

Le Magazine

DE L'ÉDUCATION ET DE LA CULTURE

Numéro 18 - 2002

DE L'ÉDUCATION ET DE LA CULTURE

Numéro 18 - 2002

L'Europe de la connaissance

De nouveaux horizons pour l'éducation et la formation





L'Europe de la **connaissance**



Direction générale de l'éducation et de la culture

- 03** Donnons aux Européens les moyens d'entrer plus vite dans la société de la connaissance
- 04** Les grands chantiers de l'éducation et de la formation
- 05** Qualité et performance des systèmes
- 06** Vers une plus grande flexibilité
- 07** Ouverture sur le monde
- 08** À la recherche des «compétences cachées»
- 09** eLearning: mettre le multimédia au service de l'école
- 10** La maîtrise des TICs
- 11** Argent et qualité ne vont pas toujours de pair
- 12** L'apprentissage tout au long de la vie: le «oui mais» des partenaires sociaux
- 14** Sur tous les fronts de l'éducation et de la formation
- 16** » Erasmus: un grand succès européen
- 16** Un enrichissement tant intellectuel que personnel
- 17** Points de repère
- 17** Un tremplin vers un emploi à l'étranger
- 17** Un million d'étudiants
- 17** Un autre regard
- 18** Erasmus world, une vitrine mondiale pour l'enseignement supérieur européen
- 19** » Europe cherche travailleurs mobiles
- 20** » Europass-Formation, un passeport pour la découverte et l'emploi
- 21** Europass, mode d'emploi
- 21** Témoignages
- 22** » La double vie d'Ulla
- 23** » Aider les personnes handicapées à sortir du cercle vicieux

2

#18 Sommaire

Donnons aux Européens les moyens d'entrer plus vite dans la société de la connaissance



La forte accélération qu'a connue ces dernières années la coopération communautaire dans les domaines de l'éducation et de la formation, comme l'intensification de nos efforts de recherche, aboutissent peu à peu à la constitution d'un espace européen de la connaissance. La nécessité de progresser vers cet objectif a été clairement affirmé en mars 2000 par le sommet européen de Lisbonne.

L'Union européenne veut devenir la société basée sur la connaissance la plus dynamique et la plus compétitive au monde d'ici à 2010. Et toutes les politiques, programmes et instruments doivent dès aujourd'hui être intégrés dans une perspective cohérente, explicite et visible. Les politiques de l'éducation ont ainsi un rôle clé à jouer. Les chefs d'État ou de gouvernement réunis à Barcelone en mars 2002 ont fixé dans ce cadre l'objectif de hisser nos systèmes d'enseignement et de formation au premier rang mondial pour la qualité des performances.

Comment atteindre cet objectif ? D'abord en définissant ensemble en Europe un cadre politique, économique et social, notamment au niveau des systèmes d'éducation et de formation, qui permette à chaque individu de travailler, d'apprendre et de vivre dans la société de la connaissance. Le plan d'action *Réaliser un espace européen de l'éducation et la formation tout au long de la vie* a été adopté, à mon initiative, pour en faire un principe directeur des politiques d'éducation et de formation. Un plan d'action eLearning a été lancé pour faire profiter à tous des formidables potentialités des nouvelles technologies de l'information et de la communication en matière d'enseignement et de formation professionnelle. Enfin, un plan d'action pour la mobilité, facteur de compétitivité et d'efficacité, a déjà été approuvé par les chefs d'État ou de gouvernement lors du Conseil européen de Nice en décembre 2000.

La société de la connaissance, les États membres présents et à venir n'y parviendront qu'ensemble. Bien plus qu'une compétition entre les différents systèmes pour déterminer lequel serait le meilleur, car il n'existe pas de modèle éducatif unique qu'il suffirait d'appliquer partout en Europe, il s'agit plutôt ici d'instaurer un espace de coordination et les conditions qui permettent à tout citoyen de faire valoir les connaissances et expérience acquises, sous quelque forme et où que ce soit sur le territoire de l'Union européenne. Ainsi, dans le domaine de l'éducation, les États membres et les pays candidats ont décidé de travailler ensemble avec trois priorités: qualité, accès et ouverture de nos systèmes éducatifs.

L'objectif est d'intensifier le dialogue, les échanges systématiques d'information et d'expérience entre les acteurs concernés, bref, de renforcer la coopération à l'échelle européenne.

Outre l'adéquation de leur offre aux besoins des individus et des employeurs, les systèmes d'éducation et de formation restent les principaux garants des valeurs fondamentales de l'Union comme la tolérance, la démocratie, la responsabilité citoyenne.

En tant que commissaire européen responsable de l'éducation, je veillerai, en collaboration avec mes collègues en charge d'autres politiques, comme l'emploi, la recherche ou l'innovation, à ce que les stratégies appliquées soient à la hauteur des ambitions affichées.

Viviane Reding

*Membre de la Commission européenne,
chargée de l'éducation et de la culture.*

Les grands chantiers

de l'éducation et de la formation

L'éducation et la formation sont des facteurs clés de la compétitivité d'une économie et du bien-être des citoyens. Les systèmes éducatifs et de formation européens sont parmi les meilleurs au monde. Pourtant, de nombreux défis persistent: adaptation aux changements économiques et technologiques, lutte contre l'échec scolaire, décrochage des filières éducatives et de formation... Dans ce contexte, il fallait une mobilisation générale pour répondre à l'objectif fixé par les chefs d'État ou de gouvernement des Quinze à Lisbonne en mars 2000: «Devenir l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive du monde». Deux ans plus tard, le conseil européen de Barcelone en précise la portée: faire des systèmes d'enseignement et de formation européens une référence de qualité mondiale.

En clair: il s'agit de travailler ensemble suivant trois axes stratégiques:

- > l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation,
- > l'extension au plus grand nombre de l'accès à ces mêmes systèmes,
- > l'ouverture de ces systèmes sur le monde.

En fil rouge, la notion d'apprentissage tout au long de la vie, soit doter chaque individu de la capacité d'apprendre «où, quand et comment» il le souhaite. Un projet, concrétisé par un plan d'action, dont l'ambition n'a d'égal que la complexité de sa mise en œuvre.

Les objectifs clés de la stratégie européenne



> objectif 1:

Améliorer la qualité et la performance des systèmes d'éducation et de formation

- Améliorer l'éducation et la formation des éducateurs et des formateurs
- Développer les aptitudes en matière de société de l'information
- Assurer l'accès de tous aux nouvelles technologies de l'information
- Encourager les études dans les filières scientifiques et techniques
- Assurer la meilleure utilisation des ressources

> objectif 2:

Étendre au plus grand nombre l'accès aux systèmes d'éducation et de formation

- Créer un environnement d'apprentissage ouvert
- Rendre l'apprentissage plus attrayant
- Encourager la citoyenneté active, l'égalité des chances et la cohésion sociale

> objectif 3:

Ouvrir les systèmes d'éducation et de formation sur le monde

- Renforcer les liens entre les systèmes éducatifs et de formation, la recherche et la société au sens large
- Développer l'esprit d'entreprise
- Améliorer l'apprentissage des langues étrangères
- Accroître la mobilité et les échanges
- Renforcer la coopération européenne

Mesurer la qualité des systèmes et pouvoir les comparer suppose des indicateurs de compétences clairement définies, tant pour les enseignants et formateurs que pour les apprenants. Or, «au sein de l'Union européenne, il n'existe pas actuellement de conception commune ni sur la nature de ces compétences ni sur ce qu'elles recouvrent», souligne le rapport préparatoire (1) au sommet européen de Barcelone (mars 2002) où ont été posées les bases de l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation.

Certains indicateurs internationalement reconnus sont déjà disponibles pour des compétences ou aptitudes fondamentales, comme la lecture et l'écriture ou encore le calcul. Ainsi, la moyenne européenne (2) pour l'aptitude à la lecture et à l'écriture s'élève à l'indice 498, alors que les États-Unis et le Japon atteignent des scores de, respectivement, 504 et 522. Cela étant, l'Europe est loin d'être un bloc homogène, la moyenne des trois pays les plus performants en la matière est de 532, le plus performant, la Finlande, atteignant l'indice 546. La preuve que les États membres ont tout à gagner à coopérer, à échanger leurs expériences pour créer une dynamique d'ensemble d'amélioration de la qualité des systèmes éducatifs et de formation.

Si la mise en oeuvre des nouvelles technologies de l'information (TIC) dans l'éducation et la formation doit être accélérée, il est tout aussi nécessaire de veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'enseignants dans les filières mathématiques, scientifiques et technologiques. Là encore on enregistre d'importantes disparités au sein de l'UE. Pour ne prendre que l'exemple des mathématiques et de l'informatique, le

pays le mieux loti de l'UE compte 16,9% de ses étudiants du supérieur dans ces filières, alors que le pays le moins bien placé atteint à peine 5,9%(3).

Que ce soit la revalorisation de la profession d'enseignant/formateur, l'amélioration des compétences et aptitudes ou l'extension des TIC, rien ne se fera sans investissements, publics et privés, collectifs et individuels.

(1) Education et formation en Europe: systèmes différents, objectifs communs pour 2010. Le programme de travail sur les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation, COM(2001) 501 final.

(2) Étude PISA (Programme for international student assessment), OCDE, 2001. Les statistiques pour l'UE ne tiennent pas compte des Pays-Bas.

(3) Source: Eurostat. UOE data collection 2000 – données provisoires.

