

Sommaire

1. Contexte	P.3
2. Environnement du projet	P.3
2.1. La DAREIC	P.3
2.2. Nature et objectifs du projet.	P.6
3-Genèse d'une coopération dans le domaine de l'éducation.	P.8
4. Une ambition pour l'Europe d'aujourd'hui : Devenir une référence internationale.	P.9
5. Une stratégie au service de cette ambition : La mobilité.	P.10
6. Les programmes structurels d'éducation et de formation.	P.12
7. La démarche qualité dans les projets de mobilité.	P.13
8. La Charte européenne de qualité pour la mobilité	P.14
9. Le programme d'éducation et de formation tout au long de la vie	P.16
10. Le Programme Leonardo da Vinci dans le détail.	P.18
10.1. Caractéristiques et publics cibles	P.19
10.2. L'action Leonardo Mobilité	P.21
10.3 Le processus de sélection	P.21
10.4. Le Certificat mobilité LEONARDO DA VINCI	P.22
10.5. L'évolution de Léonardo.	P.23
11. L'utilisation de Leonardo au niveau de l'académie de Besançon.	P.24
11.1 La DAREIC et le projet académique.	P.24
11.2 La situation de Léonardo dans l'académie.	P.25
11.3 Les perspectives d'amélioration en matière de gouvernance de la mobilité en FPI.	P.27

12. Une méthode pour améliorer la qualité.	P.28
12.1 Les outils d'amélioration de la qualité.	P.28
12.2. Méthode pour la améliorer la recherche des entreprises de placement.	P.28
12.3 Méthode pour améliorer la préparation des utilisateurs du programme.	P.29
13. Les résultats.	P.30
13.1. La recherche des entreprises de placement.	P.30
13.2. La préparation des utilisateurs du programme.	P.31
14. Conclusions sur le projet.	P.32
14.1. La nature des Objectifs.	P.32
14.2. La mise en œuvre et les difficultés rencontrées.	P.33
14.3. Les apports de cette expérience pour un étudiant de master deux.	P.36
Sitographie.	P.38
Bibliographie.	P.40
Annexes.	P.42

Annexe.1 : Tableau récapitulatif des conseils européens les plus marquants en matière d'éducation et de formation.

Annexe.2. Charte européenne de qualité pour la mobilité

Annexe.3. Communiqué de Maastricht sur les priorités pour l'enseignement professionnel

Annexe.4. Communiqué d'Helsinki sur les priorités pour l'enseignement professionnel

Annexe.5. Communiqué de Bordeaux sur les priorités pour l'enseignement professionnel

Annexe.6. Questionnaire pour enseignants ayant participé à un placement à l'étranger dans le cadre du programme de mobilité Leonardo Da Vinci.

Annexe.7. Questionnaire pour élèves ayant bénéficié d'un placement à l'étranger dans le cadre du programme de mobilité Leonardo Da Vinci.

Annexe.8. Tableau utilisé pour la synthèse des pratiques utilisées dans les lycées professionnels de l'académie en matière de préparation à la mobilité.

1. Contexte.

Dans le cadre du Master 2 « Sciences du langage-métiers du FLE » de l'Université de Franche-Comté, dispensé au Centre de Linguistique appliquée (CLA) de Besançon, il est prévu dans l'offre de cette formation de permettre aux étudiants déjà insérés professionnellement de compléter un cursus par l'approfondissement de connaissances, de compétences et de réflexions sur des pratiques d'ingénierie de la formation. Un des volets de cette offre concerne la réalisation d'un projet au cours d'un stage dans un établissement ou une institution qui utilise les techniques de l'ingénierie linguistique et éducative. Cette période a pour objectif la rédaction d'un rapport de stage et d'un mémoire professionnel qui peut être un curriculum de formation, une étude de faisabilité, d'un dispositif de formation ou encore l'expertise d'un dispositif existant afin de proposer des solutions d'amélioration de sa qualité. C'est ce dernier aspect que j'ai choisi de travailler en acceptant l'offre de la Délégation académique aux relations européennes, internationales, et à la coopération du rectorat de Besançon (DAREIC).

2. Environnement et objectifs du projet

2.1. La DAREIC

Cette division des services académiques est définie dans le B.O1 N°5 du 31 janvier 2002 : Créées en septembre 1997, les délégations académiques aux relations européennes, internationales et à la coopération sont, dans les académies, les services ressources en charge du développement, du pilotage et de l'assistance aux actions d'ouverture internationale. Ainsi chaque recteur construit une politique internationale de l'académie qui permet, en fonction de ses choix prioritaires et des particularités locales, la mise en oeuvre des différentes mesures décidées en faveur de l'ouverture internationale du système éducatif : renforcement et diversification de l'enseignement des langues vivantes, évolution d'une mission de coopération internationale à chaque école et établissement, encouragement de la mobilité...Il importe par conséquent que chaque académie inscrive davantage son action dans un environnement qui dépasse le cadre national et qu'elle participe donc, en accord

avec ses priorités, à la construction européenne, à l'aide au développement, à la diffusion du modèle d'éducation français. Il appartient au recteur d'articuler sa stratégie d'ouverture internationale avec les priorités qui fédèrent son action au bénéfice de l'ensemble de son projet académique. La déclinaison spécifique à l'académie de cette stratégie d'ouverture internationale sera traduite dans son contrat avec l'administration centrale du ministère.

Pour favoriser ces actions, chaque académie dispose d'un délégué académique aux relations internationales et à la coopération (DAREIC), désigné et mis en place par les recteurs d'académie conformément à la circulaire n°97-105 du 5 mai 1997. Le délégué académique aux relations internationales et à la coopération est chargé du pilotage des actions d'ouverture internationale au sein de son académie et de la mise en synergie des acteurs concernés.

Ses fonctions principales, telles que définies par l'accord de Bern, couvrent les domaines suivants ¹ :

- **Pilotage** du volet « ouverture internationale » du projet académique en lien avec l'offre de formation linguistique
- **Information** : veille et alerte documentaire, sélection, ventilation ciblée d'informations site DAREIC et établissements
- **Représentation** du recteur au sein de diverses instances de pilotage et conseils d'administration (CLA, Région, DRJS etc.)
- **Animation** autour d'événements à fort potentiel européen et international (ex : PFUE)
- **Coordination** du réseau des correspondants de bassin pour les relations internationales
- **Expertise et accompagnement méthodologique** : volet international des contrats d'objectif et actions internationales des établissements
- **Évaluation** de l'action académique dans le champ international (production d'indicateurs alimentant le rapport annuel de performance académique)
- **Formation** continue dans le cadre des dispositifs locaux (PAF des personnels d'encadrement et d'enseignement)

¹ Source : Site de la Dareic du rectorat de Besançon.

Dans son rôle d'information, Il recueille et diffuse les orientations ministérielles et les priorités rectorales. Actuellement, dans l'esprit des directives du conseil Européen de Lisbonne (Mars 2000), l'objectif premier est de promouvoir, grâce au volet « ouverture internationale » de chaque académie, à titre individuel ou en groupe, l'expérience de la mobilité à l'échelle européenne et internationale (échanges, poursuite d'études, stages, formation continue des personnels). Le DAREIC doit donc, à ce titre, expliciter les procédures à suivre pour participer largement aux programmes bilatéraux et communautaires.

En tant qu'expert, il lui revient également :de participer à la conception et à la conduite de projets académiques, réalisés avec l'aide des programmes de mobilité la direction générale de l'éducation et de la culture de la commission Européenne de Bruxelles; et d'être associé, en tant que de besoin, à la préparation et au suivi des dossiers financés sur les fonds structurels ; L'inspection générale de l'éducation nationale considère que l'accroissement du nombre de participants à ces actions de mobilité est la clé qui permettra d'atteindre les objectifs de l'ouverture internationale au service des élèves dans le domaine de l'apprentissage des langues étrangères, et de l'apprentissage de la citoyenneté européenne :

- *« L'IGEN met en avant l'intérêt de tels partenariats scolaires internationaux, qui constituent un extraordinaire levier pour donner du sens à l'apprentissage des langues en milieu scolaire. Il est en effet ressorti d'une enquête que les élèves associaient d'abord la motivation pour l'apprentissage d'une langue étrangère au contact direct avec les locuteurs natifs, soit lors de séjours ou d'échanges, soit à l'occasion de projets communs. Par ailleurs, la pédagogie de projet, reprise dans la terminologie du cadre européen de référence pour les langues sous l'appellation de « démarches actionnelles » va dans le même sens. »²*

Dans le domaine de l'expertise et de l'accompagnement méthodologique, ses objectifs principaux sont donc de

² Extrait du rapport 2007 de l'Inspection générale de l'éducation nationale.

- contribuer à l'accroissement et à l'amélioration des actions internationales des établissements scolaires.
- développer le conseil et la formation au bénéfice des personnels d'encadrement et des équipes pédagogiques dans le montage de projets éducatifs à dimension internationale.

Il a également pour mission de « *veiller aussi au meilleur ancrage possible de l'action internationale dans chacun des piliers du socle commun de compétences et de connaissances, participant ainsi directement à l'amélioration de la réussite scolaire et permettant à l'école de jouer son rôle d'ascenseur social* ». ³

2.2. Nature et objectifs du projet.

C'est dans le but de contribuer à l'atteinte de ces objectifs dans le domaine de l'expertise et de l'accompagnement méthodologique que la DAREIC de Besançon est à l'initiative d'une fonction unique, intitulée recherche et action, qui permet d'appliquer la démarche qualité à la création d'outils d'aide aux porteurs de projet de mobilité, et dans le cadre de laquelle Jean-Paul Tarby, DAREIC pour le rectorat de Besançon accompagne le travail d'étudiant de Master deux dans le domaine de l'ingénierie des formations. C'est dans ce contexte qu'il m'a confié ce projet dont la finalité est de contribuer à l'augmentation du nombre de bénéficiaires des programmes de mobilité au niveau de la formation professionnelle. Dans ces filières, les actions de mobilité consistent essentiellement en une période de formation dans une entreprise étrangère, Les dispositifs communautaires permettant la réalisation de placements en entreprise à l'étranger sont

- Le programme **Leonardo**-mobilité (élèves)
- Le programme **Erasmus** BTS (étudiants)

C'est en effet dans ce domaine, et plus particulièrement au niveau de la formation professionnelle initiale (FPI : élèves de bac professionnel), donc dans l'utilisation du programme Leonardo da Vinci que la progression du nombre de projets, et donc de bénéficiaires est la plus lente. Le principal frein à l'augmentation

³ Extrait de la circulaire ADMINISTRATION ACADÉMIQUE figurant au B.O DU 27-4-2007.

des projets, défini par des professeurs de lycées professionnels de l'académie, est la difficulté de trouver des entreprises, particulièrement au Royaume-Uni qui acceptent de prendre des jeunes en stage, et de préparer ces élèves issus des filières professionnelles à cette mobilité.

L'objectif de ce travail est donc, de proposer aux porteurs de projets de mobilité une aide méthodologique, c'est à dire, quelques :

outils⁴ au service d'une démarche⁵ qualité dans la préparation ainsi que dans l'aide à la recherche de placement des jeunes de niveau 4 et 5 en période de stage au Royaume uni.

Ma formation d'angliciste conjuguée à une expérience de l'enseignement dans le second degré et dans des sections de BTS m'a amené, ainsi que mon tuteur de structure d'accueil, à la conclusion que je pourrais dans le cadre du projet de master ingénierie de la formation me pencher sur cette question afin de proposer des solutions d'amélioration de cette phase préparatoire à la mobilité, plus particulièrement adaptées à des projets de placement dans des entreprises du Royaume-Uni.

Cet objectif va tout à fait dans le sens des directives communautaires (Charte européenne de qualité pour la mobilité) qui relayées par les agences nationales mettent l'accent sur la qualité des placements en entreprise : Le BO spécial du 29 Mars 2000 stipule que « *les périodes en entreprise trouvent leur sens lorsqu'elles sont précédé d'une préparation au sein de l'établissement et dans l'entreprise, accompagnées d'un suivi par l'équipe pédagogique pendant chaque période et conclues par une exploitation pédagogique des expériences rencontrées par les élèves.* »

Articulée à l'innovation, **l'approche qualité** est en effet au cœur du programme Leonardo da Vinci, comme des autres dispositifs de mobilité européens, ainsi que le montre l'historique de la construction de l'espace éducatif européen qui suit.

⁴ Outil : aide ponctuelle et matérielle que l'on utilise ou une fonction précise à certains moments de la démarche.

⁵ Démarche : Au sens strict de la méthode, c'est un cheminement, une succession ordonnée d'étapes, donc un processus.

3. Genèse d'une coopération dans le domaine de l'éducation.

La volonté de se doter d'une politique commune dans le domaine de l'éducation est issue de l'ambition des pays appartenant à l'espace économique européen de le transformer en une véritable communauté possédant une identité culturelle et dans laquelle les citoyens européens pourront se reconnaître. Depuis la création du conseil de l'Europe en 1949, cette volonté est apparue de plus en plus précisément à chaque étape de la construction européenne. En effet si la communauté instituée par le traité de Rome le 25 mars 1957 ne repose en principe que sur des fondements économiques, les articles 118 et 128 jettent tout de même les bases d'une politique commune dans le domaine de la formation professionnelle. C'est, en outre, à partir de l'article 128 que le Conseil établit en 1963 les dix principes généraux d'une politique commune dans le domaine éducatif.

Cette politique s'est poursuivie et amplifiée dans les années 70 et 80 avec la mise en place de programmes d'échange et de coopération qui culmine avec la signature de l'acte unique européen et l'adoption par le conseil des ministres de l'éducation du programme *Erasmus (1987)* : Ce programme permet à des étudiants de suivre un cursus, de trois à douze mois, dans une université ou dans un établissement d'enseignement supérieur d'un autre état participant, le temps passé à l'étranger étant pleinement reconnu dans l'université d'origine.

En 1992, avec la signature du traité de Maastricht, un pas de plus dans le domaine de la coopération éducative est franchi. En effet, même si l'union Européenne n'agit pas de manière directe, afin de préserver la subsidiarité des états en matière de choix éducatifs, le traité comportait un chapitre : « éducation, formation professionnelle et jeunesse » qui faisait entrer ces domaines dans le champ de compétence de la communauté.

Depuis lors, la communauté n'a cessé de favoriser la coopération entre les états membres, et de soutenir la construction d'un espace européen de l'éducation et de la formation, en encourageant les projets de mobilité des étudiants et des

professionnels, et les échanges de « bonnes pratiques ». Il s'agit de ce que l'on a nommé la méthode ouverte de coopération (M.O.C).

Afin de continuer à respecter le principe de subsidiarité, les instances communautaires n'ont pas créé pas de véritable système d'éducation européen, mais ont établi une tutelle supranationale qui gère toute une série de programmes d'aide au financement de ces actions de mobilité, comme le programme Socrates, Leonardo et Jeunesse (mobilité et coopération dans le champ de l'éducation non formelle) créé en 1995.

Enfin, en 1999 la **Déclaration** commune des ministres européens de l'éducation réunis à **Bologne**, le 19 juin 1999, jette les bases d'un espace européen de l'enseignement supérieur.

4. Une ambition pour l'Europe d'aujourd'hui : Devenir une référence internationale.

Afin de faire face aux nouveaux défis de la mondialisation et d'une économie fondée sur la connaissance, **le conseil européen de Lisbonne** en Mars 2000 a défini un nouvel objectif communautaire en matière d'éducation et de formation : l'Union devait d'ici à 2010 « *devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* ». Cette ambition est complétée au **conseil de Barcelone** en 2002 où la communauté s'est donnée comme objectifs supplémentaires de

« faire de ses systèmes d'enseignement et de formation » d'ici 2010 « une référence de qualité mondiale » et de « promouvoir les qualifications et la mobilité dans l'Union européenne ».

Cette ligne de conduite est réaffirmée lors de nombreux conseils européens, tout d'abord à Copenhague en 2002, puis à Bruxelles en 2003, à Maastricht (2004), à Helsinki en 2006, et enfin à Bordeaux en 2008⁶ : L'ouverture de l'espace européen de l'éducation et de la formation est désormais reconnu comme un domaine prioritaire de la stratégie de Lisbonne. La volonté du conseil de l'Europe en favorisant

⁶ Voir en annexe, la liste des conseils européens et de leurs recommandations les plus importantes dans ce domaine.

ce positionnement international va bien au-delà du développement de l'emploi ou de l'économie en général, elle est de participer à la transformation des membres de la communauté en véritables « citoyens européens » partageant des valeurs fondamentales de tolérance et de respect de la diversité culturelle et linguistique.

Cette volonté institutionnelle d'encouragement à la mobilité est largement relayée au niveau national notamment par le ministère de l'éducation qui montre sa détermination à appliquer les mesures définies par le conseil de l'Europe. Ainsi trouve-t-on dans de nombreuses circulaires, de nombreux rapports⁷, dans des textes officiels, textes de loi d'orientation ou des circulaires de rentrées du ministre de l'éducation nationale, des écrits incitant les établissements et les enseignants à mettre en place des projets d'ouverture internationale.

5. Une stratégie au service de cette ambition : La mobilité.

La meilleure manière de développer ce sentiment d'appartenance à une même communauté, non plus seulement économique, mais culturelle, linguistique, et axiologique est d'aller à la rencontre de l'autre, de le découvrir dans son environnement, et par conséquent d'être mobile. Ce sont les diverses formes de partenariats entre les organismes d'éducation, et surtout la mobilité européenne des jeunes en formation qui permettront d'atteindre les objectifs fixés à Lisbonne en 2000.

Les conclusions du Conseil de Bruxelles du 23 mai 2008 insistent sur l'acquisition des compétences interculturelles car la bonne maîtrise des formes linguistiques ne suffit pas à la communication. En effet, les structures formelles d'une langue ne sont qu'un vecteur et ne représentent que la surface visible et émergente de la communication. La transmission d'un message n'est jamais neutre : toute situation de communication est une situation où l'intention et les représentations des émetteurs et des récepteurs conditionnent la diffusion et l'interprétation du message. Il peut y avoir, par exemple, des évidences non partagées, des normes et des valeurs divergentes. Les visions du monde s'affrontent et la rencontre avec l'autre est alors la rencontre avec l'étranger, l'étrange.

⁷ rapport Thélot, rapport de l'IGN, rapport Legendre pour le sénat...

Dans ce cas, la compréhension se transforme en malentendu ou en incompréhension, d'où l'importance d'acquérir ces connaissances sur les manières de voir, de sentir, de percevoir, de penser, de s'exprimer, de réagir, des modes de vie, des croyances, des réalisations, des us et coutumes, des traditions, des institutions, des normes, des valeurs, des mœurs, des loisirs et des aspirations de votre interlocuteur. (*Dictionnaire actuel de l'éducation*, Larousse, 1988). C'est ce que nous enseigne la sociolinguistique, à l'origine de la perspective actionnelle dans l'enseignement des langues, c'est-à-dire un apprentissage en contexte le plus authentique possible, et en action.

C'est pourquoi les conclusions du conseil, évoquées précédemment, soulignent la contribution de la mobilité à l'acquisition de ces compétences, et insiste sur la mobilité des jeunes en Europe, participant du principe de libre circulation garanti à tout citoyen européen, placée au coeur de la coopération européenne en matière d'éducation et de formation, formelle, informelle ou non formelle, et enjeu crucial pour l'Europe de la connaissance. Elle constitue un outil important pour:

- forger le sentiment d'appartenance européenne,
- favoriser l'insertion sociale et professionnelle,
- garantir la compétitivité de l'économie européenne dans un environnement mondialisé.

Il est donc capital de trouver les moyens de cette mobilité, car selon le principe d'équité, l'opportunité d'aller à la rencontre des autres européens doit pouvoir profiter au plus grand nombre, dans le respect de l'égalité des chances. Etudier, faire un stage ou se former dans un autre pays européens doit être accessible à tous les jeunes en formation ; ce qui inclut les jeunes ayant choisi la filière professionnelle qui souffre encore trop souvent d'un déficit d'image dans notre pays. L'effort pour accroître la mobilité des jeunes en formation professionnelle initiale reste en outre, une priorité du conseil européen. C'est un processus qui fut initié à Copenhague en 2002 et fit l'objet de communiqués à Maastricht en 2004, à Helsinki en 2006, et enfin à Bordeaux en 2008.

