

FREREF

Fondation des Régions Européennes
pour la Recherche en Education et en Formation

La coopération entre les Régions pour apprendre tout au long de la vie

**Synthèse des travaux de la sixième session de « l'Université européenne d'été de la Recherche
et des Innovations pour Apprendre tout au long de la vie »
mise en forme par Jean-Marie Albertini, Claude Houssemand et Joël Bonamy**

L'essentiel du texte de cet ouvrage a pour origine les travaux de la sixième session de « l'Université Européenne d'Été de la Recherche et des Innovations pour Apprendre tout au long de la vie. Elle a eu lieu à Thessalonique du 22 au 24 septembre 2008. Cette sixième session de « l'Université Européenne d'été », due à une initiative de la FREREF, a été soutenue par le CEDEFOP et la Région Rhône-Alpes. Sa préparation a été réalisée par un réseau européen unissant des Régions, des organisations syndicales et patronales, des centres de recherches, des centres de formation et des universités. Cette Université vise à mettre en place une plateforme permanente d'échange entre partenaires sociaux, professionnels de l'éducation et de la formation et responsables politiques régionaux. Le lecteur qui le désire trouvera sur le site <http://www.freref.eu> l'ensemble des actes de l'université, ainsi que ceux des précédentes sessions.

On notera que nous avons traduit le terme *Life Long Learning*, apparu dans les années 1990, par *Apprendre tout au long de la vie*. Cette traduction évite les ambiguïtés de « la formation » ou de « l'apprentissage tout au long de la vie » ou encore la dichotomie entre éducation et formation que maintient « l'éducation et la formation tout au long de la vie ».

Préface

Aviana Bulgarelli

Directrice générale du CEDEFOP

Le Cedefop a été enchanté d'accueillir une conférence qui rassemble 26 régions de 12 pays, y compris des représentants du Québec, de la Suisse Romande et du Tessin qui ne font pas partie de l'Union européenne. Comme l'a souligné Jean Vanoye, président de la Freref, échanger des connaissances et apprendre les uns des autres nourrit les idées nouvelles et les innovations. Cela est vrai tant pour le Cedefop, qui est l'agence européenne qui soutient l'élaboration de la politique en formation professionnelle en Europe, que pour les Régions de la Freref impliquées dans l'application des politiques au niveau régional. Le thème de cette sixième université d'été, la pertinence de la politique européenne de l'apprendre tout au long de la vie, est pour les Régions très important. C'est en effet le domaine où de nombreux développements se sont produits depuis la première Université de la Freref à Lyon, en 2003.

Depuis le début du processus de Copenhague en 2002, lorsque l'on a décidé de renforcer la coopération européenne en formation professionnelle, il a été prévu que les Etats membres et les partenaires sociaux fixeraient des priorités européennes et nationales allant jusqu'aux politiques régionales. Et, le Cedefop a reçu le mandat de surveiller et rendre compte du progrès accompli par des Etats membres en mettant en application des priorités européennes et des priorités nationales. En faisant ce travail, nous avons observé beaucoup de progrès. L'Europe avance. Mais, malgré les progrès importants accomplis partout en Europe, il reste de nombreux défis pour des décideurs politiques, y compris les décideurs régionaux. Ainsi, dans une prévision très récente réalisée par le Cedefop pour 2015 et 2020, on s'aperçoit qu'en 2015, en prenant la composition globale des emplois, nous aurons besoin d'environ 30 % d'emplois au plus haut niveau de la qualification, 50 % aux niveaux de qualifications moyens dont la majorité provient de la formation professionnelle et seulement 20 % d'emplois n'exigeant que peu de qualifications formelles. Ces quelques chiffres donnent une illustration des efforts à réaliser pour augmenter et améliorer la compétence et les qualifications de la population européenne. Dans le même temps, nous savons que nous avons toujours des points faibles. L'Europe a toujours trop de sorties prématurées de l'école et il reste environ 80 millions d'ouvriers peu qualifiés. Les conséquences des faibles niveaux scolaires et des compétences insuffisantes sont aggravées par l'inadéquation entre qualifications demandées et existantes. Elle est une des causes d'une croissance économique faible tant au niveau national qu'au niveau régional.

Il est cependant intéressant de constater que, dans les cinq dernières années, les Etats membres - et les régions en font partie - mais également les partenaires sociaux qui sont considérablement impliqués dans l'apprendre tout au long de la vie travaillent non seulement pour fixer et mettre en application les priorités de l'Union européenne et les priorités nationales, mais créent également des outils européens communs. En décidant de mettre en place des outils européens communs, et si s'agit là d'un processus volontaire et non d'une obligation pour les Etats membres ou pour les Régions, cela signifie que nous

partageons non seulement les défis et les priorités, mais que nous devons vraiment travailler ensemble dans les aspects concrets et les thèmes très opérationnels. Je ne mentionnerai ici que les outils communs les plus importants : Europass qui est le plus ancien, le cadre européen de qualifications qui est très récent, et ECVET (Transfert européen de certification pour la formation professionnelle), qui est en cours d'étude et qui fait l'objet d'un projet de recommandation pour le Conseil et le Parlement. Tous ces outils européens s'inscrivent dans un nouveau paradigme : nous l'appelons le paradigme des résultats. Il montre un déplacement du concept des *inputs* vers l'étude des résultats de l'apprendre tout au long de la vie. Il souligne ce que l'apprenant sait, comprend ou peut faire, et non plus le contenu des sujets qui composent les curricula (programmes d'études).

Depuis 2003, ont été aussi élaborés des principes européens communs et des directives pour permettre la validation de l'apprentissage non-formel et informel (sujet d'ailleurs traité par votre questionnaire). Puis ont été établis des mécanismes de coordination politique pour l'orientation tout au long de la vie et un cadre de référence pour l'assurance qualité dans la formation. Tous ces instruments changent le rôle et le caractère de la formation professionnelle et de l'apprendre tout au long de la vie en Europe. Le Cedefop est au cœur de ces développements. Nous avons fourni une grande partie de l'information conceptuelle et scientifique pour développer ces outils et principes communs. Ils visent à rendre l'accès à la formation à tous les niveaux plus faciles et à soutenir la mobilité professionnelle et géographique à l'intérieur et entre les Etats membres et entre les Régions.

Dans les débats en cours sur l'avenir de la stratégie de Lisbonne, il y a maintenant un leitmotiv : nous avons fait beaucoup, nous avons fixé des priorités, et elles sont toujours valables ; maintenant nous devons les mettre en œuvre, les implémenter. C'est particulièrement important pour les Régions car elles élaborent des politiques et les mettent en application. Les Régions sont nécessaires pour assurer le succès de la politique européenne d'apprendre tout au long de la vie, elles connaissent leurs territoires ; elles savent comment la mondialisation affecte leurs économies locales ; elles savent également la valeur des qualifications pour la réussite des entreprises locales et ce que coûte l'exclusion sociale.

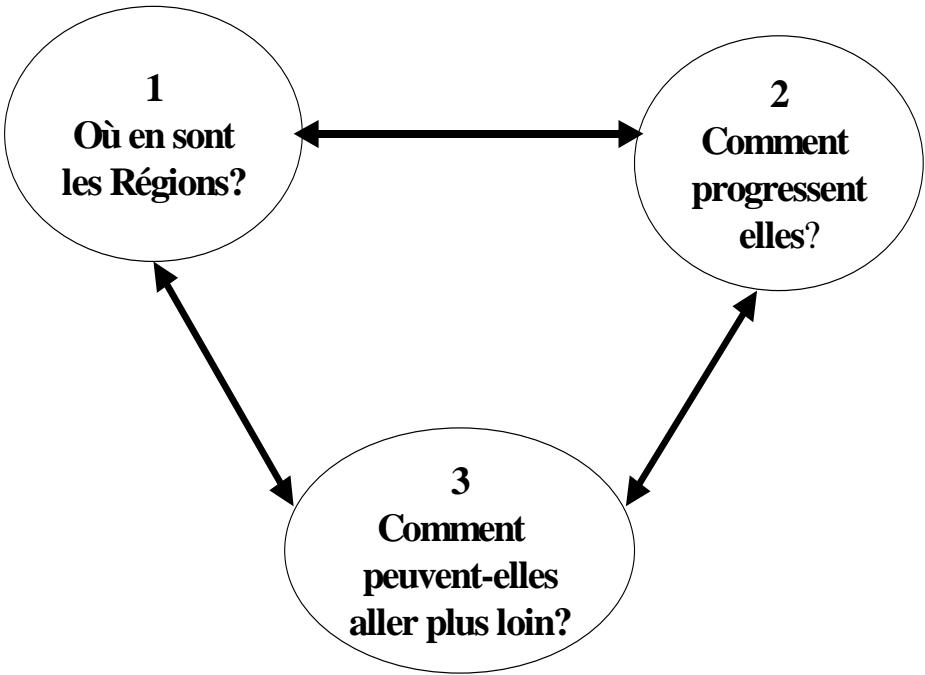
Dans cette session, ce que vous faites actuellement et ferez à l'avenir, ce que vous apprendrez par l'échange d'expériences internationales, est très important. Vous avez déjà beaucoup d'expérience des politiques européennes. Même si la politique régionale dépend souvent des systèmes de gouvernance nationale, bien des régions, dans le cadre du Fonds social européen, sont directement impliquées depuis de nombreuses années dans la planification et la mise en pratique des politiques d'apprendre tout au long de la vie. L'expérience est là. Cette Université de la Freref, en permettant des échanges prometteurs, fait partie de la bonne coopération entre les Régions, les institutions et tous les acteurs de l'apprendre tout au long de la vie.

Dans cette Université de la Freref, le CEDEFOP a été également heureux de partager ces réalisations avec les participants, comme les visites d'étude et notre réseau de ReferNet, qui sont ouverts à participation des Régions et ont donc un lien direct avec elles.

Sommaire

Préface	3
Introduction	7
Première partie : Un premier bilan	13
Chapitre 1 : Où en sont les Régions dans l'apprendre tout au long de la vie ?.....	13
Chapitre 2 : Quelle utilisation des orientations et outils développés au niveau européen . . .	23
Deuxième partie : Comment les régions avancent-elles ?	31
Chapitre 3 : En mobilisant les acteurs	33
Chapitre 4 : En promouvant des actions	37
Chapitre 5 : En développant des coopérations	41
Pour aller encore plus loin	51
1 : Les priorités à respecter	52
2 : Définir une stratégie dans un cadre européen	53
3 : Que doit faire l'Europe ?	55
Glossaire.....	58
Indications bibliographiques.....	60
Liens utiles.....	62
Qu'est-ce que la FREREF ?.....	63
Présentation de la session 2009.....	3 ^{ème} de couverture

Dans l'apprendre tout au long de la vie



Introduction

Steve Bainbridge

«L'Union s'est aujourd'hui fixé un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir : devenir l'économie la plus compétitive et dynamique fondée sur la connaissance la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable avec des emplois plus nombreux et meilleurs et une plus grande cohésion sociale".

L'UE veut devenir l'économie la plus compétitive et la plus dynamique.

Cette citation provient des conclusions du Conseil européen de Lisbonne de mars 2000. Toutefois, aujourd'hui peu de gens pensent que l'Europe deviendra l'économie de la connaissance la plus dynamique dans le monde au cours des 15 prochains mois. Toutefois, la stratégie adoptée à Lisbonne demeure la voie à suivre et l'éducation permanente est l'une des pierres angulaires de cette stratégie. En effet, l'avenir de l'Europe, la croissance et le bien-être de ses citoyens dépendent de l'élévation générale des niveaux de compétences.

Tel est l'objectif proposé par le Conseil européen de Lisbonne de Mars 2000.

La mise en œuvre de l'objectif stratégique devra être facilitée par une nouvelle méthode ouverte de coordination qui implique :

La mise en œuvre de l'objectif stratégique devra être facilitée par une nouvelle méthode ouverte de coordination

- la fixation de lignes directrices par l'Union Européenne,
- l'établissement, le cas échéant, d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs et de critères de référence,
- la traduction de ces lignes directrices européennes en politiques nationales et régionales en fixant des objectifs spécifiques et des mesures tenant compte des diversités nationales et régionales.

En huit ans, nous avons mis en place les lignes directrices pour l'Union, des indicateurs quantitatifs et qualitatifs et des critères de référence et nous allons continuer à les améliorer.

Le défi réside désormais dans la traduction des lignes directrices européennes, non pas tant dans les politiques nationales, mais dans les politiques régionales. Cette phase de mise en œuvre est à la fois plus difficile et potentiellement la plus gratifiante. Sans les Régions, de nombreuses lignes directrices européennes ne pourront pas être mises en œuvre. Pour le faire comprendre, nous décrirons d'abord les grandes tendances économiques et sociales qui, en Europe, mettent en évidence l'importance des compétences et les apprentissages nécessaires pour les acquérir. Nous examinerons ensuite les progrès que nous avons accomplis depuis Lisbonne en 2000 et enfin quelques-uns des défis auxquels nous devons encore faire face.

Le défi réside dans la traduction des lignes directrices européennes, dans les politiques régionales

Un problème majeur : un déficit de compétences.

A l'horizon de 2020, la crise économique actuelle ne modifiera pas cette perspective.

Pour le vaincre un taux d'emploi de 74 % est nécessaire.

En outre, les besoins en compétences de nombreux emplois existants vont très certainement augmenter.

1. Quelques grandes tendances à prendre en compte

Dans un avenir proche, l'Europe sera de plus en plus confrontée à un problème majeur : un déficit de compétences.

Selon les prévisions publiées cette année par le Cedefop, plus de 20 millions de nouveaux emplois devraient être créés entre 2006 et 2020 (1) en Europe. 85 autres millions d'emplois seront disponibles pour remplacer les gens qui prennent leur retraite ou quittent le marché du travail pour d'autres raisons. Or, alors que plus d'emplois et de possibilités d'emplois sont prévisibles, la population active diminuera de près de six millions de personnes. Par conséquent, il existera de plus en plus de besoins, et même des pénuries de personnes ayant un niveau adéquat de qualification dans de nombreux domaines.

L'objectif ambitieux d'un taux d'emploi de 70 % en 2010, fixé par le Conseil européen à Lisbonne en 2000, pourrait s'avérer beaucoup trop bas pour 2020. Pour éviter une pénurie de main-d'œuvre, en raison des différentes structures professionnelles et des risques de déficits de qualifications, au cours de la période 2006-20, la plupart des emplois supplémentaires exigeront des qualifications de haut niveau. Toutefois, plus de la moitié des offres d'emplois (emplois nouveaux et emplois de remplacement des personnes quittant le marché du travail) exigeront des qualifications professionnelles ne dépendant pas de l'enseignement général ou des cursus universitaires. En outre, les besoins en compétences de nombreux emplois existants vont très certainement augmenter.

Les tendances sociales européennes (2) exigent aussi de mettre l'accent sur l'importance des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. L'augmentation de l'espérance de vie et la diminution de la natalité vont entraîner un vieillissement de la population. Des jeunes générations plus mobiles exigent des compétences linguistiques et culturelles plus importantes. Le changement climatique et la pression croissante sur les ressources naturelles augmenteront la nécessité de l'innovation et une croissance des emplois « verts ».

Immigrants et augmentation des apprenants en provenance de la deuxième génération (3) accroîtront la nécessité d'acquérir des aptitudes nécessaires à l'intégration dans l'emploi.

(1) Cedefop. *Future skill needs in Europe - Focus on 2020*. Luxembourg: Publications Office, 2008. Available from Internet:

www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=498

(2) European Commission, *Opportunities, access and solidarity: towards a new social vision for the 21st century Europe*, Communication COM (2007) 726 final 20.11.07

(3) European Commission, *A common immigration policy for Europe: principles, actions and tools*. Communication COM (2008) 359 final. SEC (2008) 2026, 2027

2. Les progrès déjà accomplis

Commençons par une bonne nouvelle : en ce qui concerne l'éducation permanente (4), les États membres de l'UE et les partenaires sociaux travaillent plus étroitement que jamais à la modernisation de l'éducation et de la formation. La politique européenne a ainsi conduit à des résultats significatifs pour l'apprentissage tout au long de la vie. Un espace européen de travail et un espace d'apprentissage sont en train d'émerger. Ils sont centrés sur l'amélioration de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les principes de la politique européenne, les directives concernant la validation des acquis non formels et informels d'apprentissage, les mécanismes de coordination des politiques d'orientation tout au long de la vie et l'assurance de la qualité, des outils, tels que l'Europass, le transfert de crédits de l'enseignement professionnel et la formation et le cadre européen des qualifications - qui a également encouragé le développement sectoriel et les cadres nationaux de qualification -, sont en train de changer la nature de l'Apprendre tout au long de la vie. En effet, ces outils concrétisent et stimulent le passage à la prise en compte des résultats de l'apprentissage. Il s'agit d'un changement majeur. Car traditionnellement, la nature, l'importance et le niveau des qualifications dépendaient de la formation, non pour son résultat, mais pour les moyens mis en place (quand, où, combien et comment). Désormais, l'accent est mis sur les résultats de l'apprentissage : ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de faire, à la fin de toute séquence d'apprentissage. En prenant en compte les résultats de l'apprentissage, on reconnaît ainsi qu'ils peuvent être valables quel que soit le dispositif où cet apprentissage s'est fait, qu'il s'agisse de contextes scolaires, de travail, de loisirs ou encore à l'étranger. Toutes ces mesures, en se combinant les unes avec les autres, font que l'Europe, très progressivement, comme un énorme pétrolier tournant lentement pour prendre une nouvelle direction, rend l'accès à l'apprentissage à différents niveaux, plus facile à l'intérieur et entre les États membres.