Développer les aptitudes en matière de société de l'information

5

#18 Dossier

	Aptitudes fondamentales en calcul (scores obtenus)	Aptitudes fondamentales en lecture et écriture (scores obtenus)
B	520	507
DK	514	497
D	490	484
EL	447	474
E	476	493
F	517	505
IRL	503	527
I	457	487
L	446	441
NL	non disponible	non disponible
A	515	507
P	454	470
FIN	536	546
S	510	516
UK	529	523

Source: étude PISA (OCDE, 2000)

Encourager les études dans les matières scientifiques et techniques

	Pourcentage d'étudiants de troisième cycle dans les disciplines concernées, en 2000	Part de licenciés de troisième cycle dans les matières scientifiques et technologiques par 1000 habitants, âgés de 20 à 29 ans, en 2000	
	Sciences, mathématiques et informatique	Conception, fabrication et construction	Sciences, mathématiques et informatique, Conception, fabrication et construction
B	9,2	11,8	9,7
DK	10,2	10,0	non disponible
D	12,7	15,8	8,2
EL	non disponible	non disponible	non disponible
E	12,6	16,1	9,9
F	non disponible	non disponible	non disponible
IRL	16,9	11,4	23,2
I	7,6	16,8	non disponible
L	9,3	8,1	1,8
NL	5,9	10,7	5,5
A	11,6	14,0	7,1
P	9,4	17,9	6,3
FIN	10,6	25,6	non disponible
S	11,4	19,1	11,6
UK	14,8	8,8	16,2

Sources: Eurostat, UOE

Vers une plus grande flexibilité

Encourager
la citoyenneté active,
l'égalité des chances
et la cohésion sociale

Les systèmes éducatifs sont complexes, difficilement compréhensibles et souvent cloisonnés d'une filière à l'autre. Le premier pas à franchir est l'amélioration de l'information et de l'orientation des apprenants. Une démarche qui doit être complétée par l'installation de passerelles entre filières, l'adaptation des méthodes pédagogiques et la lutte contre le décrochage scolaire.

plus important que l'expérience montre que les individus les plus qualifiés, à la base, sont aussi ceux qui bénéficieront le plus des opportunités d'apprentissage ultérieures. Les enjeux sont de taille et l'Union européenne s'est fixé comme objectif prioritaire de réduire de moitié, d'ici à 2010, le nombre des 18-24 ans n'ayant pas dépassé le stade du secondaire inférieur.

Part de la population âgée
de 25 à 34 ans ne possédant
pas de diplôme du secondaire supérieur,
en 2000

B	24,6
DK	13,1
D	15,4
EL	27,5
E	44,5
F	23,6
IRL	34,3
I	40,9
L	31,8
NL	25
A	16,2
P	67,9
FIN	13,7
S	12,8
UK	10,5

Sources: Eurostat, Labour Force Survey

Vaste programme qui n'a de chances d'aboutir que si les individus sont convaincus, et disposent des moyens, de prolonger leur apprentissage le plus longtemps possible, à travers la formation post-scolaire ou universitaire. À l'échelle de l'Union européenne, 25,9% des 25-34 ans n'ont pas dépassé le stade du secondaire inférieur (contre 12,1% pour les trois États les plus performants)(1). Quant aux 18-24 ans n'ayant pas dépassé le secondaire inférieur, 17,8% d'entre eux ne suivent aucune formation (contre 7,8% pour les trois États les plus performants)(2). L'ancrage des jeunes à l'apprentissage est d'autant

(1) Source: LFS (Nombre de personnes interrogées âgées de 25 à 34 ans ne possédant pas de diplôme du secondaire supérieur / nombre de personnes interrogées âgées de 25 à 34 ans.).

(2) Sources: LFS (Indicateur structurel: décrochage scolaire précoce). Eurostat UOE Collecte de données.

Bologne, juin 1999

29 États européens adoptent une déclaration fixant pour objectif la création d'un «espace européen de l'enseignement supérieur».

Lisbonne, mars 2000

Le sommet des chefs d'État ou de gouvernement de l'Union européenne se donne l'objectif de hisser l'Europe au premier rang mondial de la société de la connaissance.

Stockholm, mars 2001

Les trois objectifs stratégiques (qualité, accessibilité, ouverture) sont fixés par les chefs d'État ou de gouvernement de l'UE. Il est également décidé d'inclure les pays candidats à l'adhésion au processus lancé à Lisbonne.

Des décisions qui font date

Bruges, octobre 2001

Les représentants des ministères de la formation professionnelle renforcent leur coopération en vue d'une plus grande transparence et compétitivité des qualifications et des compétences.

Bruxelles, novembre 2001

Adoption de la Communication de la Commission *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie* demeure l'un des documents de référence sur la stratégie de l'Union en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

Barcelone, mars 2002

Les chefs d'État ou de gouvernement de 29 pays européens scellent les bases d'une coopération accrue dans le domaine de l'enseignement et la formation professionnels.

À la recherche des «compétences cachées»



Chacun possède des compétences «cachées», non-formelles, ne faisant l'objet d'aucun diplôme ou validation. L'apprentissage tout au long de la vie entend valoriser ces gisements.

L'éducation et la formation tout au long de la vie ne se limitent pas à la formation continue des adultes. De l'enseignement préscolaire jusqu'à l'après-retraite, elle couvre toute forme d'éducation et de formation, que celle-ci soit de nature formelle (dans un cadre institutionnel et reposant sur un système d'évaluation codifié, comme un examen de fin d'année), non-formelle (dans un cadre institutionnel délimité mais non sanctionné par une reconnaissance officielle) ou informelle (sans cadre ni évaluation).

Apprendre où, quand et comme bon me semble

Si l'éducation formelle est reconnue partout, la non-formelle et l'informelle bénéficient de moins d'égards quand il s'agit d'évaluer les compétences d'un individu sur le marché de l'emploi. Pourtant, l'usine, le bureau, le domicile, voire les lieux de loisirs peuvent se révéler comme autant d'environnements où chacun peut acquérir des compétences utiles pour décrocher un emploi ou même pour son épanouissement personnel.

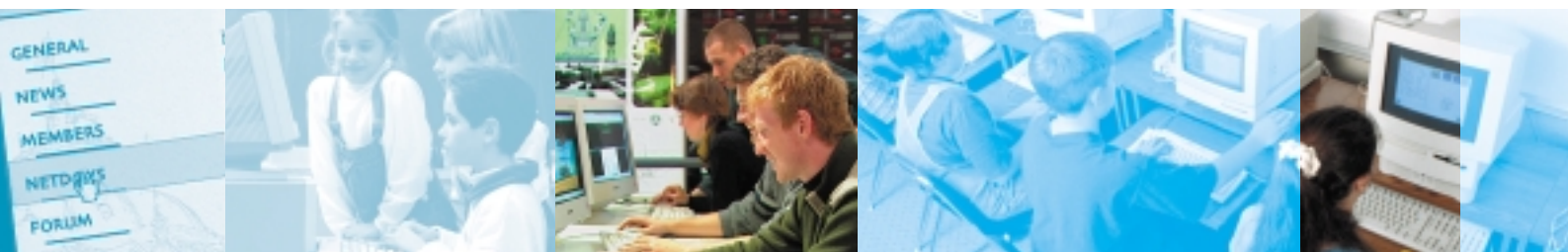
Déjà, des initiatives sont nées dans plusieurs États membres. S'il est encore un peu tôt pour parler de bonnes pratiques toutes prêtes à s'appliquer aux quatre coins de l'Union, elles donnent néanmoins une idée assez précise des opportunités d'éducation et de formation. En Irlande, la ville de Finglas a décidé de devenir une «communauté apprenante». L'accent y est mis autant sur les loisirs que sur le travail, sur les seniors que sur les jeunes, sur les apprenants très qualifiés que ceux pour qui apprendre constitue un défi.

En France, le groupe Usinor s'est engagé dans une gestion des compétences qui fait passer ses employés d'une logique stricte de poste de travail à une logique de métiers qui permet un accroissement continu des qualifications... et des salaires. Enfin, au Danemark, l'entreprise médico-technique Radiometer propose à ses employés de suivre une formation (intitulée «deuxième métier») pour pouvoir intégrer un autre service de l'entreprise. Tout le monde y gagne puisque l'entreprise dispose d'une main-d'œuvre plus flexible et que le personnel se forme gratuitement, pendant ses heures de travail.

Responsabilités partagées

On le voit, pour que chacun puisse tirer les bénéfices de ces évolutions, les responsabilités devront être partagées. Les individus devront se donner toutes les chances pour bénéficier de nouvelles opportunités d'emploi et d'apprentissage. Aux entreprises et aux organismes de formation de fournir un cadre d'apprentissage adapté. À l'Union européenne et à ses États membres, il incombe de mettre tout en œuvre pour atteindre par le biais de l'apprentissage tout au long de la vie ses objectifs d'emploi et d'intégration sociale.

L'Union européenne a lancé en juin 2001 le plan d'action eLearning pour développer l'utilisation éducative des nouvelles technologies, notamment au niveau scolaire. Un premier bilan à la lumière des deux derniers sondages sur la pénétration d'Internet à l'école et sur son utilisation par les enseignants.



eLearning

mettre le multimédia au service de l'école

Le plan eLearning vise à encourager les États membres à accélérer le déploiement du multimédia principalement dans les écoles, et à former systématiquement les enseignants à ses usages éducatifs. Pour ce faire, le plan prône une coopération renforcée entre secteurs institutionnels et privés, et des échanges accrus entre les pédagogues et responsables européens de l'éducation.