Grâce au développement de la coopération entre les divers acteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle, Les partenaires communautaires

s'efforcent actuellement, de mettre en place des diplômes européens communs. Les périodes de formation intégrées aux différents cursus dans des entreprises européennes s'engageant à respecter une charte qualité commune sont des éléments capitaux de la construction de l'espace européen d'éducation et de formation. A l'issue de ces stages, les jeunes, riches de leur expérience à l'étranger reconnue à sa juste valeur, sont plus aptes à s'insérer sur le marché de l'emploi au niveau européen. Les conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des états membres, réunis au sein du Conseil le 21 novembre 2008, concernant la mobilité des jeunes soulignent le fait que les possibilités de mobilité dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels devraient être augmentées de manière conséquente. C'est pourquoi nous avons choisi nous intéresser dans ce mémoire, à l'amélioration de cet aspect particulier de la mobilité.

6. Les programmes structurels d'éducation et de formation.

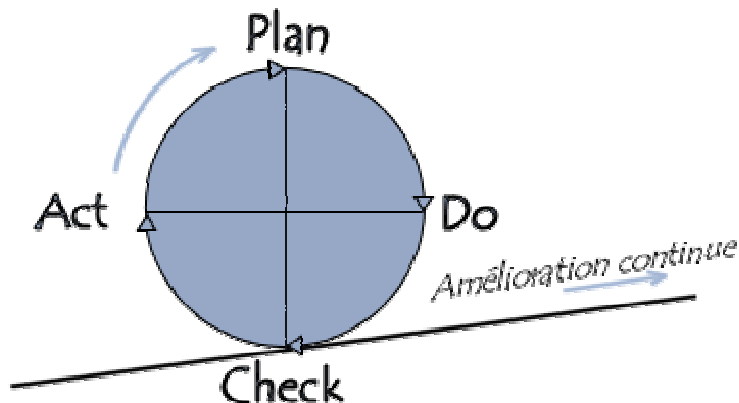
Ainsi que nous l'avons déjà évoqué, cette volonté d'améliorer la mobilité et les échanges de bonnes pratiques s'est traduite au niveau communautaire, par la mise en place d'un certain nombre de programmes structurels d'éducation et de formation, initiée par la création d' Erasmus en 87 puis par *Comenius* (enseignement scolaire) , *Grundtvig* (formation continue pour adulte), *Lingua* (promotion de l'apprentissage des langues) et *Minerva* (encouragement à l'utilisation des TIC). Leur multiplication a conduit l'Union Européenne à les regrouper lors de la seconde période de programmation (1994 / 1999) dans un programme commun nommé : *Socrates*, et à créer un nouveau programme : *Léonardo da Vinci*, qui a permis de soutenir et de dynamiser, la formation professionnelle et continue.

Lors de la période 2000 / 2006 : *Socrates et Leonardo* ont encore évolué et ont permis une coopération active entre les états Européens au niveau éducatif. Puis, pour la phase de programmation : 2007 / 2013, ils ont été intégrés à un nouveau programme élaboré en 2006 par le parlement et le conseil Européen intitulé : « *éducation et formation tout au long de la vie* » (*EFTLV*) dont l'objectif est, conformément à la stratégie de Lisbonne, confirmée et renforcée à Barcelone de « *faire des systèmes d'éducation et de formation européens une référence de qualité mondiale* ».

7. La démarche qualité dans les projets de mobilité.

Le mot clé de l'objectif général du programme éducation et formation tout au long de la vie : « *faire des systèmes d'éducation et de formation européens une référence de qualité mondiale* » est le mot « qualité ». La démarche qualité est un concept issu de l'industrie qui a été développé à l'origine par le statisticien américain Walter Shewhart dans les années 1930. Il a été repris efficacement dans les années '50 par une autorité en statistiques et management de la qualité, Edwards Deming.

L'un des principes de base de la qualité, telle que définie par Deming, est la prévention et l'amélioration permanente. Cela signifie que la qualité est un projet sans fin dont le but est de prendre en compte les dysfonctionnements le plus en amont possible. Ainsi la qualité peut être représentée par un cycle d'actions correctives et préventives, appelé «**roue de Deming**» :



Ce cycle, représenté dans la roue de Deming, est nommé **modèle PDCA**, afin de désigner les quatre temps suivants :

- «**Plan**» (Planifier) : il s'agit de définir les objectifs à atteindre et de planifier la mise en oeuvre d'actions,
- «**Do**» (Mettre en place) : il s'agit de la mise en oeuvre des actions,
- «**Check**» (Contrôler) : cette phase consiste à vérifier l'atteinte des objectifs fixés,
- «**Act**» (Agir) : en fonction des résultats de la phase précédente il convient de prendre des mesures préventives et correctives.

Ce concept fut ensuite appliqué à bien d'autres domaines dont celui de l'éducation et de la formation, et par conséquent aux différents programmes d'encouragement à la mobilité qui le composent.

En clair, tout projet de mobilité élaboré dans une démarche qualité devrait exposer de manière explicite les actions entreprises à chaque étape du PDCA.

8. La Charte européenne de qualité pour la mobilité

En cohérence avec les objectifs du programme éducation formation tout au long de la vie, et pour réaffirmer cette orientation qualitative, le conseil Européen a élaboré et publié au Journal officiel L 394 du 30.12.2006 : La Charte européenne de qualité⁸ pour la mobilité, définie ainsi :

« La Charte européenne de qualité pour la mobilité constitue le document de référence qualitatif des séjours d'éducation et de formation à l'étranger. Elle complète d'un point de vue qualitatif la recommandation relative à la mobilité des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs de 2001 dont elle partage le champ d'application. La Charte s'adresse aux États membres, en particulier aux organisations responsables des séjours à l'étranger, en dégagant des orientations concernant les modalités de la mobilité des participants, jeunes ou adultes, à des fins d'apprentissage et à d'autres fins, comme l'évolution professionnelle, afin de favoriser leur développement personnel et professionnel. En impliquant davantage les parties prenantes, elle vise également l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation. Elle devrait contribuer à faire en sorte que les participants à la mobilité vivent une expérience toujours plus positive, tant dans le pays d'accueil que dans leur pays d'origine, à leur retour, et que les échanges en matière d'éducation et de formation s'intensifient et s'approfondissent ».

Les grandes orientations de la charte consistent en **dix principes** dont la mise en œuvre repose sur une base volontaire et flexible dans le sens où elle peut être adaptée selon la nature et les caractéristiques propres à chaque séjour. Ces principes sont :

⁸ Voir le détail de la Charte en Annexe.

1. **l'orientation et l'information** : l'accès à des sources fiables et claires d'orientation et d'information sur les possibilités de mobilité et leurs conditions, y compris sur la Charte et les rôles des organisations d'envoi et d'accueil, doit être garanti à chaque candidat ;
2. **un plan d'éducation et de formation** : ce plan est établi et signé par les organisations d'envoi et d'accueil et les participants avant tout séjour à des fins d'éducation ou de formation. Ce plan doit décrire les objectifs et les résultats escomptés, les moyens d'y parvenir et l'évaluation ; il doit également prendre en considération les problèmes de réinsertion ;
3. **la personnalisation** : la mobilité doit correspondre aux parcours d'apprentissage personnels, aux compétences et à la motivation des participants ainsi que les valoriser et les compléter ;
4. **la préparation générale** : les participants devraient bénéficier d'une préparation générale adaptée aux besoins spécifiques avant de partir. Elle devrait porter sur des aspects linguistiques, pédagogiques, juridiques, culturels ou financiers ;
5. **les aspects linguistiques** : ils contribuent à renforcer l'efficacité de l'apprentissage, la communication interculturelle et la compréhension de la culture du pays d'accueil. Devraient donc être pris en compte une évaluation linguistique avant le départ et la possibilité de suivre des cours dans la langue du pays d'accueil et/ou de l'enseignement ainsi qu'un soutien et des conseils linguistiques dans le pays d'accueil ; **l'appui logistique** : apporté aux participants, il pourrait inclure la communication d'informations et l'octroi d'une aide pour les modalités de voyages, l'assurance, la portabilité des subventions et des prêts publics, les permis de séjour ou de travail, la sécurité sociale et d'autres aspects pratiques ;
6. **le tutorat** : l'organisation d'accueil devrait prévoir un tutorat afin d'apporter conseils et aide aux participants tout au long du séjour, y compris pour leur intégration ;
7. **la reconnaissance** : pour toute période d'études ou de stage à l'étranger qui fait partie intégrante d'un programme d'études ou de formation officiel, le plan d'éducation et de formation doit le mentionner et les participants devraient bénéficier d'une aide pour la reconnaissance et l'homologation adaptées. Pour les autres formes de mobilité, notamment dans le cadre de l'éducation et de la

formation non formelles, l'attestation par un document approprié, comme Europass , est nécessaire.

8. **la réintégration et l'évaluation** : à leur retour dans leur pays d'origine, les participants devraient recevoir des conseils sur la manière de tirer parti des compétences acquises au cours de leur séjour, voire une aide à la réintégration dans le cas de séjours de longue durée. L'évaluation concernant l'expérience accumulée doit permettre de déterminer si les objectifs du plan d'éducation et de formation ont été atteints ;
9. **les engagements et les responsabilités** : les responsabilités découlant des critères de qualité ci-énumérés doivent être convenues et être, en particulier, consignées par écrit par l'ensemble des partenaires (organisations d'envoi et d'accueil et participants).

Dans les principes de cette charte, on retrouve, à l'évidence, les quatre étapes du PDCA avec toutefois une forte prépondérance pour les recommandations concernant la planification : Les n°1 ; 2 ; 3 ; 4.5 ; et également la n°10. Ceci va dans le sens de notre perception et confirme l'importance de la préparation dans la réussite des projets de mobilité, d'où l'objectif de ce mémoire qui est de contribuer à l'amélioration de cette phase.

9. Le programme d'éducation et de formation tout au long de la vie

Les différents programmes concernés par cette orientation qualitative et qui font désormais partie du programme *d'éducation et de formation tout au long de la vie* (EFTLV) sont les suivants :

- **Erasmus** qui finance les actions de mobilité des étudiants et les partenariats universitaires et dont bénéficient quelques 150 000 étudiants chaque année avec l'objectif d'atteindre le seuil de trois millions de personnes ayant participé à la mobilité d'ici 2012. 22 000 jeunes français bénéficient de bourses Erasmus chaque année. Dans sa version actuelle, il s'ouvre également aux stages en entreprises à l'étranger pour les formations professionnelles de l'enseignement supérieur.

- **Grundtvig** qui finance des programmes d'éducation pour les adultes, en particulier sous la forme de partenariats, de réseaux et d'échanges transnationaux et vise à soutenir la mobilité de 7 000 adultes d'ici 2013.
- **Comenius** qui soutient la coopération entre les écoles et les enseignants avec l'objectif d'inclure au moins trois millions d'élèves dans les activités éducatives conjointes du programme.
- Le **programme Jean Monnet** qui porte spécifiquement sur les questions d'intégration européenne dans la sphère universitaire et apporte un soutien aux établissements et associations agissant dans le domaine de l'éducation et de la formation sur le plan européen.
- Le **programme transversal** qui concerne les activités qui dépassent les limites des programmes sectoriels avec l'objectif de promouvoir la coopération européenne dans des domaines qui recouvrent au moins deux programmes sectoriels. Il recouvre quatre activités clés dans le domaine de l'éducation et de la formation : la coopération et l'innovation politiques, la promotion de l'apprentissage des langues, le développement d'un contenu, de services, de pédagogies et de pratiques innovants fondés sur les TIC, la diffusion et l'exploitation des résultats d'actions relevant de ce programme ou des programmes antérieurs ainsi que l'échange de bonnes pratiques.

Et enfin **Leonardo da Vinci** qui vise à soutenir la formation professionnelle et a pour objectif d'augmenter les stages en entreprises à 80 000 par an d'ici 2013. Grâce au programme Leonardo da Vinci, 7000 jeunes français profitent chaque année de stages en Europe. Le nombre de projets reçus et traités en 2009 par *l'Agence Europe Education Formation France* est en augmentation de 10% par rapport à l'an dernier, ils sont ventilés comme suit :

- 280 projets de formation professionnelle initiale – public scolaire – FPIs
- 30 projets de formation professionnelle initiale – public apprenti – FPIa
- 86 projets pour les personnes disponibles sur le marché du travail - PMT
- 27 projets destinés aux professionnels de l'enseignement et de la formation professionnels – PROEFP
- Soit un total de 423 projets auxquels s'ajoutent pour la première année, 76 demandes de certificats qui seront attribués aux projets d'excellence.

Puisque l'objectif de notre étude est de proposer une contribution à l'amélioration de la mobilité des jeunes en formation professionnelle initiale, c'est donc sur le programme **Leonardo da Vinci** que nous allons nous concentrer, avec quelques incursions dans le programme **Erasmus** en qui concerne les BTS. Cet objectif est plus que jamais d'actualité aujourd'hui, car l'on peut lire sur le site de l'agence Europe Education Formation France - Agence - Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV), que l'une des actions prioritaires pour 2009 du programme **éducation et formation 2010** est : « *d'améliorer la qualité et l'attractivité de l'enseignement et la formation professionnelles en réalisant les priorités du processus de Copenhague au niveau national* ».

10. Le Programme Leonardo da Vinci dans le détail.

Le programme Leonardo da Vinci est un programme d'action communautaire (PAC) en matière de formation professionnelle, fondé par une décision du Conseil Européen. Ses axes de travail prioritaires sont la

- **La mobilité** : Il permet la mobilité des personnes désireuses d'acquérir une expérience professionnelle en Europe.
- **Les partenariats et les réseaux thématiques** : Ils facilitent les échanges de bonnes pratiques entre les responsables de formation et les entreprises d'accueil.
- **Les projets d'ingénierie** : Ils visent le transfert et le développement de l'innovation et constituent aussi des leviers de choix pour mettre en place de nouveaux outils et méthodes de formation, afin d'étendre leur application au niveau européen. (projets pilotes)

Les objectifs du programme LDV au niveau communautaire, et au niveau national sont résumés dans le tableau qui suit

LEONARDO DA VINCI

Priorités européennes	Priorités nationales
<ul style="list-style-type: none"> - promouvoir l'apprentissage des langues et la diversité linguistique - accroître la confiance mutuelle entre les systèmes d'éducation et de formation par le développement de la transparence et de la qualité - développer la formation continue des enseignants et des formateurs - promouvoir l'apprentissage par les TIC - contribuer à la mise en œuvre d'un système de transfert de crédits (ECVET) - développer des solutions européennes à la validation des acquis des apprentissages non formels 	<ul style="list-style-type: none"> - inciter les élèves de l'enseignement professionnel initial, voire les élèves de collège engagés dans un parcours de découverte professionnelle, à faire leur stage en entreprise dans un pays européen - permettre à un plus grand nombre d'apprentis d'effectuer un stage situé dans un autre pays européen - professionnaliser les acteurs de la formation dans le domaine des langues, des TICE, et dans les divers champs professionnels, afin de préparer la relève des prochaines années - encourager la mobilité des publics adultes de la formation continue et améliorer la qualité des services qui leur sont destinés

Ce travail, dont le but est d'accroître le nombre d'élèves de l'enseignement professionnel initial engagés dans un national du programme, et concerne, en premier lieu, l'action mobilité. Dans l'optique d'améliorer cet aspect, nous serons toutefois appelés à évoquer les autres axes du programme.

10.1. Caractéristiques et publics cibles

Ils s'adresse aux lycéens, apprentis, formateurs, salariés en formation, entreprises et tous types d'organismes, publics ou privés, acteurs de la formation professionnelle, mais, C'est plus particulièrement sur son utilisation au niveau des

apprentis et des lycéens de la formation professionnelle initiale que nous nous concentrerons dans cette étude.

Les apprentis jusqu'au niveau Bac (niveau IV de formation) peuvent obtenir une bourse Leonardo grâce aux projets de mobilité pour le public en Formation Professionnelle Initiale (FPI apprentis) et ainsi effectuer leur stage pratique dans un pays européen. Selon l'arrêté du 2 février 2009, l'apprenti, son employeur français ainsi que l'entreprise d'accueil en stage Leonardo signeront la convention organisant la mise à disposition de l'apprenti travaillant en France auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne.

Les élèves de la formation professionnelle initiale (FPI scolaires) jusqu'au niveau Bac (niveau IV de formation, y compris les élèves qui préparent une mention complémentaire Bac+1) et les collégiens peuvent réaliser un stage Leonardo dans un pays européen.

Tout stagiaire Leonardo est sous convention de stage durant sa période de mobilité. La durée des stages doit être comprise entre 2 et 39 semaines, mais en règle générale elles est de quatre semaines pour les lycéens, cette mobilité s'effectue à l'initiative des établissements d'enseignement et de formation et sous leur contrôle. La période de mobilité à l'étranger est le plus souvent reconnue comme partie intégrante du cursus de formation, les sections européennes notamment favorisent le départ en mobilité Leonardo de nombreux lycéens.

La mobilité Leonardo vise à renforcer la coopération entre le monde de l'entreprise et celui de la formation et s'inscrit dans le cadre des trois objectifs généraux du programme Leonardo da Vinci :

- Favoriser l'acquisition et l'utilisation de connaissances, de compétences et de qualifications
- Améliorer la qualité et l'innovation dans les systèmes et les pratiques d'éducation et de formation professionnels
- Améliorer l'attrait de l'enseignement et de la formation professionnels et favoriser la mobilité.

10.2. L'action Leonardo Mobilité.

Les projets de mobilité Leonardo doivent faire l'objet d'une candidature déposée à date fixe, et s'inscrivant dans les priorités définies par le texte de l'appel à propositions. Les demandes de *certificat mobilité Leonardo* se font simultanément au dépôt d'un projet de mobilité. Les projets doivent s'inscrire dans les priorités politiques définies au niveau européen en matière de formation professionnelle. Il s'agit d'atteindre les objectifs fixés à Lisbonne et à Barcelone pour 2010 et de faire ainsi de nos systèmes d'éducation et de formations professionnelles une référence de qualité mondiale. Le cadre stratégique du programme Leonardo da Vinci reste le **processus de Copenhague** (2002), actualisé par le communiqué de **Maastricht** (2004), par le communiqué d'**Helsinki** (2006) et, plus récemment par le communiqué de **Bordeaux** (2008)⁹. Ce processus s'est donné pour objectif de coordonner les politiques de formation professionnelle au niveau européen : attrait, qualité, efficacité des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle, amélioration de la transparence, de l'information et des systèmes d'orientation, reconnaissance des compétences et des certifications et renforcement de la dimension européenne.

L'action "Mobilité" se trouve au cœur du développement de la politique d'enseignement et de formation professionnels, et contribue à l'établissement d'un marché du travail européen, à la libre circulation des travailleurs et des citoyens, ainsi qu'à une meilleure connaissance et transparence des compétences au-delà des frontières.

10.3 Le processus de sélection

Les promoteurs de projets issus d'établissements du second degré relevant de l'Education nationale doivent en adresser un exemplaire pour avis au rectorat de leur académie, par la voie hiérarchique. Suite à ce dépôt le projet va subir un processus de sélection en trois phases : tout d'abord l'agence **Europe-Education-**

⁹ Voir le détail des communiqués en annexes.

Formation France procède à la vérification de critères formels d'éligibilité des candidatures, ensuite, les propositions sont soumises à une évaluation par des évaluateurs externes indépendants, et enfin, sur la base de ces résultats d'évaluation, un Comité National d'Evaluation se réunit afin d'arrêter une liste de projets sélectionnés. Les résultats sont ensuite diffusés sur le site Internet de l'agence, et le promoteur reçoit le contrat et ses annexes (Montant et règles de fonctionnement des financements de mobilité Leonardo da Vinci, Rapport d'étape, Rapport final, Modèles de conventions et de rapports de stage).

Dans le cadre de l'appel à propositions 2008-2010, la priorité porte sur l'amélioration de la qualité de l'organisation de la mobilité. Les projets doivent clairement faire état des éléments suivants :

- la préparation pédagogique, linguistique et culturelle ;
- les objectifs, le contenu et la durée du placement ;
- l'encadrement pédagogique, les dispositifs de soutien et le tutorat ;
- la validation des compétences acquises durant la période de formation.

On retrouve ici bien entendu les trois premières phases de la démarche qualité : la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation. Ces éléments clés constitueront les critères généraux de qualité, qui une fois déclinés en indicateurs, permettront aux experts de sélectionner les projets qui sont le plus en adéquation avec les objectifs du programme.