En Europe, un système de formation tout au long de la vie se met en place, il rend les parcours d'éducation et de formation et les parcours d'apprentissages plus transparents, plus ouverts et flexibles. Il soutient la progression dans l'apprentissage et les transferts entre les différents contextes d'apprentissage. En combinant le formel, le non formel et l'informel, il rend l'apprentissage accessible tout au long de la vie.

⁴ Council of the European Union. 2008 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the Education & training 2010 work programme – 'Delivering lifelong learning for knowledge, creativity and innovation' (2008/C 86/01) 5.4.2008.

En ce qui concerne l'éducation permanente des progrès importants ont été réalisés.

Les principes de la politique européenne ont été adoptés.

L'utilisation d'outils proposés par l'UE est en train de changer la nature de l'Apprendre tout au long de la vie.

Désormais, l'accent est mis sur les résultats

et les parcours d'apprentissage sont plus transparents, plus ouverts et flexibles.

Mais les progrès sont encore trop lents et de grands défis restent à relever.

3. Les défis

Toutefois, bien que des progrès substantiels aient été réalisés, ils sont encore trop lents et de grands défis restent à relever :

- La main-d'œuvre européenne est vieillissante et parfois moins qualifiée que celle de ses principaux concurrents.
- À partir de 2009, la main-d'œuvre européenne aura plus de personnes âgées de plus de 54 que les jeunes de 15 à 24 ans.
- Le taux d'emploi des femmes reste au-dessous de l'objectif de l'UE de 60% d'ici à 2010. Un jeune sur six quitte l'école avant la fin de l'enseignement secondaire.
- Les moins de 25 ans à la recherche d'un emploi ont trois fois plus de risques d'être au chômage que les personnes âgées entre 25 et 64 ans.
- Le taux de chômage des personnes originaires de l'immigration tend à être plus élevé que la moyenne.
- Même si le nombre d'adultes participant à des actions de LLL a augmenté, ce nombre demeure bas.(5)

Les non-ressortissants de l'UE restent sous-représentés dans les emplois correspondant à leur niveau de qualification (6).

Que doivent faire les régions ?

L'effort doit désormais porter sur la mise en œuvre des politiques.

Étant donné les défis auxquels nous sommes confrontés maintenant et après 2010, l'accent doit désormais être mis sur la mise en œuvre des politiques. Le dispositif est en place, nous devons apprendre à le faire fonctionner.

Le rôle des Régions est de traduire les lignes directrices de l'Union dans des politiques régionales adaptées.

Au terme de la stratégie de Lisbonne 2000-10 et du programme de travail de l'éducation et de la formation 2010, on doit prévoir une politique européenne de l'apprendre tout au long de la vie qui puisse permettre d'atteindre un niveau correspondant à des normes reconnues mondialement.

Le rôle des régions est de traduire les lignes directrices de l'Union dans des politiques régionales adaptées.

Il ne s'agit pas d'un nouveau rôle. « Apprendre tout au long de la vie » demeure la voie à suivre. Ce qui change est la nature de la coopération européenne entre les Régions.

(5) 12.5 % of the adult working population aged 25-64 participating in training some time in the four weeks prior to being asked the question as part of the labour force survey.

(6) *Where immigrant students succeed – A comparative review of performance and engagement in PISA 2003* (OECD 2006) and *Employment report* (2005).

Cela ne signifie pas que tout le monde doit faire la même chose. L'Europe soutient les Régions en tenant compte de leurs différences. Il existe bien une convergence stratégique, car même si les priorités des Régions dans « l'apprendre tout au long de la vie » peuvent être différentes, il y a bien une politique européenne qui sous-tend chacune des priorités choisies.

- Si la priorité est l'orientation tout au long de la vie, elle peut s'appuyer sur les principes européens communs adoptés en 2004.
- Si la priorité est la mobilité, elle peut s'appuyer sur l'Europass et les systèmes de transfert de crédits pour l'université et l'enseignement professionnel.
- Si la priorité est l'assurance de la qualité de la formation et de formation, elle peut s'appuyer sur le cadre d'assurance de la qualité et des travaux en cours pour l'améliorer.
- Si la priorité est d'élaborer des statistiques, des indicateurs et des comparaisons adéquates, on pourra s'appuyer sur les travaux qui sont en cours.

Les Régions connaissent relativement bien l'existence de ces outils et de ces principes. Certaines Régions sont impliquées dans les discussions au niveau national et dans des projets pilotes au niveau européen.

Toutefois, en dépit de leur pertinence, leur usage par les Régions n'est pas si répandu. Cette insuffisance s'explique par la nouveauté de ces principes et des outils. Mieux les comprendre et les accepter demande du temps. Les différences entre les pouvoirs et les compétences des Régions dans leurs relations avec le gouvernement central n'arrangent pas les choses.

Toutefois, comme je l'ai déjà fait observer, indépendamment des différences dans les compétences et les priorités de chaque Région, le nombre de visites (plus d'un million) du site Internet de l'Europass depuis son lancement en Février 2005 en est la preuve.

C'est à cause de cette convergence stratégique et de ces intérêts directs que la coopération européenne peut s'intensifier au niveau régional. La coopération régionale peut maintenant aller au-delà de la simple appartenance à un réseau ou de la participation à un projet pilote se reportant à des questions d'intérêt spécifique. Il ne s'agit plus d'un simple projet pilote mais du développement d'innovations en tentant de les transférer et les intégrer dans les politiques régionales.

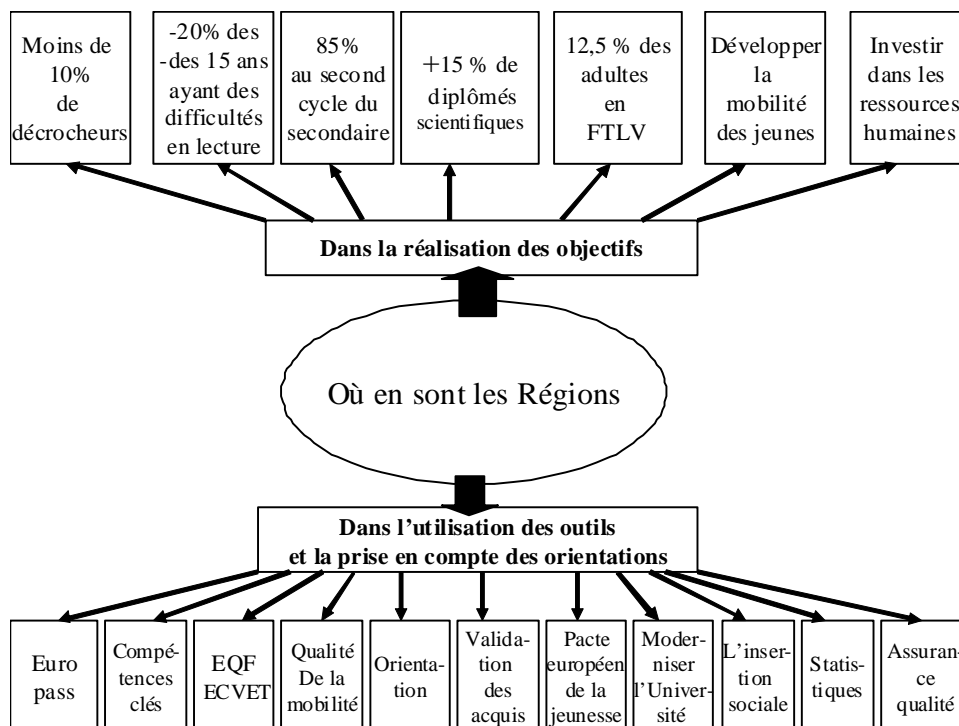
Cela ne signifie pas que tout le monde doit faire la même chose

Mais quelle que soit la priorité choisie par une Région, elle doit se référer aux propositions européennes

Les Régions connaissent relativement bien l'existence des outils des principes proposés par l'Europe

Et toutes ont un intérêt direct pour les des politiques de « l'apprendre tout au long de la vie ».

Cette convergence stratégique et ces intérêts directs peuvent permettre à la coopération européenne de s'intensifier au niveau régional



Le questionnaire a été envoyé à 30 Régions. 17 Régions y ont répondu.

Le questionnaire a été complété par les directions opérationnelles de la Région (Enseignement initial et apprentissage, Enseignement supérieur, Recherche et formation professionnelle, Formation continue, Emploi) et parfois compilées par la Direction en charge des affaires européennes et internationales, sans que celle-ci n'intervienne dans les éléments de réponse afin de donner un aperçu aussi réaliste que possible de la connaissance par les directions opérationnelles des outils et orientations développés au niveau européen.

Pour compléter les réponses, chaque responsable a dû consulter plusieurs services ou départements au sein de son autorité régionale.

Les données recueillies permettent de dresser des constats et tendances généraux. Elles ne sont pas utilisées pour des comparaisons interrégionales. Elles servent de base pour examiner les convergences et disparités, et proposer de nouvelles actions de coopération entre les Régions.

Andalousie (ES), Communauté Française de Belgique (BE), Catalogne (ES), Madrid (ES), Pays Basque (ES), Lombardie (IT), Luxembourg (LU), Malopolska (PL), Constanta (RO), Aquitaine (FR), Centre (FR), Champagne Ardenne (FR), Ile de France (FR), Lorraine (FR), Pays de Loire (FR), Picardie (FR), Rhône-Alpes (FR)

Références : <http://www.freref.eu/docs/fr/Analyse-du-Questionnaire-Regions-2008.pdf>

Première partie

Un premier bilan

Pour appuyer la réflexion de la 6^o session de l'Université Européenne d'été de la FREREF sur le thème « La Coopération entre les Régions pour apprendre tout au long de la vie : les attentes de l'Europe face aux réalités régionales », un questionnaire a été adressé aux Régions européennes. L'échantillon est certes réduit mais les 17 réponses obtenues permettent de dessiner une première approche de la démarche des autorités régionales vis-à-vis des problématiques de l'apprendre tout au long de la vie.

Dans un premier chapitre, nous analyserons les réponses qui permettent de voir où en sont les Régions dans l'apprendre tout au long de la vie. Dans le second chapitre nous verrons comment les orientations et outils développés au niveau européen sont pris en compte par les Régions qui ont répondu au questionnaire.

Chapitre 1

Où en sont les Régions dans l'apprendre tout au long de la vie ?

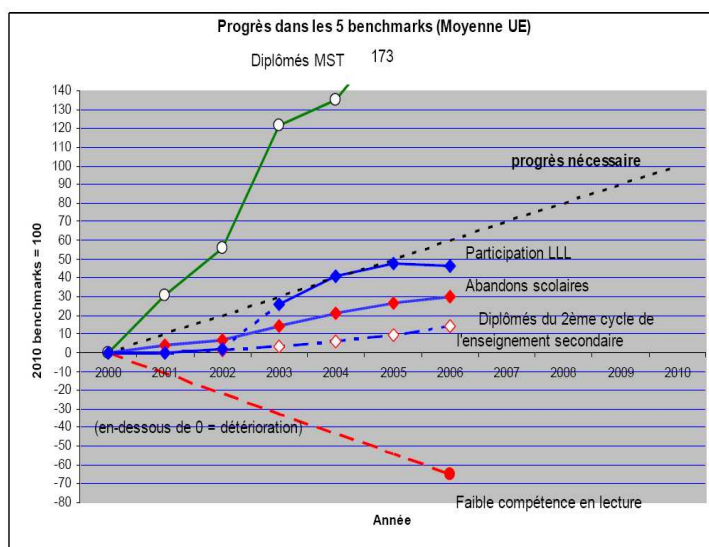
La stratégie de Lisbonne s'est dotée de 7 indicateurs. Les domaines couverts par ces indicateurs – qui vont de l'éducation et la formation initiale à la formation continue – constituent tous des domaines pour lesquels les Régions ont défini des orientations en termes de politiques publiques. En raison des découpages variables d'un pays à l'autre en termes de compétences légales entre les autorités régionales et l'Etat, les Régions traitent ces problématiques de manière directe ou en agissant de manière subsidiaire et indirecte – non sans aller sans quelques tensions avec le niveau national dans certains cas. Pour autant, les indicateurs définis par le *Programme de travail Education et Formation 2010* ne paraissent pas constituer, pour les Régions répondantes, le point de mire à atteindre.

Pour appuyer la réflexion de la 6^o session de l'Université Européenne

un questionnaire a été adressé aux Régions européennes.

Dans cette première partie nous en analyserons les réponses

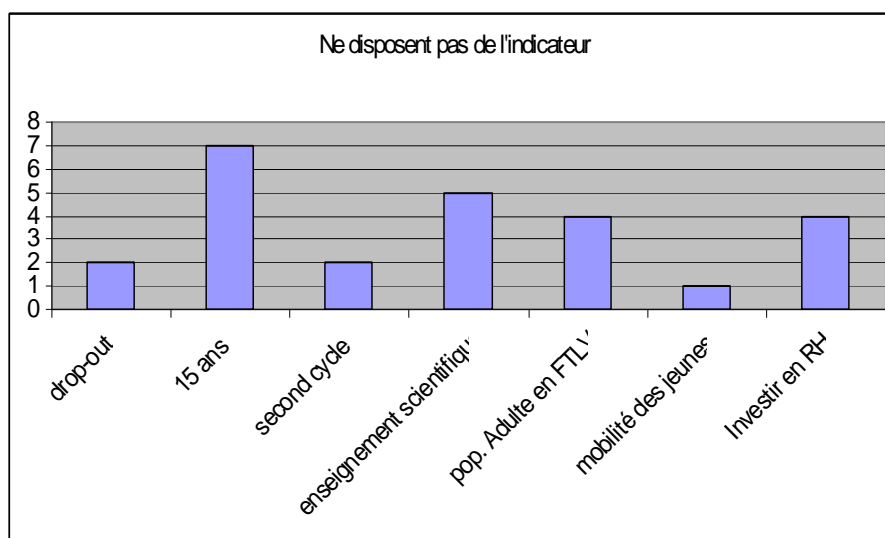
D'abord pour voir où en sont les régions dans les divers objectifs de l'apprendre tout au long de la vie



La stratégie de Lisbonne s'est doté de 7 indicateurs, dont 5 quantitatifs et 2 exprimant des tendances, fixant les progrès à accomplir d'ici 2010. Au niveau global des Etats membres de l'UE, le rapport d'étape conjoint 2008 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail "Éducation et formation 2010" souligne que si des progrès notables ont été accomplis, ils ne se font pas au rythme nécessaire pour que les objectifs soient atteints au terme de la décennie.

- Un seul critère est atteint et même dépassé (diplômés en MST)
- Trois critères progressent mais pas au rythme souhaité (participation au LLL ; abandons scolaires ; diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire)
- Un critère – faible compétence en lecture – marque une dégradation depuis 2000.

Nombre de régions qui dans l'enquête ne disposent pas d'indicateur



1. Comment les régions se situent-elles?

Au niveau européen, les progrès sont inférieurs aux attentes. Peut-on constater des évolutions semblables au niveau des Régions européennes ? Les données traitées par EUROSTAT¹ fournissent un portrait de la situation en 2006. Il montre un très grand niveau de différenciation entre les régions européennes et ceci parfois au sein d'un même pays. L'analyse du questionnaire révèle lui aussi des situations très contrastées.

Mais ces données, dont le caractère fragile et incertain est mentionné par Eurostat, ne permettent pas vraiment de mesurer des évolutions régionales.

2. La grande misère des statistiques nationales

Les résultats sont contrastés :

- Plusieurs Régions (de deux à quatre selon les indicateurs) ne disposent pas de statistiques pour renseigner les indicateurs concernant les *drop-outs*, les *difficultés de lecture*, le *second cycle*, la *participation des adultes à la FTLV* ou encore *l'investissement en ressources humaines*.

- Sept Régions ne disposent pas de statistique sur l'indicateur " *jeunes en difficulté de lecture à 15 ans*" ; et 8 Régions n'en disposent pas pour les *étudiants en MST*. Cela s'explique en particulier par le niveau de compétence légale de ces Régions. Par exemple, les jeunes à 15 ans relèvent de l'obligation scolaire et donc du système d'éducation obligatoire. Les Régions ne tiennent pas les statistiques et souvent n'en disposent pas.

Par ailleurs, certaines Régions soulignent que les chiffres peuvent être trompeurs. Derrière des chiffres en apparence comparables, les assiettes sont souvent différentes (publics différents). Une Région est d'ailleurs en litige sur un problème de ce type. C'est visiblement un problème récurrent dans les réponses au questionnaire, qu'il soit sciemment souligné par les répondants ou sous-jacent.

Pour autant, les Régions se sont engagées dans des actions d'amélioration de leur système statistique sur la Formation initiale et continue. 8 Régions sur 17 signalent qu'il s'agit d'un objectif poursuivi et que l'amélioration de la précision des mesures permet manifestement un meilleur pilotage de l'action publique.