Deux vagues d'enquêtes Eurobaromètre menées en février-mai 2001 et en janvier-février 2002 auprès des chefs d'établissement et des enseignants ont été réalisées dans le cadre du plan d'action eEurope. Ceux-ci montrent des progrès notables dans l'équipement internet et ses usages scolaires. Autre information, les disparités entre pays se réduisent mais demeurent importantes.

Les enquêtes Eurobaromètre Flash 101 et 118 portent sur le niveau et la qualité de l'équipement informatique et des connexions internet dans les établissements d'enseignement de l'Union européenne.

- Plus d'écoles et de classes connectées. 93 % des écoles de l'Union ont désormais un accès internet, en léger progrès par rapport à l'an passé (89 %). Cependant, les élèves n'ont pas accès à internet dans tous les établissements connectés: 85 %, là aussi en léger progrès par rapport à l'an dernier (80 %).

- Davantage d'ordinateurs dans les écoles. Le nombre d'élèves par ordinateur connecté à internet est passé de 25, en 2001, à 17 actuellement. Toutefois, les écarts entre États membres restent importants, avec des variations de 4 à 40 élèves par ordinateur (de 4 à 50 l'an dernier).

- Les écoles techniques sont les mieux loties. On y compte 4 élèves par ordinateur connecté à internet. Ils passent à 10 dans les établissements d'enseignement secondaire et à 25 dans le primaire.

- Les équipements sont en général assez récents. Plus de la moitié des ordinateurs ont moins de 3 ans, et les accès internet à haut débit

ont considérablement augmenté (le taux moyen de connexion ADSL est ainsi passé de 5 % à 19 % en un an).

Les autres enquêtes Eurobaromètre, Flash 102 et 119, visent à évaluer les usages et la maîtrise d'internet par les enseignants.

- Un corps enseignant largement ouvert à l'innovation, et convaincu de l'intérêt pédagogique d'internet. Seul un enseignant sur cinq, qui ne l'utilise pas, pense qu'internet ne présente pas d'intérêt pour son enseignement, et un enseignant sur 10 évoque un manque de connaissance de sa part ou de celle des élèves. De plus, près de 9 enseignants sur 10 sont convaincus que leur méthode d'enseignement a déjà été modifiée par internet ou le sera tôt ou tard.

- Moins de succès auprès des femmes. Internet est nettement moins utilisé par les enseignantes que par les enseignants: l'écart est de 38 % à 56 %.

- L'utilisation d'internet en classe reste encore limitée, bien que l'on enregistre une augmentation importante: 46 % des enseignants l'utilisent désormais, alors qu'ils n'étaient que 39 % l'an passé. Ils sont moins nombreux à le faire dans le primaire (40 %), que dans le secondaire (51 %) et dans le professionnel/technique (62 %).

- Des classes pas assez connectées. Le principal motif invoqué par les enseignants qui n'utilisent pas internet en classe est désormais l'absence d'accès à internet en classe, et non l'absence de connexion dans l'établissement scolaire comme l'an passé.



Contact

Denis Baresch,
direction générale société de l'information
Fax: (32-2) 296 17 80
E-mail: denis.baresch@cec.eu.int

La maîtrise des TICs (technologies de l'information et de la communication)

améliore-t-elle vraiment les performances des élèves ?

Quelles sont les clés d'une utilisation réussie des TICs à l'école ?

D après les expériences en cours, les usages les plus réussis des TICs à l'école sont le résultat des interactions de l'utilisation des technologies, des méthodes pédagogiques et de l'organisation de l'école. Les différentes combinaisons expliquent la diversité des situations en Europe.

Les TICs peuvent être utilisées comme un simple ajout aux matériaux pédagogiques existants. Leur utilisation pour la recherche, la consultation d'information, leur archivage ne remet pas véritablement en cause les manières d'enseigner. Les TICs peuvent également jouer un rôle pour stimuler la collaboration entre les élèves ou entre les enseignants. Ceci peut se faire au sein de l'école et en ouvrant l'école sur des partenariats avec l'extérieur: parents d'élèves, communes, musées, entreprises, etc. Un contexte pédagogique adéquat est nécessaire pour la bonne intégration de tels outils.

Les établissements les plus innovants sont aussi ceux qui ont repensé leur organisation. Certains allouent des espaces spécifiques pour la conduite de projets alternant le 'virtuel' et le 'réel'. L'architecture de

l'école est modifiée. Les conditions sont réunies pour que les enseignants puissent participer à des formations, planifier leurs tâches et apprendre à travailler en réseau. De telles conditions ne sont pas spécifiques aux TICs mais sont très souvent un préalable à leur utilisation fructueuse.

De même, là où «cela» marche, les élèves ont souvent déjà acquis un grand degré d'autonomie. Ce n'est pas la technologie qui crée l'autonomie, mais l'autonomie qui est un pré-requis à des usages «autonomes» de la technologie.



Contact

Corinne Hermant,
direction générale de l'éducation et de la culture
Fax: (32-2) 296 69 92
E-mail: corinne.hermant@cec.eu.int



Écoles connectées à l'internet (%)

	2001				2002			
	Primaire	Secondaire	Profess./techn.	Total	Primaire	Secondaire	Profess./techn.	Total
Belgique	90	96	94	91	91	99	98	93
Danemark	98	99	100	98	100	100	100	100
Allemagne	90	98	97	94	98	99	98	99
Grèce	22	58	85	45	28	85	92	59
Espagne	91	95	98	94	91	97	100	94
France	63	97	98	84	75	99	99	89
Irlande	96	99	100	98	99	100	100	99
Italie	87	98	97	89	87	94	92	88
Luxembourg	86	100	100	92	50	100	100	67
Pays-Bas	91	100	100	93	92	95	60	92
Autriche	53	95	96	72	90	99	100	94
Portugal	56	91	100	62	92	94	87	92
Finlande	99	99	97	99	98	100	100	99
Suède	100	100	100	100	99	100	100	99
Royaume-Uni	93	98	n.a.	95	98	100	100	99
UE	84	96	97	89	90	98	99	93
Norvège	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	99	100	100	99
Islande	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	100	100	100	100

Enseignants utilisant l'internet dans leur enseignement (%)

	2001				2002			
	Primaire	Secondaire	Profess./techn.	Total	Primaire	Secondaire	Profess./techn.	Total
Belgique	34	45	47	40	46	54	46	49
Danemark	69	79	96	83	70	81	92	84
Allemagne	12	31	41	29	19	51	51	49
Grèce	4	7	8	6	7	11	6	9
Espagne	18	21	33	20	24	34	67	29
France	27	33	38	32	29	42	52	38
Irlande	82	57	50	69	73	56	70	65
Italie	26	54	59	32	32	59	69	38
Luxembourg	27	35	41	32	24	30	32	29
Pays-Bas	34	40	69	37	40	64	100	45
Autriche	23	66	42	42	21	72	83	44
Portugal	18	22	43	20	43	37	46	41
Finlande	78	73	63	77	74	66	75	73
Suède	54	67	40	65	51	68	78	64
Royaume-Uni	56	58	n.a.	57	65	66	79	66
UE	34	37	42	36	39	50	58	46
Norvège	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	63	84	62	71
Islande	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	40	43	33	42

Envoyez-nous vos réactions!



Erich Gundlach, directeur du groupe de recherche «Capital humain et croissance économique», département «Économie du développement et intégration mondiale» de l'Institut d'économie internationale de Kiel (Allemagne).

Argent et qualité ne vont pas toujours de pair

Erich Gundlach, membre de l'Institut d'économie internationale de Kiel (Allemagne), démystifie certaines croyances solidement ancrées à propos de la rentabilité des investissements dans l'éducation et la formation.

De l'avis de nombreux observateurs, parvenir à une «économie basée sur la connaissance» se traduirait nécessairement par une hausse des dépenses publiques dans le secteur de l'éducation. Existe-t-il un lien automatique entre la hausse des investissements et l'amélioration des performances dans les systèmes d'éducation et de formation, avec un impact favorable sur les résultats économiques?

L'apport de ressources accrues à l'éducation publique est presque toujours considéré comme la stratégie appropriée pour relever les défis de l'«économie basée sur la connaissance». Mais cette stratégie n'apporte pas toujours les résultats escomptés, malgré sa logique apparente. Lorsque l'on applique des projets économiques à l'éducation, il ne faut jamais oublier la productivité. Il est normal que les dépenses par élève augmentent avec le temps, dans la mesure où le prix relatif de chaque unité de production augmente. Mais les services dans le domaine de l'éducation connaissent une hausse de la productivité inévitablement plus lente que d'autres secteurs, tels que l'industrie. Les dépenses en éducation devraient donc augmenter dans les mêmes proportions que la productivité du travail, afin de conserver une qualité d'éducation constante.

Quelle est la situation dans les États membres de l'UE?

Dans la plupart des États membres de l'UE, à l'exception peut-être de la Suède et des Pays-Bas, les dépenses par élève ont augmenté nettement plus vite que la productivité du travail. Entre 1979 et 1999,

les dépenses par élève (hors inflation) ont augmenté de près de 200 % en Allemagne et de plus de 200 % en France et en Italie. Or le niveau moyen de la productivité dans ces pays suggère que pour une qualité donnée de «production scolaire», la hausse des dépenses en éducation n'aurait pas dû dépasser 50 %. En outre, les données disponibles indiquent que les résultats des élèves en Allemagne, France et Italie sont dans le meilleur des cas restés constants durant la période mentionnée. Fait plus étonnant encore, les seuls pays où les résultats des élèves se sont légèrement améliorés, la Suède et les Pays-Bas, sont apparemment ceux qui ont connu la hausse la plus faible des dépenses par élève.