10.4. Le Certificat mobilité LEONARDO DA VINCI

Le Certificat Mobilité Leonardo da Vinci vise à reconnaître la capacité d'un organisme à mettre en œuvre une action de mobilité Leonardo da Vinci de haute qualité. La qualité concerne les aspects de contenu (politique, stratégie, programme de travail) tout autant que la capacité opérationnelle et financière de l'établissement. L'Agence nationale décerne ce certificat sur la base d'une candidature déposée conjointement à une demande de subvention à la même date de soumission. Le

certificat est valable quatre ans. Il permet une demande simplifiée de subvention lors des appels postérieurs. Dans le dossier de candidature il est demandé à l'organisme de décrire ses expériences et ses réussites antérieures dans le domaine de la mobilité Leonardo da Vinci. Le dossier doit aussi démontrer le degré d'intégration de la mobilité internationale dans la politique de l'organisme, et faire la preuve d'une gestion de qualité. Les projets de développement doivent être décrits. Afin de garder le programme ouvert à de nouveaux candidats, le certificat n'est décerné qu'à un nombre limité d'organismes. Un certificat peut concerner plusieurs groupes-cibles (Formation professionnelle initiale, personnes sur le marché du travail, professionnels de l'enseignement et de la formation professionnelle) si des demandes de subvention sont soumises pour ces groupes. Toutefois il demeure lié au projet avec lequel il est soumis, et ne peut donc pas être automatiquement élargi à d'autres départements ou branches, sauf si cela était explicitement prévu dans la candidature. L'Agence nationale affecte une partie du budget disponible à cette action. Un certificat ne représente pas une garantie automatique de financement. Un certificat mobilité Leonardo da Vinci peut être retiré en cas de non respect des critères de qualité figurant dans le dossier de candidature, ou en cas d'infraction aux règles financières et opérationnelles du programme Leonardo da Vinci. Seuls les organismes ayant déjà une expérience pratique de la mobilité Leonardo da Vinci, et dont les promoteurs ont élaboré au moins un projet de mobilité Leonardo da Vinci couronné de succès peuvent être candidat à l'attribution du certificat.

10.5. L'évolution de Léonardo.

L'utilisation du programme Leonardo est en constante augmentation. Si nous observons le tableau suivant fourni par l' *Agence Europe éducation Formation France (AEEFF)*.¹⁰

¹⁰ PUBLICS BENEFICIAIRES DE LA MOBILITE LEONARDO :
FPI S : PERSONNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE **FPI A** : APPRENTIS **PMT** : PERSONNES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL **PRO** : PROFESSIONNELS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS

REGION	PROJETS ACCEPTES AU NIVEAU NATIONAL				
	Nombre de Projets				
	FPIs	FPIa	PMT	PROE	TOTAL
2007	175	31	46	32	284
2008	200	23	69	39	331
2009	231	29	77	22	359
	Nombre de Bourses octroyées				
	FPIs	FPIa	PMT	PROE	TOTAL
2007	2747	2190	1118	723	6778
2008	2 455	1 827	1 341	953	6 576
2009	2 736	2 473	1 317	636	7 162
	Nb de semaines octroyées				
	FPIs	FPIa	PMT	PROE	TOTAL
2007	11623	6287	17095	1012	36 018
2008	10 791	5 340	19 983	1 168	37 282
2009	11 778	6 923	21 434	702	40 837
	Budget octroyé				
	FPIs	FPIa	PMT	PROE	TOTAL
2007	4 186 949 €	2 876 467 €	4 531 851 €	1 261 585 €	12 856 853 €
2008	4 695 605 €	3 025 890 €	4 791 454 €	1 113 825 €	13 626 774 €
2009	5 577 959 €	3 805 408 €	5 179 627 €	831 333 €	15 394 327 €

nous constatons que le nombre total de projets acceptés en formation professionnelle initiale (FPI) au niveau national passe de 175 à 231 en deux ans seulement, soit une augmentation de près de 25%. La FPI constitue donc de loin le secteur le plus actif dans le développement de la mobilité professionnelle, cependant les instances communautaires souhaitent accélérer encore cette progression afin d'atteindre l'objectif fixé du programme EFTLV pour 2013, qui est de faire bénéficier 80 000 jeunes en formation professionnelle des actions de mobilité dans le cadre du programme LDV.

11. L'utilisation de Leonardo au niveau de l'académie de Besançon.

11.1 La DAREIC et le projet académique.

Au niveau académique, le ministère s'appuie, comme nous l'avons vu, sur les réseaux académiques, par le biais des délégations académiques aux relations européennes, internationales, et à la coopération (DAREIC) notamment, pour mettre

en œuvre les grands chantiers prévus au niveau national. La politique de l'académie de Besançon est une politique issue du projet académique 2005-2009. Ce projet académique a été élaboré avec « *l'ambition forte, d'une part d'élever le niveau de réussite de l'ensemble des élèves et particulièrement de réduire les sorties sans qualification, d'autre part de préparer et d'accompagner l'entrée des jeunes dans la citoyenneté* ».

C'est dans le cadre de ce projet et plus particulièrement de son volet ouverture européenne et internationale que l'académie de Besançon a sous l'égide de la Délégation académique aux relations internationales européennes et à la coopération (DAREIC) depuis plusieurs années utilisé les divers programmes d'incitation et de financement mis à la disposition des acteurs de l'éducation pour encourager la mobilité dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels : « *L'ouverture européenne des lycées professionnels constitue un axe prioritaire de la politique internationale de l'académie. Le programme Leonardo da Vinci est l'un des dispositifs pour amener l'élève à utiliser la langue étrangère sur objectifs spécifiques dans un environnement de travail, à s'initier aux pratiques de la mobilité internationale et à renforcer des savoir-faire techniques dans son domaine de spécialité. Ce programme a pour but, à terme, la professionnalisation des jeunes sur le marché du travail de plus en plus européen et internationalisé, il contribue également au développement de leurs qualités personnelles tout en renforçant leur choix d'orientation* ». (Jean-Paul Tarby : *Projet académique 2005/2009 : orientation stratégiques*)

11.2 La situation de Léonardo dans l'académie.

Jean-Paul Tarby, Délégué académique aux relations internationales, européennes et à la coopération (DAREIC) m'a indiqué lors d'un premier entretien que cette politique avait eu des résultats encourageants puisque la coopération internationale dans le domaine de l'enseignement professionnel (décrite comme encore timide en 2004 par Didier Lamboley dans son mémoire : *Evaluation des impacts de l'ouverture internationale sur la communauté éducative*, est aujourd'hui devenue relativement active. Elle a permis de doubler depuis la première phase du programme (2000/2006) la mobilité européenne des élèves en formation dans les lycées professionnels de l'académie. Une mobilité qui constitue en règle générale

une expérience extrêmement valorisante pour ces jeunes dont certains avaient déjà vécu l'échec scolaire et la réorientation.

Si nous observons le tableau de statistiques suivant concernant la Franche-comté (Source : AEFf):

REGION	PROJET ACCEPTE EN FRANCHE-COMTE				
	Nombre de Projets				
	FPIs	FPIa	PMT	PROE	TOTAL
2007	5	1	1	0	7
2008	2	0	0	0	2
2009	7	0	1	0	8
Nombre de Bourses octroyées					
	FPIs	FPIa	PMT	PROE	TOTAL
2007	60	9	40	0	109
2008	63	0	0	0	63
2009	55	0	51	0	106
Nb de semaines octroyées					
	FPIs	FPIa	PMT	PROE	TOTAL
2007	240	36	960	0	1 236
2008	273	0	0	0	273
2009	206	0	1 224	0	1 430
Budget octroyé					
	FPIs	FPIa	PMT	PROE	TOTAL
2007	88 010 €	15 020 €	243 200 €	0 €	346 230 €
2008	121 300 €	0 €	0 €	0 €	121 300 €
2009	110 230 €	0 €	252 705 €	0 €	362 935 €

Il nous permet de constater qu'au niveau de l'académie de Besançon, la tendance est à la hausse également, particulièrement pour les élèves en formation professionnelle initiale (2008 constitue une année intermédiaire puisque les bourses sont accordées pour deux ans.). Toutefois la progression, même si elle se situe un peu au-delà de la moyenne nationale, demeure relativement lente par rapport à ce qu'autorisent les budgets alloués par le conseil Européen. Certaines académies comme l'île de France qui passe de 29 à 39 projets acceptés en deux ans, l'Aquitaine (17 à 23), ou la Bretagne (12 à 21) progressent un peu plus rapidement.

11.3 Les perspectives d'amélioration en matière de gouvernance de la mobilité en FPI.

Il semble donc, qu'en dépit de cette évolution positive, quelques obstacles subsistent pour atteindre l'objectif de l'académie qui demeure d'augmenter le nombre de jeunes qui partent en stage à l'étranger. Afin d'encourager de plus en plus d'élèves à tenter l'expérience, la réussite de la période de formation en entreprise (PFE) est primordiale, tout comme le dévouement des porteurs de projet qui, afin de les mener à bien, ont toujours besoin d'aides matérielles, logistiques et méthodologiques. C'est à ce dernier niveau que nous avons souhaité, par cette étude, apporter notre contribution.

Parmi les quatre phases qu'impose la démarche qualité (PDCA) dans le placement d'élèves en formation dans des entreprises, même si toutes sont nécessaires, dans le cas des placements à l'étranger, la phase de planification et de préparation à la mise en œuvre revêt une importance toute particulière, et conditionne la réussite de la période de formation. L'augmentation de la qualité de cette phase particulière implique des améliorations à deux niveaux :

Au niveau de l'entreprise d'accueil tout d'abord : la période de formation s'inscrit dans un cursus de formation précis avec lequel le secteur d'activité et les tâches à réaliser par le stagiaire au sein de l'entreprise doivent être en adéquation, à cet égard le choix du partenaire est donc crucial, de même que la collaboration avec le personnel afin de préparer l'encadrement de la formation professionnelle, ainsi que les divers aspects logistiques et matériels de l'accueil et de l'hébergement. Les trois étapes sur lesquelles nous avons travaillé à ce niveau sont :

- *la recherche ou identification de l'entreprise.*
- *le démarchage, c'est-à-dire la présentation des divers aspects du cursus de formation.*
- *Et enfin la négociation après acceptation du partenariat (définition du protocole, convention de stage...)*

Et en second lieu, au niveau de la préparation du bénéficiaire qui, comme cela est indiqué dans la charte de qualité pour la mobilité, devrait comporter au moins

trois aspects relatifs successivement à la sphère *pédagogique, linguistique et culturelle*.

12. Une méthode pour améliorer la qualité.

12.1 Les outils d'amélioration de la qualité.

Grâce à l'aide du délégué académique aux relations Européennes, Internationales et Culturelles de l'académie de Besançon un certain nombre d'établissements utilisent le programme Leonardo da Vinci pour permettre à leurs élèves de réaliser leur stage professionnel au Royaume Unis. La finalité étant d'améliorer l'utilisation du dispositif j'ai, tout d'abord, réalisé un diagnostic de la situation dans le terrain

d'expérimentation que propose l'académie de Besançon

Dans ce but, j'ai utilisé, dans un premier temps, les dossiers de candidature remis à la DAREIC chaque année qui constituent la meilleure source d'information concernant les actions entreprises par les établissements et les enseignants en vue de la préparation et du placement des élèves dans des entreprises étrangères. Bien entendu l'optique n'était pas de porter un quelconque jugement de valeur sur les actions proposées dans ces dossiers, mais dans l'esprit du **Benchmarking**¹¹, et du partage des bonnes pratiques de repérer ce qui fonctionne le mieux, les techniques modélisables pour établir un protocole qui soit utile au plus grand nombre.

J'ai procédé également à une expertise des outils d'aide existant pour les deux aspects mentionnés précédemment, au travers d'une **veille informative** sur le sujet. Et enfin cette étude a été complétée par des enquêtes et des rencontres avec les utilisateurs du programme dont l'opinion était évidemment indispensable.

12.2. Méthode pour améliorer la recherche des entreprises de placement.

En ce qui concerne la première partie de mon projet, la recherche et le démarchage des entreprises de placement, la finalité du travail de **veille informative** était tout d'abord de passer en revue les prestations offertes par les intermédiaires privés afin

¹¹ Benchmarking : S'améliorer en apprenant des autres qui sont déjà compétant face au problème.

- d'une part, de cerner les difficultés qu'une telle démarche permet de contourner.
- et d'autre part de vérifier si le recours fréquent à ce type d'intermédiaires n'implique pas d'inconvénients majeurs pour la réalisation des projets.

Et ensuite, de faire le tour des organismes ou publics afin de voir, en regard de cette méthode, quels outils propose l'institution pour aider les prescripteurs de projets à trouver des solutions de placements en entreprise au sein de la communauté européenne.

La technique du **Benchmarking**, quant à elle, dans cette partie, avait pour but de repérer parmi les projets réalisés, quelles techniques avaient utilisées les collègues ayant réussi à créer des partenariats pérennes avec des entreprises dans leur secteur d'activité afin qu'elles puissent servir de modèles à de futurs porteurs de projet LDV.

12.3 Méthode pour améliorer la préparation des utilisateurs du programme.

A ce niveau, l'utilisation du **Benchmarking**, c'est-à-dire le repérage, grâce à l'étude des dossiers et aux échanges avec les collègues, des meilleures pratiques à des fins de partage, supposait de savoir en quoi consiste une bonne préparation. Ceci impliquait de revenir aux fondamentaux, à savoir les objectifs de la préparation pédagogique, linguistique, et culturelle (PPLC) tels que définis par le conseil de l'Europe. C'est ce que j'ai choisi de faire en reprenant les finalités de cette préparation sur le site de l'agence Europe Education Formation France, et en précisant certains concepts afin de les transformer en objectifs opérationnels.

La **veille informative**, dans cette partie, était destinée la recherche sur les sites institutionnels des outils d'aide à la PPLC afin de les analyser, et de lister ceux proposant des activités qui permettent d'atteindre les objectifs de cette préparation définis précédemment.

13. Les résultats.

13.1. La recherche des entreprises de placement.

Cette étude fait apparaître que les utilisateurs des intermédiaires de placement payants sont globalement satisfaits des services de ces prestataires. Les entreprises proposées correspondent aux secteurs d'activité requis par les établissements de formation, et les hébergements en famille sont, d'une manière générale, plébiscités par les participants au stage. Toutefois cette méthode présente plusieurs inconvénients majeurs.

- Les entreprises d'accueil ne sont connues que peu de temps avant le placement, ce qui constitue un obstacle à la préparation et par la suite à l'intégration du bénéficiaire dans son milieu professionnel.
- Ensuite, conséquence probable de ce premier problème, les tuteurs au sein de l'institution d'accueil ne sont pas toujours informés, ou formés au mieux, par rapport aux modalités de la période de formation.
- Enfin, le coût, unanimement reconnu comme trop élevé, des prestations offertes par ces organismes commerciaux n'est pas en accord avec la philosophie d'ouverture au plus grand nombre du programme EFTLV.

Les outils que j'ai choisis d'utiliser m'ont permis de donner quelques exemples de techniques de recherche différentes utilisées avec succès, par des collègues de l'académie qui ont réussi à créer des partenariats durable, ainsi qu'un certain nombre de moyens (liens internet) pour entrer en contact avec des entreprises d'accueil en fonction du secteur d'activité dans laquelle se déroule la formation. En cela l'objectif du projet, qui était de proposer une aide méthodologique aux porteurs de projet de mobilité dans le domaine de la recherche et du démarchage des entreprises d'accueil a été atteint. Je reste conscient, néanmoins que mes recommandations n'apportent pas de solutions « clé en main », à l'instar de celles des intermédiaires de placement privés, et que la majeure partie du travail (prise de contact, négociations) reste à effectuer. Seul l'avenir pourra, par conséquent, apporter des réponses quant à la réalisation de la finalité de ce projet qui est de faciliter cette

recherche de stages en entreprise à l'étranger, afin d'augmenter le nombre d'utilisateur du programme Leonardo en FPI.

13.2. La préparation des utilisateurs du programme.

Les trois axes pédagogiques, linguistiques, et culturels ont été définis par le Conseil de l'Europe comme les éléments constitutifs d'une bonne préparation à la mobilité, cependant l'examen des descriptifs de préparation rédigés par les collègues de l'enseignement professionnel nous montre clairement qu'ils sont interdépendants. Il est rare en effet que les activités proposées ne concernent qu'un seul de ces aspects : l'acquisition des éléments de la culture du pays d'accueil se fait souvent dans la langue cible. Ils représentent par ailleurs, des facteurs essentiels d'intégration dans le monde du travail, et font partie intégrante de la pédagogie d'ouverture à mettre en place dans le cadre de la préparation à la mobilité.

Ceci constituait une difficulté , mais, à l'instar de ce que l'on rencontre dans l'enseignement des langues, les tâches proposées dans une perspective actionnelle font souvent appel à plusieurs compétences telles que la compréhension écrite ou orale, associées à l'expression orale. Ceci n'interdit pas, bien au contraire, d'avoir comme objectif d'apprentissage principal, le développement d'une compétence particulière. C'est ce que l'on constate à la lecture des meilleures activités de préparation à la mobilité qui sont celles dans lesquelles l'objectif d'apprentissage (pédagogique, culturel, ou linguistique) apparaît clairement, ce qui a constitué un bon indicateur pour sélectionner les meilleures pratiques.

Un autre constat important que fait apparaître mon enquête est la variation importante du nombre d'heures consacrées uniquement à cette préparation au placement à l'étranger. Selon les établissements, il peut se situer entre zéro (parfois, aucun budget spécifique n'est accordé, et dans ce cas l'enseignant prend sur son temps personnel pour préparer les élèves) et deux heures par semaine (dans les classes européenne regroupant les participants au projet Leonardo). Ce défaut laisse apparaître clairement une perspective d'amélioration dans ce domaine, car la connaissance du nombre d'heures exact qui sera consacré à la PPLC est un élément indispensable à la planification de cette formation et la création d'un curriculum

adapté. C'est un levier sur lequel les enseignants ne peuvent agir qu'en concertation avec l'équipe dirigeante de leur établissement qui fait partie des promoteurs du projet, d'où ma recommandation d'envisager une négociation à ce sujet en amont du projet.

14. Conclusions sur le projet.

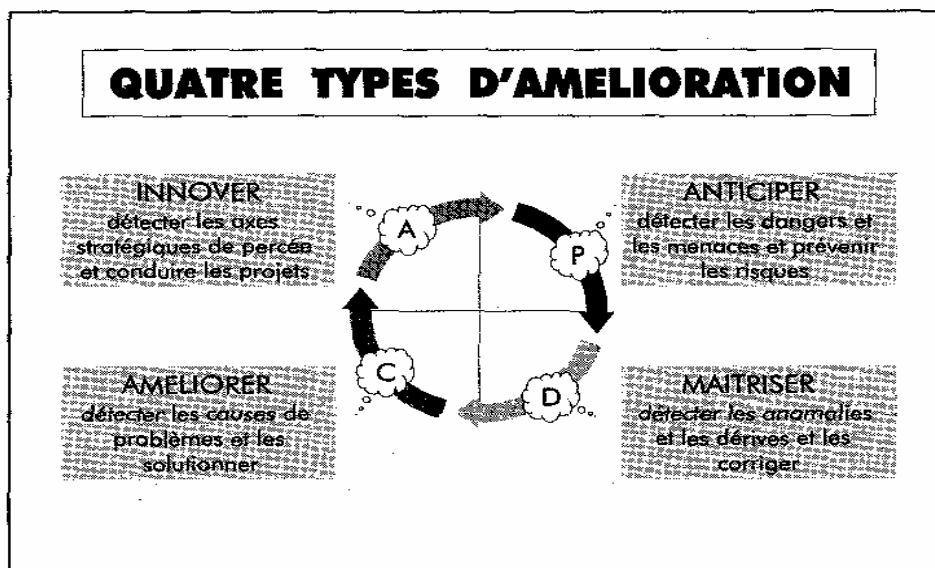
14.1. La nature des Objectifs.

Ce projet réalisé dans le cadre du Master de sciences du langage, mention ingénierie des formations proposé par le CLA de Besançon et commandité par la DAREIC avait deux types d'objectif. Il avait, bien entendu une fin pratique décrite précédemment : apporter une aide aux porteurs de projet de mobilité en FPI, mais également une visée éducative dans le sens de la philosophie exprimé par Dewey au début du 20^e siècle d'apprendre en faisant (learning by doing). Le but étant d'appliquer les notions étudiées, mais surtout d'apprendre à partir des difficultés et des incertitudes rencontrées, et donc de la résolution des problèmes.

