à 4 (priorité la moins importante).

- a. l'acceptation formelle de la formation sur le tas en tant que droit de l'individu et non-soumise à la volonté de l'employeur
(1=54% - 2=9% - 3=18% 4=18%)
- b. l'importance de la formation sur le tas pour le cadre européen des certifications (CEC), la mobilité équitable et la transparence des certifications
(1=27% - 2=36% - 3=27% - 4=9%)
- c. la nécessité d'une approche plus européenne pour la reconnaissance des compétences générales et professionnelles
(1=36% - 2=27% - 3=27% - 4=9%)
- d. la nécessité de mieux accepter et valoriser la formation non-formelle et la formation sur le tas
(1=17% - 2=17% - 3=17% - 4=50%)

Annexe 3 – Liste des abréviations

CEC	Cadre européen des certifications
CNC	Cadre national des certifications
ECTS	Système européen de transfert de crédits
ECVET	Système européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels
EEES	Espace européen de l'enseignement supérieur
EFPP	Enseignement et formation professionnels

Annexe 4

Courtes définitions de certains concepts

Acquis de formation et d'éducation

Un acquis de formation et d'éducation définit ce qu'une personne est supposée savoir ou être capable de faire après avoir achevé son apprentissage.

Apprentissage formel

L'apprentissage formel prend place dans le cadre d'une relation professeur-étudiant, comme dans le système scolaire.

Apprentissage informel

L'apprentissage informel a lieu dans la vie de tous les jours (par exemple, on apprend à regarder devant soi en marchant à cause du danger existant si l'on ne fait pas attention à ce qui se passe). C'est l'apprentissage de la vie.

Apprentissage non-formel

L'apprentissage non-formel est organisé en dehors du système d'apprentissage formel. Par exemple : apprendre en se réunissant avec des personnes aux intérêts similaires et en échangeant des avis, dans des clubs ou dans des organisations de jeunesse (internationales), des ateliers.

Bologne

Le processus de Bologne a pour objectif la création d'un Espace européen de l'enseignement supérieur d'ici à 2010, dans lequel les étudiants peuvent choisir parmi une large gamme transparente de cours de haute qualité et bénéficier de procédures de reconnaissance aisées. La déclaration de Bologne de juin 1999 a instauré une série de réformes nécessaires pour rendre l'enseignement supérieur européen davantage compatible, comparable, compétitif et attrayant pour les étudiants européens et du monde entier

Bruges-Copenhague

Le processus de Bruges-Copenhague souhaite améliorer la coopération dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) en Europe.

Cadre européen des certifications

Le cadre européen des certifications (CEC) fait office d'outil de transposition afin de rendre les certifications nationales plus intelligibles dans toute l'Europe, de promouvoir la mobilité transfrontalière des travailleurs et apprenants et de faciliter l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Carte bleue

La carte bleue est un permis de travail pour toute l'UE qui autorise des citoyens non-européens, hautement qualifiés, à vivre et travailler dans tous les pays de l'Union européenne, à l'exception du Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni qui ne sont pas couverts par la proposition. Elle s'inspire de la carte verte américaine.

Directive 2005/36

La directive 2005/36/EC, adoptée le 7 septembre 2005 par l'Union européenne, consolide et modernise les règles relatives à la reconnaissance des certifications professionnelles actuellement en vigueur.

ECTS

Le système européen de transfert de crédits (ECTS) permet de comparer les réalisations et les résultats obtenus par les étudiants dans l'enseignement supérieur dans toute l'Union européenne ainsi que dans les autres pays européens collaborant à ce système.

ECVET

Le système européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) permettra aux personnes de mieux contrôler les apprentissages individuels et rendra la mobilité entre pays et entre divers environnements d'apprentissage plus attractive.

Enseignement et formation professionnels

L'enseignement et la formation professionnels (EFP) prépare ses apprenants à des métiers basés sur des activités manuelles ou pratiques, traditionnellement non-universitaires ou qui se rapportent complètement à une profession, un domaine ou une vocation spécifique.

Espace européen de l'enseignement supérieur

La création de l'Espace européen de l'enseignement supérieur est l'objectif du processus de Bologne : créer en Europe des systèmes d'enseignement supérieur davantage comparables, compatibles et cohérents.

EURES

Établi en 1993, EURES est un réseau de coopération entre la Commission européenne, les services publics de l'emploi des États membres de l'EEE (les pays de l'UE, la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) et d'autres organisations partenaires.

EUROPASS

EUROPASS réunit en un seul cadre plusieurs outils européens relatifs à la transparence des diplômes, certificats et compétences.

Stratégie de Lisbonne

La stratégie de Lisbonne, également connue sous le nom d'agenda de Lisbonne ou processus de Lisbonne, est un plan d'action et de développement pour l'Union européenne. Son objectif est de faire de l'UE d'ici à 2010 « l'économie la plus dynamique et compétitive au monde basée sur la connaissance, capable d'une croissance économique durable, de davantage d'emplois d'une meilleure qualité, d'une plus grande cohésion sociale et qui respecte l'environnement ».



7. PARTENAIRES DU PROJET

7.1. EUROCADRES

EUROCADRES est le Conseil des cadres européens. C'est une organisation associée à la Confédération européenne des syndicats (CES). *EUROCADRES* est reconnu par la Commission européenne en tant que partenaire social européen. *EUROCADRES* couvre les secteurs publics et privés et représente plus de 5 millions de cadres.

7.2. Ceplis

CEPLIS est la seule association interprofessionnelle représentant les professions libérales au niveau communautaire et approuvée par le Comité économique et social européen (CESE). Ses objectifs sont l'étude et la promotion des informations et données relatives à l'exercice et aux politiques des professions libérales, aussi bien au niveau scientifique qu'au niveau culturel.

7.3. EAPM

EAPM est représentée dans le projet par son organisation membre italienne AIDP. EAPM est une structure parapluie des organisations nationales qui représente les professionnels des ressources humaines. Elle cherche à promouvoir et à développer les connaissances relatives aux ressources humaines, aux activités de ressources humaines et à leur importance dans l'industrie, le commerce et les administrations des secteurs public et privé. C'est une organisation qui n'hésite pas à partager ses expériences, elle est sans but lucratif.



8. EXPERTS

Pour ce projet, Pieter Tratsaert et Erik De Smedt de IN SOCIETY SPRL ont effectué des recherches, des présentations et d'autres services pour *EUROCADRES*. IN SOCIETY SPRL a également apporté sa contribution à d'autres projets d'*EUROCADRES* : « Modèle de management européen et bonne pratique pour la responsabilité sociale des entreprises (2002) » et « Compétences, méthodes et engagement des parties prenantes dans le management européen responsable (2004) », ainsi qu'à la conférence commune organisée par *EUROCADRES* et l'EMCEF « Développement du soutien à la mobilité des cadres dans les entreprises européennes multinationales dans l'UE et dans les États non-membres de l'UE (2005) ».

IN SOCIETY SPRL est spécialisée dans les études, la gestion et la mise en œuvre de projets dans le domaine du développement stratégique et organisationnel, associant des composantes technico-managériales et humaines. Leur approche se caractérise avant tout par un véritable dialogue entre les acteurs concernés.



Boulevard du Roi Albert II, 5, B - 1210 Bruxelles
Tel : +32 2 224 0730, Fax : +32 2 224 07 33
www.eurocadres.org