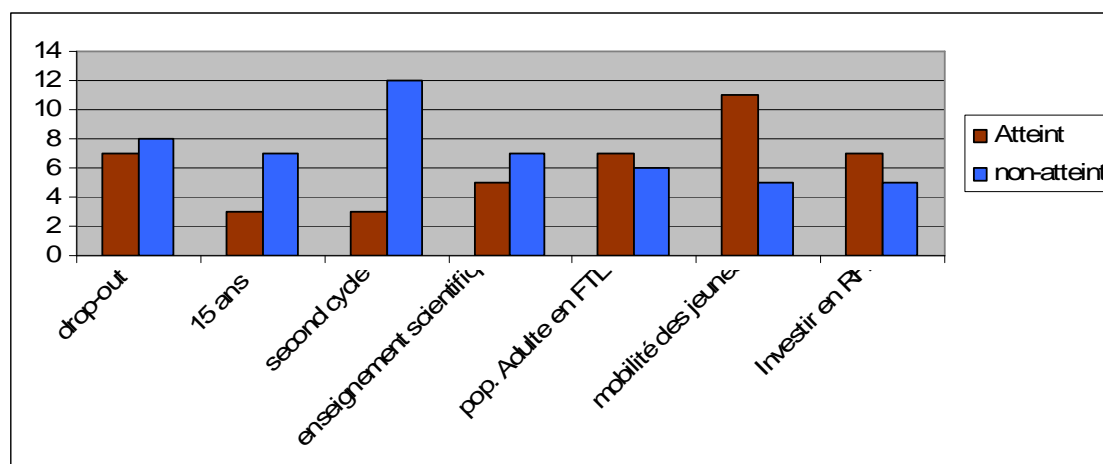
Au niveau européen les progrès sont inférieurs aux attentes. Peut-on constater des évolutions semblables au niveau des Régions européennes ?

Les données, dont statistiques dont on dispose ne permettent pas de vraiment mesurer les évolutions régionales.

Mais les Régions se sont engagées dans l'amélioration de leur système statistique

¹ EUROSTAT : Annuaire régional 2007

Objectifs atteints et non atteints dans les Régions ayant répondu à l'enquête



Objectifs de Lisbonne à l'horizon 2010 par rapport à 2000 : 7 indicateurs

Légende utilisée dans la suite du rapport :

Moins de 10% des élèves quittent prématurément l'école

Drop-outs

Diminution d'au moins 20% du pourcentage de jeunes de 15 ans ayant de mauvais résultats en lecture dans l'UE par rapport à 2000

15 ans

Atteindre une proportion de 85% de jeunes achevant le second cycle de l'enseignement secondaire d'ici à 2010

Second cycle

Augmentation d'au moins 15% du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur en maths, science et technologie tout en améliorant l'équilibre hommes/femmes de ces filières

Enseignement Scientifique

Au moins 12,5% de la population adulte participe à la formation tout au long de la vie

Pop. Adulte en FTLV

Définir les moyens de développer la mobilité des jeunes, des enseignants et formateurs et des chercheurs

Mobilité des jeunes

Augmenter de façon substantielle l'investissement annuel en ressources humaines

Investir en RH

3. Analyse par indicateur

Sur les 7 indicateurs proposés, un seul est déclaré atteint par une majorité des 17 Régions (11/17) : la *mobilité des jeunes*. Même s'il s'agit d'un indicateur qui n'est pas quantifié, ce résultat n'est guère surprenant étant donné l'engagement 'traditionnel' des Régions dans ce domaine d'action.

Pour 3 autres (*drop-out*, *pop adulte en FTLV* et *investir en RH*), 7 Régions sur 17 déclarent atteindre l'objectif. Pour les 3 derniers indicateurs, les taux de réalisation vont de 5 à 3 Régions sur 17.

Il est à noter enfin que pour seulement 3 indicateurs sur 7, davantage de Régions déclarent atteindre l'objectif que l'inverse.

Ces données, qui montrent des résultats assez mitigés, s'avèrent finalement à l'image des progrès observés au niveau européen.

Au-delà de ce constat général, l'analyse indicateur par indicateur permet surtout de montrer que les autorités régionales sont à la recherche des pistes de progression.

Ainsi, sur les publics scolaires, les Régions agissent quand bien même elles ne disposent pas de la compétence directe sur les programmes pédagogiques ou l'organisation des temps scolaires. Elles interviennent alors en privilégiant des actions sur l'environnement éducatif – actions qui contribuent par ailleurs au développement d'une citoyenneté active.

Autre exemple, les Régions agissent également pour tenter de dépasser les frontières traditionnelles entre secteurs, institutions, etc. intervenant sur une même problématique et faire en sorte que des partenariats se construisent pour apporter des réponses plus efficaces.

Sur les 7 indicateurs proposés, un seul est déclaré atteint par une majorité des 17 Régions (11/17) : la mobilité des jeunes

Au total les réponses montrent des résultats assez mitigés et s'avèrent à l'image des progrès observés au niveau européen

Mais généralement des Régions sont actives dans la plupart des domaines concernés par les indicateurs du programme « Education et Formation 2010 »

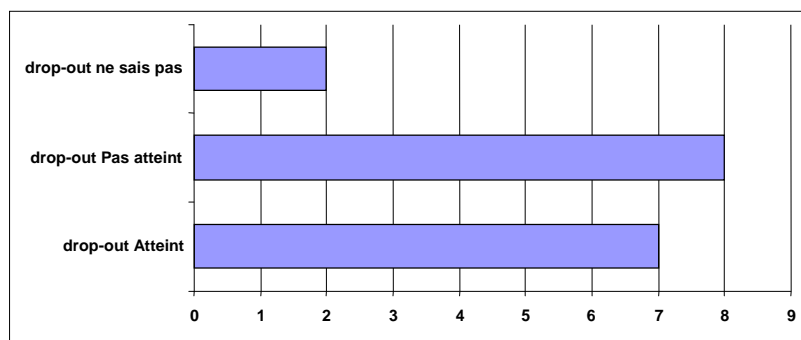
¹ EUROSTAT, cité in « Education et Formation 2010 »

Moins de 10% décrocheurs

Au niveau européen

Dans l'Union des 27, un jeune sur six (15,3 %) âgé de 18 à 24 ans abandonne définitivement l'école avant la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire. Ce taux devrait tomber à 10 % d'ici 2010.

Dans les régions ayant répondu au questionnaire



La moitié des Régions luttent contre le décrochage. Les autres y réfléchissent. Toutefois, toutes les Régions n'ont pas des compétences identiques. Les Régions françaises doivent s'en tenir à l'enseignement obligatoire et à des mesures d'incitation ou de remédiation ou ne portant que sur des publics particuliers (les apprentis). L'individualisation des parcours avec accompagnement individuel est le type d'action la plus fréquente. Cependant, on ne sait pas, au-delà des termes utilisés qui s'avèrent similaires d'une Région à l'autre (« individualisation des parcours »), si la réalité des actions et des politiques est comparable. La diversification des activités pour le jeune – via des projets éducatifs afin d'enrichir et développer le parcours et l'alternance sont aussi des voies envisagées pour le « raccrochage ».

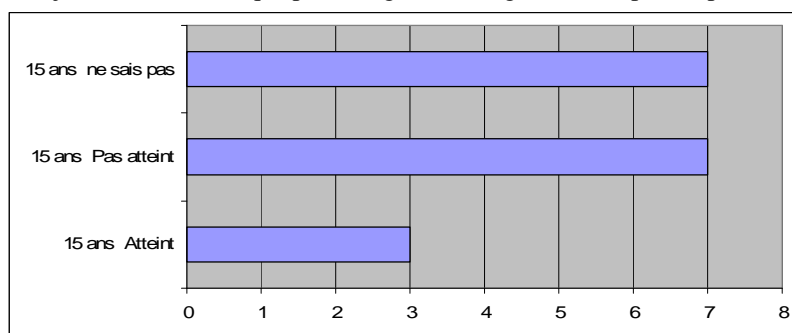
Diminution de 20% des moins de 15ans avec difficulté en lecture

Au niveau européen

En 2000, pour l'UE, le pourcentage des jeunes âgés de 15 ans ayant de faibles compétences en lecture était de 21,3 % (données disponibles pour 18 États membres seulement). Ce pourcentage devrait tomber à 17% d'ici 2010 (et atteindre dès lors 17 %). Or, alors que ce pourcentage a décliné dans certains États membres (notamment l'Allemagne, la Pologne et la Lettonie), dans la plupart des États membres il a augmenté. En 2006, 24,1 % des moins de 15 ans ont des difficultés de lecture.

Dans l'échantillon des Régions

L'objectif n'est atteint que par 3 Régions. 7 Régions ne disposent pas de données chiffrées



- Pour les chiffres de référence, l'étude PISA est généralement la plus citée.

- Mais plusieurs Régions disent qu'elles ne disposent pas de données et cela va généralement de pair avec une absence de politique régionale dans ce domaine car le sujet est moins mobilisateur que le décrochage scolaire.

Les actions les plus courantes portent sur l'environnement éducatif et non sur les programmes pédagogiques qui ne relèvent souvent pas la compétence directe des Régions. Une seule Région est fortement mobilisée avec un plan de 3 ans comprenant 25 mesures pour l'accès de tous à l'écrit et aux compétences de base.

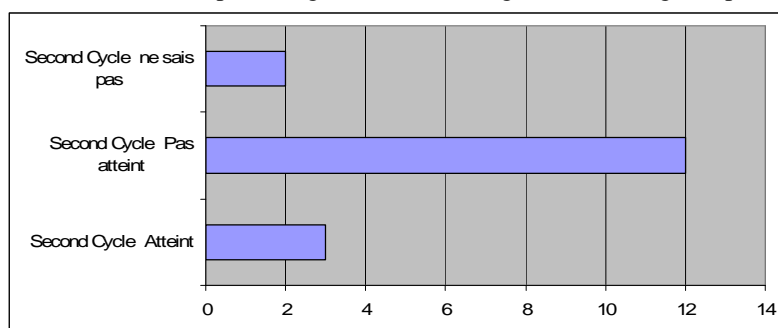
85% de jeunes au niveau secondaire supérieur

Au niveau européen

La part des jeunes (de 20 à 24 ans) qui ont terminé l'enseignement secondaire supérieur n'a que très légèrement augmenté depuis 2000. Les progrès vers l'objectif de 85 % d'ici 2010 sont relativement faibles. Cela en dépit du fait que des pays qui avaient un pourcentage relativement bas ont fait récemment des progrès importants et si une grande partie des nouveaux États membres étaient déjà au de là des 85 %.

Dans l'échantillon des Régions

L'objectif de 85% est atteint par 3 Régions. Mais 12 Régions ne l'atteignent pas.



Cet objectif est pourtant souvent jugé prioritaire par les Régions. Le type de réponse dépend des compétences de la Région. Les politiques régionales passent généralement par une meilleure articulation des cursus de formation qui favorise les complémentarités et par l'orientation (AIO). La formation professionnelle est aussi uniformément citée comme le moyen d'accompagner davantage d'élèves à un niveau secondaire supérieur. Certaines réponses évoquent des dispositifs jouant sur l'environnement éducatif (appui aux projets d'établissements d'enseignement, gratuité des manuels scolaires, etc.).

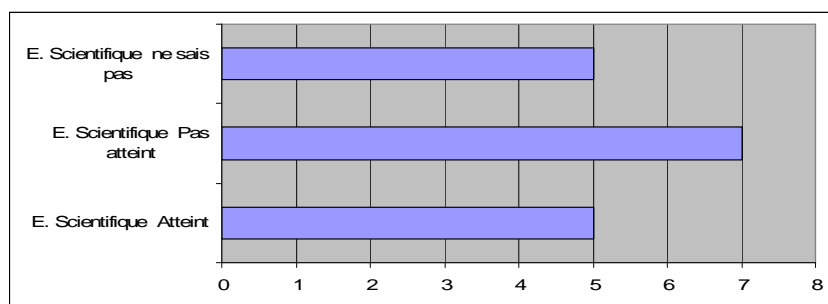
Augmentation de 15% des diplômés de l'enseignement supérieur scientifique (MST)

Au niveau européen

Le nombre de diplômés scientifiques au sein de l'UE à 27 a augmenté de 170 000 personnes, soit de 25 % depuis 2000. L'Union a ainsi déjà atteint les 15% de diplômés en MST prévu pour 2010. Les progrès ont été plus limités pour la réduction déséquilibre hommes/femmes, 30,8 % en 2000 à 31,2 % en 2005. Si la Slovaquie, le Portugal et la Pologne ont eu la plus forte croissance annuelle du nombre de diplômés (12 %), la Bulgarie, l'Estonie, la Grèce et la Roumanie ont les meilleurs résultats en ce qui concerne l'équilibre hommes/femmes.

Dans l'échantillon

5 Régions ont atteint l'objectif ; 7 Régions ne l'ont pas atteint ; 5 Régions ne disposent pas de données pour cet indicateur et la définition du périmètre des « sciences » pose problème (faut-il y inclure par exemple la médecine). Les Régions accompagnent le développement de structure d'enseignement scientifique et mobilisent les dispositifs d'orientation grâce notamment à des opérations de sensibilisation. Une Région se distingue avec une politique vigoureuse définie au niveau national et relayée pour sa mise en œuvre par la Région (plus de 8M€ sur 8 ans pour la Région).



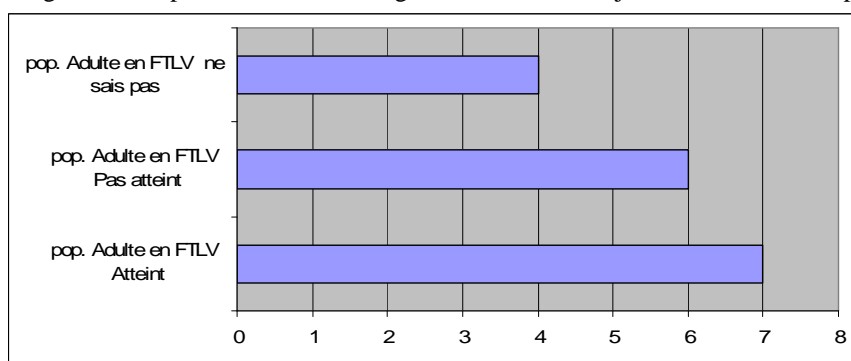
12.5% de la population participant au LLL

Au niveau européen

Le pourcentage de la population en âge de travailler ayant participé à des activités d'éducation et de formation durant les quatre semaines précédant l'enquête était de 9,6 % en 2006. Des efforts supplémentaires seront nécessaires afin d'atteindre le niveau de référence fixé à 12,5 % pour 2010. Les pays nordiques, le Royaume-Uni, la Slovénie et les Pays-Bas ont actuellement les taux de participation les plus élevés.

Dans l'échantillon

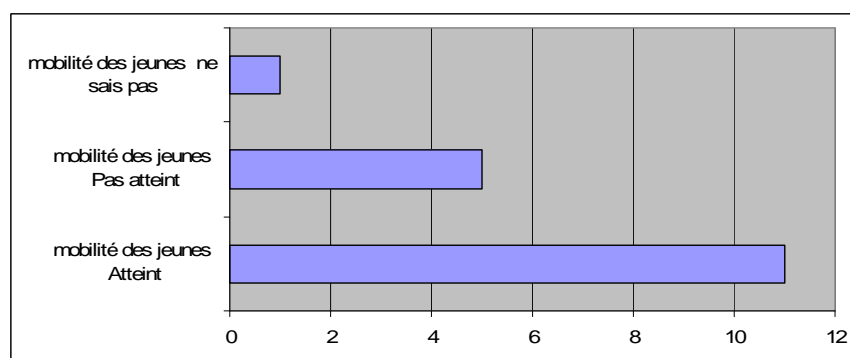
4 Régions n'ont pas de données. 7 Régions ont atteint l'objectif mais 6 ne l'ont pas atteint



Par ailleurs, les chiffres proviennent souvent de l'agrégation de données concernant différentes situations et la compilation des données s'avèrent la plupart du temps très complexe. En outre l'interprétation de « LLL » et de la « population adulte » varie. Rares sont les répondants qui se réfèrent à la définition exacte du Rapport conjoint Education Formation 2010. Globalement cependant, on assiste à une amélioration sur l'appréhension globale de LLL mais elle est non quantifiée. Les politiques régionales mises en œuvre consistent en des actions de sensibilisation et de proximité avec le territoire.

Accroire la mobilité des jeunes

Dans l'échantillon



Seule une Région ne dispose pas de cet indicateur. 12 Régions ont atteint l'objectif et 5 ne l'ont pas atteint. Mis à part un cas isolé, la mobilité fait partie, et depuis assez longtemps, des dispositifs régionaux opérationnels. Certaines Régions en font même une priorité. Toutefois les publics sont diversement traités : l'Enseignement supérieur est traditionnellement le 1^{er} bénéficiaire. Mais des efforts apparaissent également en faveur de l'enseignement secondaire et de la Formation Professionnelle. Les Régions proposent généralement des dispositifs de financement et des programmes de coopération articulés avec des programmes européens. Leur niveau d'investissement se situe à différents niveaux : programme de financement, aide à la coordination des acteurs régionaux (sous la forme par exemple de plate-forme), investissement direct dans des actions de promotion et de soutien en direction des établissements d'enseignement.