A l'origine de tout projet se trouve donc une forme d'insatisfaction à laquelle il faut remédier. C'est l'essence même du projet. Dans mon cas, il s'agissait de l'utilisation des opportunités offertes par l'un des programmes de mobilité Européens au niveau de la formation professionnelle initiale, dont la progression est jugée trop lente, toutefois je n'avais pas pour tâche de détecter les causes de ce phénomène déjà connues par ce qu'expriment les porteurs de projet auprès de la Dareic, à savoir les difficultés pour trouver des partenaires au Royaume-Uni qui acceptent de prendre des élèves en stage, puis de recruter et de préparer les participants aux actions de mobilité. J'étais donc bel et bien dans une logique de résolution de problèmes. Ma tâche consistait à proposer des solutions pour améliorer ces aspects préparatoires et par la même d'améliorer la mobilité en FPI.

14.2. La mise en œuvre et les difficultés rencontrées (justification de la méthode).

Dans la classification que proposent Bellenger et Couchaere, mon projet est de type petit¹² et individuel¹³. J'ai donc choisi de ne pas utiliser certains outils d'amélioration de la qualité d'avantage destinés à décrire les nombreux aspects d'un grand projet tels que les acteurs, le budget etc..(Quintilien) et à planifier un travail collectif (diagramme de Gant). En revanche c'est un projet ouvert¹⁴ qui se situe dans une démarche qualité, il me semblait donc nécessaire de le situer exactement par rapport au cycle d'amélioration constante de la qualité défini par Deming que nous avons évoqué précédemment (PDCA). Dans le graphique suivant, Deming distingue quatre types d'amélioration de la qualité correspondant chacun à l'une des étapes du cercle vertueux de la qualité.



Mon travail consistant à *améliorer* la phase de préparation à la mobilité, il se situait donc logiquement à l'Etape C (*check*), toutefois, comme, je l'ai signalé, il était d'avantage axé sur la proposition de solutions que sur la détection des causes déjà établies. De plus, *la détection des axes stratégiques, qui fait partie de l'étape A (act)*, c'est-à-dire des leviers sur lesquels on peut agir pour augmenter la qualité était

¹² Projet limité, bien défini, facile à isoler et à structurer. Petit budget en général.

¹³ Un projet dont on est le principal ou le seul acteur. (Bellenger et Couchaere – 1999- animer et gérer un projet)

¹⁴ Projet avec conduite d'une étude, une enquête, une recherche, une expérience pour déboucher sur des préconisations/solutions.

également l'un des objets de mon projet qui par conséquent se situe à la charnière de ces deux étapes du PDCA.

La dernière partie de la phase d'innovation reste, bien entendu, à charge du porteur de projet. C'est le sens que je donne à l'une de mes recommandations principales qui est d'agir (act) en amont du projet. L'étape A (*act*) est décrite par Demming comme la phase des négociations contractuelles. Dans un contexte commercial, elle a pour but d'exprimer les besoins des clients dans le contexte économique du produit. Les activités couvrent les domaines du marketing, de l'étude de marché, de la prospection, et de l'analyse de la concurrence. Au niveau de la préparation à la mobilité en FPI cette phase de négociations, de prospection et d'information va permettre de mobiliser un nombre suffisant de candidats, de construire un partenariat durable, de s'assurer des moyens qui seront accordés pour la préparation et l'organisation qui l'accompagne (nombre d'heures, postes budgétaires, etc...). Une phase essentielle donc, pour garantir la faisabilité, et surtout la pérennité du projet.

La recommandation essentielle que je me suis attaché à respecter a été énoncée par Bill Gates : « *la stratégie client/utilisateur doit inspirer tout le projet* » et reprise avec insistance par Claude Le Ninan dans son cours sur la pédagogie du projet :

« Il est primordial pour le concepteur de toujours se placer dans la position de l'utilisateur final du produit qui sera réalisé à l'issue du projet, afin de mieux répondre à ses besoins ».

Dans mon cas cela signifiait se mettre à la place des collègues qui souhaitent mettre en place des actions de mobilité, se confronter aux mêmes difficultés, avec par conséquent une question centrale : comment dans ces conditions améliorer la situation ? Quelles techniques utiliser pour s'informer, en premier lieu, de ce qui existe et éviter d'enfoncer des portes ouvertes ? La réponse a été donnée par les collègues eux même. L'obstacle auquel la plupart d'entre eux sont confrontés pour rechercher et démarcher des partenaires à l'étranger, ou pour trouver des outils d'aide à la PPLC est le manque de temps.

La solution était donc de réaliser pour eux un travail de **veille informative** afin de réaliser une première sélection des outils les mieux adaptés à leurs besoins. Un travail de longue haleine, mais d'autant plus utile qu'après consultation des nombreux portails d'organismes privés ou publics, on s'aperçoit qu'en ce qui concerne un domaine aussi spécialisé que la mobilité en FPI, beaucoup d'entre eux redirigent l'utilisateur vers deux ou trois sites institutionnels qui sont toujours les mêmes.

Second constat issu de ce travail de veille, les sites en question sont très complets, et proposent par conséquent d'innombrables liens parmi lesquels un tri, fort consommateur de temps, s'avère nécessaire. J'ai donc réalisé ce travail pour indiquer aux collègues les chemins les plus directs vers ces liens qui concernent directement la phase de préparation à la mobilité en FPI (aspect recherche d'entreprise de placement et PPLC). Je pense en cela avoir contribué à faciliter l'accès à un certains nombres d'outils utilisables par les promoteurs de projets.

Un autre type de difficulté à laquelle j'ai été confronté pour réaliser ce projet est le fait que la formation professionnelle initiale touche de nombreux secteurs d'activité, et donc, la préparation à la mobilité revêt nécessairement des aspects très différents en fonction des établissements concernés. Ce qui m'a amené à la question essentielle en terme d'amélioration de la qualité : Comment innover dans ce domaine qui foisonne déjà de solutions diverses ? Il semblait difficile pour un individu seul, de proposer des stratégies véritablement novatrices, mais ainsi que le disait Einstein : « *un problème sans solution est un problème mal posé* » et, ici encore, la réponse est dans la question. Le fait de passer en revue les solutions mises en œuvre par les établissements ayant réalisé des projets de mobilité permet de constater que les bonnes pratiques sont nombreuses, mais leur partage s'avère plus compliqué (concertation entre les établissements), d'où la nécessité d'une vision globale et synthétique de ce qui se fait de mieux dans le domaine. C'est pourquoi j'ai choisi la technique du **Benchmarking**, particulièrement utilisée dans les projets du type résolution de problèmes, pour recenser les méthodes de placement et les activités de préparation qui fonctionnent le mieux afin qu'elles puissent servir de modèles à de futurs porteurs de projet au sein de l'académie.

14.3. Les apports de cette expérience pour un étudiant de master deux.

Le fait de travailler avec deux acteurs de premier plan dans le domaine des relations internationales au niveau académique à savoir le CLA et la DAREIC fut pour moi, en tant qu'enseignant de langue une expérience des plus enrichissantes. Cela m'a permis de me familiariser avec les diverses actions mises en place au niveau local pour participer à l'ouverture internationale de la région, telles que les partenariats bilatéraux, ou multilatéraux, et surtout, l'utilisation des programmes de mobilité du conseil Européen au travers de multiples projets réalisés dans les établissements d'enseignement et de formation. C'est d'ailleurs l'intérêt principal du travail que j'ai réalisé, il m'a permis d'appréhender la réalité et les difficultés de la pédagogie de projet. Tout d'abord grâce à l'étude de cas concret de projets de mobilité mis en place par des collègues, puis par la construction de mon propre projet et la résolution des problèmes qu'il engendrait.

L'aspect le plus formateur, à mon sens, de cette partie du master est le va-et-vient constant qu'elle implique entre la théorie et la pratique. Dans mon cas, comme je l'ai évoqué, la résolution de problèmes imposait une interrogation légitime sur les outils d'amélioration de la qualité à utiliser. Mais à l'inverse, certaines réponses évidentes (de bon sens et fournies par les prescripteurs de projet eux-mêmes) aux questions posées dans la cadre de cette étude nécessitaient une formalisation théorique, et donc une réflexion pour savoir, par exemple, à quel stade du PDCA on se situait, ou encore, en quoi un tel type de recommandation constituait une amélioration de la qualité ?

J'ai également apprécié de découvrir dans le détail l'effort constant des instances éducatives en général, et de la DAREIC en particulier pour développer toujours plus cette mobilité des jeunes franc-comtois, et de pouvoir y participer. Cet effort me semble on ne peut plus légitime dans une académie, dors et déjà ouverte à la coopération l'internationale, et qui a vocation à l'être, en premier lieu, de part sa situation géographique, elle est en effet situé au cœur de l' Europe, au carrefour de l' Allemagne, la Suisse, L'Italie, et également de part son histoire : Ancienne province espagnole (sous Charles Quint au XVI^e siècle) La Franche-Comté est une des rares régions françaises dont le territoire actuel correspond à une province historique (l'ancien Comté de

Bourgogne et le comté de Montbéliard constituent la majeure partie de la région actuelle). Cette unité historique, marquée par une assez grande autonomie dans le passé (notamment sous les Habsbourg), ainsi qu'une annexion récente par la France (en 1678), explique la forte identité de la région.

L'un des tout premier à avoir saisi les enjeux que représentait cette coopération avec les autres états européens fut Edgar Faure, homme d'état Franc-comtois qui acquit une dimension nationale (12 fois ministre et président du conseil) , et fut l'un des pionniers de la construction européenne. Il fut également ministre de l'éducation nationale, et peut être considéré comme un visionnaire de ce que pouvait apporter les partenariats internationaux au niveau de l'éducation. Artisan de la réconciliation entre la France et l'Allemagne avec son ami Pierre Mendès-France, il participa à la création de l'institut franco-allemand qui depuis près de 60 ans accompagne et encourage la coopération franco-allemande. En tant que président de la région Franche-comté, dans les années 80, il encouragea vivement les échanges entre lycées au sein de la communauté Européenne, et fait significatif, il fut durant la même période, Président du Conseil des régions d'Europe.

Ceci nous ramène directement au volet international de la politique éducative de l'académie, et c'est un peu son œuvre que tentent de poursuivre et d'amplifier les divers acteurs de l'éducation au niveau local, en développant les échanges avec d'autres pays, d'autres systèmes éducatifs, et donc, en tentant d'augmenter la mobilité des jeunes en formation.

Je suis, par conséquent heureux, d'avoir contribuer, même modestement, à cet effort, et, en ce sens, je souhaite que mon produit puisse être valoriser au niveau des différents organismes de diffusion d'outils d'aide à la mobilité tels que la DAREIC, l'agence Europe Education Formation France ou encore le CIEP pour le rendre accessible aux prescripteurs et aux utilisateurs du programme Leonardo da Vinci, et même de manière plus générale, aux porteurs de projet de mobilité dans les cadre de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Sitographie

Sites pour l'aide au placement en entreprise (intermédiaires privés)

International study programme www.International-Study-Programmes.org.uk

London Experience www.london.experience.fr

Internship UK: www.internship-uk.com

Work placements UK: www.workplacementsuk.com

Intern-UK : www.internuk.com

Work-UK: www.workuk.co.uk

Tellus group: www.tellusplymouth.com

World Stage Interface (WSI) www.worldstageinterface.com

Eagle UK: <http://www.eagle-uk.demon.co.uk>

Jump London: www.jump-london.com

Le Club TELI www.teli.asso.fr

Sites pour l'aide au placement en entreprise (établissements publics)

1 – Spécifiques.

International student placement office : www.ispo.co.uk

Starteasycareer (SEC) www.starteasycareer.com

UKstudentlife www.ukstudentlife.com

National Council for Work Experience www.work-experience.org

Studyrama : www.studyrama.com

Le Kompass au Centre français du commerce extérieur www.kompass.com

Ubifrance : <http://www.ubifrance.fr/default.html>

Europages : www.europages.fr

2 - Généraux

L'Onisep www.onisep.fr

Euroguidance www.euroguidance-france.org

L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, www.injep.fr

Mobiloutil www.mobiloutil.fr

Toute l'Europe.fr : www.touteleurope.fr

L'agence Europe-Education-Formation France www.europe-education-formation.fr

Répertoire des projets pilotes Leonardo : http://www.europe-education-formation.fr/docs/Leonardo/REPertoire_PROJETS.pdf

PÉGASE : www.europass-france.org/pegase

Sites pour l'aide à la PPLC.

base européenne des projets et produits Leonardo da Vinci : <http://www.adam-europe.eu>

Mobiloutil www.mobiloutil.fr

Eurotuteur : http://eurotuteur.ac-strasbourg.fr/formation_professionnelle_init.htm

Euromobil <http://www.euro-mobil.org>

Problemsolve <http://www.problemsolve.org>

Tutor-ring: www.tutor-ring.org

Link: <http://webh01.ua.ac.be/linc>

Bibliographie

BELLENGER, COUCHAERE, *Animer et gérer un projet*, 1999. Réédité sous le titre *Piloter une équipe projet*

DEMING, *Le guide du PDCA*, édition d'organisation.

LE BOTERF G., BARZUCCHETTI S., VINCENT F. *Comment manager la qualité de la formation*. Les Editions d'Organisation, Paris, 1992.

REGIS CRISTIN, *Ingénierie de la formation : un modèle d'évaluation...*, 2000

EDITION DIDIER, 2001 ; *Cadre européen commun de référence pour les langues ;*

BORDALLO, GINESTET, *Pour une pédagogie du projet*, 1993

RECTORAT DE L'ACADEMIE DE BESANCON. *Projet académique 2005-2009*.
Besançon, Académie de Besançon, 2005.

NELLY BOUSQUET, COLETTE GRANDGERARD, *Mobilité et parcours européens des jeunes de l'enseignement secondaire professionnel*. Décembre 2000. Etude réalisée pour la commission européenne et l'Agence nationale Leonardo-Socrates.

DIRECTION GENERALE EDUCATION ET CULTURE. WSF Wirtschafts- und Sozialforschung. Rapport national de 2007: *Analyse l'impact des actions de mobilité Leonardo da Vinci sur les jeunes en formation, les jeunes travailleurs et travailleuse et l'influence des facteurs socio-économiques* Analyse réalisé à la demande de la commission européenne.

MINISTERE DE L' EDUCATION NATIONALE Rapport National de 2007 : *incidence des programmes et des actions Socrates et Leonardo Da Vinci 2000 - 2006.*

JOËLLE LONCHAMPT, *le programme Leonardo da Vinci : Un levier pour la mobilité ?* Mémoire Master 2.

THELOT, rapport de l'Inspection Générale de l'Education Nationale, rapport Legendre pour le sénat.

DIDIER LAMBOLEY: *Evaluation des impacts de l'ouverture internationale sur la communauté éducative.* Mémoire Master 2.

AGENCE EDUCATION FORMATION France : Magazine Soleo : *Zoom sur le programme Leonardo da Vinci.* Août 2007.

CONSEIL REGIONAL DE FRANCHE-COMTE : *Charte de fonctionnement relative à la mobilité internationale des lycéens/étudiants* 2008.

JOURNAL OFFICIEL DE L'UNION EUROPEENNE : *Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des états membres, réunis au sein du Conseil le 21 novembre 2008, concernant la mobilité des jeunes.*

LE NINAN Claude. *Démarche qualité, évaluation des formations.* Cours de Master 2 sciences du langage et métiers du FLE. CLA, Université de Franche-Comté, 2008.

LE NINAN Claude. *Pédagogie du projet,* cours de Master 2 sciences du langage et métiers du FLE. CLA, Université de Franche-Comté, 2008.

Annexes

ANNEXE 1 : Tableau récapitulatif des conseils européens les plus marquants en matière d'éducation et de formation

2000 : Conseil européen de Lisbonne 23 et 24 Mars 2000 : définition d'objectifs partagés par les états membres dans le domaine de l'éducation pour 2010 : Préparer la transition vers une économie compétitive, dynamique, et fondée sur la connaissance.

2001 : Conseil européen de Stockholm 23 et 24 mars 2001 : recommandations sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation.

2002 : Le Conseil européen de Copenhague (12 et 13 décembre 2002) donne la priorité aux mesures visant à "promouvoir la coopération en matière d'assurance de la qualité, en mettant l'accent sur l'échange de modèles et de méthodes ainsi que sur des critères et principes communs en ce qui concerne la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels".

2002 : Le Conseil européen de Barcelone (15 et 16 Mars 2002) invite les états membres à promouvoir la dimension européenne dans l'enseignement, faire de l'enseignement en Europe une référence mondiale d'ici 2010. (Lancement de la seconde génération des programmes européens d'éducation formation)

2002 : Conseil européen de Séville 21 et 22 Juin 2002 : encourage l'utilisation d'Internet pour le développement de jumelages entre établissements secondaires européens.

2003 : Le Conseil européen de Berlin, confirmation du Processus de Bologne qui est un processus de réformes européen visant à créer un Espace européen de l'enseignement supérieur d'ici 2010. D'ici à 2010, les systèmes d'enseignement supérieur des pays européens devront être organisés de telle sorte qu'il soit facile d'aller d'un pays à l'autre (au sein de l'Espace européen de l'enseignement supérieur), pour y poursuivre des études ou y travailler.

2004 : Le Conseil européen de Maastricht, Le 14 décembre 2004, à Maastricht, les ministres responsables de l'enseignement et de la formation professionnels de 32 pays européens, les partenaires sociaux européens et la Commission européenne ont décidé de renforcer leur coopération afin :

- de moderniser leurs systèmes d'enseignement et de formation professionnels pour que l'économie européenne devienne la plus compétitive du monde et
- d'offrir à tous les Européens les qualifications et les compétences dont ils ont besoin pour s'intégrer complètement à la nouvelle société de la connaissance, qu'il s'agisse
- des jeunes ou des travailleurs plus âgés, des demandeurs d'emploi ou des personnes désavantagées, et accéder ainsi à de meilleurs emplois en plus grand nombre.

2006 Le Conseil européen de Bruxelles (23 et 24 Mars 2006) réaffirme que l'éducation et la formation sont indispensables au développement à long terme du potentiel de l'UE en matière de compétitivité, ainsi qu'à la cohésion sociale. La recherche de l'excellence et de l'innovation à tous les niveaux de l'éducation et de la formation, notamment par un resserrement des liens entre l'enseignement supérieur, la recherche et les entreprises, est vitale. Le rythme des réformes doit aussi s'accélérer afin de garantir l'existence de systèmes d'éducation de grande qualité, à la fois efficaces et équitables. Les stratégies nationales d'apprentissage tout au long de la vie devraient permettre à tous les citoyens d'acquérir les compétences et les qualifications dont ils ont besoin et devraient bénéficier au niveau communautaire du soutien croissant des programmes d'éducation et de formation tels qu'Erasmus et Leonardo.

2006 : Conseil européen d'Helsinki (5 décembre 2006) Communiqué des ministres européens de l'éducation et de la formation professionnelles, des partenaires sociaux européens, et de la Commission européenne, réunis à Helsinki, le 5 décembre 2006 pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague : Recommandation principale : **L'EFP (*Éducation et formation professionnelle*)** doit être un élément majeur de l'apprentissage tout au long de la vie. L'apprentissage tout au long de la vie recouvre l'éducation et la formation sous toutes leurs formes et structures. Les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie⁵ devraient garantir le bon fonctionnement du marché de la formation et l'acquisition d'un large socle de compétences. L'EFP en fait partie intégrante.

2007 Le Conseil européen de Bruxelles (8 et 9 Mars 2007) souligne qu'il importe d'échanger de bonnes pratiques dans le cadre de la surveillance multilatérale et préconise une coopération accrue entre les coordinateurs de Lisbonne. Il confirme qu'il importe que la société civile, les partenaires sociaux, **les régions et les autorités locales**, qui sont autant d'éléments clés pour la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne, se sentent davantage concernés.