Quelles sont les mesures à prendre pour améliorer la rentabilité des investissements dans le secteur de l'éducation?

Dans la plupart des systèmes scolaires européens, des réformes institutionnelles pourraient s'avérer nécessaires pour que la hausse des dépenses en éducation améliore les résultats des élèves. À l'heure de la mondialisation, les pays dotés de systèmes d'éducation inefficaces verront vraisemblablement la compétitivité de leurs produits et services diminuer à l'échelle internationale, ce qui limitera leurs possibilités de développement économique.

Dans quelle direction les réformes institutionnelles doivent-elles s'orienter?

Les découvertes récentes ont révélé que les résultats des élèves progressaient dans certaines conditions, telles que la centralisation des examens, l'autonomie de l'établissement scolaire au niveau du personnel et de la gestion, et l'existence d'un secteur privé de l'éducation important. Il semblerait en revanche que l'autonomie des établisse-

ments pour la définition du budget et des programmes scolaires nuise aux résultats des élèves.

Les mêmes observations s'appliquent-elles à la formation professionnelle?

J'aimerais à cet égard attirer l'attention sur l'utilisation des programmes de recyclage des actifs pour réduire le chômage, dans la mesure où le déclin du chômage apparaît comme un bon indicateur de la compétitivité de l'économie. Les faits sont assez surprenants. Dans l'ensemble, l'impact sur l'emploi des programmes de recyclage ne suffit pas à réduire le chômage de manière significative, ni à sortir de nombreuses personnes de la pauvreté. D'après les études européennes, qui corroborent les observations américaines, l'accès à des mesures d'assistance à la recherche d'emploi permet une hausse importante des taux d'emploi, pour un coût inférieur à celui des mesures de formation. Les travailleurs peu qualifiés ne peuvent pas s'adapter facilement à l'évolution des conditions économiques grâce à de simples mesures de recyclage. Les programmes d'emploi centrés sur les travailleurs plus âgés sont susceptibles d'échouer sur le plan économique, mais continuent à être soutenus pour des motifs politiques. Il semble en fait plus utile de subventionner que de recycler ces travailleurs, et d'investir parallèlement dans le capital humain en donnant une éducation efficace aux jeunes.

La manière dont les partenaires sociaux comprennent et mettent en œuvre l'apprentissage tout au long de la vie est fondamentale. L'Union européenne l'a bien saisie; les partenaires sociaux ont été consultés préalablement à l'élaboration du plan d'action de la Commission européenne sur l'apprentissage tout au long de la vie ⁽¹⁾. Ce tour de table révèle des perceptions différentes du rôle de chacun – patronat et syndicats – dans la mise en œuvre de l'apprentissage tout au long de la vie. Ce qui par ailleurs n'a pas empêché les partenaires sociaux de définir un cadre d'action conjoint pour le développement continu des compétences et des qualifications.

L'apprentissage tout au long de la vie: le «oui mais» des partenaires sociaux



Lorsqu'ils évaluent ce qui a été fait en matière d'apprentissage tout au long de la vie, les partenaires sociaux s'accordent sur l'insuffisance des moyens mis en œuvre. «Le niveau des dépenses publiques reste nettement inférieur à ce qu'il devrait être, notamment par rapport aux engagements pris au sommet européen de Lisbonne, sans que les États membres aient fixé des objectifs chiffrés visant une augmentation substantielle de l'investissement, par rapport au PIB, dans le développement des ressources humaines», analyse la Confédération européenne des syndicats dans sa contribution à la consultation ⁽²⁾.

Une nuance est toutefois apportée du côté des employeurs par le biais de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (Unice): «Les chiffres disponibles retracent uniquement les investissements dans les formations formelles, et ne reflètent donc pas les investissements dans les ressources humaines consacrés à la formation non-formelle par les entreprises et les individus». Et d'appeler à «trouver les moyens de rendre les investissements transparents».

Qui paie? Qui est responsable?

La question des investissements pose inéluctablement celle du financement de l'apprentissage tout au long de la vie ou encore de la part de responsabilité des acteurs sociaux. Les syndicats refusent que «la responsabilité première de ce financement incombe aux individus, en oubliant le rôle primordial et la responsabilité principale des pouvoirs publics et des employeurs [...] Les investissements dans les ressources humaines ne doivent pas être considérés en tant que coûts pour les entreprises, mais en tant qu'investissements visant l'innovation des produits et de l'organisation, l'augmentation de la productivité et compétitivité, le maintien et le développement de l'employabilité des salariés ainsi que la réintégration des chômeurs sur le marché du travail.» Dans la foulée, les représentants des travailleurs réclament l'instauration d'un véritable droit individuel d'accès à la formation tout au long de la vie.

Le droit individuel d'accès à l'apprentissage tout au long de la vie n'emporte pas les suffrages des employeurs, comme en témoigne la position de l'Unice: «Les employeurs européens sont opposés à l'ou-

verture d'un droit légal individuel [...] car ceci ne serait pas approprié pour élargir l'accès à l'éducation et à la formation». Trois raisons sont invoquées: premièrement, il est fort probable pour le patronat que les citoyens qui feraient usage d'un droit légal ne seraient pas ceux qui ont le plus besoin d'un accès plus ouvert. Cet argument est étayé par l'expérience des États membres où il existe des droits au crédit-temps pour les études, et où le droit à la formation est exercé surtout par les salariés les plus qualifiés. Deuxièmement, «le type de formation entreprise dans le cadre de telles initiatives manque souvent de pertinence par rapport au lieu de travail», souligne l'Unice. Troisièmement, il est «difficile d'imaginer comment il serait possible de concrétiser un tel droit légal individuel, en l'absence de précisions sur les acteurs qui en auraient la responsabilité». Pour l'Unice, la solution consiste plutôt à encourager les intéressés à participer au financement de leur propre formation et à prendre le contrôle de leur formation. Elle souligne en outre que l'un des obstacles majeurs à la mise en œuvre de l'apprentissage tout au long de la vie est bien souvent le manque de motivation des travailleurs.

Le cas des PME

Sans trancher sur la question du droit individuel d'accès à l'apprentissage, les représentants des petites et moyennes entreprises se situent dans une position médiane où la responsabilité doit être vraiment partagée. Souvent écartées des grandes joutes entre syndicats et patronat, pour la simple raison que bon nombre d'entre elles ne comptent aucune délégation syndicale, les PME ont profité de la consultation pour faire entendre leur voix, d'autant plus importante que l'UE compte quelque 20 millions de PME et représentent pas loin 120 millions d'emplois. Soulignant le manque de moyens, plus criant dans les petites structures que dans les grandes entreprises, et la nécessité d'englober la formation des chefs d'entreprise dans l'apprentissage tout au long de la vie, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) en appelle à une meilleure reconnaissance de la formation informelle perpétuelle et l'amélioration des compétences dans les petites entreprises. «On pensait que puisque les employés des PME participent moins que d'autres travailleurs à des formations à l'extérieur, il existe moins de formations [...] Des études menées au Royaume-Uni et en Suède montrent



qu'il existe un nombre considérable de formations sur les lieux de travail dans les petites entreprises vu que dans les entreprises comptant plus de 100 employés, la majorité des activités de formation ont lieu à l'extérieur ou par le biais de programmes de formation définis en interne qui sont plus faciles à coordonner avec des mesures de formation formelles externes.

Quel contenu pour l'apprentissage?

En soulignant la distinction entre formation informelle (au sein des entreprises sans qu'aucune sanction ne valide la formation) et la formation formelle (au sein de structures reconnues), l'UEAPME met également le doigt sur le contenu et l'organisation des formations... pour mettre en doute la pertinence des formations externes. «La formation dispensée par les instituts est bien souvent inadaptée aux entreprises. Les horaires et les endroits où se donnent les cours ne sont pas suffisamment souples. Le personnel est obligé de s'absenter trop longtemps du travail, le contenu est trop théorique et formel».

Pour l'Unice, la cause est entendue, les besoins en matière de contenu de l'apprentissage tout au long de la vie – lorsqu'il s'applique aux travailleurs – doivent prioritairement être définis en étroite collaboration avec les entreprises, sinon par les entreprises elles-mêmes. Quant aux priorités à donner, l'Unice nuance le poids de l'apprentissage des technologies de l'information et de la communication (TIC). L'un des moyens de faire face aux changements perpétuels des besoins de qualifications est d'assurer «que l'éducation et la formation de base dotent réellement les individus des compétences qui leur permettront de poursuivre leur formation tout au long de la vie». Sont citées: les valeurs et attitudes nécessaires à une participation active à la vie économique et sociale, la lecture, l'écriture et le calcul, les «aptitudes essentielles» (aptitudes sociales, compétences en TIC, capacité à résoudre les problèmes) et enfin les aptitudes interculturelles, notamment les compétences linguistiques. Et de conclure, à l'instar du CEEP ⁽³⁾ et des autres partenaires sociaux que les efforts en faveur des nouvelles compétences ne peuvent être consentis au détriment des compétences fondamentales traditionnelles, où l'on constate encore de graves lacunes.