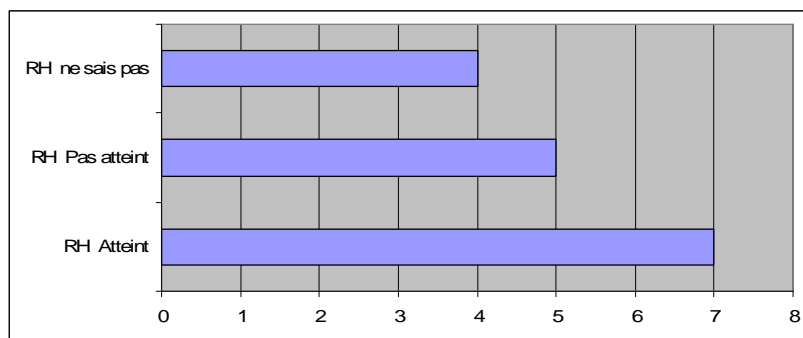
Augmenter l'investissement dans les ressources humaines

Au niveau européen

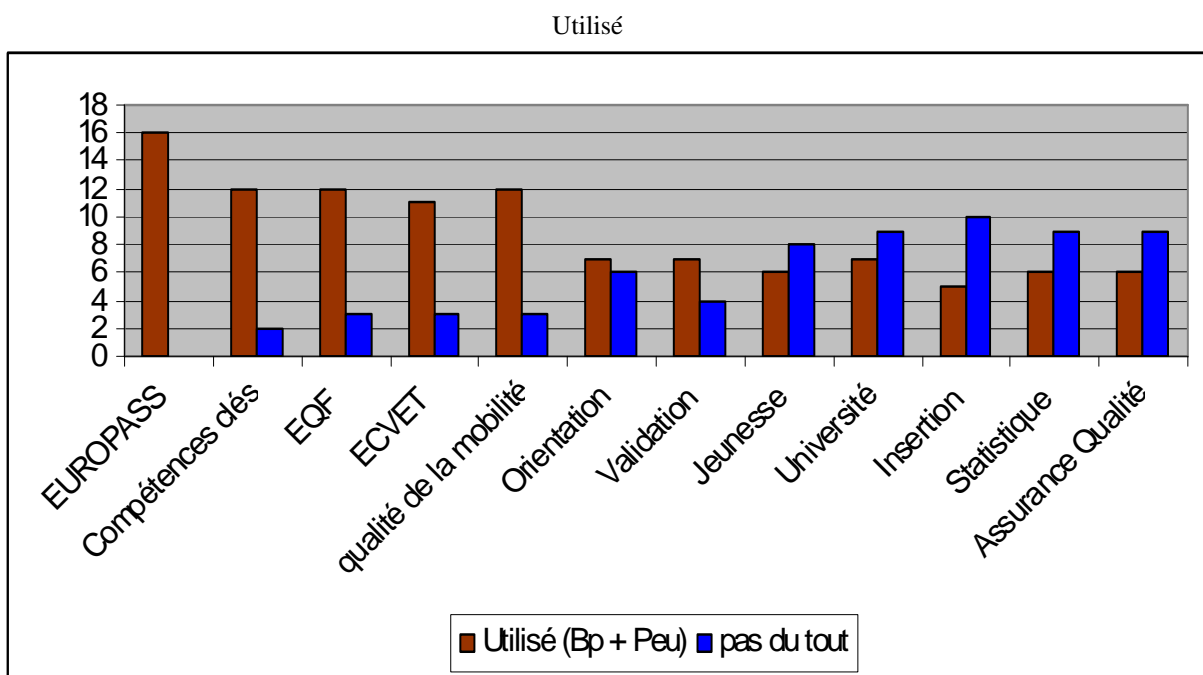
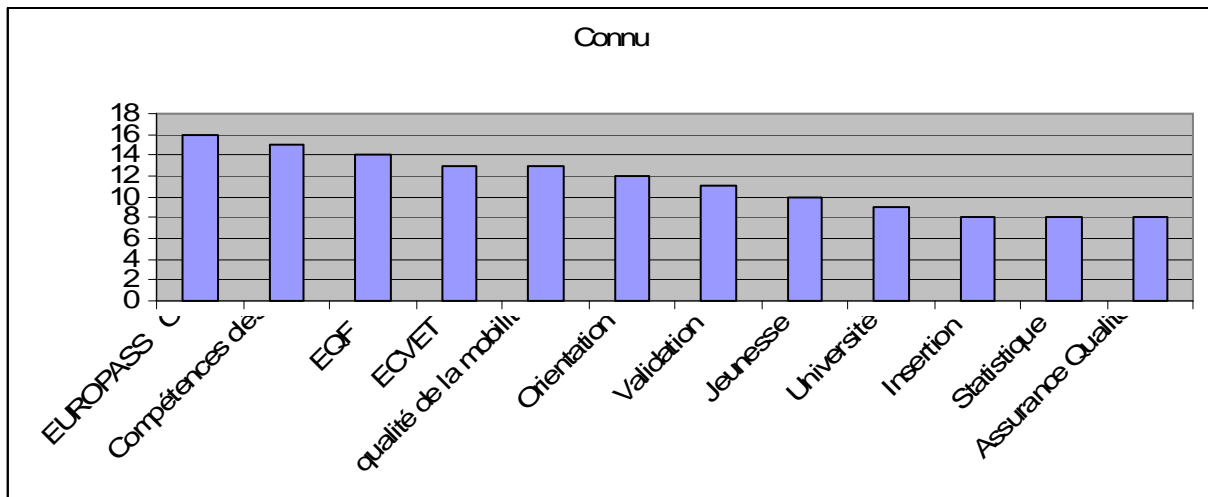
Entre 2000 et 2003, les dépenses publiques d'éducation en pourcentage du PIB ont considérablement augmenté dans les États membres de l'UE. Toutefois, en 2004, la tendance à la hausse s'est arrêtée et il y a eu une faible baisse par rapport à l'année précédente. Néanmoins, à la suite de la croissance du PIB en termes absolus, les dépenses publiques d'éducation ont continué d'augmenter. Les données disponibles montrent d'importantes variations dans les niveaux des dépenses selon les pays.

Dans l'échantillon

7 Régions ont atteint l'objectif, 5 ne l'ont pas atteint et 4 Régions ne disposent pas de l'indicateur.



Les Régions font état d'une prise de conscience généralisée de l'importance d'investir dans « l'humain » : est-ce effectivement grâce à l'effort mené au niveau européen (EAC mais aussi et surtout peut-être Politique régionale – objectif 3 puis Compétitivité régionale et Emploi) ? En tout cas, l'augmentation de l'effort est général. Des efforts importants sont dirigés pour introduire davantage de cohérence dans l'action des différents (et nombreux) acteurs concernés (exemple des contrats d'objectifs de branche), et pour apporter une réponse plus globale.



Chapitre 2

Quelle utilisation des orientations et des outils proposés au niveau européen ?

Les régions n'ont pas spécialement recours aux orientations et outils développés au niveau européen pour la définition de leur politique régionale en faveur de la formation tout au long de la vie.

Globalement, les réponses au questionnaire montrent cependant un très bon niveau de connaissance des outils et des textes proposés. Pour chacun d'eux, une majorité de Régions en a connaissance (8 ou plus sur 17).

Ce sont les instruments en lien avec le domaine de la mobilité internationale (*EUROPASS, ECVET, Charte Qualité*) qui sont les mieux connus et les plus utilisés. Viennent ensuite les outils en lien avec l'approche 'compétences' (*EQF, compétences de base – mais aussi ECVET*).

Il est néanmoins permis de s'interroger sur ce que peut signifier « utiliser *ECVET* » dans la mesure où il s'agit encore d'un dispositif très expérimental. L'analyse détaillée par instrument fournit des réponses sur ce sujet, principalement sous la forme de projets d'expérimentation.

En revanche, si les *principes communs sur l'orientation* sont plutôt bien connus (12/17), ils apparaissent moins utilisés (7/17) alors que l'orientation est généralement un domaine largement investi par les autorités régionales.

Ce 'gap' entre connaissance et utilisation d'un instrument est observé également sur les *principes communs pour la validation des acquis informels et non formels* (11/17 les connaissent et 7/17 les utilisent). Dans ce cas précis cependant, cette différence s'explique plus facilement par le fait que les *principes* concernent les structures – voire les cultures – des systèmes de validation et de certification qui sont parfois du ressort exclusif de l'Etat.

Les régions n'ont pas spécialement recours aux orientations et outils développés au niveau européen

Si globalement, les réponses au questionnaire montrent cependant un très bon niveau de connaissance des outils et des textes proposés

Il existe un 'gap' entre connaissance et utilisation d'un instrument et il en va de même en ce qui concerne la plupart des orientations proposées par l'Europe.

METHODE

Le questionnaire proposait une déclinaison détaillée des orientations et outils qui ont été élaborés au niveau européen. Dix-sept outils et recommandation étaient proposés. Pour chacun, les répondants devaient indiquer si l'outil était connu ou non, et s'il était utilisé beaucoup, peu ou pas du tout.

Enfin un espace de commentaire permettait de préciser la réponse. L'indication du texte de référence était donnée pour chacun des outils (site internet à consulter). Les réponses des Régions sont donc d'un grand intérêt pour approfondir les questions de chacune de ces problématiques. Elles fournissent aussi une approche plus détaillée du cadre de LLL qu'elles mettent en place.

Les réponses des Régions sont donc d'un grand intérêt pour approfondir les questions de chacune de ces problématiques. Elles fournissent aussi une approche plus détaillée du cadre de LLL qu'elles mettent en place.

Les 17 orientations ou outils examinés

EUROPASS

- Europass mobilité
- Europass CV
- Europass Portfolio des langues
- Europass supplément au certificat
- Europass supplément au diplôme

ECVET

Principes communs pour la validation des acquis informels et non formels

Résolution du Conseil sur l'orientation tout au long de la vie

Communication de la CE sur la modernisation de l'université (rôle de l'université dans la formation professionnelle et la formation continue ; attractivité de l'université pour le monde professionnel)

Pacte européen pour la jeunesse

Les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Insertion et intégration sociale

Charte européenne pour la qualité de la mobilité

Recommandation pour améliorer la statistique sur la formation initiale et continue

Proposition de recommandation relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels

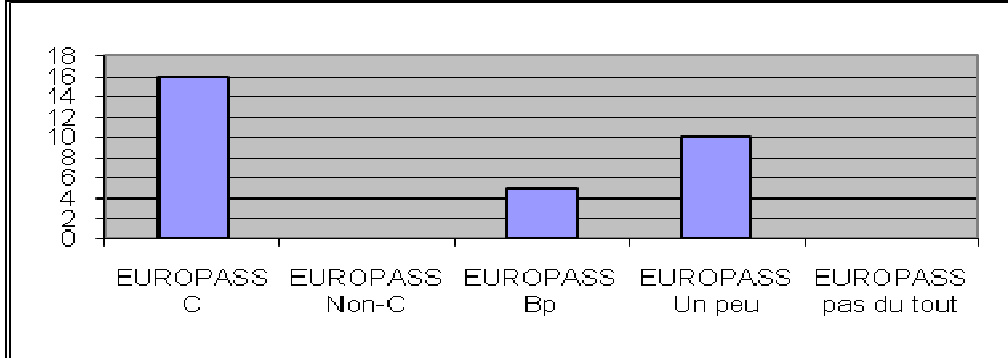
Pour chacun des 17 outils et recommandations, on peut analyser successivement : le degré de connaissance de l'outil, le niveau d'application ou de mise en œuvre de l'outil, le rôle que joue ou pourrait jouer la coopération européenne lorsque des éléments figuraient dans les réponses.

Au final, l'analyse des réponses met en exergue les suggestions des Régions pour améliorer le lien entre les orientations et outils européens et les politiques régionales.

EUROPASS

Référence : <http://europass.cedefop.europa.eu/>

Globalement, les 16 Régions répondantes connaissent Europass (1 Région non répondante). 15 sur les 16 déclarent l'utiliser beaucoup (5) ou un peu (10). Ces chiffres très positifs masquent en réalité d'assez fortes divergences selon les volets d'Europass .



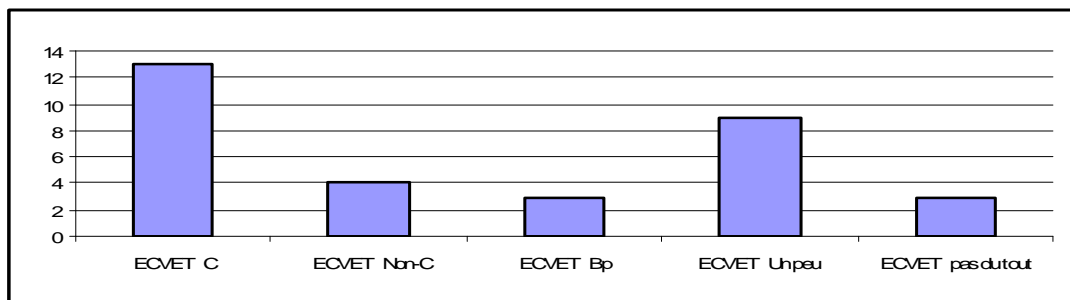
Concernant Europass Mobilité, 16 Régions déclarent le connaître et 13 l'utiliser beaucoup (6) ou un peu (7). Ces chiffres baissent pour les 4 autres volets d'Europass : dans ces 4 autres cas, 12 Régions sur 16 déclarent les connaître et 4 pas du tout et leur utilisation baisse globalement également. Surtout, à la différence d'Europass Mobilité, plusieurs Régions déclarent ne pas utiliser du tout trois de ces quatre autres instruments. Europass continue de se confondre fréquemment avec la plus connue de ses composantes : Europass Mobilité qui apparaît comme l'outil de valorisation des parcours et des compétences acquises en situation de travail à l'étranger.

C'est aussi Europass mobilité qui est le plus cité à propos des actions envisagées par les Régions. L'articulation entre le dispositif Europass Mobilité et les dispositifs régionaux en faveur de la mobilité est dans certains cas réalisé. Dans d'autres au contraire, il ne le semble pas même quand la Région est le point de contact régional. En ce qui concerne la coopération européenne Europass est avant tout cité dans le cadre de la mobilité transnational mais n'apparaît pas spécifiquement nécessaire à sa mise en œuvre

ECVET

Référence : http://ec.europa.eu/education/policies/educ/ecvet/index_en.html

Le cadre des ECVET est bien connu des Régions. 13 sur 17 le connaissent. Il n'est pas encore beaucoup mis en application. Il est utilisé un peu par 9 Régions.

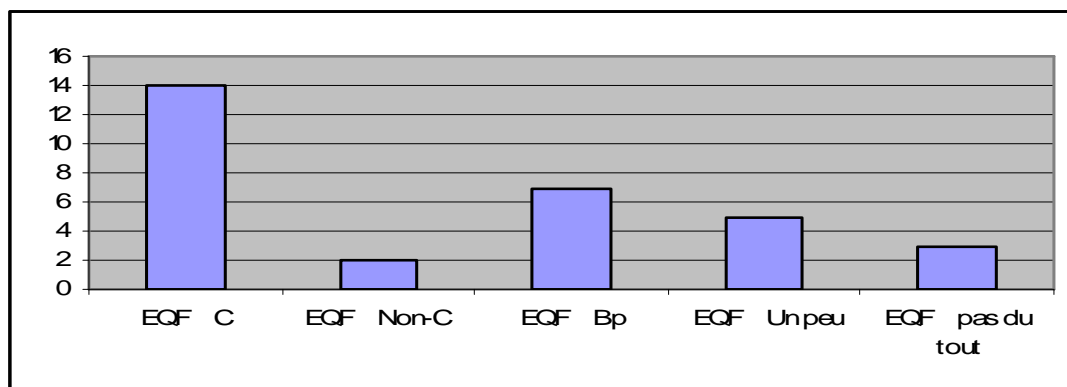


Dans deux Régions, il est à la base de la Formation professionnelle ; dans trois Régions il est expérimenté dans le cadre de projets européens ; quatre Régions, l'application du système ECVET est à l'étude : normalement ECVET doit permettre la reconnaissance par delà les frontières et la coopération paraît naturelle pour examiner sa mise en place dans les différentes formations aux métiers. La participation aux projets européens est en ce sens un bon incitateur.

EQF (Cadre Européen des Certifications)

Référence : http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

Il est bien connu des Régions. 13 sur 17 le connaissent. Son utilisation est importante pour 7 Régions et un peu pour 5 autres.

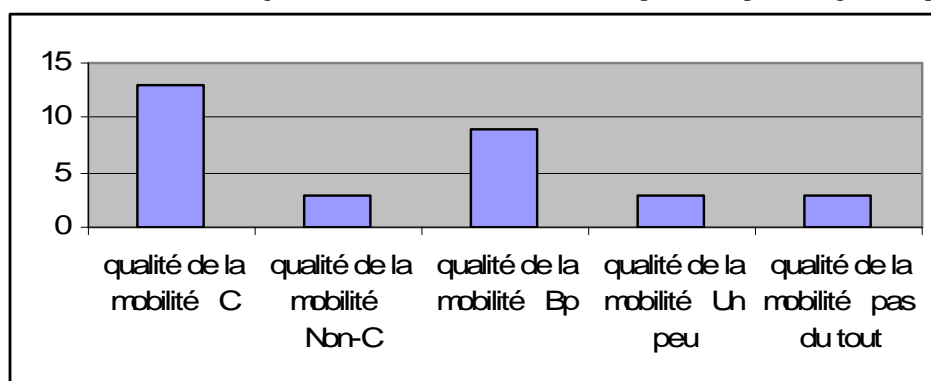


En fait les compétences des Régions dans le domaine des qualifications sont variées. Dans trois cas, le niveau national a intégré EQF à leur système de qualification : le système de qualification modelé sur EQF (Lombardie), catalogue national des qualifications en Espagne, réglementation de l'Enseignement supérieur et de la promotion sociale dans la Communauté française de Belgique. Dans les autres Régions, ou bien elles se déclarent incompétentes, ou bien elles testent le système.