2007 : Conseil européen de Bruxelles (14 Décembre 2007) : Lancement de la troisième génération des programmes européens d'éducation formation : Les conclusions du conseil rappelle qu'outre sa dimension sociale, le fait d'offrir à tous les citoyens **une éducation et une formation tout au long de la vie** revêt une importance particulière au regard de l'objectif d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité C'est pourquoi les états membres et la Commission devraient s'attacher, en priorité à mettre en oeuvre le programme de travail "**éducation et formation**" et le cadre européen des certifications ainsi que l'initiative intitulé "Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux", et à encourager une plus grande mobilité

2008 : Conseil européen de Bordeaux : Le 26 novembre 2008, les ministres européens de l'éducation et de la formation professionnels, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne se sont réunis à Bordeaux pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague. Le processus de coopération lancé à Copenhague en 2002 a fait la preuve de son efficacité et contribué à la réussite de la Stratégie de Lisbonne dans ses dimensions économiques et sociales, et, Les priorités actuelles des Etats en matière d'éducation et de formation professionnelles s'inscrivent dans la continuité des travaux conduits au niveau national dans le cadre des objectifs arrêtés en commun à Maastricht et à Helsinki. Elles correspondent aussi aux domaines dans lesquels les pays déclarent avoir avancé le plus. En particulier, les efforts conjoints pour développer **un cadre européen de certifications (CEC) fondé sur les acquis de l'apprentissage, ont un effet d'entraînement important.**

ANNEXE 2 : Charte européenne de qualité pour la mobilité

Axée sur les aspects qualitatifs de la mobilité, la Charte européenne de qualité pour la mobilité constitue un document de référence des séjours à l'étranger afin de garantir aux participants, jeunes et adultes, une expérience positive. Son champ d'application concerne les séjours des jeunes ou des adultes à des fins d'apprentissage formel et non formel et par conséquent leur développement personnel et professionnel. Elle offre des orientations qui tendent à répondre aux attentes des participants et aux exigences légitimes des organismes et institutions éducatives. La Charte offre ainsi un cadre amélioré à la libre circulation des personnes dans le domaine de l'éducation et de la formation pour notamment renforcer la création d'un véritable espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ainsi que la cohésion économique, sociale et régionale.

ACTE

Recommandation (CE) n° 2006/961 du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, relative à la mobilité transnationale dans la Communauté à des fins d'éducation et de formation : Charte européenne de qualité pour la mobilité [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].

SYNTHÈSE

La Charte européenne de qualité pour la mobilité constitue le document de référence qualitatif des séjours d'éducation et de formation à l'étranger. Elle complète d'un point de vue qualitatif la recommandation relative à la [mobilité des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs](#) de 2001 dont elle partage le champ d'application.

La Charte s'adresse aux États membres, en particulier aux organisations responsables des séjours à l'étranger, en dégagant des orientations concernant les modalités de la mobilité des participants, jeunes ou adultes, à des fins d'apprentissage et à d'autres fins, comme l'évolution professionnelle, afin de favoriser leur développement personnel et professionnel. En impliquant davantage les parties prenantes, elle vise également l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation.

Elle devrait contribuer à faire en sorte que les participants à la mobilité vivent une expérience toujours plus positive, tant dans le pays d'accueil que dans leur pays d'origine, à leur retour, et que les échanges en matière d'éducation et de formation s'intensifient et s'approfondissent. Elle offre ainsi des orientations qui tendent à répondre :

- aux attentes des participants, au sujet de l'information adéquate avant leur départ, de l'infrastructure appropriée qu'ils trouveront dans le pays d'accueil, ainsi que de la valorisation de leurs connaissances après leur retour dans leur pays d'origine ;
- aux exigences légitimes des organismes et institutions éducatives, principalement du pays d'accueil, qui s'attendent à ce que les candidats à la mobilité n'arrivent pas sans

être dûment préparés et que leur période de mobilité soit positive et pour eux-mêmes et pour l'organisme, institution ou entreprise qui les accueille.

Ces orientations consistent en **dix principes** dont la mise en œuvre repose sur une base volontaire et flexible dans le sens où elle peut être adaptée selon la nature et les caractéristiques propres à chaque séjour. Ces principes sont :

- **l'orientation et l'information:** l'accès à des sources fiables et claires d'orientation et d'information sur les possibilités de mobilité et leurs conditions, y compris sur la Charte et les rôles des organisations d'envoi et d'accueil, doit être garanti à chaque candidat ;
- **un plan d'éducation et de formation:** ce plan est établi et signé par les organisations d'envoi et d'accueil et les participants avant tout séjour à des fins d'éducation ou de formation. Ce plan doit décrire les objectifs et les résultats escomptés, les moyens d'y parvenir et l'évaluation ; il doit également prendre en considération les problèmes de réinsertion ;
- **la personnalisation:** la mobilité doit correspondre aux parcours d'apprentissage personnels, aux compétences et à la motivation des participants ainsi que les valoriser et les compléter ;
- **la préparation générale:** les participants devraient bénéficier d'une préparation générale adaptée aux besoins spécifiques avant de partir. Elle devrait porter sur des aspects linguistiques, pédagogiques, juridiques, culturels ou financiers ;
- **les aspects linguistiques:** ils contribuent à renforcer l'efficacité de l'apprentissage, la communication interculturelle et la compréhension de la culture du pays d'accueil. Devraient donc être pris en compte une évaluation linguistique avant le départ et la possibilité de suivre des cours dans la langue du pays d'accueil et/ou de l'enseignement ainsi qu'un soutien et des conseils linguistiques dans le pays d'accueil ;
- **l'appui logistique:** apporté aux participants, il pourrait inclure la communication d'informations et l'octroi d'une aide pour les modalités de voyages, l'assurance, la portabilité des subventions et des prêts publics, les permis de séjour ou de travail, la sécurité sociale et d'autres aspects pratiques ;
- **le tutorat:** l'organisation d'accueil devrait prévoir un tutorat afin d'apporter conseils et aide aux participants tout au long du séjour, y compris pour leur intégration ;
- **la reconnaissance:** pour toute période d'études ou de stage à l'étranger qui fait partie intégrante d'un programme d'études ou de formation officiel, le plan d'éducation et de formation doit le mentionner et les participants devraient bénéficier d'une aide pour la reconnaissance et l'homologation adaptées. Pour les autres formes de mobilité, notamment dans le cadre de l'éducation et de la formation non formelles, l'attestation par un document approprié, comme [Europass](#), est nécessaire ;
- **la réintégration et l'évaluation:** à leur retour dans leur pays d'origine, les participants devraient recevoir des conseils sur la manière de tirer parti des compétences acquises au cours de leur séjour, voire une aide à la réintégration dans le cas de séjours de longue durée. L'évaluation concernant l'expérience accumulée doit permettre de déterminer si les objectifs du plan d'éducation et de formation ont été atteints ;
- **les engagements et les responsabilités:** les responsabilités découlant des critères de qualité ci-énumérés doivent être convenues et être, en particulier, consignées par écrit par l'ensemble des partenaires (organisations d'envoi et d'accueil et participants).

La mise en œuvre de la Charte comprend, de la part des États membres, la suppression des obstacles à la mobilité et la mise en place d'un soutien et d'infrastructures contribuant à élever le niveau d'éducation et de formation dans l'Union européenne (UE). Elle concerne aussi des mesures de promotion de la mobilité par des informations faciles d'accès.

La Commission, quant à elle, est invitée à encourager l'application de la Charte dans les États membres, à poursuivre la coopération avec ces derniers et les partenaires sociaux, notamment concernant l'échange d'informations et d'expériences relatives à l'application des mesures, et à renforcer le développement des statistiques en matière de mobilité.

La mise en œuvre de la Charte, y compris son évaluation, s'inscrivent dans le cadre du programme de travail « [Éducation et formation 2010](#) ».

Contexte

L'impact de la mobilité est important dans la mesure où, faisant partie de la libre circulation des personnes, la mobilité est un moyen de promouvoir l'emploi et réduire la pauvreté, de promouvoir la citoyenneté européenne active tout en renforçant la compréhension mutuelle et interculturelle dans l'UE ainsi que la cohésion économique, sociale et régionale.

Objectif du programme de travail « Éducation et formation 2010 », la mobilité contribue à la création de [l'espace européen de l'éducation et de la formation](#) et joue ainsi un rôle essentiel dans la réalisation des objectifs stratégiques de Lisbonne. La promotion de la mobilité et de l'intensification des échanges passe par des mesures telles que le [plan d'action pour la mobilité](#) de 2000 et la recommandation de 2001 précitée relative à la mobilité des étudiants, des personnes en formation professionnelle, des volontaires et des enseignants ainsi que par l'organisation d'événements tels que l' [année européenne de mobilité des travailleurs](#) en 2006. La présente Charte renforce et complète ces mesures tout autant que la [charte des étudiants Erasmus](#), d'un point de vue qualitatif.

ACTES LIÉS

Résolution du Conseil du 3 juin 2002 relative aux [compétences et à la mobilité](#) [Journal officiel C 162 du 6.07.2002].

Communication de la Commission, du 13 février 2002, au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions - [Plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité](#) [COM(2002) 72 final - Non publié au Journal officiel].

Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 10 juillet 2001, relative à la mobilité dans la Communauté des [étudiants, des personnes en formation, des jeunes volontaires, des enseignants et des formateurs](#) [Journal officiel L 215 du 09.08.2001].

Résolution du Conseil et des Représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, du 14 décembre 2000, portant [plan d'action pour la mobilité](#) [Journal officiel C 371 du 23.12.2000].

Dernière modification le: 02.02.2007

Communiqué de Maastricht

sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée
pour l'enseignement et la formation professionnels



Directorate-General for Education and Culture

O N D E R
N O S S I M
L T U U R
N E I E M
S C H A P

14 Décembre 2004

Communiqué de Maastricht
sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée
pour l'enseignement et la formation professionnels
(Revue de la déclaration de Copenhague du 30 novembre 2002)

Le 14 décembre 2004, à Maastricht, les ministres responsables de l'enseignement et de la formation professionnels de 32 pays européens¹, les partenaires sociaux européens et la Commission européenne ont décidé de renforcer leur coopération afin :

- de moderniser leurs systèmes d'enseignement et de formation professionnels pour que l'économie européenne devienne la plus compétitive du monde et
- d'offrir à tous les Européens les qualifications et les compétences dont ils ont besoin pour s'intégrer complètement à la nouvelle société de la connaissance, qu'il s'agisse des jeunes ou des travailleurs plus âgés, des demandeurs d'emploi ou des personnes désavantagées, et accéder ainsi à de meilleurs emplois en plus grand nombre.

CONTEXTE POLITIQUE ET AVANCEES

Le Conseil (Education, jeunesse et culture) a adopté le 12 novembre 2002ⁱ une Résolution sur la promotion du renforcement de la coopération européenne pour l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Par cette résolution, les 15 états membres de l'Union européenne se sont engagés à renforcer leur coopération pour améliorer les performances, la qualité et l'attractivité de l'EFP. Par la suite, cette initiative a été également soutenue à Copenhague, le 30 novembre 2002, par les ministres de l'enseignement et de la formation professionnels des pays EFTA/EEA et des pays candidats (les pays participants), ainsi que par les représentants des partenaires sociaux au niveau européen. Ceux-ci ont approuvé, avec les Ministres des Etats membres de l'Union européenne et la Commission, la « Déclaration de Copenhague » sur la coopération renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels en Europe.

Le rapport intermédiaire conjoint du Conseil et de la Commissionⁱⁱ, « *Education et formation 2010* » (26 février 2004) pour le Conseil européen du printemps 2004, résume les premiers résultats concrets du processus de Copenhague et reconnaît son rôle dans l'encouragement aux réformes, l'appui à l'apprentissage tout au long de la vie, le renforcement de la confiance mutuelle entre les acteurs clés et entre les pays.

Ce rapport demande que l'élaboration de références et de principes européens communs soit une priorité et que ceux-ci soient mis en œuvre au niveau de chaque pays, au regard de leurs situations respectives et dans le respect des compétences nationales. Depuis novembre 2002, et sur la base d'un certain nombre de résultats concrets issus de la coopération renforcée dans l'EFP, le Conseil a abouti à une série d'accords politiques dans les domaines suivants : capital humain pour la cohésion sociale et la compétitivitéⁱⁱⁱ, orientation tout au long de la vie^{iv}, principes pour l'identification et la validation des apprentissages non formels et informels^v, assurance de la qualité en EFP^{vi}, cadre unique Europass pour la transparence des qualifications et des compétences.

En février 2002, les partenaires sociaux européens ont lancé un processus de coopération en adoptant un cadre d'actions pour le développement tout au long de la vie des compétences et des

¹ Les 25 pays membres de l'UE plus les 4 pays candidats et les 3 pays EFTA/EEA (c'est-à-dire les pays qui étaient représentés à Copenhague plus la Croatie).

qualifications^{vii}. Grâce à des rapports annuels de suivi, employeurs et salariés apporteront une contribution concrète à la stratégie de Lisbonne.

En deux ans, le processus de Copenhague a réussi à améliorer la visibilité et l'image de l'EFP au niveau européen et à contribuer à la stratégie de Lisbonne. Les pays participants et les parties prenantes sont arrivés à une compréhension des défis spécifiques en jeu, ont donné leur accord sur des stratégies pour relever ces mêmes défis et ont développé des moyens concrets pour appuyer leur mise en œuvre.

LES DEFIS POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE LISBONNE

Le processus de Copenhague restera à la base de la définition des priorités politiques requises en matière d'EFP pour atteindre les objectifs de Lisbonne, dans le contexte du programme de travail « Education et formation 2010 ». Le renforcement de l'EFP aux niveaux Européen et national, grâce à une coopération volontaire fondée sur une démarche ascendante, devrait être une composante essentielle pour arriver à un véritable marché du travail européen et une économie compétitive, parallèlement à la mise en place de la législation sur la reconnaissance des qualifications professionnelles et à la Stratégie européenne pour l'emploi. Cependant, un accent particulier devrait être mis sur les actions à mettre en œuvre par les États membres et les partenaires sociaux pour atteindre, au niveau national, les objectifs convenus, compte étant tenu des références et principes communs européens. Dans la révision des priorités du processus de Copenhague pour 2005-2006, une attention particulière a été accordée aux défis mis en lumière par l'étude^{viii} commanditée par la Commission européenne pour évaluer les progrès réalisés par les systèmes d'EFP et par les rapports Kok 2003^{ix} et 2004^x. Ces défis intègrent les changements qui touchent le marché du travail et qui ont un impact sur la nature des développements de l'EFP.

Le rapport intermédiaire conjoint « Education et Formation 2010 » identifie un nombre de leviers et de priorités pour introduire des réformes sur des points clés afin de faire des systèmes d'éducation et de formation une référence mondiale de qualité en 2010 et, pour faire que la formation tout au long de la vie devienne une réalité concrète. Ceci comprend la nécessité de mieux et plus investir et de se concentrer sur le développement des compétences clés des citoyens tout au long de leur vie, comme par exemple « apprendre à apprendre », innover et développer l'esprit d'entreprise.

Les réformes nécessaires et les moyens investis devraient être particulièrement concentrés sur certains aspects clés :

- l'image et l'attractivité de la voie professionnelle pour les employeurs et les personnes dans le but d'augmenter la participation à l'EFP,
- des niveaux élevés de qualité et d'innovation à atteindre par les systèmes d'EFP au bénéfice de toutes les personnes en formation et afin de rendre l'enseignement et la formation professionnels européens globalement compétitifs,
- la prise en compte des exigences du marché du travail propre à l'économie de la connaissance, en termes de main d'œuvre hautement qualifiée, notamment par la mise à niveau et le développement des compétences des travailleurs vieillissant, consécutivement au fort impact de l'évolution démographique,
- les besoins des « faiblement qualifiés » (environ 80 millions de personnes âgées de 25 à 64 ans dans l'UE) et les groupes désavantagés, dans le but de renforcer la cohésion sociale.

Par ailleurs, l'EFP touche de plus en plus tous les niveaux de l'enseignement. Par conséquent, l'égalité de considération et les liens entre l'EFP et les filières de l'enseignement général, notamment celles de l'enseignement supérieur, doivent être stimulés par des stratégies et des instruments innovants, au niveau national comme au niveau européen. Ceci devrait comporter la conception de systèmes d'EFP susceptibles d'attirer plus d'étudiants vers des qualifications de niveau supérieur, et de soutenir ainsi l'innovation et la compétitivité.

LE NIVEAU NATIONAL : ACCROITRE LA CONTRIBUTION DES SYSTEMES D'EFP, DES INSTITUTIONS, ET DES ENTREPRISES POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE LISBONNE^{xi}

La priorité devrait être donnée :

- i) à l'utilisation des instruments, références et principes communs déjà convenus au plan européen pour soutenir la réforme et le développement des systèmes et des pratiques nationales d'EFP, concernant par exemple la transparence (Europass), l'orientation tout au long de la vie, l'assurance de la qualité et l'identification et la validation des apprentissages non formels. Ceci devrait inclure d'une part le renforcement des liens entre ces instruments, d'autre part le développement de la prise de conscience des acteurs, aux niveaux national, régional et local dans les Etats membres pour améliorer la visibilité et la compréhension mutuelle.
- ii) à l'amélioration de l'investissement public et /ou privé dans l'enseignement et la formation professionnels, y compris dans le cadre de partenariats public-privé et, en tant que de besoins, des « effets d'incitation des régimes d'imposition et d'allocation »^{xii} comme recommandé par le Conseil européen de Lisbonne.
- iii) à l'utilisation du Fonds social européen et du Fonds régional pour soutenir les efforts de réforme de l'EFP. Subordonnés à un accord sur les futurs fonds structurels de l'Union européenne, et conformément aux orientations politiques correspondantes la période 2007-2013, les fonds structurels européens devraient renforcer la contribution de l'enseignement et de la formation professionnels dans la promotion du développement économique et de la cohésion sociale. Ils devraient aussi faciliter l'atteinte des objectifs du programme de travail « Education et formation 2010 », en particulier en ce qui concerne les besoins des petites et moyennes entreprises, la réforme novatrice des systèmes d'EFP et ses défis à savoir, d'une part l'accès des jeunes aux compétences clés qui leur seront nécessaires tout au long de leur vie, d'autre part le renouvellement et la mise à jour des aptitudes d'une population vieillissante.
- iv) à l'amélioration des réponses des systèmes d'EFP aux besoins de personnes ou groupes en risque d'exclusion du marché du travail ou d'exclusion sociale. Il s'agit en particulier des jeunes qui quittent l'école précocement, des personnes qui ont un faible niveau de qualification, des migrants, des personnes handicapées et des demandeurs d'emploi. Ceci devrait être fondé à la fois sur des investissements en moyens spécifiquement dédiés, sur le recours la validation des acquis de l'expérience et sur une offre de formation adaptée à chacune des personnes.
- v) au développement et à la mise en œuvre d'approches ouvertes et flexibles de formation, permettant aux citoyens de définir leur parcours individuel en étant soutenus par une orientation et un conseil appropriés. Ceci devrait être complété par l'établissement de structures et de mécanismes flexibles et ouverts pour l'EFP afin de réduire les obstacles entre l'EFP et les filières de formation générale et de favoriser la progression de la formation initiale vers la formation continue et l'enseignement supérieur. Par ailleurs, une action devrait être entreprise pour intégrer la mobilité dans les formations initiale et continue.
- vi) à une amélioration de la pertinence et de la qualité de l'EFP à travers l'engagement systématique de tous les partenaires clés concernés, aux niveaux national, régional et local, particulièrement dans le domaine de l'assurance de la qualité. A cet effet, les institutions d'EFP devraient être autorisées et encouragées à s'engager dans des partenariats appropriés. Un accent supplémentaire particulièrement important est mis sur l'identification anticipée des

besoins en compétences et la planification des prestations d'EFP, les partenaires clés, dont les partenaires sociaux, devant jouer un rôle majeur dans ce domaine.

- vii) à la multiplication des environnements favorables à l'apprentissage dans les institutions de formation et sur le lieu de travail. Ceci suppose le développement et la mise en œuvre d'approches pédagogiques favorisant l'auto-apprentissage et utilisant le potentiel fourni par les TIC et le « e-learning ». Ceci contribuera aussi à améliorer la qualité de la formation.
- viii) au développement continu des compétences des enseignants et formateurs, répondant bien ainsi à leurs besoins spécifiques de formation et prenant effectivement en compte les changements qui interviennent dans leur métier du fait des transformations qui touchent actuellement les systèmes et les pratiques d'EFP.

AU NIVEAU EUROPEEN : DEVELOPPER LA TRANSPARENCE, LA QUALITE ET LA CONFIANCE MUTUELLE POUR FAVORISER UN VERITABLE MARCHÉ EUROPEEN DU TRAVAIL^{xiii}.