Travailler ensemble pour développer l'apprentissage tout au long de la vie

Ce débat n'a pas empêché les partenaires sociaux de travailler à l'élaboration d'un cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, présenté conjointement au sommet du 14 mars 2002 à Barcelone ⁽⁴⁾ qui a réuni les responsables politiques des affaires sociales et professionnelles.

Etabli dans le cadre du dialogue social, avec le soutien des directions générales «Emploi» et «Éducation et culture», le document indique quatre priorités d'action:

- l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications;
- la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications;
- l'information, l'accompagnement et le conseil;
- les ressources à mettre en œuvre.

(1) Adoptée en novembre 2001, la Communication de la Commission *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie* demeure l'un des documents de référence sur la stratégie de l'Union en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

(2) *Contribution des partenaires sociaux européens dans le cadre de la consultation sur le Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie*, Document d'appui à la Communication de la Commission *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*.

(3) Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général, le quatrième partenaire social à avoir participé à la consultation de l'UE sur l'apprentissage tout au long de la vie.

(4) CES, UNICE/UEAPME, CEEP: cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, mars 2002.

Par le biais de ses trois programmes phares Socrates, Leonardo da Vinci et Jeunesse, l'Union européenne est active sur plusieurs fronts: éducation formelle, informelle et non-formelle, formation professionnelle, éducation des adultes, partenariats entre écoles et entreprises, bourses d'aide à la mobilité pour les étudiants et les enseignants, etc. Plates-formes idéales pour les échanges de savoir-faire, d'expérience et de pratiques innovantes à l'échelle européenne, ces programmes œuvrent directement à l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation. Panorama.

► Sur tous les fronts de l'éducation et de la formation



C'est dans les années 80 que l'action de l'Union européenne en matière d'éducation a réellement démarré avec des programmes pilotes tels que Comett, Lingua, Petra, Force, Erasmus etc. En 1995, une refonte majeure a abouti à la création de trois entités principales: Socrates (dans le domaine de l'éducation), Leonardo da Vinci (dans le domaine de la formation professionnelle) et Jeunesse (dans le domaine de l'éducation non-formelle).

Pour un espace européen de la connaissance de qualité...

Socrates recouvre le champ de l'éducation proprement dite, de la maternelle à l'éducation des adultes. En Europe, les systèmes d'éducation sont très différents d'un pays à l'autre. Dans ce contexte, les initiatives de coopération que soutient Socrates (mise sur pied de projets communs, encouragement à la mobilité, réalisation d'études et d'analyses comparatives, soutien aux initiatives d'harmonisation des curriculum) renforcent le dialogue et l'échange d'expériences.

Leonardo da Vinci, le programme d'action sur lequel repose la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle de l'Union, recourt lui aussi à de nombreuses actions de coopération transnationale dans le but de rehausser la qualité des systèmes et des pratiques de formation. Leonardo da Vinci poursuit ainsi une stratégie de diffusion et de valorisation des projets qu'il soutient et les «produits» Leonardo da Vinci représentent autant d'outils développés en partenariat entre des établissements de formation professionnelle (avec l'appui éventuel de partenaires privés), prêts à être intégrés dans les systèmes de formation professionnelle et les pratiques des entreprises.

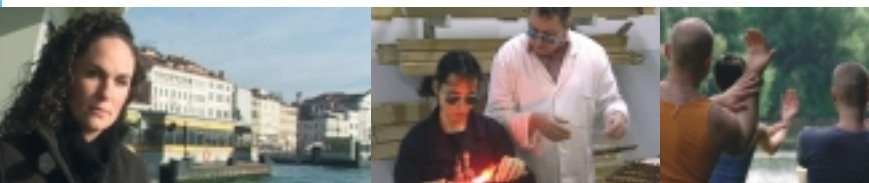
Le programme Jeunesse, quant à lui, apporte aux jeunes Européens de 15 à 25 ans des possibilités d'acquérir des expériences d'apprentissage interculturel et de développement personnel en dehors des systèmes formels d'éducation et de formation.

...accessible à tous...

Socrates met l'accent sur la lutte contre l'exclusion sociale et l'échec scolaire en apportant son soutien aux publics défavorisés et en promouvant l'égalité des chances entre femmes et hommes. Le programme accorde également une attention particulière à l'apprentissage des langues, notamment à celles qui sont les moins utilisées et enseignées.

Leonardo da Vinci doit, lui, répondre à deux des défis majeurs posés actuellement à la politique de l'emploi de l'Union: réduire le nombre de ses chômeurs et renforcer les compétences de ses travailleurs dans le contexte d'un marché de plus en plus concurrentiel. Concrètement, Leonardo da Vinci doit faciliter l'insertion professionnelle et améliorer la qualité des formations, mais aussi ouvrir leur accès au plus grand nombre possible de candidats.

Les jeunes handicapés ou issus de milieux culturels, géographiques et socio-économiques défavorisés bénéficient également d'un accès prioritaire aux activités du programme Jeunesse.



... et ouvert sur le monde

Ouvert à trente pays, Socrates a, au cours de sa première phase (entre 1995 et 1999), offert la possibilité à 460 000 étudiants et 80 000 professeurs d'obtenir une bourse pour étudier ou enseigner à l'étranger via l'action Erasmus, qui verra partir cet automne son millionième étudiant. Au sein de l'action Comenius, quelque 10 000 écoles sont impliquées dans des projets transnationaux de coopération. Outre les séjours à l'étranger, Socrates soutient notamment de nombreux partenariats entre les écoles et les autres acteurs de la société civile.

En matière de mobilité des personnes en formation, Leonardo da Vinci a aidé plus de 200 000 jeunes et formateurs à effectuer un stage ou une formation à l'étranger et près de 100 000 organisations ont déjà bénéficié de son soutien. En outre, ce sont près de 3 000 projets pilotes qui ont d'ores et déjà été mis sur pied.

Sous la forme de groupe d'échanges ou sur une base individuelle, le programme Jeunesse donne la possibilité à des Européens, âgés de 15 à 25 ans, de participer à de nombreux projets de coopération et de volontariat, au plan local ou à l'étranger. Si l'expérience acquise par les participants ne fait partie d'aucun curriculum officiel, elle n'en débouche pas moins sur des aptitudes précieuses, comme le sens de l'initiative et des responsabilités, le travail en équipe ou la découverte d'autres cultures.

Depuis 1999, le programme Jeunesse est accessible aux jeunes des 12 pays partenaires méditerranéens par le biais d'EuroMed-Jeunesse. En outre, l'Europe du sud-est, les pays de la Communauté des États indépendants (CEI) et l'Amérique latine sont les régions prioritaires de coopération.

Au-delà des frontières de l'Union européenne, de nombreux pays ont aujourd'hui des accords de coopération avec des universités et des centres de formation de l'Union européenne dans le domaine de l'enseignement supérieur. Avec les États-Unis et le Canada, les accords en vigueur ont été renouvelés pour cinq ans, début 2001. S'y sont récemment ajoutés, deux nouveaux projets pilotes, le premier avec le Japon, le second avec l'Australie. Le programme Tempus – qui couvre les pays de l'ex-Union soviétique, la partie occidentale des Balkans et la Mongolie et a promu près de 180 000 expériences de mobilité depuis 1990 – s'est récemment ouvert aux pays du sud de la Méditerranée (programme MEDA). Avec l'Amérique latine, des échanges sont possibles dans le cadre du programme ALFA (Amérique Latine Formation Académique).

Comme l'ont déclaré les ministres européens de l'éducation à Bologne en juin 1999: «nous devons faire en sorte que le système européen d'enseignement supérieur exerce dans le monde entier un attrait à la hauteur de ses extraordinaires traditions culturelles et scientifiques».

Comenius
Erasmus

Jeunesse
Socrates

► Erasmus un grand succès européen



Depuis 1987, des centaines de milliers d'étudiants ont effectué un séjour de trois à douze mois dans une université étrangère grâce à l'action Erasmus du programme Socrates.

Cette année Erasmus fêtera ses quinze ans avec un million d'étudiants bénéficiaires. L'occasion de dresser un bilan de l'opération.

À l'origine, Erasmus visait essentiellement la mobilité des étudiants. Avec le temps, notamment depuis son incorporation au sein du programme Socrates, la mobilité est intégrée dans un cadre de coopération bien plus large entre les universités. Si la mobilité des étudiants reste bien au cœur du projet, d'autres activités, visant à développer une dimension européenne de l'enseignement supérieur, sont venues se greffer sur le projet original: échanges de personnel enseignant, mise sur pied de programmes d'études transnationaux et de réseaux thématiques d'enseignement, système européen de transfert d'unités capitalisables dans le parcours universitaire, etc.

Erasmus

Un enrichissement tant intellectuel que personnel

Ulrike, étudiante en droit à Berlin a passé le deuxième semestre de sa licence à l'université de Nice.

«J'avais très envie de quitter l'Allemagne. Non seulement pour des raisons professionnelles, mais aussi pour vivre ma vie et découvrir une autre culture. De nombreuses bourses existent pour ceux qui veulent étudier à l'étranger, mais c'est ce qu'Erasmus proposait qui m'a semblé le mieux correspondre à ce que je cherchais». À la fin de son semestre à Nice, Ulrike a dû passer des examens en français, condition sine qua non pour voir son parcours reconnu.

«Quand je suis rentrée, je n'avais plus que mon mémoire à présenter pour obtenir mon diplôme. Pour un étudiant en droit, un séjour Erasmus en France représente indéniablement un plus pour trouver du travail. Les

Allemands ayant étudié en France recueillent beaucoup de succès auprès des employeurs. En effet, le code civil français est la source du droit allemand. De plus, j'ai acquis en France de solides notions de droit européen et international».