Charte européenne pour la qualité de la mobilité

Référence : <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11085.htm>

Elle est connue de 13 Régions sur 17. Elle est aussi beaucoup utilisée par 9 Régions et peu par 3

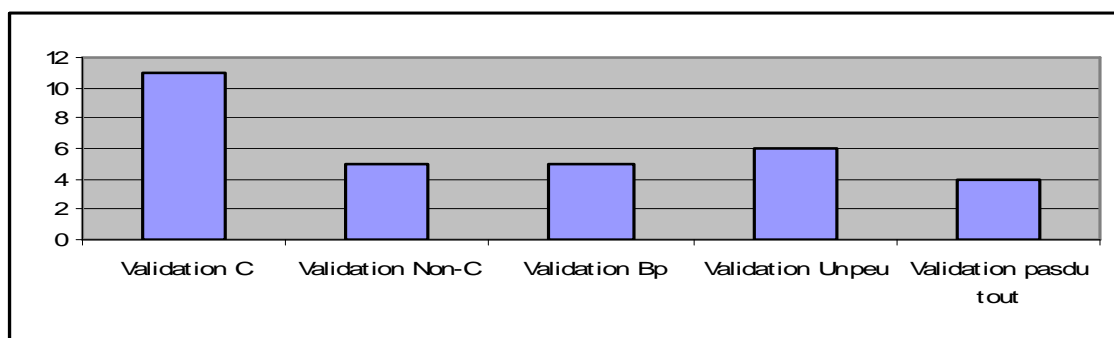


Plusieurs Régions ont intégré cette charte comme document de référence de l'organisation de la mobilité. Elle inspire leurs attentes en matière de mobilité des publics en formation professionnelle et en apprentissage. Ainsi, différentes phases de mise en œuvre sont exigées comme la phase amont à la mobilité que doivent fournir les prestataires : elle porte sur des aspects linguistiques, pédagogiques, juridiques, culturels. La mise en place d'une plate forme d'intervention au service des opérateurs afin d'apporter un appui logistique (communication d'informations, mutualisation des services voyages, assurance, publics, protection sociale...), est également un apport majeur de ce dispositif. L'évaluation apparaît aussi comme un enjeu important de ce tout nouveau dispositif. Elle est à la base pour l'implication des établissements de formation et des entreprises dans les échanges européens. Elle est un instrument pour promouvoir les réseaux de mobilité Les autres Régions prennent en compte cette charte dans le cadre de programmes de mobilité LdV, EURES, ou l'ont mis à l'étude dans les Centres d'apprentis. Elle est aussi un outil de coopération dans les échanges.

Principes communs pour la validation des acquis informels et non formels

Référence : http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_fr.pdf

11 Régions sur 17 les connaissent et les utilisent beaucoup (5) ou peu (4). Les principes communs sont donc bien connus. On notera cependant que des Régions qui sont actives en la matière ne les connaissent pas toujours.

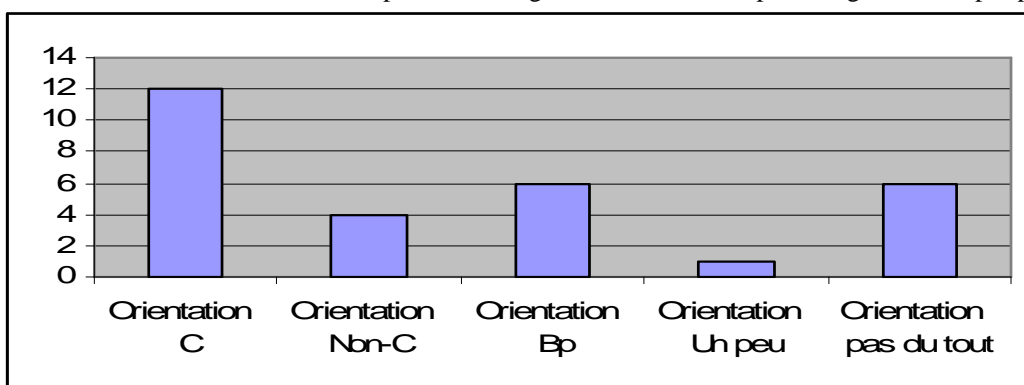


Ces principes sont jugés utiles notamment pour la transparence des processus, les éléments minimum (CV, expériences, ...), la validation par des tests et l'évaluation. Une Région les a intégrés dans l'ensemble de l'Enseignement supérieur et de la formation professionnelle. Plus généralement ils sont intégrés à des actions pilotes. Une Région mentionne qu'elle analyse l'expérience des autres Régions pour s'en inspirer.

Résolution du Conseil sur l'orientation tout au long de la vie

Référence : http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_fr.pdf

La résolution du Conseil est connue par 12 des Régions sur 17, utilisée par 6 Régions, mais pas par 6 autres.

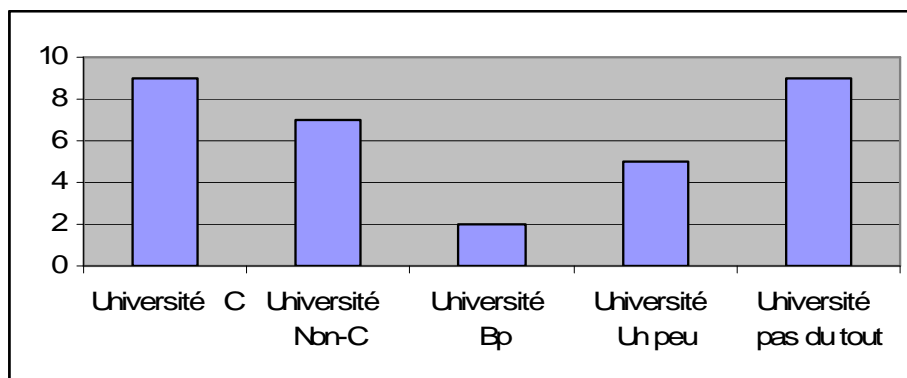


Les commentaires insistent sur l'importance des actions entreprises. L'orientation tout au long de la vie, apparaît une priorité et donne lieu à des mises en œuvre nombreuses et variées. Deux Régions signalent leur engagement dans des réseaux européens actifs sur le sujet : *European Policy Network* et projet *DROA-AQOR* ou sa mise en application à travers l'Agence Francophone pour l'Éducation et la Formation.

Communication de la CE sur la modernisation de l'université

Référence : http://ec.europa.eu/education/policies/2010/lisbon_en.html

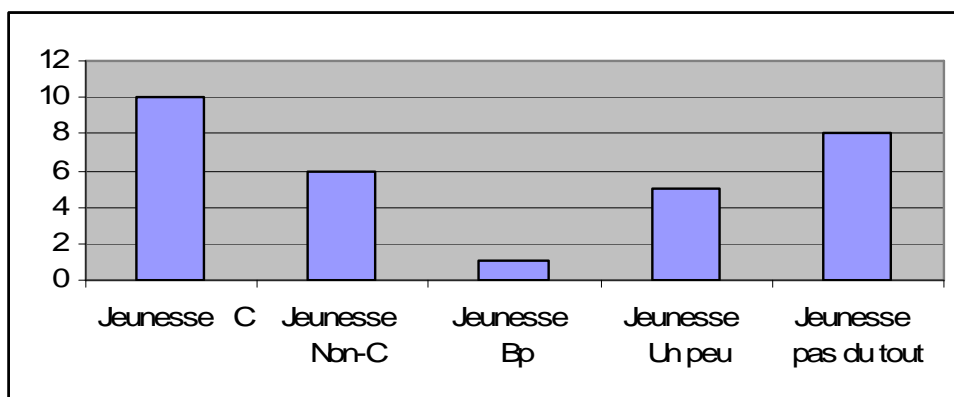
Elle est connue par 9 Régions sur 17 et est peu utilisée 6 sur 17. Dans ce domaine pourtant, les Régions ne sont pas inactives et elles ont développé des actions spécifiques. Par exemple le développement de la formation professionnelle dans l'enseignement supérieur, la création de postes pour favoriser la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne. Une Région qui a récemment créé son université a mis en œuvre l'ensemble des recommandations (LMD, acquis d'apprentissage, mobilité obligatoire, ...)



Pacte européen pour la jeunesse

Référence : <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11081.htm>

Ce Pacte est connu par 10 Régions sur 17. Une Région regrette de ne pas le connaître alors qu'elle a reçu beaucoup d'informations sur le Programme Jeunesse en Action. Il est utilisé un peu par seulement 6 Régions.

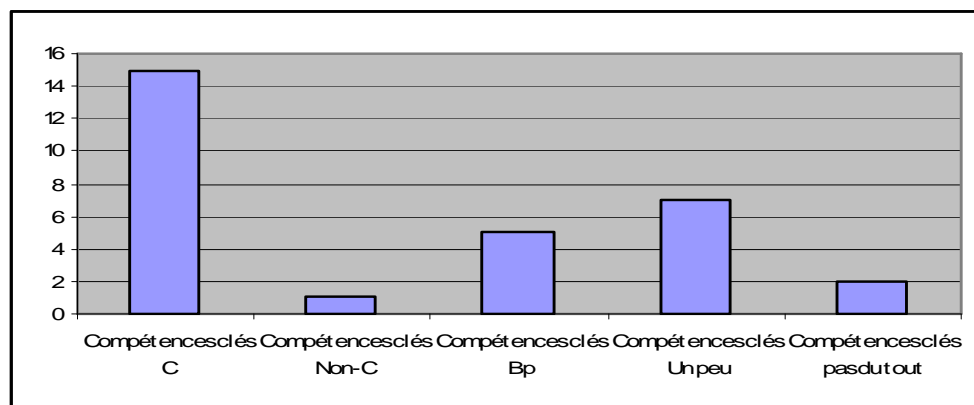


Pour une Région il est à la base d'actions clés du Plan Général de la Formation Professionnelle (2007-2010). Une Région réalise des programmes de développement des écoles subventionnés par le Fonds social européen. L'objectif principal est l'adaptation de l'offre éducative aux attentes du marché de travail. Pour une autre Région, le Pacte fait l'objet d'une institution spécialisée (IAJ en Andalousie).

Les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Référence : <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11090.htm>

Cette recommandation est très bien connue par les Régions : 15 sur 17 et mise en application 12 Régions l'utilisent beaucoup ou peu.

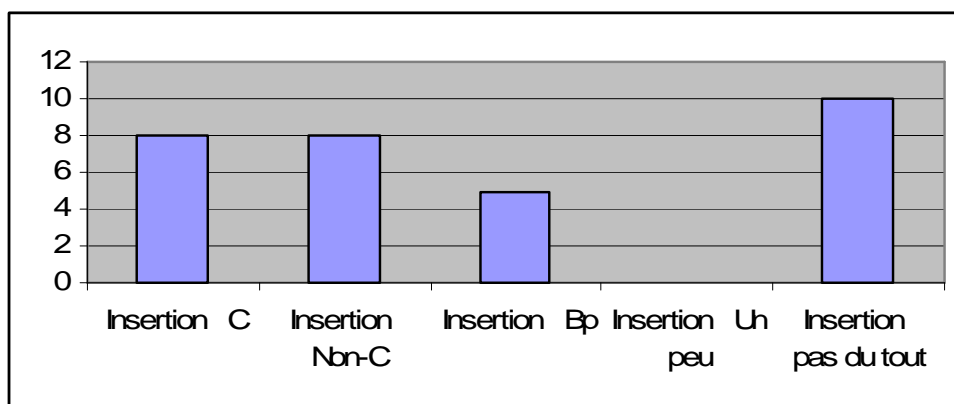


Cette recommandation est jugée particulièrement pertinente car elle s'inscrit dans les nouvelles connaissances requises par notre société de la connaissance et est utile pour éclairer la stratégie des Régions. Certaines l'intègrent dans leur stratégie et considèrent l'acquisition des compétences clés comme un enjeu majeur. D'autres Régions l'introduisent progressivement dans la formation Professionnelle, dans des actions spécifiques pour la jeunesse et dans les secteurs de l'enseignement et de la Formation (formation professionnelle initiale, continue, etc.). Une autre Région a mis en place une étude sur la question et cofinance l'étude menée par le Centre Académique de Formation Continue.

Insertion et intégration sociale

Référence : <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11605.htm>

Cette recommandation n'est connue que de 8 Régions. Seules 5 Régions l'utilisent beaucoup, les autres pas.

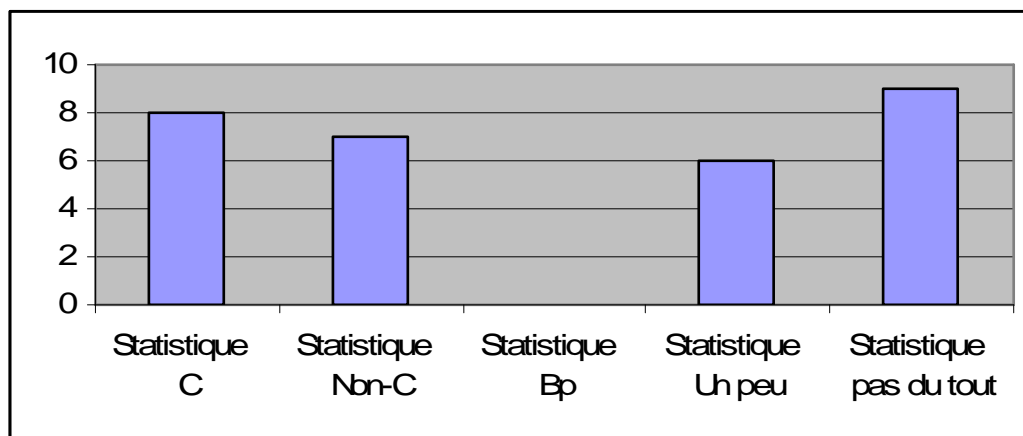


Comme le signale une Région, intégration et insertion sociales sont à la base des politiques de formation et de l'emploi. La recommandation concerne en priorité des publics spécifiques : femmes, personnes âgées de plus de 45 ans, personnes avec un faible niveau de qualification, handicapés et de nouveaux chantiers (immigrants) se sont ouverts. Des programmes spécifiques pour ces publics sont mis en œuvre sur des zones géographiques et sur certains secteurs en difficulté. Dans le cadre de la Formation pour l'Emploi, des actions et des expériences de Formations en Alternance sont lancées.

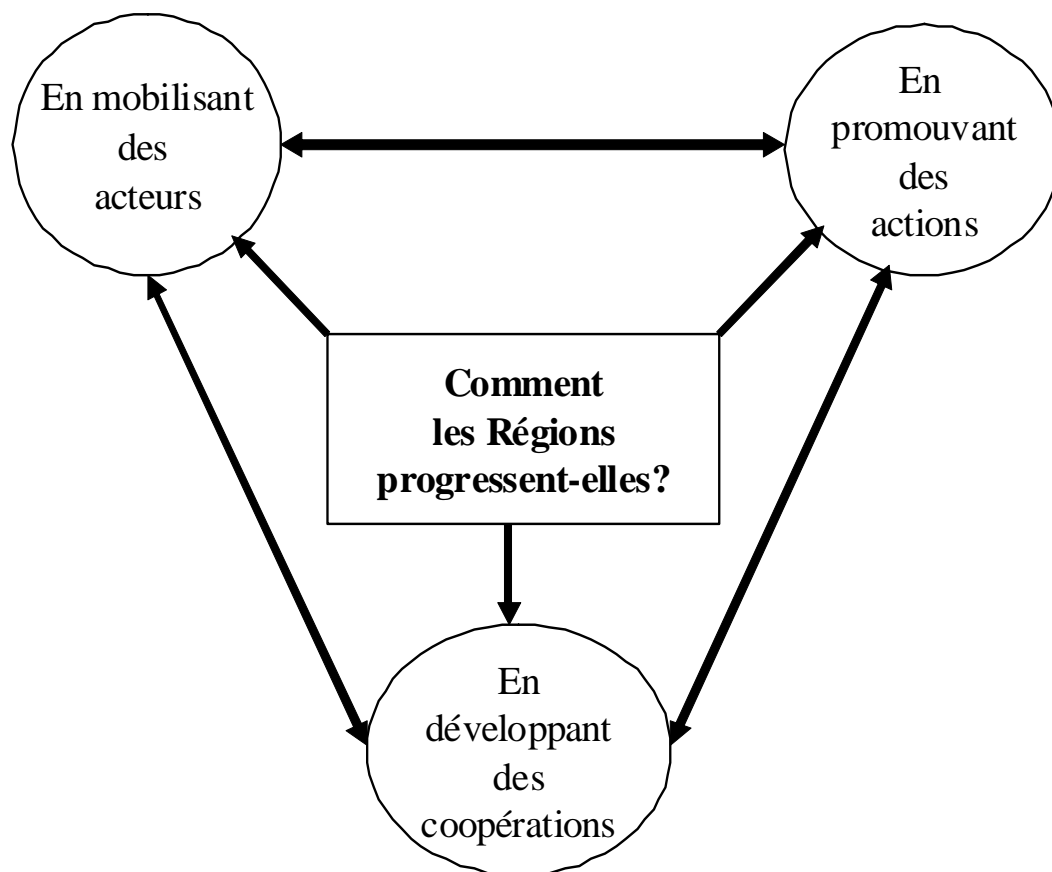
Recommandation pour améliorer la statistique sur la formation initiale et continue

<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11092.htm>

La recommandation n'est connue que par 8 Régions sur 17 et n'est utilisée que par 6 régions



L'amélioration du d'information statistique sur le système de formation et de qualification est cependant une préoccupation de nombreuses Régions. Toutefois certaines Régions dépendent du système national statistique ou de celui de l'Education nationale et n'ont pas les capacités de répondre (Régions françaises) mais elles participent du désir de constituer des indicateurs permanents pour leur politique de LLL et plusieurs Régions en font un objectif. Une d'entre elles met en place des actions cofinancées par le FSE, pour répondre aux demandes d'EUROSTAT. Elle envisage aussi la création d'un institut « CAP Métiers » qui devrait fournir les statistiques permettant une meilleure adéquation de la relation emploi/formation ».