La priorité devrait être accordée :

- i) à la consolidation des priorités déjà retenue dans le cadre du processus de Copenhague et à la mise en œuvre effective des résultats concrets actuels.
- ii) au développement d'un cadre européen des qualifications ouvert et flexible, fondé sur la transparence et la confiance mutuelle. Ce cadre fournira à l'EFP et à l'enseignement général (secondaire et supérieur) une référence commune pour faciliter la reconnaissance et le caractère transférable des qualifications. Il sera principalement fondé sur les compétences et les résultats des apprentissages. Il améliorera la perméabilité des systèmes d'enseignement et de formation, les uns par rapport aux autres. Il permettra aussi la validation des compétences acquises de façon informelle et facilitera le fonctionnement fluide et effectif des marchés du travail tant européen, que national ou sectoriel. Ce cadre s'appuiera sur une échelle commune de niveaux de référence. Il devrait s'appuyer sur des instruments adoptés au niveau européen, plus particulièrement sur des mécanismes d'assurance de la qualité propres à créer la nécessaire confiance mutuelle. Le cadre commun devrait faciliter le développement au niveau européen de référentiels de compétences, sur la base du volontariat. Cela permettrait ainsi aux secteurs professionnels d'aborder les nouveaux défis de l'enseignement et de la formation consécutifs à l'internationalisation du commerce et de la technologie.
- iii) au développement et à la mise en œuvre d'un système européen de transfert de points de crédit pour l'EFP (ECVET) afin de permettre aux personnes en formation de construire leur parcours d'apprentissage à partir de leurs acquis, lorsqu'ils passent d'un système d'EFP à un autre. ECVET sera fondé sur les compétences et les acquis des personnes, compte étant tenu de leur définition aux niveaux national ou sectoriel. Il sera tenu compte de l'expérience acquise par la mise en œuvre du système de crédits (ECTS) dans l'enseignement supérieur ainsi que du cadre Europass. L'application concrète comportera notamment le développement d'accords volontaires de partenariat entre les prestataires de formation dans l'espace européen. Le système sera ouvert et flexible pour permettre une mise en œuvre progressive au niveau national, la priorité étant donnée, dans un premier temps, au système formel d'apprentissage.
- iv) à l'examen des besoins spécifiques de formation et de l'évolution du rôle des enseignants et formateurs professionnels ainsi que des possibilités pour rendre leur profession plus attractive. Ceci comprend l'actualisation continue de leurs compétences professionnelles. Les professeurs et les formateurs devraient être encouragés dans leur rôle essentiel d'innovateurs et de facilitateurs dans le domaine de l'apprentissage. Un cadre cohérent devrait être envisagé

pour encourager le développement de la qualité pour enseigner et former dans la voie professionnelle.

- v) à l'amélioration du champ d'application, de la précision et de la fiabilité des statistiques sur l'EFP, condition indispensable pour permettre l'évaluation des progrès réalisés pour rendre l'EFP efficient, efficace et attractif. Des informations adéquates et des indicateurs sont la clef pour comprendre d'une part ce qui se passe en matière d'EFP, d'autre part les dispositions nouvelles ou les décisions qui sont à prendre par toutes les parties concernées.

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

- i) Tous les acteurs qui interviennent dans le champ de l'EFP (prestataires, employeurs, syndicats d'employés, branches professionnelles, chambres de commerce, d'industrie ou des métiers, services de l'emploi, organismes régionaux et réseaux, etc) sont invités à prendre leurs responsabilités et à mettre en œuvre à tous les niveaux pertinents les résultats obtenus dans le cadre du processus de Copenhague sur la coopération renforcée en matière d'EFP. Des réseaux nationaux dans lesquels toutes les parties prenantes concernées seront représentées, spécialement les ministères, les partenaires sociaux et les autorités régionales devront être mis en place pour assurer ce suivi.
- ii) Conformément au rapport intermédiaire conjoint « Enseignement et Formation 2010 », les processus européens concernant l'enseignement et à la formation professionnels devront être rationalisés. Ceci implique que soient intégrés au programme de travail « Education et formation 2010 » d'une part les priorités des présentes conclusions, d'autre part les résultats des groupes du processus de Copenhague ainsi que les méthodes correspondantes.
- iii) Le comité consultatif de la formation professionnelle sera systématiquement impliqué dans la mise en œuvre et dans le suivi.
- iv) Des propositions pour un « Cadre européen des qualifications » et un « Système européen de transfert de crédits » pour l'EFP devraient être préparées et examinées.
- v) Devraient être développées, aux niveaux national et européen, une plus étroite collaboration et une approche cohérente entre l'EFP et :
- l'enseignement supérieur, au regard notamment du processus de Bologne
 - les politiques européennes en matière économique, d'emploi, de développement durable et d'inclusion sociale (en termes d'orientations et de plans nationaux d'action)
 - les instruments et les fonds pour la pré-adhésion
 - la recherche, la pratique et la politique par la mise en réseau et l'échange d'innovations et de bons exemples de politique et de pratiques.
- vi) L'information sur les progrès accomplis et les actions futures à mener en matière d'EFP feront partie du rapport intégré bisannuel sur le programme « Education et formation 2010 », compte étant tenu de la mise en œuvre des stratégies nationales pour l'apprentissage tout au long de la vie. Ce même rapport devrait comprendre les priorités nationales mentionnées ci-dessus et constituer une base pour stimuler les échanges d'expériences dans une perspective transnationale, non seulement entre les pays participants mais également entre les partenaires sociaux et tous les acteurs concernés.

- vii) Des liens plus étroits devraient être tissés avec les partenaires sociaux aux niveaux européens, nationaux, régionaux et sectoriels, compte tenu des tâches prioritaires qu'ils ont définies dans leur propre cadre d'actions pour les développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie.
- viii) Un usage effectif et optimal sera fait du programme Leonardo da Vinci et du futur programme (2007-2013) sur la « Formation tout au long de la vie » pour soutenir des expérimentations et la mise en œuvre des actions innovantes visant à faire avancer les réformes de l'EFP.
- ix) Le CEDEFOP et la Fondation européenne pour l'éducation continueront de contribuer à la mise en œuvre du processus de Copenhague et ils utiliseront leurs réseaux (par exemple ReferNet, les observatoires nationaux) et les media électroniques pour apporter leur assistance sous forme de rapports de suivi des progrès réalisés, d'échange d'expérience, en particulier grâce :
 - à la dissémination des bonnes politiques et des bonnes pratiques dans l'apprentissage tout au long de la vie,
 - à la cartographie des activités sectorielles
 - au recours aux visites d'étude Leonardo da Vinci, pour favoriser l'apprentissage mutuel et la revue par les pairs.
- x) Une prochaine réunion ministérielle sera organisée dans deux ans pour évaluer la mise en œuvre et pour effectuer une revue des priorités et des stratégies en EFP du programme de travail « Education et formation 2010 ».

* * * * *

ⁱ Formellement adoptée le 19 décembre 2002, JOC 13, p.2-4, 18.01.2003

ⁱⁱ Rapport intermédiaire conjoint du Conseil et de la Commission sur la mise en oeuvre de la Stratégie de Lisbonne : "Education et formation 2010 : l'urgence des réformes pour réussir la stratégie de Lisbonne », Février 2004.

ⁱⁱⁱ 14354/03 EDUC 167 SOC 438, Novembre 2003

^{iv} 9286/04 EDUC 109 SOC 179, Mai 2004

^v 9600/04 EDUC 118 SOC 253, Mai 2004

^{vi} 9599/04 EDUC 117 SOC 252, Mai 2004

^{vii} ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, 28 février 2002

^{viii} Achieving the Lisbon goals : the contribution of VET, octobre 2004

^{ix} « Jobs, Jobs, Jobs » rapport de la Taskforce Emploi, novembre 2003

^x « Relever le défi - La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi » Rapport du groupe de haut niveau Kok sur la stratégie de Lisbonne, Novembre 2004

^{xi} Correspondant aux leviers un et deux du rapport intermédiaire : « Concentrer les réformes et les investissements sur les points clés » et « Faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité concrète ».

^{xii} Conclusions de la Présidence – point 23

^{xiii} Correspondant au levier prioritaire trois du rapport conjoint intermédiaire : « Construire l'Europe de l'éducation et de la formation ».



Communiqué d'Helsinki

sur la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels

Communiqué des ministres européens de l'éducation et de la formation professionnelles¹, des partenaires sociaux européens² et de la Commission européenne, réunis à Helsinki, le 5 décembre 2006³ pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague

I. L'EUROPE DOIT INVESTIR DANS L'ÉDUCATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLES

Investir dans le capital humain et les compétences

L'éducation et la formation jouent un rôle central dans la réponse aux défis que nous devons relever en Europe: la mondialisation, le vieillissement de la population, l'émergence de nouvelles technologies et le besoin de nouvelles compétences. Il en est pris conscience dans l'agenda de l'Union européenne et dans la stratégie de Lisbonne révisée et ses lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2005–2008⁴. Il est demandé d'accroître et d'améliorer l'investissement dans le capital humain et d'adapter les systèmes d'éducation et de formation à la hauteur des enjeux.

L'EFP, élément majeur de l'apprentissage tout au long de la vie

L'apprentissage tout au long de la vie recouvre l'éducation et la formation sous toutes leurs formes et structures. Les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie⁵ devraient garantir le bon fonctionnement du marché de la formation et l'acquisition d'un large socle de compétences. **L'EFP (Éducation et formation professionnelles)** en fait partie intégrante. Elle joue un rôle fondamental dans l'accumulation du capital humain dans la perspective de la réalisation d'objectifs de croissance économique, d'emploi et de politique sociale. L'EFP est un instrument essentiel pour doter les citoyens européens des compétences, du savoir et des qualifications nécessaires sur le marché du travail et dans la société de la connaissance. Le fait est que l'EFP satisfait aux besoins de la majeure partie des apprenants en Europe et qu'une fraction importante de la main d'oeuvre de demain aura besoin de compétences et de qualifications professionnelles.

Double enjeu: mobiliser les jeunes et les acteurs du monde du travail

Les politiques européennes d'éducation et de formation professionnelles devraient promouvoir une EFP initiale de haute qualité et créer des conditions propices à l'amélioration des compétences des personnes en activité grâce à l'EFP continue. Les politiques devraient inciter tous les jeunes à s'engager dans une formation professionnelle et/ou dans l'enseignement supérieur, et veiller en même temps à ce qu'ils acquièrent des compétences et des qualifications utiles sur le marché du travail et dans leur vie future. En outre, elles devraient aussi s'intéresser aux personnes qui sont déjà entrées dans la vie active et leur assurer des possibilités de développement tout au long de leur carrière. L'EFP devrait de plus en plus offrir, au travers de parcours éducatifs flexibles, la possibilité d'évoluer vers une éducation et une formation plus poussées, notamment de passer de l'EFP à l'enseignement supérieur.

Faire acquérir un socle de compétences utiles dans la vie professionnelle

L'EFP devrait apporter une base solide de connaissances et de qualifications correspondant aux besoins de la vie professionnelle, tout en préconisant dans le même temps l'excellence à

tous les niveaux. Les politiques et les stratégies devraient évaluer les retombées relatives des investissements consentis en faveur de différents niveaux de qualifications et de compétences. L'offre de qualifications intermédiaires et techniques, comme de compétences de niveau supérieur, devrait être accrue afin de combler les déficits de compétences et de contribuer au soutien de l'innovation et à la croissance de la société de la connaissance.

Contribuer à la compétitivité et à la cohésion sociale

L'EFP est appelée à jouer un double rôle au service de la compétitivité et du renforcement de la cohésion sociale⁶. Les politiques en matière d'EFP devraient s'adresser à toutes les catégories de la population en offrant des parcours attrayants et mobilisateurs pour les personnes à potentiel élevé, mais aussi en proposant des perspectives aux personnes menacées de désavantages éducationnels et d'exclusion du marché du travail, en particulier les jeunes quittant l'école prématurément, les personnes peu qualifiées ou pas qualifiées du tout, celles éprouvant des besoins spéciaux, les personnes d'origine immigrée et les travailleurs âgés. En bref, l'EFP devrait être équitable et efficace⁷.

Politiques européennes et nationales de promotion de l'EFP

L'éducation de base devrait permettre aux jeunes d'acquérir les connaissances, les qualifications, les valeurs et les attitudes nécessaires pour continuer à apprendre, à faire preuve d'esprit d'entreprise et à garantir leur employabilité, et préparer les étudiants à suivre un enseignement général ou une EFP ou une combinaison des deux.

Les jeunes inscrits en EFP devraient acquérir des qualifications et des compétences qui répondent aux exigences du marché du travail, ce qui garantit leur capacité d'insertion professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie. Pour cela, les politiques doivent réduire les taux d'abandons dans les parcours d'EFP et mieux faciliter le passage de l'école au monde du travail, par exemple en combinant éducation, formation et travail au travers de stages et d'apprentissage par le travail.

Les qualifications et les compétences acquises par *les travailleurs* ainsi que leur mobilité devraient être mises en valeur en encourageant la reconnaissance des acquis de leur expérience, en formation comme au travail. Des possibilités de formation devraient être offertes aux personnes en activité. Dans le même temps, les personnes et les groupes défavorisés, notamment les moins instruits, devraient pouvoir accéder à des opportunités d'éducation et d'apprentissage.

L'environnement compétitif dans lequel agissent les entreprises et le fait que les budgets nationaux sont déjà fortement sollicités, compromettent *l'investissement dans la formation*. Il conviendrait d'intensifier les investissements publics et privés dans l'EFP, par la mise au point de mécanismes de financement et d'investissement équilibrés et partagés. Dans un tel contexte, les systèmes de formation seraient efficaces et donneraient les résultats escomptés. Cela demande une meilleure gouvernance des systèmes de formation et une adaptation des qualifications aux nouvelles exigences du marché du travail, la formation devant être davantage ciblée sur la demande.

II. EN FAIRE UNE RÉALITÉ – LE PROCESSUS DE COPENHAGUE, MOTEUR DE RÉFORMES

Diversité – un atout et un défi

La diversité des systèmes européens d'éducation et de formation professionnelles est un atout qui favorise l'apprentissage mutuel et incite à entreprendre des réformes. Dans le même temps, du fait de cette diversité, il importe d'accroître la transparence et la compréhension mutuelle sur les questions de qualité, et partant la confiance mutuelle entre les systèmes et pratiques d'EFP. Le but serait de promouvoir un espace européen d'EFP dans lequel les qualifications et compétences acquises dans un pays seraient reconnues dans toute l'Europe, ce qui encouragerait la mobilité des jeunes et des adultes. Cet espace d'EFP devrait fonctionner au moyen de cadres, d'instruments et d'outils communs et être alimenté par des informations comparables et cohérentes permettant de mener une politique reposant sur des données fiables.

Un processus pour améliorer l'efficacité, la qualité et l'attrait de l'EFP

Le processus de Copenhague sur le renforcement de la coopération européenne en matière d'éducation et de formation professionnelles a été lancé sous la forme d'une stratégie européenne destinée à améliorer l'efficacité générale, la qualité et l'attractivité de l'EFP en Europe. Depuis 2002, le processus⁸ a largement contribué à accroître la visibilité et le profil de l'EFP en Europe. Il revêt plusieurs aspects:

C'est un processus politique. Il joue un rôle essentiel dans la mise en exergue de l'importance de l'EFP pour les décideurs politiques. Il facilite l'acceptation de buts et d'objectifs européens communs, la discussion d'initiatives et de modèles nationaux et l'échange d'exemples de bonnes pratiques au niveau européen. Au niveau national, le processus contribue au renforcement de l'intérêt pour l'EFP et a suscité des réformes nationales.

C'est un processus de développement d'outils communs. Un autre rôle capital du processus est le développement de cadres et d'outils communs européens destinés à accroître la transparence et la qualité des compétences et qualifications acquises, et à faciliter la mobilité des apprenants et des travailleurs. Il ouvre la voie à un marché du travail européen et à un espace européen de l'EFP en complément de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

C'est un processus qui stimule l'apprentissage mutuel. Il soutient la coopération en Europe. Il permet aux pays participants de revoir leurs politiques à l'aune de l'expérience d'autres pays et il fournit un cadre propice pour travailler ensemble, apprendre des autres, échanger des idées, des expériences et des résultats.

C'est un processus qui implique les parties prenantes. Il dynamise l'engagement des différentes parties prenantes et les conduit à œuvrer à la réalisation d'objectifs communs.

Copenhague – Maastricht – Helsinki

Les priorités du processus ont d'abord été définies dans la Déclaration de Copenhague⁹, en novembre 2002. Elles ont ensuite été précisées et étendues dans le Communiqué de Maastricht¹⁰, en décembre 2004, et, pour la première fois, des priorités nationales ont été acceptées. Le processus a été évalué et ses stratégies et priorités revues à l'occasion de la deuxième réunion de suivi, à Helsinki, le 5 décembre 2006.

Un processus plus ciblé

Le processus est jugé utile et nécessaire. Aujourd'hui, quatre ans après Copenhague, il importe de cristalliser les efforts sur la poursuite du travail entrepris, et de compléter et mettre en pratique les initiatives déjà lancées. Cependant, il conviendrait de s'assurer d'une démarche plus ciblée, avec un nombre limité de domaines prioritaires et des objectifs précis. Les initiatives et les instruments existants doivent être corrélés et se renforcer mutuellement, et l'EFPP devrait être développée à tous les niveaux en tant qu'élément essentiel de l'apprentissage tout au long de la vie, en étroite liaison avec l'éducation en général.

Les mesures mises en chantier par le processus sont librement consenties et résultent d'une coopération fondée sur une approche ascendante. Une attention particulière est portée à l'implication des partenaires sociaux et des organisations sectorielles à tous les stades des travaux. Il est veillé à ce que les expériences réalisées sur le plan national soient réinvesties dans les travaux conduits au niveau européen.

Les réformes demandent du temps – cohérence nécessaire

Si les priorités de Copenhague et de Maastricht demeurent valides, le processus devrait être renforcé et les travaux devraient se concentrer sur les domaines prioritaires suivants:

1. L'image, le statut et l'attractivité de l'EFPP. Dans ce contexte, une importance accrue devrait être accordée à une bonne gouvernance des systèmes d'EFPP, des établissements et/ou des prestataires de formation.
2. Le développement, la mise à l'essai et l'utilisation plus poussés d'outils communs européens. L'objectif serait que les outils agréés soient mis en place d'ici à 2010.
3. Une démarche plus systématique en vue du renforcement de l'apprentissage mutuel. Pour y contribuer, une attention particulière devrait être accordée à la portée, à la comparabilité et à la fiabilité des statistiques relatives à l'EFPP d'ici 2008.
4. La participation active des parties prenantes au travail entrepris, dès lors que le processus de Copenhague s'achemine vers la phase de mise en oeuvre.

Prochaine réunion de suivi

La prochaine réunion ministérielle de suivi se tiendra dans deux ans et aura pour objet d'évaluer les progrès réalisés, de renforcer les priorités et stratégies pour l'EFPP au sein du programme de travail « Education et formation 2010 », et de réfléchir aux orientations du processus après 2010.

III. PRIORITIES RENFORCEES

1. Politique visant à améliorer l'attrait et la qualité de l'EFP

Les États membres devraient accorder plus d'attention à l'image, au statut et à l'attrait de l'EFP. Pour cela il convient:

- d'améliorer l'orientation tout au long de la vie afin de mieux prendre en compte les possibilités qu'offrent l'EFP et la vie professionnelle ainsi que leurs exigences, notamment en développant l'orientation et le conseil professionnels dans les écoles et à destination des familles afin de garantir un choix fait en connaissance de cause;
- de définir des systèmes d'EFP ouverts, donnant accès à des parcours souples et individualisés, créant de meilleures conditions de transition vers la vie professionnelle et d'évolution vers une éducation et une formation complémentaires, y compris l'enseignement supérieur, et favorisant le développement des compétences des adultes sur le marché de l'emploi;
- d'établir des liens étroits avec le monde du travail, dans l'EFP tant initiales que permanentes, et d'augmenter les occasions d'éducation et de formation sur le lieu de travail;
- de promouvoir la reconnaissance de l'éducation et de la formation non formelles et informelles afin d'encourager l'évolution des carrières et l'éducation et la formation tout au long de la vie;
- de définir des mesures visant à accroître l'intérêt et la participation des hommes ou des femmes dans ceux des domaines de l'EFP où ils demeurent sous-représentés, par exemple dans le domaine technologique pour les femmes;
- de cultiver et de mettre en valeur l'excellence dans les compétences, par exemple en appliquant des normes reconnues au niveau international ou en organisant des concours de compétences¹¹.