Ulrike reconnaît tout de même que tout n'a pas été facile tous les jours. «J'étais très motivée en arrivant en France. Rien que l'idée d'avoir à me débrouiller seule, sans mes parents, sans mes amis ou mes professeurs habituels me stimulait. Avec le recul, je dois maintenant admettre que je m'étais fait quelques illusions avant d'arriver en France. Je pensais qu'il était plus facile de vivre à l'étranger et que mon niveau de français était plutôt bon. Je m'étais quelque peu surestimée... Heureusement, les Niçois étaient tout disposés à m'aider, ce qui m'a permis de ne pas me sentir larguée et de résister à la

tentation toute naturelle de se regrouper entre expatriés».

Finalement, Ulrike n'a retenu de son séjour à Nice que les éléments positifs. «Cela m'a permis de trouver rapidement du travail, de découvrir une culture différente mais aussi de me découvrir moi-même. À mon retour, j'étais aussi heureuse de revoir mes parents que triste d'avoir quitté la France.



Contact

Marianne Hildebrand,
direction générale de l'éducation
et de la culture
Fax: (32-2) 296 71 19
E-mail: marianne.hildebrand@cec.eu.int

Points de repère

Entre 1987 et 2001, 851 415 étudiants ont étudié à l'étranger grâce à Erasmus. Dans le courant de l'année académique 2002-2003, ils seront plus d'un million.

Parmi les États membres, ce sont les étudiants portugais, français, autrichiens et allemands qui se montrent les plus intéressés. Cependant, les plus fortes augmentations de demandes de participation proviennent des pays associés.

Le Royaume-Uni est la destination préférée des étudiants. Suivent l'Irlande, la Suède et les Pays-Bas. Ces pays accueillent plus d'étudiants qu'ils n'en envoient à l'étranger. Dans les pays associés, on constate le phénomène inverse: les étudiants sortants sont cinq fois plus nombreux que les étudiants entrants.

Un million d'étudiants



Lancé en 1987, Erasmus a connu un succès croissant. La première année (1987-1988), 3 000 étudiants participèrent au programme, en provenance de onze États membres. Incorporé depuis dans le programme Socrates, qui entretient des relations avec trente pays, Erasmus célébrera, en 2002, son millionième étudiant parti étudier à l'étranger.

A cette occasion sera lancée, le 18 octobre 2002, une «Semaine Erasmus» dans tous les pays participants. Pendant que les 1 800 universités impliquées célébreront l'événement, trente étudiants participant ou ayant participé au programme seront invités à Bruxelles. Ils y rencontreront Viviane Reding, Commissaire responsable de l'éducation et de la culture, et les chefs d'État ou de gouvernement réunis lors du Conseil européen de Bruxelles des 24 et 25 octobre. Toujours pendant la «Semaine Erasmus», sera présentée la Charte de l'étudiant Erasmus, présentant les droits et les devoirs des futurs participants.

Un tremplin vers un emploi à l'étranger

En 1996, une étude (1) a été menée sur l'emploi des anciens étudiants Erasmus. D'après ses conclusions, beaucoup d'étudiants ayant bénéficié du programme (en particulier sur une longue période) décrochent un emploi faisant appel aux compétences acquises pendant leur séjour à l'étranger (langues, connaissance de la culture du pays, etc.). En outre, près d'un tiers de ces étudiants se sont vus proposer un poste à l'étranger (souvent dans le pays où ils ont séjourné), ce que 20% ont accepté. Il apparaît également que dans 71% des cas, les étudiants Erasmus sont employés par des entreprises ou des organisations ayant des relations internationales.

(1) F. Maiworm, U. Teichler, *Study Abroad and Early Career. Experiences of Former Erasmus students*, Erasmus Monograph nr. 21, Jessica Kingsley Publishers Ltd, UK, 1996.

Erasmus



Un autre regard

Un étudiant parisien en économie débarque à Barcelone pour un séjour Erasmus. Déchirement du départ, découverte d'une ville inconnue, apprentissage d'une langue à peine balbutiée, initiation à la diversité culturelle dans un appartement où cohabitent allègrement des étudiants allemand, belge, britannique, danois, espagnol et italien, ébats et débats sentimentaux. Dans «L'auberge espagnole», film soutenu par le programme MEDIA de l'Union européenne, le réalisateur Cédric Klapisch (*Un air de famille, Chacun cherche son chat, Péril jeune...*) porte pour la première fois un «héros Erasmus» à l'écran. Un regard malicieux sur l'Europe.

smus

Le 17 juillet 2002, la Commission européenne a proposé un nouveau programme d'accueil universitaire, Erasmus World. Doté d'un budget de 200 millions d'euros sur une période de quatre ans (entre 2004 et 2008), cette initiative a pour but d'établir une offre spécifiquement européenne en matière d'enseignement supérieur et d'en améliorer l'image de marque et la visibilité à l'étranger.

Erasmus World

une vitrine mondiale pour l'enseignement supérieur européen



L'enseignement supérieur acquiert une dimension de plus en plus internationale. Dans le monde entier, le nombre d'étudiants cherchant à bénéficier d'un enseignement international ne cesse de croître. Face à cette demande, l'Europe n'exploite pas encore pleinement tout le potentiel qu'elle pourrait tirer de ses longues traditions culturelles et scientifiques. Aujourd'hui, la destination préférée des étudiants des pays tiers reste les États-Unis. De plus, la répartition de ceux qui choisissent l'Europe est déséquilibrée: trois quarts des 400000 étudiants originaires d'autres continents se rendent soit au Royaume-Uni, soit en Allemagne, soit en France.

A l'heure actuelle, les États membres n'ont pas encore pu combiner leurs forces pour se prévaloir d'une identité commune et proposer un «label de qualité européen» applicable à l'ensemble des établissements supérieurs des Quinze et reconnu dans le monde entier. Or, cette reconnaissance est capitale si l'on veut que les futurs décideurs des pays tiers acquièrent une meilleure connaissance de l'Union et développent avec elle des liens plus étroits.

Pour tenter de résorber ce retard, Erasmus World vise à proposer une offre clairement européenne en matière d'enseignement supérieur, exerçant un attrait au sein et hors de l'Union et bénéficiant d'une

meilleure image de marque, d'une meilleure visibilité et d'une plus grande accessibilité.

Pour ce faire, quelques actions clefs ont été définies, dont l'identification de cours européens de troisième cycle (masters) regroupés sous un label «master UE» et impliquant au moins trois établissements d'enseignement supérieur de trois États membres différents; la création d'un plan unique de bourses d'études destiné au étudiants diplômés et aux universitaires les plus qualifiés des pays tiers; la mise sur pied de partenariats avec des établissements supérieurs des pays tiers pour renforcer la présence de l'Europe au plan mondial et l'organisation d'activités destinées à renforcer l'attrait de l'offre académique européenne.



Contact

Martin Westlake,
direction générale de l'éducation et de la culture
Fax: (32-2) 296 32 33
E-mail: martin.westlake@cec.eu.int



Europe cherche travailleurs mobiles

Si la libre circulation des travailleurs est bien inscrite dans les traités, leur mobilité dans l'Union européenne reste faible. En effet, la mobilité des personnes entre États membres ne concernait en 2001 que 0,4% de la population de l'Union, soit quelque 1,5 million de personnes. Un chiffre inquiétant dans le contexte de vieillissement que connaît aujourd'hui l'Europe (et de risque de pénurie de main-d'œuvre dont souffrent déjà certaines régions).

A l'initiative de l'Union européenne, en collaboration avec les États membres et les partenaires sociaux, un modèle de curriculum vitae (CV) européen a été élaboré pour aider les citoyens dans leur recherche de travail, notamment en dehors de leur pays d'origine.

Disponible en ligne sur le site internet du Cedefop, accompagné d'instructions et d'exemples (www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp), cet outil simple permet à chacun de se présenter de façon plus efficace et claire en élargissant son champ de recherche d'emploi ou de formation à l'ensemble des États membres. Le modèle européen de CV ne se limite pas à une description classique de l'expérience professionnelle et de la formation; il met également l'accent sur les aptitudes et compétences globales de l'individu, qu'elles aient été acquises au cours du parcours éducatif et professionnel, ou encore dans la vie privée: aptitudes et compétences linguistiques, sociales, organisationnelles, techniques, artistiques ou autres. L'Union veut en effet favoriser la reconnaissance des acquis non-formels, c'est à dire non validés par des certificats et diplômes officiels.

Une reconnaissance qui n'est pas toujours aisée dans les faits. En effet, pour Fabienne Hansoul, «Career Manager» chez Securex, une entreprise de gestion des ressources humaines,

«le CV doit avant tout mentionner les coordonnées et les diplômes obtenus. Au-delà du parcours académique proprement dit, la mention des objectifs professionnels du candidat ainsi qu'un résumé des compétences clés sont devenus un *must*. En outre, le curriculum doit mentionner les connaissances linguistiques et informatiques. Pour ce qui est d'une éventuelle rubrique annexe «loisirs et activités diverses», son intérêt dépend avant tout de la culture d'entreprise de l'employeur. Pour certains, elle peut contenir des éléments déterminants dans le choix du candidat alors que d'autres choisissent de ne pas s'y attarder».