Deuxième partie

Comment les Régions avancent-elles ? Comment vont-elles plus loin ?

Après avoir traduit les principes européens sur l'apprentissage tout au long de la vie au niveau des politiques nationales et régionales, il faut adopter des mesures d'exécution concrètes tout en respectant les différences locales.

En effet, ce sont les Régions qui sont responsables pour le passage à la phase de mise en œuvre. Il y a des convergences non seulement parmi les problématiques comme le décrochage scolaire et le chômage, mais aussi parmi les stratégies d'intervention appliquées dans les différents pays.

Outre un échange des pratiques régionales, des avancées sont à noter au niveau :

- **de l'élaboration d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, tout comme de critères de référence (benchmarks) pour les améliorations ;**
- **des recommandations de bonnes pratiques ;**
- **de l'inventaire des différentes offres facilitant la coordination institutionnelle et l'accès ;**
- **de la rédaction de chartes et de lettres ouvertes pour l'Europe.**

Établir des mesures concrètes au niveau de l'exécution de projets est une partie du progrès actuel.

Les Régions jouent un rôle clef dans la réalisation des directives européennes.

L'avancée actuelle se fait au niveau de documents de synthèse et de recommandations sur les expériences vécues.

Dimensions d'acteurs impliqués dans le processus du raccrochage scolaire

Des analyses portant sur les expériences réussies d'accompagnements au raccrochage scolaire ont été réalisées à partir d'un outil conçu collectivement. Y ont participé la Région Rhône-Alpes et les rectorats de Lyon et de Grenoble, la communauté française de Wallonie-Bruxelles, les Maisons Familiales Rurales, le Lycée de la deuxième chance de Villeurbanne, l'association France Loire Formation, la Mission Régionale d'Information contre les Exclusions, et la Mission Générale d'Insertion de l'Académie de Grenoble.

Les objectifs communs *au niveau de la personne* se différencient selon cinq thèmes permettant une remobilisation du parcours scolaire : (1) développement de l'estime de soi, (2) synthèse de l'expérience vécue, (3) démonstration des capacités existantes, (4) encouragement du dialogue et de la réflexion et (5) implication du jeune en tant que partenaire dans un contrat définissant ses engagements. Le lien avec la vie au sens large semble important pour préparer un retour à l'école. En outre, il est important de mettre en œuvre les compétences de base en termes de développement personnel, d'habiletés sociales et civiques.

En ce qui concerne les *valeurs éducatives*, les acteurs partagent l'idée de donner du temps à l'élève pour se revaloriser et trouver sa motivation, du dialogue entre les différents acteurs, et de l'importance d'un travail en collaboration. Favoriser des expériences hors de l'école (stages d'entreprises, actions culturelles, etc.) est important. *Au niveau institutionnel*, sont mises en évidence les modalités d'accompagnement spécifiques pour chaque élève, la valorisation et le renforcement des acquis, le développement d'une pédagogie conjuguant une démarche individuelle et collective, le développement d'outils mobilisateurs, l'élaboration de réponses à l'absentéisme et la qualification des sortants.

Les *aspects non formels et informels* comme le rôle des différents acteurs dans l'environnement relationnel proche de la personne mais aussi dans l'environnement éducatif, jouent un rôle bien plus important que la place qu'on leur donne souvent. Ainsi, les acteurs qui interviennent dans le raccrochage sont les mêmes que ceux qui ont participé activement ou de manière passive au processus de décrochage (école – famille – pairs – environnement). Quels que soient l'expérience, le contexte, le public et les modalités de mise en œuvre du processus, il semble que l'objectif reste dans toutes les actions analysées le retour à l'école. Néanmoins reste ouverte la question de l'évaluation du raccrochage et des indicateurs de satisfaction (durée du processus, avis du jeune, de la famille, des institutions, des entreprises).

Le décrochage est perçu non comme une faute, mais comme un signe, une alerte. L'enjeu c'est de le percevoir à temps et de le comprendre mieux pour pouvoir intervenir par la suite. Prévenir le décrochage scolaire, c'est souvent faire du raccrochage précoce plutôt que d'être toujours en mesure de l'empêcher.

Texte établi à partir de l'intervention de Claude Costechareyre, Niagara-Innovation, Lyon, Rhône-Alpes

Chapitre 3

Mobiliser des acteurs

Rares sont devenues les carrières linéaires et prévisibles, à transition majeure unique. Une vie ne comporte plus seulement un seul passage de l'école ou de l'université à un emploi unique.

La situation actuelle de l'apprentissage tout au long de la vie constitue une évolution qui requiert non seulement de la flexibilité au niveau des compétences individuelles, mais aussi une bonne coordination entre les différents acteurs impliqués aux différents niveaux.

Le groupe de recherche 'Éducation et Citoyenneté' de l'Université des Îles Baléares (UIB) a examiné le processus de décrochage scolaire précoce. Leur analyse des données a abouti à un groupement des acteurs impliqués dans le processus du décrochage scolaire. On peut notamment constater une répartition similaire dans des recherches menées au Luxembourg, ce qui souligne bien la ressemblance des problématiques régionales.

En général, les acteurs se retrouvent aux niveaux suivants : européen, national, régional et local. Selon les thématiques, l'importance des différents acteurs change et des coopérations interrégionales tout comme des partenariats transnationaux sont nécessaires.

L'apprentissage tout au long de la vie requiert la mobilisation des acteurs, celle-ci implique de la flexibilité au niveau individuel, ainsi qu'une bonne coopération entre les différents niveaux d'action.

Des analyses empiriques montrent des regroupements similaires d'acteurs impliqués dans l'apprentissage tout au long de la vie.

L'importance de coopérations entre les différents niveaux d'acteurs est soulignée.

L'approche « multi-acteurs » dans la région Malopolska

Pour 20 jeunes de 15-18 ans d'origine socio-économique défavorable et ayant des problèmes scolaires, un projet de prévention de l'exclusion du système éducatif a été établi. Le but du projet n'était pas d'apporter aux jeunes des qualifications professionnelles concrètes, mais il s'agissait surtout de les motiver à s'instruire, de les aider à pouvoir confronter leur potentiel personnel avec les besoins du marché du travail local et d'essayer de dresser un plan de développement professionnel futur. Les certificats offerts se concentraient sur des cours d'anglais et d'informatique, ainsi que sur des cours portant sur la vie en entreprise et sur l'implication personnelle. Ont participé au projet: 2 psychologues, 3 enseignants (anglais, informatique, entreprise), 1 conseiller professionnel, 1 juriste, 1 conseiller familial et 1 tuteur de groupe.

Déroulement de la formation

- Consultations psychologiques individuelles : 2,5 h en moyenne
- Travail en groupe avec un psychologue : 55 h
- Cours d'informatique : 30 h
- Cours avec un juriste et un conseiller familial : 25 h
- Formation linguistique : 80 h
- Travail avec un conseiller professionnel des clubs de travail des Centres Mobiles d'Information Professionnelle : 20 h
- Cours sur l'entreprise (entretiens d'embauche, etc.) : 15 h

Résultats et démarches futures

Les résultats de l'évaluation témoignent du bon choix des formations. Sur les 20 bénéficiaires du projet, 15 continuent leur scolarité au collège, 5 ont terminé le collège et continuent à un niveau supérieur (2 - lycée technique en bâtiment; 1 - lycée des beaux-arts; 2 - écoles professionnelles).

Les règles du programme et de l'utilisation des fonds définissent que chaque personne ne peut bénéficier d'une aide qu'une seule fois, ce qui influe de façon négative sur les résultats à long terme. Cependant, ces jeunes savent que lors des choix successifs et de la recherche d'un travail, ils peuvent compter sur une aide des spécialistes.

Les défauts d'infrastructure n'ont pas permis de faire bénéficier l'offre aux jeunes des localités les plus éloignées, c'est à dire de ceux qui sont les plus défavorisés et ont le plus besoin d'aide. Après la fin du projet, il est prévu d'organiser une nouvelle édition du projet pour un autre groupe de jeunes, mais en l'élargissant à d'autres localités. Dans les projets suivants de ce type, il serait profitable d'aider les parents des bénéficiaires et de garantir ainsi la continuation des actions. Pour les personnes en difficultés d'apprendre, il faudrait prévoir un module consacré aux techniques d'apprentissage effectif. De plus, l'organisation de stages pratiques serait intéressante.

Texte établi à partir de l'intervention de Agnieszka Hennel-Brzozowska et Malgorzata Pamula, Académie pédagogique, Cracovie

La société

Certaines caractéristiques du marché du travail, par exemple aux Baléares, où le tourisme et les secteurs associés des services et de la construction sont les moteurs de l'économie, favorisent une sortie prématurée de jeunes non qualifiés du système éducatif.

En général, la valorisation de la consommation et du court terme ne pousse pas vers un parcours scolaire post-obligatoire dans certains milieux sociaux, alors que c'est contreproductif pour une société dite de la connaissance.

Les caractéristiques de la société de consommation ne vont pas toujours avec les exigences de la société de connaissance.

Les Régions

Concernant l'apprentissage tout au long de la vie, les Régions et les autorités territoriales jouent un rôle primordial. Ce sont elles qui mettent en œuvre les mesures concrètes de prévention du décrochage scolaire, du raccrochage, de la formation professionnelle continue, de lutte contre le chômage et de la coordination de la mobilité des citoyens dans leur parcours de formation.

Les régions et les autorités territoriales sont par définition un interlocuteur privilégié pour fournir des informations légales. Ces dernières sont utiles, notamment pour l'organisation des activités de mobilité dans le parcours de formation.

Les Régions figurent parmi les acteurs les plus importants dans l'apprentissage tout au long de la vie, puisqu'elles transposent les directives européennes en projets concrets.

Les institutions locales

Dans la lutte contre le chômage et le décrochage scolaire, des coopérations des centres de formation avec des institutions locales, comme les stations radio, les centres culturels, les offices de travail, les centres d'aide sociale, s'avèrent nécessaires pour améliorer l'apprentissage tout au long de la vie.

L'implication de différentes institutions locales est importante.

L'Université en tant qu'acteur : le cycle d'orientation consolidation (COC)

Pour identifier les étudiants de 1^{ère} année d'université en difficulté au premier semestre, on a fait un projet d'orientation dans le courant du 2^{ème} semestre de terminale (dernière année du lycée) De neuf à dix semaines d'accompagnement et de formation sont programmées. On vise également la consolidation des connaissances dans un certain nombre de disciplines.

Depuis dix ans, les étudiants communiquent leurs vœux au Service Universitaire d'Information et d'Orientation (SUIO) dans le courant de juin ou juillet. Ils sont systématiquement contactés à la rentrée suivante, afin de connaître leur situation (poursuite d'études avec ou sans réorientation, recherche d'emploi, emploi).

Pour mieux mesurer l'impact de ce dispositif à long terme, une étude de suivi à été réalisée en 2008 sur les promotions 1999/2000, 2000/2001 et 2001/2002.

Les résultats mettent en valeur :

- l'origine des étudiants du COC;
- la formation ou activité suivie après le COC;
- les diplômes obtenus;
- la situation des étudiants des promotions en 2006.

Sur la base de cette étude quantitative à long terme, les témoignages de 15 ex-étudiants du COC ont été recueillis, afin de :

- mettre en valeur le rôle de transition du dispositif;
- analyser la plus-value tirée par ces participants en terme d'orientation, de réorientation et d'insertion;
- constituer un recueil de témoignages pour les futurs participants;
- faire évoluer le dispositif.

A partir d'octobre 2008, des entretiens avec des candidats au COC 2008/2009 vont suivre pour pouvoir :

- isoler les facteurs de décrochage en 1^{ère} année de licence;
- identifier les facteurs de motivations de leur orientation en terminale;
- constituer un recueil de témoignages;
- améliorer le dispositif.

Texte établi à partir de l'intervention de Roseline Le Squere, Université de Bretagne Sud

Les établissements de formation

Les établissements de formation interviennent au niveau de l'orientation, tout comme dans des programmes de raccrochage scolaire précoce.

Les acteurs de la formation initiale, à part adapter leur enseignement à une société de connaissance, peuvent intervenir au niveau de l'orientation et de la lutte contre le décrochage. Au niveau de l'éducation postsecondaire, l'université est un acteur dans la lutte contre le décrochage et la mauvaise orientation des étudiants. Concernant la formation professionnelle, l'instauration de liens étroits avec le monde du travail est primordiale, pour favoriser un échange entre les besoins du marché réel et les compétences fournies par le système éducatif, mais aussi pour améliorer l'orientation professionnelle.

Les entreprises

Les entreprises jouent un rôle primordial dans la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie.

Des stages et des périodes d'apprentissage figurent parmi les moyens de faciliter la transition école - marché du travail. Ils permettent d'intensifier les liens entre les institutions de formation et les entreprises et d'encourager un engagement plus intense, du côté de l'individu comme du côté de l'entreprise. De plus, les entreprises jouent un rôle important au niveau de la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie auprès de leurs employés.

Les pairs et les parents

Les pairs et les membres de la famille peuvent influencer le processus d'apprentissage tout au long de la vie auprès de l'individu.

L'absentéisme, l'incivilité et la passivité sont les trois symptômes les plus observés chez les élèves durant le décrochage. Les pairs jouent un rôle primordial dans ces comportements, mais aussi la permissivité de la part des familles. Dans le contexte d'une société de consommation, certains parents encouragent l'expérience professionnelle de leurs enfants. De plus, l'occurrence d'événements traumatiques parmi les familles peut faire en sorte que les jeunes doivent gagner leur vie ou soutenir leur famille financièrement.

Le raccrochage précoce à l'école et en formation professionnelle

Concernant le milieu familial, le Ministère de l'Éducation a établi des cours locaux complémentaires aux programmes scolaires, adaptés aux réalités sociales, économiques et culturelles. Ces cours impliquent la mobilisation de plusieurs acteurs issus de champs sociaux différents. Dans un *centre d'éducation pour adultes*, ces cours font appel à la créativité de l'apprenant pour prévenir le décrochage des jeunes envisageant un diplôme secondaire ou professionnel. Pendant 60 heures, le jeune choisit d'abord un thème musical, suit ensuite un cours théorique sur les règles d'écriture de chansons alors que l'enseignant accompagne sur un instrument. À la fin du projet et de l'année scolaire, un spectacle en groupe a été organisé, d'abord pour les *élèves de l'école* et puis pour les *parents*. Malgré des difficultés administratives, ces interventions ont mené à des changements de représentation chez les jeunes, et ceci aussi bien de l'école que des élèves pairs et des enseignants.

Une deuxième initiative s'est concentrée sur le milieu rural au sud du Québec où on retrouve des jeunes décrocheurs en situation précaire du point de vue socio-économique. S'y ajoute parfois une problématique de drogues. 44 personnes étaient contactées par téléphone, dont 30 ont accepté de participer au programme, mais seulement 7 l'ont complété. Le programme d'accompagnement impliquait des *intervenants à tout niveau : national, régional et local*. Le financement s'est fait à partir de ressources locales. Les jeunes ont reçu des allocations de formation durant les mois de leur apprentissage professionnel. Celui-ci était axé sur la gestion des techniques de production de sirop d'érable et la mise sur le marché du produit. Tous ont trouvé un emploi après. Malgré les acquis professionnels, les expériences en groupe sont reportées comme étant le facteur essentiel d'apprentissage dans le domaine des ressources personnelles et relationnelles.

Au nord de Montréal, dans un *milieu semi urbain*, les chiffres indiquent l'urgence d'une intervention. Seulement 47 % des filles et 31 % des garçons y obtiennent un diplôme secondaire. C'est pourquoi des conseillers recrutés par la *commission scolaire* proposaient aux jeunes un travail d'accompagnement de raccrochage individualisé, des interventions au niveau de la motivation et différentes alternatives de raccrochage. Ces actions comprenaient un retour temporaire sur le marché du travail ou un retour éventuel à l'école pour terminer un diplôme secondaire. Ces accompagnements individualisés s'étalaient sur plusieurs mois, concrétisaient un projet de diplôme que le jeune avait formulé pour lui-même avec l'aide d'un *conseiller*. Ainsi deux secteurs du *Ministère de l'Éducation* ont été liés, à savoir l'éducation des jeunes et l'éducation des adultes.

Texte établi à partir de l'intervention de Danielle Desmarais, UQUAM, Montréal, Québec

Chapitre 4

Promouvoir des actions

La promotion d'actions au niveau de l'apprentissage tout au long de la vie se fait au niveau de différents champs d'intervention. On peut citer le décrochage - raccrochage scolaire, l'orientation professionnelle, l'apprentissage initial et adulte, etc.

Plusieurs volets sont impliqués : des actions locales dans ces différents domaines, des échanges d'expériences entre les différents acteurs pour améliorer les interventions futures et trouver de nouvelles stratégies, ainsi que l'initiation d'une coopération en réseaux régionaux et internationaux.

L'apprentissage mutuel se fait par les échanges, aussi bien sur les bonnes pratiques, les projets réussis, que sur les problèmes surgis et les facteurs d'échec à éviter. En gardant à l'esprit comment arriver à mettre en place les politiques européennes en faveur de l'apprenant.

Les actions se déroulent dans différents domaines et à différents niveaux.

Les échanges de bonnes pratiques entre les différentes régions favorisent le progrès pratique.