Dans le cadre de l'amélioration de l'attrait et de la qualité de l'EFP, il conviendrait également de mettre davantage l'accent sur la bonne gouvernance des systèmes d'EFP et des prestataires de services d'EFP lors de la réalisation des objectifs dans ce domaine¹² par:

- une capacité de répondre aux besoins des personnes et du marché du travail, et notamment d'anticiper les besoins en termes de qualifications. Il convient d'accorder une attention particulière aux besoins des PME;
- des enseignants et des formateurs hautement qualifiés qui font une formation professionnelle continue;
- une assurance et une amélioration de la qualité au niveau national, conformément aux conclusions du Conseil sur l'assurance de la qualité dans l'EFP¹³;
- une intensification des investissements publics et privés dans l'EFP, par la mise au point de mécanismes de financement et d'investissement équilibrés et partagés;
- une meilleure transparence des systèmes d'EFP;
- un renforcement du rôle moteur joué par les institutions et/ou les prestataires de formation dans le cadre de stratégies nationales;
- un partenariat actif entre les différents décideurs et les parties prenantes – en particulier les partenaires sociaux et les organisations sectorielles – aux niveaux national, régional et local.

2. *Élaboration et mise en place d'outils communs pour l'EFP*

Il convient de poursuivre l'élaboration d'outils européens communs afin de permettre la création d'un espace européen de l'EFP et de soutenir la compétitivité du marché de l'emploi européen. Les outils retenus devraient être en place d'ici 2010.

Poursuite de l'élaboration d'outils européens communs visant spécifiquement l'EFP:

- élaboration et expérimentation d'un système de crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnel (ECVET)¹⁴, afin de disposer d'un outil permettant de transférer et de capitaliser des crédits d'apprentissage, en prenant en compte les spécificités de l'EFP et en tenant compte de l'expérience du système européen de transfert de crédits d'enseignement¹⁵ (ECTS) dans l'enseignement supérieur;
- coopération renforcée en vue de l'amélioration de la qualité, par le biais du réseau européen pour l'assurance de la qualité dans l'EFP¹⁶, afin d'arriver à une conception commune de l'assurance de la qualité et de renforcer la confiance mutuelle. Il convient de poursuivre la coopération avec l'enseignement supérieur;

Poursuite de l'élaboration d'outils européens communs dans lesquels l'EFP joue un rôle majeur, grâce à:

- l'élaboration et expérimentation d'un cadre européen des certifications¹⁷ (CEC), fondé sur les acquis d'apprentissage, débouchant sur une plus grande parité et sur de meilleurs liens entre les secteurs de l'EFP et de l'enseignement supérieur, et tenant compte des qualifications sectorielles internationales;
- la poursuite de la mise au point de l'EUROPASS¹⁸ en tant que cadre européen unique pour la transparence, et d'outils permettant la reconnaissance de l'éducation et de la formation non formelles et informelles en vue de faciliter l'introduction du CEC et du système européen de transfert de crédits dans l'EFP et de compléter ceux-ci.

Mise en place d'outils européens communs visant spécifiquement l'EFP, en:

participant à la phase d'expérimentation d'ECVET et en encourageant sa mise en œuvre;

- se fondant sur les principes qui sous-tendent un cadre commun d'assurance de la qualité, visé dans les conclusions du Conseil de mai 2004 sur l'assurance de la qualité¹³ dans l'enseignement et la formation professionnels, afin de promouvoir une culture de l'amélioration de la qualité et une plus large participation au réseau européen pour l'assurance de la qualité dans l'EFP;

Mise en place d'outils européens communs dans lesquels l'EFP joue un rôle majeur, en:

- soutenant les systèmes nationaux de qualifications en incorporant les qualifications sectorielles internationales, le CEC devant servir de point de référence;
- favorisant une large utilisation de l'EUROPASS.

3. Renforcer l'apprentissage mutuel

Pour renforcer l'apprentissage mutuel, la coopération et le partage d'expériences et de savoir-faire, il convient d'adopter une approche plus systématique, qui comprend:

- la définition de concepts communs et de définitions acceptées au niveau européen, de manière à rendre les solutions, les normes et les modèles nationaux plus aisés à comprendre;
- le financement par la Commission d'études et d'enquêtes sur des thèmes précis en vue d'approfondir la compréhension des systèmes et des pratiques européens en matière d'EFP, ainsi que leur rapport avec le marché du travail et les autres secteurs éducatifs;
- le suivi, par la Commission, des réseaux, les échanges de bonnes pratiques et la création de mécanismes pouvant servir à diffuser les connaissances et les compétences;
- un cadre systématique et souple permettant d'encourager les activités d'apprentissage en équipe dans le domaine de l'EFP. Ce cadre devrait également encourager l'apprentissage en équipe décentralisé.

Des données et des indicateurs appropriés et cohérents constituent la clé pour comprendre ce qui se fait dans le domaine de l'EFP, renforcer l'apprentissage mutuel et poser les jalons d'une politique de formation fondée sur des éléments concrets. D'ici la prochaine conférence ministérielle de suivi, en 2008, la Commission devrait avoir accordé une attention particulière:

- à l'amélioration de la portée, de la comparabilité et de la fiabilité des statistiques en matière d'EFP afin de permettre l'évaluation des progrès réalisés dans ce domaine;
- à l'évolution de la place de l'EFP dans un cadre cohérent d'indicateurs et de critères de référence¹⁹;
- à l'exploitation d'informations statistiques concernant l'investissement dans l'EFP et le financement de celui-ci.

Le meilleur moyen d'y parvenir est d'utiliser et de combiner au mieux les données existantes, tout en veillant à disposer de données nationales ou régionales appropriées relatives à l'EFP, qui doivent être cohérentes et comparables à d'autres données concernant l'éducation et la formation.

4. *Impliquer toutes les parties prenantes*

La réussite du processus de Copenhague dépend de l'engagement actif de l'ensemble des parties prenantes dans le domaine de l'EFPP, et en particulier des partenaires sociaux aux niveaux européen et national, des organisations sectorielles et des prestataires de services d'EFPP. Un tel engagement requiert:

- des informations concises et claires sur le processus, le contexte qui l'a vu naître, ses priorités et ses activités, ainsi que le transfert effectif de résultats;
- la participation active de toutes les parties prenantes aux différentes étapes du processus au niveau européen, national, régional et local;
- la valorisation de la participation des prestataires de services d'EFPP, des enseignants et des formateurs à la mise à l'épreuve et à la mise en œuvre des résultats du processus;
- la participation des apprenants et de leurs organisations aux niveaux national et européen.

IV. MISE EN PLACE ET RAPPORTS

La mise en place du processus de Copenhague et ses priorités doit être appuyée par :

- l'utilisation efficace de fonds structurels pour favoriser les réformes dans le domaine de l'EFP au niveau national;
- le recours ciblé au programme dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (2007–2013) en vue de soutenir le processus, notamment en matière d'innovation, de mise à l'épreuve, d'expérimentation et de mise en œuvre;
- le soutien continu du CEDEFOP²⁰ et de l'ETF²¹ et de leurs réseaux. En particulier, ils piloteront les progrès effectués dans les domaines prioritaires et feront rapport des développements;
- la participation active de toutes les organisations et comités Communautaires concernés, tels que les Directeurs généraux de la formation professionnelle (DGFP), le Comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP), le Groupe de coordination Education et Formation (GCEF);
- une étroite coopération au niveau des statistiques, indicateurs et critères de référence avec EUROSTAT²², l'OCDE²³, le CEDEFOP et la Fondation européenne pour la formation;
- l'échange d'informations, de compétence et de résultats avec des pays tiers, en particulier les pays participant à la politique de l'élargissement, ainsi qu'à la politique "Europe élargie – Voisinage". Il convient également de renforcer la coopération avec des pays enregistrant de bons résultats et des organisations internationales comme l'OCDE.

Il conviendrait de garantir à tous les États membres le droit de participer à ces travaux.

Dans les rapports annuels concernant les programmes nationaux de réformes de Lisbonne, il y a lieu d'accorder une attention toute particulière aux progrès accomplis en matière d'EFP.

Le rapport intégré bisannuel relatif au programme de travail "Éducation et formation 2010" devrait comprendre une partie portant sur l'EFP, afin de permettre le suivi des progrès réalisés et de recenser les résultats principaux dont il conviendra d'informer le Conseil européen.

Le processus est soutenu par le « Cadre d'actions sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie »²⁴ des partenaires sociaux européens qui a donné lieu à des rapports annuels et d'évaluation.

RÉFÉRENCES

- 1 États membres de l'UE (Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède), États adhérents (Bulgarie, Roumanie), pays candidats (Croatie, Turquie), et les pays de l'AELE/EEE (Islande, Liechtenstein, Norvège)
- 2 CES (www.etuc.org), UNICE (www.unice.org), CEEP (www.ceep.org), UEAPME (www.ueapme.com)
- 3 www.minedu.fi/vet2006
- 4 http://ec.europa.eu/growthandjobs/reports/index_fr.htm
- 5 http://ec.europa.eu/education/policies/2010/lll_en.html
- 6 Conclusions de la Présidence, Conseil européen de Bruxelles, 23/24 mars 2006 (doc. 7775/06) http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/89014.pdf
- 7 http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/comm481_fr.pdf
- 8 http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational_en.html
- 9 http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenahagen_declaration_en.pdf
- 10 http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_fr.pdf et <http://www.vetconference-maastricht2004.nl/>
- 11 Tels que les concours de compétences européens qui seront organisés aux Pays-Bas en 2008 <http://www.euroskills2008.nl/wm.cgi> et les "Olympiades des métiers" organisées tous les deux ans <http://www.wsc2005helsinki.com/>
- 12 Messages clés destinés au Conseil européen de printemps (doc. 7620/06) http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jointkey06_fr.pdf
- 13 Conclusions sur l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (doc. 9599/04) http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/vetquality_fr.pdf
- 14 http://ec.europa.eu/education/ecvt/index_fr.html
- 15 http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index_fr.html
- 16 http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/quality/
- 17 http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqfl/index_en.html
- 18 http://ec.europa.eu/education/programmes/europass/index_en.html et <http://europass.cedefop.europa.eu/>
- 19 Conclusions du Conseil du 24 mai 2005 concernant les nouveaux indicateurs en matière d'éducation et de formation (JO C 141 du 10.6.2005, p. 7) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2005/c_141/c_14120050610fr00070008.pdf
- 20 <http://www.cedefop.europa.eu/>
- 21 <http://www.etf.europa.eu/>
- 22 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- 23 <http://www.oecd.org/>
- 24 http://www.ueapme.com/docs/pos_papers/2002/FINAL%20DSE%20Cadre%20d%27actions%20FR.doc



Communiqué de Bordeaux

sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels

**Communiqué des ministres européens de l'éducation et de la formation professionnels,
des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne
réunis à Bordeaux le 26 novembre 2008
pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague**

I – DE COPENHAGUE A BORDEAUX : UN PROCESSUS CREATIF, EFFICACE ET DYNAMIQUE

2010 est le terme qu’avaient fixé les chefs d’Etat et de gouvernement pour l’atteinte des objectifs de la Stratégie de Lisbonne, lors de son lancement en mars 2000.

2010 est également l’échéance du programme de travail « Éducation et formation 2010 » dont le processus de Copenhague constitue un pilier important. Ces deux années 2009-2010 seront par conséquent l’occasion de bilans et de réflexions sur l’avenir de la Stratégie et des différents processus.

Le processus de coopération lancé à Copenhague en 2002 a fait la preuve de son efficacité et contribue à la réussite de la Stratégie de Lisbonne dans ses dimensions économique et sociale. Il a contribué à la création d’une image plus positive et plus dynamique de l’EFP tout en préservant la richesse que constituent des systèmes très divers.

De Copenhague à Maastricht, Helsinki et Bordeaux, se construit un espace européen de l’EFP fondé sur la transparence et la confiance mutuelle.

Des priorités ambitieuses ont permis la création d’instruments importants au niveau européen

La création d’outils majeurs pour la transparence et la reconnaissance des savoirs, aptitudes et compétences ainsi que pour la qualité des systèmes constitue l’apport politique le plus significatif du Processus de Copenhague: les principes européens communs pour l’identification et la validation des apprentissages non formels et informels, Europass, le cadre européen des certifications (CEC), le futur système de crédit d’apprentissage pour l’EFP (ECVET) et le futur cadre européen de référence pour l’assurance de la qualité dans l’EFP (CERAQ). Les instruments sont mis en œuvre par les Etats participants sur la base du volontariat, dans le cadre de leur législation nationale.

Par ailleurs, des méthodes de travail renouvelées - création des réseaux européens, consultations nationales, expérimentations, échange de bonnes pratiques - ont permis de sensibiliser les acteurs et de favoriser l’appropriation des outils.

Le processus a entraîné des évolutions significatives des politiques nationales ...

Dans les Etats participant au processus

Les instruments européens soutiennent la modernisation des systèmes, la transparence des qualifications, et favorisent le développement de la mobilité.

Les priorités actuelles des Etats en matière d’EFP s’inscrivent dans la continuité des travaux conduits au niveau national dans le cadre des objectifs arrêtés en commun à Maastricht et à Helsinki. Elles correspondent aussi aux domaines dans lesquels les pays déclarent avoir avancé le plus.

En particulier, les efforts conjoints pour développer **un cadre européen de certifications (CEC) fondé sur les acquis de l’apprentissage, ont un effet d’entraînement important** : le CEC apparaît comme un élément majeur d’appui à la mise en place de cadres nationaux de certifications, et les principes sur lesquels il repose ont des implications conséquentes sur l’organisation des systèmes et concernent l’ensemble des secteurs et des niveaux d’éducation et

de formation. L'accent s'est clairement déplacé vers les acquis d'apprentissage en termes de savoirs, aptitudes et compétences.

La **possibilité de valider les acquis de l'apprentissage non-formel et informel** se caractérise par la création de cadres juridiques et administratifs et l'élaboration de méthodologies. Elle est considérée comme liée à l'implantation de cadres nationaux de certification.

Quant au futur système de crédit ECVET, il intéresse les Etats qui sont prêts à explorer les moyens de le mettre en œuvre. L'effet attendu est un nouveau développement de la mobilité intra-européenne, une plus grande individualisation des parcours, une meilleure reconnaissance des apprentissages informels et non formels, une plus grande transparence et confiance mutuelle entre les systèmes éducatifs.

La mise en place du CEC et d'ECVET implique une attention croissante portée aux processus de certification et aux acquis d'apprentissage ainsi qu'au développement de la confiance mutuelle.

L'importance donnée à la qualité dans les priorités des politiques nationales va de pair avec l'attention croissante donnée au développement des compétences des enseignants et formateurs, à l'attractivité de leur emploi et à leur statut.

Les structures d'orientation sont renforcées, l'accent étant mis sur la qualité, sur des services prenant en compte les groupes à risque et sur des mécanismes de coordination permettant d'établir une continuité de l'orientation tout au long de la vie.

De façon générale, les mesures de prévention et de remédiation sont au cœur des stratégies conçues pour améliorer l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie sous la forme d'itinéraires nouveaux et plus flexibles.

Et dans les pays tiers

Les travaux du processus de Copenhague constituent un appui important à la modernisation des systèmes d'EFP et la conduite des réformes soutenues activement par la Fondation européenne pour la formation (ETF) pour les pays concernés par la politique d'élargissement ainsi que par la politique européenne de voisinage. Des initiatives ont été conduites portant par exemple, sur de premières approches visant à établir des cadres nationaux de certification, des démarches et outils d'assurance qualité, des solutions susceptibles de promouvoir à la fois efficacité et équité, ou encore sur les approches visant à renforcer l'implication des partenaires sociaux.

2008-2010 : mettre en œuvre, donner du temps, assurer la cohérence...

Les éléments de bilan qui précèdent indiquent que l'ensemble des pays est engagé dans des processus de rénovation des systèmes d'EFP en lien avec la mise en œuvre des outils européens. Il s'agit d'accompagner ce mouvement par la construction de méthodologies communes.

La création de synergies et de réseaux pour échanger et expérimenter et une gouvernance du processus consolidée sont des priorités pour tous les pays.

Par ailleurs, compte tenu des enjeux économiques et sociaux, une nouvelle vision stratégique est nécessaire pour le processus de Copenhague dans les années à venir.

II – L'EUROPE DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION DOIT REpondre AUX DEFIS DE LA MONDIALISATION

La réponse de l'Europe à la mondialisation s'incarne dans la « Stratégie de Lisbonne » qui promeut une société et une économie fondées sur le savoir et l'innovation.

« A l'ère de la mondialisation, il est capital pour l'Europe d'investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et dans la créativité tout au long de la vie » (Conseil européen des 13 et 14 mars 2008).

Des défis majeurs restent à relever

Le chômage des jeunes se maintient de manière persistante à un niveau élevé (15,5% en 2007).

Le niveau de formation des jeunes : malgré les avancées enregistrées, le nombre des jeunes terminant leur scolarité au niveau du 1^{er} cycle du secondaire seulement (14,8% en 2007) est encore trop élevé par rapport à l'objectif de 10 % fixé pour 2010.

Le faible niveau de qualification des adultes : on dénombre encore 78 millions d'Européens en âge de travailler (25-64 ans) ayant un faible niveau de qualification. Trop peu d'entre eux participent à des activités de formation. L'offre est particulièrement limitée pour les travailleurs seniors et les personnes ayant des qualifications de faible niveau. Un sujet majeur de préoccupation est la faible participation à la formation des salariés des petites et moyennes entreprises ; en effet, celles-ci constituent l'épine dorsale de l'économie, elles sont les principales créatrices d'emplois.

Les grandes tendances : des changements structurels qui auront des conséquences pour le marché du travail et pour les systèmes de formation ⁽¹⁾

L'Union européenne est confrontée à de nouveaux défis externes et internes dont l'ampleur n'était pas perceptible en 2000.

La crise qui atteint l'ensemble de l'économie va avoir des effets sur l'emploi avec une remontée probable du chômage. Le développement de l'investissement dans l'EFP est d'autant plus nécessaire dans ce contexte.

La compétition mondiale s'étend, avec davantage de puissances économiques émergentes (le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine –«BRIC»).

L'évolution démographique, notamment le vieillissement de la population, les besoins futurs de compétences et les inégalités persistantes nécessitent des politiques à la hauteur de ces enjeux.

Les progrès technologiques de plus en plus rapides, le développement des nouvelles technologies de l'information, les défis liés aux changements climatiques et à la nécessité d'un développement durable, requièrent une anticipation des nouvelles compétences et une adaptation permanente de la main d'œuvre à travers la formation continue.

Ainsi l'Europe pourrait-elle connaître un déficit de compétences à l'horizon 2020, encore renforcé par les conséquences de l'élargissement. Plus de 20 millions de nouveaux emplois

⁽¹⁾ BUSINESS EUROPE, CEEP, CES, UEAPME. *Key challenges facing European labour markets. A joint analysis of European social partners.* 2007

pourraient être créés entre 2006 et 2020 dans l'UE-25 malgré la disparition de plus de 3 millions d'emplois dans le secteur primaire et de presque 0,8 million dans le secteur industriel. Presque trois quarts des emplois devaient concerner le secteur des services. Le remplacement des personnes quittant le marché du travail devrait représenter 85 millions d'emplois alors que dans le même temps, la population en âge de travailler diminuera de 6 millions environ ⁽²⁾. Par ailleurs, il faudra être attentif à l'adoption de mesures permettant d'éviter la fuite des cerveaux.

Une nouvelle vision stratégique est nécessaire pour les politiques européennes de formation professionnelle

L'EFPP se situe à la croisée des politiques économiques et des politiques sociales et d'emploi. Elle devrait promouvoir l'excellence et garantir en même temps l'égalité des chances. Elle joue un rôle clé dans la production des compétences dont l'Europe aura besoin. Etroitement articulée avec l'enseignement général et l'enseignement supérieur, elle est essentielle à la mise en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. Le futur cadre stratégique de coopération européenne en matière d'éducation et de formation devrait jouer un rôle important en la matière.