Par contre, l'harmonisation, au niveau européen, du format de CV est, elle, très bien reçue par les professionnels du recrutement, qui n'ont d'ailleurs pas attendu l'initiative de l'Union pour établir une certaine standardisation. Les plus grandes sociétés du secteur du travail intérimaire, par exemple, se sont déjà entendues pour mettre en œuvre un standard de CV en ligne. «Malgré l'effet de nivellement qu'une harmonisation provoque inmanquablement, les candidats à l'embauche disposent toujours d'une certaine marge de manœuvre dans leur présentation. Il ne faut pas perdre de vue que, dans tous les cas, rédiger un CV, c'est essayer de sortir de l'ordinaire».

Pour Lyndon Evans, responsable du département européen de Manpower, l'une des entreprises leaders dans le secteur du travail intérimaire, «l'initiative est tout à fait louable, puisqu'elle permet d'abord aux candidats de gagner beaucoup de temps. En effet, beaucoup se découragent devant la perspective de devoir ré-écrire plusieurs fois le même curriculum, mais dans des formats différents. De plus, cette standardisation permet d'aplanir les différences non essentielles au profit de la personnalité des candidats. À qualifications égales, certains candidats étaient sélectionnés essentiellement parce que leurs CV étaient mieux écrits. Avec ce système harmonisé, qui encourage les candidats à se présenter personnellement, l'employeur est plus à même de faire un choix sur base de la personnalité. De toutes façons, c'est lors de l'interview face à face que la sélection se fait vraiment».

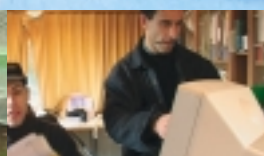
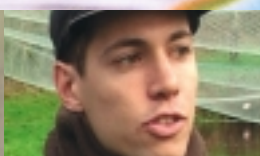
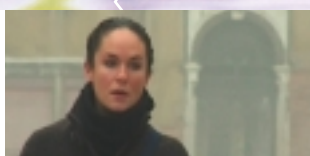
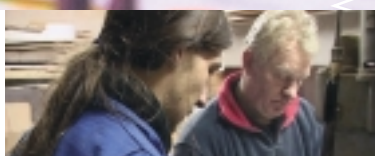


Contact

Philippe Tissot
Cedefop
E-mail: pht@cedefop.eu.int
<http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp>

Apprendre le métier de luthier sur les terres du célèbre Stradivarius, à Crémone, le travail du fer à Tolède ou les pratiques de gestion en vigueur dans une PME londonienne, beaucoup de jeunes en formation en rêvent. Que ce soit pour acquérir des compétences que leur pays d'origine ne peut leur offrir ou plus simplement pour «voir du pays» à travers une expérience de formation liée au travail. Pour encourager ces expériences de mobilité, mais aussi donner une plus grande transparence et plus de visibilité aux parcours européens des personnes en formation, la Commission européenne a lancé, le premier janvier 2000, l'Europass-Formation.

►► Europass-Formation, un passeport pour la découverte et l'emploi



Pour les stagiaires plongés dans des environnements de travail et des cultures différents, les opportunités d'apprendre sont nombreuses: découvrir un savoir-faire, des technologies différentes, apprendre une langue étrangère ou encore développer la capacité de communication et de coopération au sein d'une équipe.

Ils sont aujourd'hui plus de 125 000 Européens à avoir bénéficié d'une bourse pour un séjour de travail à l'étranger. Pour certains, le séjour a été couronné par l'obtention d'un des 25 000 Europass-Formation délivrés à ce jour, véritables passeports pour l'emploi dans toute l'Union.

L'initiative Europass s'adresse à toute personne suivant une formation professionnelle en alternance dans un État membre de l'Union, indépendamment de son âge ou de son niveau de sa formation. Son principe est simple. L'organisme de formation du pays de départ contacte un organisme d'accueil à l'étranger et convient avec lui du contenu, des objectifs, de la durée, des modalités et du suivi du parcours européen. L'organisme responsable de la formation délivre alors l'Europass-Formation au stagiaire, en y mentionnant les informations relatives à sa formation.

Mais, les stagiaires ne sont pas les seuls bénéficiaires de l'opération. Du côté des entreprises, l'initiative est accueillie avec le même intérêt. Les stagiaires étrangers enrichissent l'entreprise avec leur culture d'origine, leurs compétences particulières. Comme le souligne John Haydon, patron d'une entreprise irlandaise d'aquaculture, dans certains cas, «l'expérience et le savoir-faire de certains stagiaires permettent de remettre en question certaines habitudes de l'entreprise: les stagiaires en provenance d'autres pays nous apportent leur esprit de challenge et leur enthousiasme. Cet enthousiasme, comparé à notre propre expérience, est une sorte de défi aux méthodes que nous employons traditionnellement, avec leur expérience académique, les jeunes gradués viennent souvent avec de nombreuses idées nouvelles, qu'on essaie de mettre en pratique...»

En outre, les stagiaires facilitent souvent la prise de contact avec de nouveaux partenaires étrangers et permettent de surmonter certaines barrières linguistiques.



Europass, mode d'emploi

Le stagiaire effectue son parcours européen dans un établissement d'accueil à l'étranger, d'après un plan établi, sous la supervision d'un tuteur.

À la fin du stage, l'établissement d'accueil complète l'Europass-Formation (dans sa langue). Il doit mentionner, le type de formation suivie, la qualification obtenue ainsi que des commentaires pertinents sur la nature des travaux effectués par le stagiaire, ses qualités essentielles et, éventuellement, la méthode d'évaluation utilisée.

Les informations données par le partenaire d'accueil sont traduites lorsque le stagiaire réintègre son centre de formation de départ.

Sur la base de l'Europass-Formation, cet organisme évalue la période passée à l'étranger et met en valeur la formation du bénéficiaire de ce séjour en son sein.

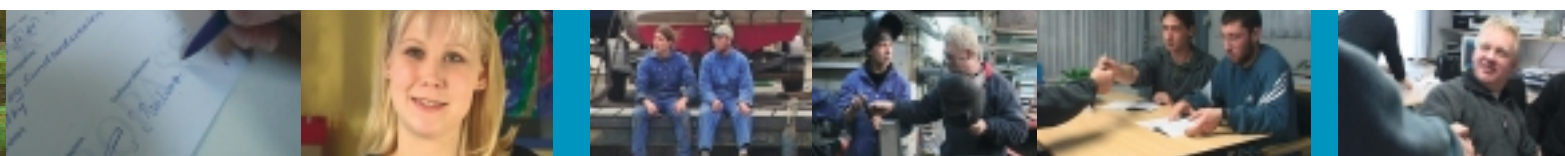
L'initiative Europass-Formation ne finance pas elle-même les stages que ce document décrit, mais la Commission européenne soutient plusieurs mesures en faveur de la mobilité des personnes en formation ou déjà au travail. Dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, la mobilité est soutenue par un financement communautaire couvrant les frais de séjour supplémentaires ainsi que les frais de déplacement, de préparation linguistique et culturelle et d'assurances.

Alors que Leonardo da Vinci finance une grande partie des parcours européens enregistrés par des documents Europass-Formation, ceux-ci s'appliquent également à des parcours qui trouvent ailleurs leur soutien financier, y compris au niveau national ou régional.



Contact

Carlo Scatoli,
direction générale de l'éducation
et de la culture
Fax: (32-2) 299 53 25
E-mail: carlo.scatoli@cec.eu.int
http://europa.eu.int/comm/education/europass/index_en.html



Témoignages

21

#18 Sur le terrain

Pauliina est finlandaise. Elle est allée faire un stage de 2 semaines au Danemark, dans un jardin d'enfants. Elle étudie dans une école professionnelle, tout comme Tanguy, qui s'est rendu aux Pays-Bas pour un stage en maintenance de bateaux de plaisance. Pour ces deux jeunes gens, il s'agissait d'une première expérience d'étude et de travail à l'étranger. À la fin de leur stage, ils ont reçu un Europass-Formation dûment complété.

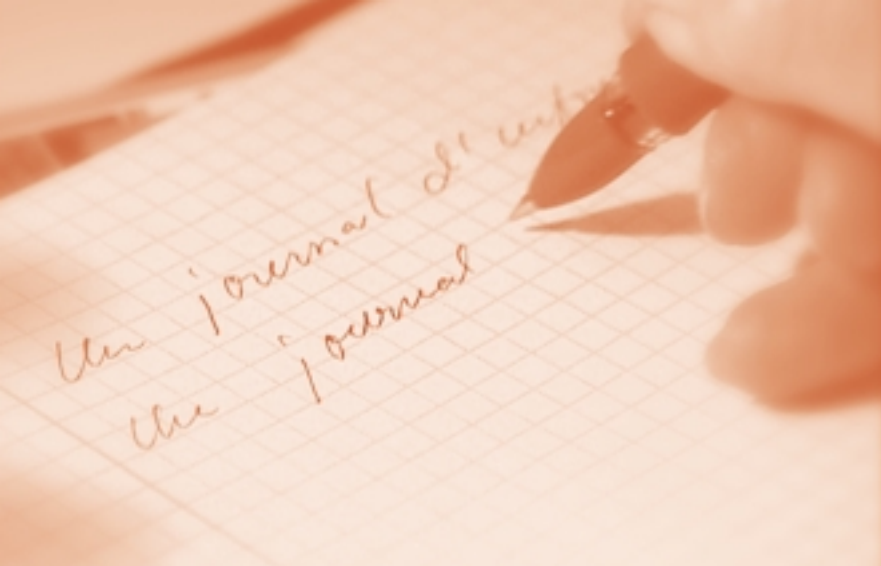
Pauliina Autio

Je suis venue faire un stage au Danemark sur le conseil d'un de mes professeurs. Au début, j'étais réticente car je ne parlais ni anglais ni danois. Et puis, je me suis dit: «Pourquoi ne pas essayer?» Maintenant, je me sens bien ici. J'ai dû apprendre à me faire comprendre des enfants sans parler leur langue, juste avec un regard, un sourire, une présence. Les enfants viennent à vous, ils sont très ouverts. J'ai également apprécié l'attitude envers les enfants étrangers. Beaucoup ont des parents immigrés, d'origine turque, par exemple. Et ils ont les mêmes droits que les autres. J'ai trouvé cela merveilleux.