L'activation des jeunes au chômage dans la région Malopolska

Il s'agit d'un projet réalisé par le Centre d'Education et de Travail de Jeunes OHP (Bataillons Volontaires de travail, placés sous la tutelle du ministre de l'emploi) de Tarnów. Il s'occupe des jeunes chômeurs âgés de 15 ans à 25 ans dans le domaine de l'emploi et des actions contre l'exclusion sociale des jeunes. Le projet a été cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du Programme Sectoriel du Développement des Ressources Humaines. Les buts de ce projet étaient de changer la mentalité de 20 jeunes et de les rendre conscients de leur propre valeur tout en assurant les savoirs, les compétences et les qualifications nécessaires et adaptées aux besoins du marché du travail.

Déroulement de la formation

- Entraînements et ateliers (55 h) & consultations individuelles psychologiques (3 h)
- Cours avec un juriste (10 h)
- Ateliers d'éducation et de recherche active de travail. (40 h)
- Consultations individuelles avec un conseiller professionnel (3 h)
- Formation sur le fonctionnement de l'entreprise (20 h)
- Formations informatiques (permis informatique ECDL) (120 h)
- Cours de langue étrangère (80 h)

Certificats remis

- Comptabilité informatique
- Formation Sécurité et Hygiène du Travail
- Certificat ECDL (permis informatique)
- Vendeur- magasinier opérateur des chariots élévateurs à moteur mécanique
- Formation de base à l'hygiène
- Certificat d'opérateur de chariots de transports de proximité
- Permis de conduire catégorie B

Des 20 personnes, 19 (95 %) ont terminé le projet. À la suite, 80 % ont continué leur formation et 95 % ont obtenu des qualifications professionnelles. Les cours d'intégration du début ainsi que les soirées organisées (incluant les démarches pour trouver un sponsor) ont montré l'importance de la cohésion de groupe. Tous les participants ont amélioré la perception qu'ils ont d'eux-mêmes et leur sentiment de valeur propre, étant donné que la confiance en soi est importante pour chercher un travail. Ils ont réussi à se motiver pour la formation et la recherche d'un emploi. Ils ont acquis une bonne connaissance du marché du travail local. Il n'y a pas d'information statistique sur le nombre de personnes ayant cherché un travail.

Un projet ultérieur sera destiné aux jeunes de 15-25 ans n'ayant pas de qualifications professionnelles, ou bien en possèdent, mais souhaitent les élargir pour pouvoir trouver un emploi.

Texte établi à partir de l'intervention d'Agnieszka Hennel-Brzozowska et Malgorzata Pamula, Académie pédagogique, Cracovie

La formation, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et la mobilité géographique sont des aides importantes dans la mise en œuvre de l'orientation professionnelle tout au long de la vie. Elle se structure à travers différentes étapes :

- formaliser le type de changement de parcours ;
- diagnostiquer, explorer et choisir un objectif de formation ou une profession ;
- construire un projet professionnel ou de formation en cherchant l'adéquation entre l'individu et son projet ;
- définir le parcours envisagé en fonction du but ;
- rechercher des modalités de financement.

Il est également nécessaire de mener des recherches pour conceptualiser plus précisément les démarches futures et établir des outils d'évaluation.

L'orientation professionnelle s'appuie sur la formation, la VAE et la mobilité.

L'orientation tout au long de la vie se structure autour de plusieurs étapes.

La recherche figure comme garant de qualité dans cet apprentissage mutuel.

Un projet concernant l'activation professionnelle des Roms

Pour améliorer la situation des Roms sur le marché du travail, la création du Centre d'Activation Professionnelle, dirigé par le Centre culturel des Roms local, peut être considérée comme un grand succès. Celui-ci est dû à plusieurs facteurs :

- la recherche de fonds de subvention en Pologne et à l'étranger pour financer les actions;
- l'élaboration d'expertises sur la situation des Roms sur le marché du travail en Pologne;
- la collaboration et l'échange d'expériences avec les organismes des communautés locales;
- l'action d'information et de conseil servant à améliorer l'accès aux services proposés par les institutions régionales et locales;
- l'organisation de cours, de formations et d'ateliers pour donner des qualifications supplémentaires;
- des actions de recherche de travail intérimaire, de conseil personnel et de services d'emploi et l'activation professionnelle;
- l'initialisation, l'organisation, le soutien et le financement d'initiatives locales;
- la réalisation de projets pour soutenir l'entrepreneuriat, la réorientation des personnes menacées de chômage et le soutien aux entreprises et aux milieux locaux dans la résolution de situations conflictuelles;
- la promotion et la distribution de produits roms avec participation aux foires et festivals liés au folklore régional, annonces dans la presse, site Internet proposant des produits roms, collaboration avec les magasins de détail et les grossistes proposant des produits artisanaux.

Texte établi à partir de l'intervention d'Agnieszka Hennel-Brzozowska et Malgorzata Pamula, Académie pédagogique, Cracovie

La formation professionnelle en Catalogne (2007-2010) : Plan FP-CAT

Le plan FP.CAT s'inscrit dans le Plan II de Formation Professionnelle de Catalogne (des Ministères du Travail et de l'Éducation) et dans l'accord stratégique pour l'internationalisation, la qualité de l'emploi et la compétitivité de l'économie catalane (signé entre le gouvernement de la Catalogne et les partenaires sociaux représentatifs). Il permet de bien positionner la Catalogne dans le développement du système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels. De plus, la formation professionnelle catalane peut ainsi être intégrée et consolidée. En outre, ce plan permet de mettre en application les axes prioritaires de la formation tout au long de la vie.

Dans le cadre européen

Le plan rend possible une adaptation à la stratégie européenne pour l'emploi (pour 2010) et à la stratégie européenne pour la formation professionnelle, mais aussi un rééquilibrage du retard catalan par rapport à l'Europe, en ce qui concerne les qualifications professionnelles.

Dans le cadre de l'emploi

Le plan permet :

- d'adapter les qualifications des personnes aux besoins des entreprises;
- une excellence professionnelle pour une plus grande productivité;
- l'innovation et la qualité de l'éducation pour une meilleure qualité de l'emploi.

Dans le cadre de l'enseignement

Le plan prévoit :

- l'amélioration de l'attrait et de la qualité de la formation professionnelle;
- la reconnaissance des apprentissages non formels ou informels.

Résumé du FP.CAT

- Réseau de Centres d'excellence en formation, 15 centres sont prévus à l'horizon 2010.
- Formation par modules, fondée sur les qualifications professionnelles, permettant l'intégration de la formation professionnelle initiale et de la formation pour l'emploi.
- Label unique de qualité FP.CAT concernant les experts, les équipements, les méthodologies, les matériels.
- Domaines : soins aux personnes dépendantes, automobile, / métallurgie, mécanique, arts graphiques, énergie, productique, matériaux et composants, technologies de l'information et de la communication, sciences de la vie et pharmacie, biochimie, commerce, services aux entreprises.

Interventions prévues

- Conception et développement des modules et des crédits de formation de la Catalogne.
- Adaptation de l'actuel système de diplômes et qualifications professionnels au système européen de transfert de crédits.
- Établir des exigences de qualité des centres de formation.
- Développement du cadre normatif.
- Développement de programmes, de méthodologies et de matériels pédagogiques.
- Formation permanente des enseignants et des experts.
- Études et évaluations.
- Édition de matériels.

Texte établi à partir de l'intervention de Roberto Ramos, Generalitat de Catalunya

Les résultats de l'enquête qualitative sur le décrochage scolaire faite par l'Université du Luxembourg auprès d'éducateurs gradués ont permis de différencier deux types de décrocheurs :

- Le premier présente plus de difficultés scolaires et concerne essentiellement les élèves du cycle inférieur de l'enseignement technique et professionnel ;
- Le second type concerne le reste de l'enseignement secondaire et secondaire technique.

La recherche suggère qu'on pourrait envisager un modèle unidimensionnel qui ferait reposer l'explication du décrochage sur une seule variable, par exemple le déficit cognitif, la personnalité, le manque d'intérêt pour l'école. L'alternative serait un modèle multidimensionnel, qui envisagerait l'action simultanée de plusieurs dimensions sur le décrochage. Il pourrait alors prendre différentes formes : additive (les différentes variables additionneraient leur effet pour produire du décrochage), interactif (les variables interagiraient et se renforceraient mutuellement), et à variable médiatrice (plusieurs variables influenceraient une variable précise, qui elle, expliquerait le décrochage).

En effet, il y a des différences marquées au niveau des profils constatés par les personnes interviewées. Cela concerne les compétences cognitives, scolaires et sociales, la personnalité, la situation familiale, le parcours scolaire et les événements de vie.

Ainsi, une différenciation au niveau des interventions pratiques et du processus de raccrochage est suggérée selon les types en question.

La recherche en tant qu'action préventive : la différenciation de certains types de décrocheurs.

Un modèle unidimensionnel explique le décrochage par un seul facteur.

Un modèle multidimensionnel fait intervenir plusieurs variables qui peuvent s'additionner ou interagir.

Les deux types de décrocheurs se distinguent à un niveau quantitatif et qualitatif.

Il faut donc adapter les interventions futures.

Une offre de dépistage précoce entre école et formation professionnelle

Le canton de Neuchâtel en Suisse a mis en œuvre une offre intitulée « unité préapprentissage ». Il s'agit ici d'une année rajoutée à la scolarité obligatoire, pendant laquelle on prend en charge les élèves âgés de moins de 18 ans qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage dans la formation professionnelle de leur choix. Ou bien on s'occupe de leur projet et on cherche à trouver une solution. De plus, des cours de rattrapage scolaire sont proposés surtout pour les maths et le français, mais aussi concernant les techniques d'entretien d'embauche, sur la façon de se conduire envers le patron, etc. Le but est de retravailler les représentations mal adaptées aux réalités du monde du travail à travers des informations sur les différents métiers (p.ex. les problèmes de dos pouvant survenir si on doit être debout pendant huit heures) et la confrontation avec la réalité.

Pendant les six premiers mois, les jeunes sont en stage, permettant une meilleure orientation vers leur formation professionnelle future. Ils en font un minimum de deux, le nombre maximum se définissant selon le souhait du jeune. La deuxième moitié de l'année concerne les préapprentissage dans les entreprises. Pendant toute l'année, ils suivent en parallèle des cours à l'école. Des rapports de bilans de stages sont faits par les entrepreneurs qui servent par la suite en tant que lettre de recommandation.

Seulement 2 % des jeunes ne trouvent pas de place de formation ultérieure. Ils sont alors accompagnés pour être réorientés vers d'autres structures.

On se rend compte qu'aussi bien l'élève que l'entreprise profite de cette mesure; le jeune peut tester son futur job et l'entreprise a l'occasion de connaître le futur apprenti.

Texte établi à partir de l'intervention de Monserrat Cane, Suisse Romande

Une offre de dépistage précoce pour les jeunes à risques en fin de scolarité obligatoire

Cet exposé montre la perspective d'un enseignant sur la situation de 4000 élèves se trouvant à la fin de l'enseignement obligatoire près de Montreux dans la région Suisse Romande. Les jeunes de 15 à 16 ans qui ne présentent pas assez de compétences dans les trois branches déterminantes, à savoir le français, les maths et l'allemand, ne peuvent plus avancer dans leur curriculum scolaire. Ils se trouveront dans la transition vers le monde du travail à la fin de l'année scolaire. Certains vont faire pendant trois ans un apprentissage auprès d'une entreprise. Celui-ci est accompagné de cours théoriques une fois par semaine dans une école de métier.

Seulement un petit pourcentage entre directement dans le monde professionnel après la fin de l'enseignement obligatoire. Ce sont justement ces élèves, vu leur retard scolaire, leurs compétences limitées et les demandes du marché de travail, qui vont se trouver en difficultés d'insertion professionnelle. Un programme intitulé « l'approche du monde professionnel » a été mis en place. Il fait en sorte que ces jeunes trouvent de l'aide dans leur orientation professionnelle encore avant leur fin de scolarité. Le programme se déroule hebdomadairement pendant 45 minutes, les enseignants restant libres en ce qui concerne le déroulement des cours. Dans ces derniers, on étudie l'organisation des postes de travail.

Des stages sont organisés pour permettre aux élèves à partir de 14 ans de découvrir le monde du travail. Il est important de goûter, d'oser et de pouvoir comparer, puisque cela facilite le choix professionnel ultérieur. La quantité de stages à organiser pose problème, puisqu'il n'y a qu'un nombre limité d'entreprises. Dans ce contexte, on voit l'importance des liens entre les régions facilitant une culture de la mobilité (voir le projet REGIO LLL), la nécessité d'une revalorisation des métiers manuels ainsi que la nécessaire formation continue des enseignants. Il est surtout important de bien connaître le monde du travail en évolution permanente.

Texte établi à partir de l'intervention de Gianni Ghiringhelli, Région Suisse Romande

Chapitre 5

Développer des coopérations

Les différentes actions reportées ci-dessus ont démontré l'importance de la coordination entre différentes institutions. Pour aborder le décrochage - raccrochage scolaire, l'orientation tout au long de la vie, la transition école - vie active, de multiples acteurs sont impliqués. Il faut donc travailler sur la coopération entre les acteurs locaux et régionaux. On peut citer les syndicats, les entreprises, les instituts de formation, les écoles, les instituts d'orientation, les associations des parents des élèves.

De plus, les coopérations nécessaires se situent aux niveaux communautaire, national, régional et local. Finalement, dans la plupart des cas en Europe, le niveau régional est chargé de la mise en œuvre des politiques sur le terrain. Cela se fait avec les bénéficiaires individuels.

Les régions se caractérisent par des contextes socioéconomiques et politiques différents, mais partagent cependant des problématiques communes au niveau de l'individu. Il s'agit notamment du chômage, de l'exclusion sociale et du décrochage scolaire. Ainsi, il y a une convergence entre les questions qui sont directement rattachées à l'apprentissage tout au long de la vie dans les différentes régions. Les échanges des différentes pratiques régionales et l'établissement de coopérations se justifient donc pleinement.

La coopération entre les différents acteurs locaux pendant l'apprentissage tout au long de la vie est un élément clef de son bon fonctionnement.

La coopération entre les différents niveaux : européen, national, régional, local.

Trois enjeux réunissent les stratégies régionales :
 (1) l'individualisation,
 (2) l'égalité
 (3) le triptyque
 « entreprise, territoires organisation du travail ».

Le centre de la deuxième chance – des coopérations multiples

Le « centre de la deuxième chance » de l'EPIDE (Établissement Public d'Insertion de la Défense) est un projet de réussite qui a débuté en 2005 à Montry, dans la région de Lyon. Les missions principales sont la socialisation, la formation et l'insertion sociale et professionnelle.

D'anciens bâtiments militaires abandonnés par le *Ministère de la Défense* français sont restructurés en tant qu'internats. Des jeunes sans qualifications, en difficultés, en échec scolaire ou marginalisés, peuvent y résider pendant une période de six mois à deux ans. Après une phase de 7 jours d'essai, ils deviennent volontairement internes et reçoivent une allocation mensuelle de 300 Euros. Leur temps de récréation se limite aux week-ends, pendant lesquels ils peuvent éventuellement rentrer à leur domicile familial. L'obligation de porter un uniforme est vécue positivement; les différences sociales se montrant moins. Il est important de travailler sur la confiance en soi et de reconnaître les compétences qui existent, mais aussi de transmettre la valeur du travail. Des enseignants volontaires pour cette tâche sont recrutés auprès du *Ministère de l'Éducation*. De plus, l'équipe de travail comprend du personnel d'encadrement, une infirmière et un psychologue externe.

L'établissement offre les cours suivants :

- Compétences en lecture et en écriture
- Cours fondamentaux en français, maths et culture générale
- Formation en informatique
- Cours de comptabilité
- Éducation physique
- Éducation comportementale (respect envers autrui et l'environnement).

Ces cours mènent notamment à des diplômes de fin d'études générales, des attestations d'informatique ou de sécurité routière.

Après six mois de formation dans le centre, les jeunes font des stages de préformation professionnelle dans des *entreprises*. Même à ce niveau, ils sont accompagnés par un tuteur qui les accompagne jusqu'au lieu de stage. Les échanges directs entre le tuteur enseignant et l'entreprise sont ainsi facilités et le taux d'absences est réduit à zéro. Les jeunes acquièrent une bonne connaissance du monde du travail. Des bulletins établis par l'entreprise et évaluant leur comportement sur le lieu de stage augmentent leur chance d'insertion professionnelle ultérieure.

Texte établi à partir de l'intervention d'un représentant de l'EPIDE de Montry, Région Rhône-Alpes

Les enjeux pour la coopération régionale en vue d'une politique efficace de formation tout au long de la vie sont :

- le renforcement de la traduction des directives et recommandations européennes en lois et actions régionales ;
- des actions concrètes d'échanges d'expériences régionales (comme la FREREF);
- la méthode ouverte de coordination (MOC) introduite au niveau des États membres pour échanger sur les progrès réalisés.

Ainsi, si les régions structurent leur travail autour des priorités clé du cadre européen pour l'apprentissage tout au long de la vie, cela leur donnerait une certaine détermination dans la réalisation de projets.

Pour cela, deux conditions doivent être remplies :

La *première condition* est que la région ait la volonté et la possibilité de se déclarer région apprenante.

La *deuxième condition* est que la configuration État/région soit telle qu'elle permette une relation sur base de confiance. Il faut que l'État trouve la possibilité de discuter, d'explicitier et de communiquer cette politique dans un langage compréhensible.

Différents enjeux pour l'apprentissage tout au long de la vie : la traduction des lois européennes ; la bonne volonté des régions ; la coopération entre l'Etat et la région.