L'EFPP constitue un investissement qui devrait :

Prendre en compte les objectifs de cohésion sociale, d'équité et de citoyenneté

Cet objectif suppose l'acquisition des compétences-clé, notamment de compétences sociales, l'apprentissage des langues, l'ouverture à d'autres cultures, à l'esprit d'initiative. L'EFPP devrait proposer des parcours individualisés pour intégrer ceux qui ont abandonné prématurément leurs études ou leur formation ainsi que pour ceux qui sont aux marges de la société. Les élèves et les adultes en difficulté devraient pouvoir bénéficier de prestations d'orientation et de conseil faciles d'accès et adaptées à leurs besoins.

Favoriser la compétitivité et l'innovation

Répondre aux demandes de qualification de haut niveau

En 2020, environ 31,5 % des emplois européens devrait nécessiter des qualifications du niveau supérieur et 50 % des qualifications du niveau du second cycle du secondaire et du niveau post-secondaire (notamment des qualifications professionnelles). Les emplois non qualifiés vont décroître – ils ne seront que 18,5 % en 2020 – et ne nécessiteront que peu ou pas de qualifications formelles.

Entre 2006 et 2020, les remplacements notamment des départs à la retraite devraient entraîner une demande de qualifications de niveau moyen deux fois supérieure à la demande de qualifications de haut niveau.

Le niveau des qualifications requises devrait augmenter dans toutes les catégories professionnelles, y compris dans celles qui comprennent traditionnellement des tâches en général simples et routinières ⁽²⁾.

Ceci met en jeu l'articulation de l'enseignement professionnel avec l'enseignement supérieur et l'instauration de pôles d'excellence sans générer l'exclusion.

⁽²⁾ Cedefop *Future skill needs in Europe – Focus on 2020* Luxembourg: Office des publications, 2008. L'étude couvrait 25 États membres de l'UE (non compris la Bulgarie et la Roumanie) ainsi que la Norvège et la Suisse http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=509

Etre réactif par rapport aux besoins du marché du travail : il s'agit de développer des outils d'anticipation des besoins de compétences— ainsi que des déficits de main d'œuvre — et de recenser de nouveaux types d'emplois au niveau européen et au niveau national; il est en effet crucial pour l'Europe d'avoir une vision à moyen terme des compétences dont elle aura besoin pour être compétitive dans un marché du travail globalisé. Il sera nécessaire de prendre en compte les remplacements consécutifs aux départs en retraite.

Anticiper l'obsolescence rapide des qualifications en jetant un pont entre l'apprentissage en milieu scolaire et la formation sur le lieu de travail, en favorisant l'alternance, en développant la formation des adultes dans les entreprises et dans les établissements d'enseignement supérieur.

Développer la créativité et favoriser la capacité d'innovation.

Faire passer l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité du concept à la réalité

Il convient d'aménager des passerelles entre formation générale, formation professionnelle et enseignement supérieur, de développer l'individualisation des parcours en articulant formation initiale et formation continue, en valorisant toutes les formes d'apprentissage formel, non formel et informel.

La mobilité des travailleurs, des apprenants et des formateurs, d'un système à l'autre, d'un pays à l'autre devrait être promue dans les systèmes d'EFP. Les citoyens devraient pouvoir capitaliser et transférer leurs acquis issus d'apprentissages formels, non-formels et informels et bénéficier de la reconnaissance de ces acquis grâce à la mise en œuvre des outils européens de transparence et de reconnaissance des qualifications.

Des dispositifs d'assurance qualité devraient contribuer à assurer la modernisation des systèmes d'EFP et la confiance mutuelle.

Ces dispositifs reposent entre autre sur une formation initiale et continue adaptée et régulièrement mise à jour pour le personnel enseignant et les formateurs.

Les partenaires sociaux devraient être impliqués à tous les niveaux.

Le principe d'une responsabilité partagée entre l'Etat, les partenaires sociaux, les collectivités territoriales et les individus implique une participation de l'ensemble de ces acteurs aux politiques d'EFP.

Il conviendrait de mobiliser des financements publics, y compris les fonds communautaires, et privés appropriés.

III - CONSERVER LE CAP ET DONNER UN NOUVEL ELAN

Considérant le bilan du processus et au vu des défis auxquels l'Europe doit faire face aujourd'hui, il apparaît que les priorités et les orientations établies depuis 2002 sont toujours d'actualité mais qu'un nouvel élan est nécessaire.

Ceci conduit à définir:

Quatre axes d'actions pour le futur

- 1. Mettre en œuvre au niveau national et au niveau européen les outils et dispositifs de la coopération en matière d'enseignement et de formation professionnels ;**
- 2. Renforcer la qualité et l'attractivité des systèmes d'enseignement et de formation professionnels ;**
- 3. Renforcer les liens entre l'enseignement et la formation professionnels (EFP) et le marché du travail ;**
- 4. Renforcer les modalités de la coopération européenne.**

1. METTRE EN ŒUVRE AU NIVEAU NATIONAL ET AU NIVEAU EUROPEEN LES OUTILS ET DISPOSITIFS DE LA COOPERATION EN MATIERE D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELS

Le processus a créé des outils majeurs en faveur de la transparence des certifications/qualifications et au service de la mobilité. Dans la mesure où ils sont construits sur une approche « acquis d'apprentissage » et supposent des mécanismes d'assurance qualité pour permettre la confiance mutuelle, ils ont des incidences importantes sur les systèmes nationaux d'EFP. Il importe maintenant d'assurer leur mise en œuvre par des méthodes appropriées et de veiller à la cohérence de leur développement.

Il conviendrait de:

1. Élaborer des systèmes et des cadres nationaux de certification sur la base des acquis d'apprentissage en cohérence avec le cadre européen des certifications ;
2. Mettre en œuvre le futur système de transfert de crédits pour l'EFP (ECVET) ainsi que le futur cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité (CERAQ), afin de renforcer la confiance mutuelle ;
3. Dans cette perspective, il conviendrait de développer :
 - des projets pilotes, des méthodes et des outils d'accompagnement appropriés ;
 - des dispositifs et des outils pour la validation des acquis d'apprentissage non formels et informels, en lien avec la mise en œuvre des cadres nationaux de certifications, du cadre européen des certifications et du système ECVET ;

Il pourrait s'agir notamment de réseaux européens pérennes pour mettre en œuvre le CEC et ECVET, par exemple sur la base d'une approche sectorielle ;

- des instruments d'assurance-qualité

Ceci pourrait concerner en particulier les procédures visant à appliquer les outils communautaires ;

- la cohérence entre les différents outils.

Des expérimentations pourront notamment être conduites sur les passerelles à établir entre les outils ECTS et ECVET dans la perspective de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

2. RENFORCER LA QUALITE ET L'ATTRACTIVITE DES SYSTEMES D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELS

L'attrait, l'accessibilité et la qualité doivent permettre à l'EFP de jouer un rôle majeur dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, avec un double objectif : i) favoriser à la fois l'équité et les performances de l'entreprise, la compétitivité ainsi que l'innovation, et ii) permettre aux citoyens d'acquérir les compétences nécessaires pour évoluer dans l'emploi ou reprendre une formation, pour exercer une citoyenneté active et pour assurer leur développement personnel. L'EFP devrait promouvoir l'excellence et dans le même temps garantir l'égalité des chances.

Il importe de :

Promouvoir l'attractivité de l'EFP auprès de tous les publics

1. Promouvoir l'EFP auprès des élèves, des parents et des adultes, qu'ils aient un emploi ou soient sans emploi ou inactifs, et auprès des entreprises, par exemple en pérennisant les concours de compétences tels qu'Euroskills ;
2. Garantir un accès et une participation non discriminatoires à l'EFP et prendre en compte les besoins des personnes ou groupes exposés au risque d'exclusion, en particulier les jeunes qui quittent l'école prématurément, les personnes ayant un faible niveau de qualification et les personnes défavorisées ;

Dans ce contexte :

- *l'acquisition de compétences-clés est un pré-requis pour l'EFP (mise en œuvre de la Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences-clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie) ;*
 - *des partenariats entre les écoles, les acteurs territoriaux et les milieux-économiques pourraient être développés ;*
 - *l'intérêt et la participation des hommes ou des femmes à l'EFP, dans les secteurs où ils sont sous-représentés, devraient être soutenus ;*
3. Faciliter l'accès à l'information et à des services d'orientation et de conseil tout au long de la vie grâce à la mise en œuvre réussie de la résolution du Conseil du 21 novembre 2008 visant à « mieux intégrer l'orientation dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie » ;

Il conviendrait notamment de promouvoir des systèmes d'orientation permettant aux jeunes et aux adultes de mieux gérer les transitions, au sein du système d'éducation et formation et dans le cadre des parcours professionnels ;

4. Faciliter les parcours permettant aux personnes de progresser d'un niveau de qualification à un autre en renforçant les liens entre l'enseignement général, l'EFP, l'enseignement supérieur et l'éducation et la formation des adultes ;

Promouvoir l'excellence et la qualité des systèmes d'EFP

5. Développer des mécanismes d'assurance qualité par la mise en œuvre de la future recommandation (CERAQ), participer activement au réseau européen pour l'assurance de la qualité dans l'EFP pour développer des outils communs, et soutenir la mise en œuvre du CEC en favorisant la confiance mutuelle ;
6. Accroître l'investissement dans la formation initiale et continue des acteurs de l'enseignement et de la formation professionnels: enseignants, formateurs, tuteurs, praticiens de l'orientation ;
7. Fonder les politiques d'EFP sur des éléments fiables étayés par des recherches et des données rigoureuses, et améliorer les systèmes et les données statistiques relatifs à l'EFP ;
8. Développer des systèmes et des cadres nationaux de certifications sur la base des acquis d'apprentissage, qui garantissent un haut niveau de qualité, en veillant à ce qu'ils soient compatibles avec le cadre européen des certifications ;
9. Favoriser l'innovation et la créativité dans l'EFP et mettre en œuvre les conclusions du Conseil du 22 mai 2008 sur la promotion de la créativité et de l'innovation par l'éducation et la formation ;
10. Développer l'apprentissage des langues et l'adapter aux spécificités de l'enseignement et de la formation professionnels ;
11. Améliorer la perméabilité et la continuité des parcours entre l'EFP, l'enseignement général et l'enseignement supérieur.

3. RENFORCER LES LIENS ENTRE L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS (EFP) ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour contribuer à une plus grande employabilité, à sécuriser les parcours professionnels, à anticiper et maîtriser les transitions, et accroître la compétitivité des entreprises, une bonne régulation entre les politiques d'EFP et les besoins du marché du travail ainsi que l'implication des partenaires sociaux sont nécessaires.

Il conviendrait de:

1. Continuer à développer des mécanismes de prospective, visant à mettre l'accent sur les emplois et les qualifications au niveau national et dans toute l'Europe, à déterminer les éventuelles pénuries de main-d'œuvre et à répondre aux besoins futurs en qualifications et en compétences (tant quantitatifs que qualitatifs) de l'économie et des entreprises, notamment des PME, conformément aux conclusions du Conseil européen des 13 et 14 mars 2008 et à la résolution du Conseil du 15 novembre 2007 intitulée "Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux";
2. Veiller à ce que les partenaires sociaux et les acteurs économiques soient dûment associés à la définition et à la mise en œuvre des politiques d'EFP ;
3. Améliorer les services d'orientation et de conseil afin de faciliter le passage de la formation à l'emploi, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs énoncés dans la résolution du Conseil du 28 mai 2004 relative au renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie en Europe⁽³⁾ ; participer activement au réseau européen pour le développement de politiques d'orientation tout au long de la vie ;
4. Renforcer les mécanismes, y compris financiers (tant publics que privés), destinés à favoriser la formation des adultes - notamment sur le lieu de travail, en mettant tout particulièrement l'accent sur les PME - pour contribuer à améliorer les possibilités de carrière et accroître la compétitivité des entreprises. À cet égard, il convient de mettre en œuvre les actions énoncées dans les conclusions du Conseil du 22 mai 2008 sur l'éducation et la formation des adultes ;
5. Développer et mettre en œuvre la validation et la reconnaissance des acquis des apprentissages non formels et informels ;
6. Accroître la mobilité des personnes en formation professionnelle par alternance, en renforçant les programmes communautaires existants d'appui à la mobilité, notamment pour les apprentis. Les conclusions du Conseil du 21 novembre 2008 relatives à la mobilité des jeunes devraient contribuer à ce processus ;
7. Développer le rôle de l'enseignement supérieur dans l'enseignement et la formation professionnels et dans l'amélioration de l'insertion sur le marché du travail

Il conviendra notamment d'encourager le développement de la formation professionnelle continue des adultes au sein des institutions d'enseignement supérieur, en prenant en considération la « Charte des universités européennes sur la formation tout au long de la vie ».

⁽³⁾ Doc. 9286/04.

4. RENFORCER LES MODALITES DE LA COOPERATION EUROPEENNE

L'objectif sera de: i) consolider l'efficacité et la spécificité du processus de Copenhague dans le futur cadre stratégique de coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, en veillant à l'articulation de l'EFP avec les politiques d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, et ii) développer davantage la coopération avec les pays tiers et les organisations internationales.

Il conviendrait de :

1. Améliorer les modalités de la coopération européenne en matière d'EFP, en renforçant notamment l'efficacité des activités d'apprentissage mutuel et en mettant à profit leurs résultats au niveau des politiques nationales ;

Dans le cadre de la méthode ouverte de coordination, il serait souhaitable de généraliser notamment les pratiques de coopération ascendante et de renforcer l'implication des acteurs dans l'élaboration et la mise en œuvre des outils ;

2. Assurer l'intégration et la visibilité de l'EFP au sein des priorités du futur cadre stratégique de coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, tout en veillant à l'articulation de l'EFP avec les politiques d'enseignement scolaire, d'enseignement supérieur et d'éducation et de formation des adultes; développer les liens avec les politiques européennes relatives au multilinguisme et à la jeunesse ;

Dans ce contexte il conviendrait de :

- *développer les liens entre le processus de Copenhague et le processus de Bologne ;*
 - *renforcer la visibilité des travaux du Processus de Copenhague en tant que contribution à la réussite des objectifs de Lisbonne ;*
3. Consolider les échanges et la coopération avec les pays tiers et les organisations internationales, notamment l'OCDE, le Conseil de l'Europe, l'Organisation internationale du travail et l'UNESCO. Il convient de veiller à ce que tous les États membres du processus puissent participer à ces travaux.

IV – MISE EN OEUVRE ET RAPPORTS

La mise en œuvre des actions définies dans les quatre domaines susmentionnés, et correspondant aux priorités du processus de Copenhague pour la période 2008-2010, doit être appuyée par :

- des financements publics et privés appropriés, en recourant à des instruments pertinents de l'UE, tels que le Fonds social européen, le Fonds européen de développement régional et des prêts de la Banque européenne d'investissement pour accompagner les réformes au niveau national, en accord avec les priorités des États membres ; et le programme « Formation tout au long de la vie » pour accompagner la mise en œuvre effective des outils communautaires ;
- la poursuite des travaux axés sur l'amélioration de la portée, de la comparabilité et de la fiabilité des statistiques sur l'EFP, en coopération étroite avec Eurostat, l'OCDE, le Cedefop et la Fondation européenne pour la formation (ETF), ainsi qu'à l'élaboration d'une composante "EFP" plus explicite au sein du cadre cohérent d'indicateurs et de critères de référence. Il convient de veiller à ce que tous les États membres du processus puissent participer à ces travaux ;
- le développement des activités relatives à l'anticipation des besoins ou des inadéquations en matière de compétences, en collaboration étroite avec le Cedefop, la Fondation européenne pour la formation et Eurofound ;
- l'échange d'informations avec les pays tiers, en particulier les pays couverts par la politique d'élargissement et la politique européenne de voisinage.

La coopération dans le cadre de ces travaux devrait être la plus large possible et faire intervenir tous les États membres, la Commission, les pays candidats, les pays de l'AELE-EEE et les partenaires sociaux.

Le Cedefop et la Fondation européenne pour la formation continueront d'apporter leur soutien à la Commission, notamment en assurant le suivi des progrès au niveau de la mise en œuvre et en établissant des rapports en la matière.

Il y a lieu d'accorder une attention toute particulière aux progrès accomplis en matière d'EFP dans les rapports relatifs au futur cadre stratégique de coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation ainsi qu'aux programmes nationaux de réformes de Lisbonne.

Prochaine réunion de suivi

La prochaine réunion ministérielle de suivi se tiendra en 2010 en Belgique, à Bruges. Elle aura pour objet d'évaluer la mise en œuvre du processus de Copenhague et de réfléchir aux orientations de celui-ci après 2010 dans le contexte du futur cadre stratégique de coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation.

ANNEXE 6 : Questionnaire pour enseignants ayant participé à un placement à l'étranger dans le cadre du programme de mobilité Leonardo Da Vinci.

Pensez-vous que les critères que vous avez utilisés pour sélectionner les candidats au placement à l'étranger étaient adéquats ? oui non

.....
.....
.....
.....

Si ce n'est pas le cas que changeriez-vous ?

.....
.....
.....
.....

De combien d'heures au total avez-vous disposées pour préparer les élèves à la mobilité ? PPCP ? Autres ?

.....
.....
.....
.....

Pensez-vous que le nombre d'heures exclusivement consacrées à cette préparation était suffisant ? oui non

.....
.....
.....
.....

Parmi les outils d'aide au placement que vous avez fournis aux participants au programme, quels sont ceux qui vous semblent indispensables ?

.....
.....
.....
.....

Pensez-vous à d'autres aides que vous aimeriez leur fournir si vous aviez plus de temps ou plus de moyens ?

.....
.....
.....
.....

Quel(s) moyen(s) avez-vous utilisés afin de rechercher et de démarcher des entreprises d'accueil au Royaume-Uni ?

.....
.....
.....
.....

Etes-vous satisfait de cette méthode ? oui non

.....
.....
.....
.....

Aviez-vous envisagé ou essayé d'autres solutions pour cette recherche d'entreprise ?
Lesquelles ?

.....
.....
.....
.....

Si c'est le cas, Quelles raisons vous ont amené à éliminer ces solutions ?

.....
.....
.....
.....

ANNEXE 7 : Questionnaire pour élèves ayant bénéficié d'un placement à l'étranger dans le cadre du programme de mobilité Leonardo Da Vinci.

Pour chacune des rubriques ci-dessous indiquez si vous pensez que la préparation que vous avez reçue avant votre placement en entreprise au Royaume-Uni était adéquate ?
En cas de réponse négative dites quelles modifications vous sembleraient judicieuses, sur quoi auriez-vous aimé être mieux informé(e), préparé(e).

Nombre total d'heures d'anglais : oui non

.....
.....
.....
.....

Connaissance du pays d'accueil : oui non

.....
.....
.....
.....

Connaissance de l'entreprise d'accueil : oui non

.....
.....
.....
.....

Connaissance de l'anglais de la vie quotidienne : oui non

.....
.....
.....
.....

Connaissance des termes spécialisés à utiliser dans l'entreprise : oui non

.....
.....
.....
.....

Connaissance des modalités de placement : oui non

- Travail à réaliser dans l'entreprise

.....
.....

-
-
- Objectifs d'apprentissage à atteindre durant le stage

.....

.....

.....

.....

- Modalités d'évaluation pendant et à l'issue du stage.

.....

.....

.....

.....

- Parmi les outils que l'on vous a fournis pour vous aider à réussir votre période de formation à l'étranger quels sont ceux qui vous ont paru le plus utiles. Pour quelles raisons ?

.....

.....

.....

.....

Auriez vous aimé disposer d'autres aides lors de votre placement. Si oui lesquelles ?

.....

.....

.....

.....

.....

ANNEXE 8 : Tableau utilisé pour la synthèse des pratiques utilisées dans l'académie en matière de préparation à la mobilité.

Nom de l'établissement.
Critères de sélection des candidats : Résultats scolaires, motivation, compétences linguistiques.
Procédure : Volontariat, liste de candidats, classes présélectionnées.
Prépa linguistique : pratiques mises en place pour la préparation à la mobilité.
Prépa pédagogique : pratiques mises en place pour la préparation à la mobilité.
Prépa culturelle : pratiques mises en place pour la préparation à la mobilité.
Placement : Méthode utilisée, coordonnées de l'intermédiaire s'il y a lieu.
Négociation du contrat avec l'organisme de placement : prestations incluses dans le contrat (voir négociation avec les entreprises).
Négociation avec les entreprises : Suivi de l'élève par le tuteur interne à l'entreprise, détermination des tâches à effectuer par le stagiaire en fonction du cursus d'études choisi.
Annexes intéressantes : Documents modélisables et utilisables par d'autres porteurs de projet.