Tanguy Rogel

J'ai suivi ce stage au Pays-Bas pour plusieurs raisons: travailler mon anglais, vu qu'on communique avec les patrons en anglais et que je ne parle pas néerlandais, étudier les différentes marques qui se vendent aux Pays-Bas et les comparer à celles présentes sur le marché français, et enfin découvrir leurs techniques de travail et règles de sécurité. À la différence de ce que j'ai pu constater dans les entreprises françaises, Cock Baerts, patron de la société Corba, nous fait beaucoup plus confiance et nous laisse prendre des initiatives. Je pense que si on me propose un travail dans n'importe quel pays européen, j'appréhenderai beaucoup moins aujourd'hui le fait d'y aller...





►► La double vie d'Ulla

Ulla Firatli Thorsen est employée comme secrétaire à l'Académie populaire nordique, un centre de formation continue de la banlieue de Göteborg, en Suède, qui reçoit, via l'action Grundtvig du programme Socrates, le soutien de la Commission européenne. Son travail consiste à accueillir les formateurs en provenance des pays nordiques ou baltes participant aux différents séminaires organisés par l'Académie. Un soir par semaine, elle suit un cours de français, financé en partie par les pouvoirs publics locaux.

En Suède, le concept d'éducation et de formation tout au long de la vie est mis en pratique depuis longtemps et les Suédois bénéficient d'une offre extrêmement importante de formation pour adultes, en marge des réseaux d'enseignement officiel. Facilement accessibles, dans tout le pays, ces formations prennent le plus souvent la forme de «groupes d'études», constitués en général de cinq à dix personnes. On dénombre près de 300 000 groupes d'études en Suède, fréquentés par un tiers de la population adulte.

Ces formations donnent accès à une qualification qui peut être reconnue à l'étranger. Mais les motivations poussant les individus à y participer sont le plus souvent d'ordre personnel, et lié au plaisir d'apprendre. Dans le groupe d'études du français qu'Ulla fréquente, un médecin est là car il aimerait dans l'avenir étudier la médecine en France. Une autre, plus âgée, n'y voit que la possibilité d'apprendre la langue du pays où elle se rend habituellement en vacances avec son

mari. Ulla aussi perfectionne son français pour les vacances qu'elle passe en France. Elle y retrouve une amie, mariée à un français, et elle voudrait communiquer avec sa famille.

Outre les connaissances qu'ils permettent d'acquérir, ces groupes lèvent les barrières sociales liées à l'apprentissage. «Les professeurs insistent pour que chaque participant partage sa richesse, son expérience de vie avec le groupe, explique Antra Carlsen, chef de projet à l'Académie populaire nordique. Selon Lars Franson, du Réseau européen des villes apprenantes, «ces barrières sont courantes et dépendent de plusieurs facteurs: certains ont vécu une expérience négative, tôt dans leur vie. D'autres ont subi une cassure dans leur scolarité ou ont été au chômage. Ce qui importe, c'est de casser ces barrières».

Par rapport à bon nombre de pays européens, la Suède a pris quelques longueurs d'avance en matière de formation des

adultes. En demandant aux États membres de s'inspirer de cet exemple, la Commission européenne veut donner à tous les Européens les mêmes possibilités d'acquisition de nouveaux savoirs, de nouvelles compétences, tout au long de leur vie.



Contact

Nordens Folkliga Akademi
Box 120 24
S-402 41 Göteborg
Suède
Tél.: (46-31) 69 56 00
Fax: (46-31) 69 09 50
E-mail: norden@nfa.se

Learning Cities Network
Lars Franson
City of Göteborg
S-404 82 Göteborg

Malgré les diverses initiatives consacrées à l'enseignement spécial existant actuellement en Europe, les personnes souffrant de handicaps éprouvent toujours de grandes difficultés à s'inscrire dans un projet de société. Et celles-ci dépendent souvent moins de la nature de leur handicap que du cercle vicieux dans lequel les moins valides sont parfois enfermés. Les ministres de l'éducation des Quinze associés à leurs homologues islandais, norvégiens et suisses ont mis sur pied, il y a six ans, l'Agence européenne pour le développement de l'éducation des élèves à besoins spécifiques.

►► Aider les personnes handicapées à sortir du cercle vicieux

De nombreux stéréotypes sont encore associés aux quelque 37 millions de handicapés que compte l'Union européenne (1). Parmi le nombre relativement restreint de formations adaptées qui leur sont proposées, une majorité limite leurs choix professionnels, et donc leur intérêt. Dans certains pays de l'Union, presque 80% des adultes handicapés n'ont pas suivi d'enseignement au-delà du niveau primaire. Considérés comme illettrés, ils se voient non seulement stigmatisés à cause de leur handicap mais également refuser le droit à faire valoir leurs capacités.

Avec un tel passif, l'intégration sur le marché du travail relève souvent de la gageure. Pour celles qui sont tout de même parvenues à décrocher un emploi, reste la question des conditions de travail. Souvent, ces personnes nécessitent des solutions sur mesure. De l'accès aux bâtiments à l'adaptation des outils de travail, là aussi, de nombreux progrès restent à faire.

Consciente de cette réalité, l'Agence européenne pour le développement de l'éducation des élèves à besoins spécifiques s'est fixé comme objectifs l'amélioration de la qualité des politiques éducatives et des pratiques dans le domaine de l'enseignement spécial, pour que les enfants et les jeunes souffrant de handicaps bénéficient d'opportunités égales aux autres.

Pour ce faire, elle a tissé un réseau européen de collaboration et d'information dans le secteur de la pédagogie spécialisée, dont le centre nerveux est le site internet www.european-agency.org. Ce site, dont le succès se confirme au fil des années (4 000 visiteurs environ s'y connectent par jour) propose aux praticiens, aux chercheurs et aux responsables politiques de précieuses informations sur la manière dont diverses problématiques (transition de l'école à l'emploi, modes de financement des établissements d'enseignement spécial, etc.) sont traitées en Europe.

Le site propose en outre une lettre d'information, un catalogue de publications avec des extraits et des versions en ligne de documents importants, un calendrier des manifestations ainsi que des aperçus nationaux des systèmes de formation relatifs à l'enseignement spécialisé dans les pays membres. En plus de son rôle d'information, l'Agence européenne pour le développement de l'éducation des élèves à besoins spécifiques organise des programmes d'échange pour les professionnels, des formations ainsi que de nombreux séminaires et conférences. Elle sera aussi particulièrement impliquée, en 2003, dans les manifestations organisées dans le cadre de l'Année européenne des personnes handicapées.



Contact

Ole Praem-Nielsen,
European Agency for Development in Special Needs Education
Teglgaardsparken 100
DK-5500 Middelfart
Tél: (45-64) 41 00 20
Fax: (45-64) 41 23 03
E-mail: opn@european-agency.org
Site internet: <http://www.european-agency.org>

(1) Eurostat estime que le pourcentage de personnes directement atteintes d'un handicap, sous une forme ou une autre, se situe entre 10 et 12% de la population dans la plupart des États membres, soit au total quelque 37 millions de personnes dont la moitié est en âge de travailler.

FR



L'apprentissage tout au long de la vie: pour en savoir plus...

Le site de la direction générale de l'éducation et de la culture de la Commission européenne contient une section spécifique consacrée à l'apprentissage tout au long de la vie.

Celui-ci reprend l'ensemble des textes légaux et des documents fondateurs. Outre ces documents de référence, cette section répond aux questions essentielles: qu'entend-on par éducation et formation tout au long de la vie? Que font la Commission européenne et les autres organisations pour soutenir l'éducation et la formation tout au long de la vie? Comment s'organise la coopération à l'échelle européenne? Cette section existe en cinq langues: français, anglais, allemand, italien et espagnol.

http://europa.eu.int/comm/education/III_fr.html



Coup d'œil sur l'éducation et la culture

Tous les deux mois, le bulletin d'information «en ligne» *Coup d'œil sur l'éducation et la culture*, offre un tour d'horizon des développements politiques, de la mise en œuvre des programmes, des événements clés et des publications dans tous les domaines couverts par la direction générale de l'éducation et de la culture.

Disponible en français, en anglais et en allemand sur le site:

http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/publ/news/index_en.html



«Europe et jeunesse, un nouvel élan»

La brochure *Europe et jeunesse, un nouvel élan* dresse un portrait très actuel des jeunes Européens, tout en donnant des éléments de réponses à leurs principales interrogations: comment trouver un emploi? Comment acquérir son autonomie financière? Comment faire valoir les expériences de vie que les systèmes d'éducation traditionnels ne reconnaissent pas formellement?

Cette brochure est téléchargeable au format pdf (en anglais ou français) sur le site de la direction générale de l'éducation et de la culture:

<http://europa.eu.int/comm/education/youth.html>