Les régions structurent leur travail autour des priorités du cadre européen

à deux conditions

la volonté d'être une région apprenante

une configuration adéquate de la relation Etat/région

Améliorer la coopération au niveau de la recherche

La *Confédération des jeunes chercheurs* (CJC) a été fondée en 1996 afin de fédérer les associations de doctorants et de nouveaux docteurs en France. Elle regroupe actuellement près d'une quarantaine d'associations représentant toutes les disciplines. En tant que membre de la *Fédération européenne de jeunes chercheurs* EURODOC, la CJC participe également à la réflexion sur la recherche et l'enseignement supérieur. Elle intervient plus spécifiquement sur les problématiques liées au doctorat et aux conditions de travail des jeunes chercheurs au niveau européen. Cela concerne notamment le statut et la représentation des jeunes chercheurs non permanents, la formation doctorale comme réalisation d'un projet personnel et professionnel, la carrière future des docteurs et la reconnaissance du doctorat. La Charte européenne du chercheur peut être considérée comme une tentative supplémentaire d'améliorer le développement professionnel des chercheurs. Elle reprend un ensemble de principes généraux sur le rôle, les responsabilités et les prérogatives aussi bien des chercheurs que des employeurs.

Texte établi à partir de l'intervention de Roseline Le Squere, Université de Bretagne Sud

Le Case management dans la formation professionnelle, un outil de collaboration

En février 2007, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) transmet aux *cantons* le concept de « case management dans la formation professionnelle » (CMFP) en tant que base pour les différents projets cantonaux. En collaboration avec la *Conférence suisse des offices de la formation professionnelle* (CSFP), des lignes directrices ont été formulées. Les offices cantonaux de la formation professionnelle sont responsables de la mise en œuvre du CMFP et reçoivent une subvention pour l'élaboration de ce projet. Il s'agit de 20 millions de francs suisses pour l'ensemble de 26 cantons, répartie sur quatre ans. Une clé de répartition de la subvention entre les cantons a été constituée sur la base de la moyenne de trois indices : le nombre de contrats dans la formation professionnelle initiale en 2006, le nombre de jeunes au bénéfice de l'aide sociale en 2006 et le nombre de jeunes chômeurs en 2006. Par après, les cantons auront l'entière responsabilité financière du système.

Le case management a été développé dans les années 70 aux États-Unis dans les domaines de la santé et du social. C'est un modèle d'intervention individualisé permettant de surmonter les barrières institutionnelles et interprofessionnelles. Le CMFP sert à coordonner les interventions des différents acteurs, même au-delà de la période durant laquelle les jeunes choisissent une profession et suivent une formation professionnelle initiale.

Texte établi à partir de l'intervention de Magali Feller, IFFP, Lausanne, Suisse romande

Le Conseil de l'Éducation et de la Formation, un réseau de réseaux locaux : l'approche belge

Le *Conseil de l'Éducation et de la Formation* (CEF) est un conseil consultatif rassemblant 28 organisations en deux Chambres : (1) la *Chambre de l'Enseignement* représentant tous les acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle, (2) la *Chambre de la Formation* qui représente tous les acteurs de l'enseignement de promotion sociale. Il donne un avis aux *ministres* en charge de l'enseignement et de la formation professionnelle, basé sur un consensus de l'ensemble des ses membres. Il s'agit de faire face au paysage compliqué des différents organismes, à l'absence de travail commun et à la méconnaissance des acteurs entre eux. Cela vaut aussi pour les différences entre les différentes communautés (flamande, française et germanophone) et les trois régions du pays (Flandre, Bruxelles et Wallonie). Seule cette confiance pourrait permettre une recherche de cohérence, des passerelles entre opérateurs, des questionnements relatifs à l'utilisation d'un portfolio par les usagers. Ce dernier leur permettrait de transférer des éléments de leur parcours d'insertion professionnelle.

Le CEF a adopté la formule du réseau de réseaux locaux, celui-ci ayant le plus de chances de s'implanter sans créer de blocage, tout en visant l'amélioration de la qualité de l'orientation. De plus, un lien doit être établi entre l'orientation hors école et les *services d'orientation* offerts dans le cadre de l'enseignement, particulièrement au moment clef du passage du secondaire au supérieur ou de l'abandon des études avant

...

(suite page 50)

Ceci, afin que la région soit capable de s'approprier ces politiques européennes et de les mettre en œuvre dans son environnement. Mais, il ne faut pas que se développent des politiques parallèles, car il faut toujours avoir la possibilité de rester mobile et de faire valoir ses apprentissages d'une région à une autre.

Mais il faut éviter des politiques parallèles.

Les obstacles à la coopération

Au niveau *individuel*, ce sont entre autres les langues qui posent problème. Les gens ne disposent pas d'assez de temps ou ne sont simplement pas assez incités à suivre ces formations supplémentaires.

Parmi les obstacles à la coopération figurent :

*les langues ;
les différences de
curricula dans les
systèmes éducatifs ;*

Le deuxième obstacle à la coopération est lié aux *institutions* proprement dites. Par exemple, les universités qui ont des difficultés à réaliser des programmes interrégionaux ou européens, car il y a des difficultés au niveau de l'harmonisation des curricula de formation. Ainsi, un doctorat n'a pas le même requis organisationnel d'un État à l'autre, ou d'une région à l'autre.

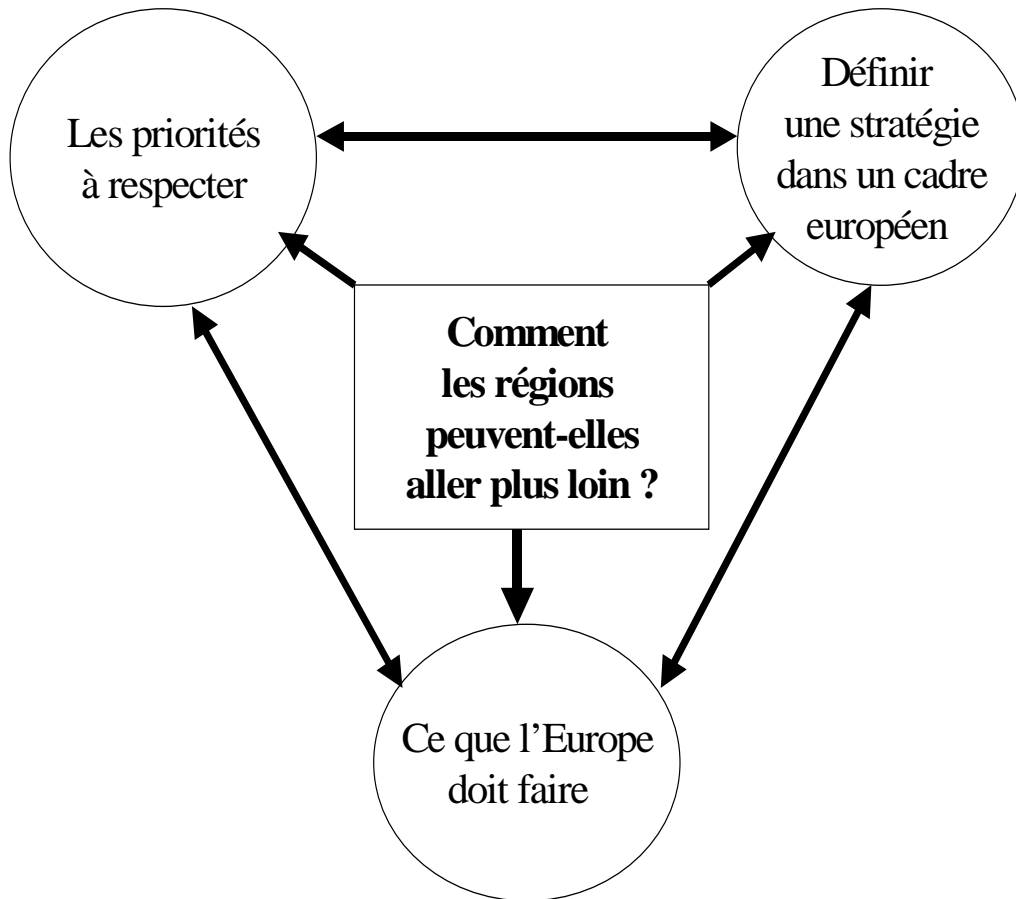
*le décalage entre le
rythme des nouvelles
directives européennes
et le temps nécessaire à
la mise en œuvre
locale.*

La troisième difficulté au niveau de l'*Europe*, où les réformes s'accroissent, est qu'on n'a pas encore pu mettre en place des mécanismes de réflexion sur les résultats des projets en cours.

qualification. Dès lors que l'orientation se présente comme un processus et non comme un « moment » particulier, il y a lieu d'articuler et de calibrer davantage les interventions en faveur de l'utilisateur. Ce dernier a droit à une offre d'orientation cohérente et lisible, répondant à ses besoins.

Dans un contexte de mobilité géographique, professionnelle et de formation tout au long de la vie, le système d'orientation s'adressant aux personnes en recherche d'emploi ou de formation professionnelle se doit de rechercher un équilibre entre les souhaits, les aptitudes et les compétences de la personne et les besoins du marché du travail. Les responsables de ces institutions comme les gouvernements se doivent donc de rechercher l'équilibre entre l'autonomie de la personne dans son parcours d'orientation et le besoin du suivi enregistré, plus particulièrement dans le cadre des politiques actives d'insertion et du plan d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Texte établi à partir de l'intervention de Simone Barthel, Conseil de l'Éducation et de la Formation, Communauté Française Wallonie-Bruxelles (CFWB)



Comment les Régions peuvent-elles aller plus loin ?

Nous l'avons dit et il est bon de le redire « L'Apprendre tout au long de la vie » joue un rôle déterminant dans la stratégie économique et sociale de l'Union européenne. La version révisée du processus de Lisbonne, mise en œuvre par le programme «Éducation et formation 2010», ne pourra être menée à bien que moyennant une utilisation efficace des ressources, l'amélioration qualitative des systèmes d'éducation et de formation et l'application, au niveau national, d'une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie.

En est-il de même pour les Régions ? Jusqu'à une date récente, les Régions se devaient de favoriser l'application des recommandations européennes mais non pas d'élaborer une stratégie concrète. Aujourd'hui les Régions ont pris conscience de l'importance de l'Apprendre tout au long de la vie et des nécessaires progrès à opérer. Elles établissent des politiques qui mettent en œuvre les grandes orientations mais le chemin reste ardu pour l'élaboration de stratégies concrètes.

Quelles priorités doivent-elles respecter dans la mise en œuvre de leur politique?

Comment progressent-elles vers l'élaboration de stratégies intégrant le cadre européen pour le LLL ?

Qu'attendent-elles de l'Europe pour pouvoir aller plus loin ?

1. Priorités à respecter dans la mise œuvre des politiques

L'analyse des réponses du questionnaire que nous avons présenté dans la première partie montre des différences dans la situation des Régions et dans la formulation de leurs objectifs. On peut cependant dégager les priorités qui tentent organiser leur stratégie dans la mise en œuvre de leur politique.

Englober toutes les formes d'éducation et de formation

Globalement, les réponses montrent que les publics, de l'éducation initiale à la formation continue des adultes, sont couverts par les actions régionales. Néanmoins, parmi les réponses, il est perceptible que l'accent est mis davantage sur certains publics. Cela tient à deux raisons :

« L'Apprendre tout au long de la vie » joue un rôle déterminant dans la stratégie économique et sociale de l'Union européenne.

Mais jusqu'à une date récente, les Régions se devaient de favoriser l'application des recommandations européennes mais non pas d'élaborer une stratégie concrète

En dépit des différences de situation, On peut dégager les priorités qui tentent d'organiser leur stratégie :

- Englober toutes les formes d'éducation et de formation

Trois enjeux à ne pas perdre de vue

Dans la mise en œuvre leur stratégie, les Régions sont confrontées à trois enjeux

Le premier concerne la relation entre ce qui peut être demandé aux individus et ce qui est à la charge du collectif. Le risque de l'Apprendre tout au long de la vie est d'accentuer la responsabilité des individus dans des domaines, tels par exemple l'acquisition ou l'entretien des connaissances, qu'ils ne sont pas réellement aptes à assumer. La société ne peut pas se dégager de ses responsabilités. Plus l'on va vers l'individualisation des parcours plus l'accompagnement de la formation est nécessaire. Trop souvent nos dispositifs de formation et d'orientation ont été construits pour répondre au chômage de masse et non pour accompagner l'individualisation de la formation. La modularisation de la formation mise en œuvre en Catalogne est une voie possible pour prendre en compte les besoins des individus. Par ailleurs, il s'agit moins de réaliser un transfert de connaissances que d'apprendre aux individus de reconnaître ce qu'ils savent grâce notamment à leur insertion dans des entreprises devenues formatives.

Le deuxième enjeu concerne les rapports entre l'égalité de l'équité. Cette question a été en partie évoquée dans l'atelier sur l'orientation. C'est une vraie question. Comment faire en sorte de permettre à tous les individus d'aller vers une formation tout au long de la vie, tout en donnant plus de droits à ceux qui ont connu des échecs et qui n'ont pas eu, dès le départ, la chance de bénéficier d'un haut niveau de formation. Comment, au nom de l'équité, les pouvoirs publics peuvent-ils promouvoir une discrimination positive au profit de certains publics tout en conservant une cohérence d'un système de formation professionnelle ?

Le troisième concerne le triptyque entreprises, territoires et organisation du travail. Il rejoint en partie la relation entre les responsabilités individuelles et les responsabilités collectives. Ainsi dans la flexi-sécurité, ce ne sont pas seulement des individus et des territoires qui doivent s'engager mais aussi des entreprises. Elles doivent avoir la capacité d'aider les acteurs territoriaux à comprendre et à anticiper l'évolution des compétences et des emplois. C'est la condition pour pouvoir orienter convenablement nos systèmes de formation. Il vaudrait mieux d'ailleurs parler, à l'instar du sociologue Alain d'Iribane, de flexi-solidarité que de flexi-sécurité. Pour parvenir à une véritable sécurité des parcours de vie, il faut établir au niveau des territoires la solidarité entre tous les acteurs.

Texte établi à partir de l'intervention de Christian Ville au cours de la table ronde finale

- Les compétences des autorités régionales ne couvrent pas systématiquement tous les types de publics.
- Le choix en termes de priorité politique de mettre l'accent sur tel public. Ainsi une Région met assez nettement l'accent sur la formation professionnelle, une autre insiste sur la situation des seniors.

Etablir un ensemble cohérent, répondant à des objectifs fondés sur une analyse des situations

Autant les répondants dans la réponse précédente ont généralement couvert une large palette de publics, autant les réponses à ce critère d'un ensemble cohérent font apparaître des positions plus différenciées. Environ la moitié des répondants indiquent l'existence d'un cadre stratégique (« white paper », « stratégie globale », etc.) dont les actions s'articulent de manière cohérente. Pour une autre moitié, la volonté est généralement affichée mais la réalité dans la déclinaison des priorités et des actions laisse apparaître une sectorisation assez nette des publics.

Assurer les transitions et éviter les impasses (« no dead-ends »)

Corollairement aux réponses qui précèdent, la mise en œuvre de cette priorité est élaborée de manière très différenciée. Si beaucoup de Régions affichent une réelle volonté d'assurer des transitions d'un système ou d'un statut à l'autre, la réalité semble plus difficile à mettre en œuvre. En effet, la sectorisation et la spécialisation des actions par public rendent plus aléatoire la mise en place d'un système qui assure des voies de passage à l'ensemble des individus et qui leur évite de tomber dans une impasse (*dead-end*).

Etablir des partenariats solides

Le respect de cette priorité est plus difficile à évaluer au travers des réponses. Il apparaît néanmoins que les autorités régionales sont attachées à casser les frontières traditionnelles qui existent entre les systèmes et entre les acteurs présents sur leur territoire. Elles en font généralement une priorité à tous les niveaux : travail renforcé, au sein même de l'institution, entre différents départements, coopération avec l'Etat centralisé ou déconcentré, animation de réseaux d'acteurs sur les territoires, renforcement des liens entre le secteur éducatif et le monde économique, etc.. La forme de ces partenariats n'a apparemment rien de systématique. Dans certains cas cependant – par exemple dans le domaine de l'orientation – cette volonté de travailler en commun se concrétise par la création de structures juridiquement autonomes dont la gouvernance est partagée entre les différents acteurs.

- Etablir un ensemble cohérent, répondant à des objectifs fondés sur une analyse des situations

- Assurer les transitions et éviter les impasses (« no dead-ends »).

-Etablir des partenariats solides.

Les autorités régionales sont attachées à casser les frontières traditionnelles qui existent entre les systèmes et entre les acteurs.

Comment répartir les rôles entre l'Etat et les Régions ?

Dans l'idéal, la configuration Etat/Région doit permettre une relation de confiance entre les deux, on pourrait même dire de partenariat. En fait, le partage du rôle entre les Régions et les Etats est une question mal réglée. Il y a même risque de contradiction quand on responsabilise les Etats pour la fixation des objectifs et les Régions pour la mise en œuvre. Or les Etats ne peuvent pas se désintéresser des résultats et les Régions des objectifs.

Pour y parvenir, les Etats doivent trouver la possibilité de discuter, d'expliquer, d'explicitier, de communiquer leur politique à la Région, non dans le jargon européen, mais dans un jargon compréhensible. Ceci, afin que la Région soit capable de s'appropriier ces politiques européennes et de les mettre en œuvre dans son environnement. Cela ne signifie surtout pas que les Régions développent des politiques parallèles. Prenons par exemple le cas d'un apprenant qui dans sa formation passe d'une Région à une autre. Au niveau Européen, on possède des outils pour permettre la transparence de ces formations mais cet apprenant risque de se voir confronter à un blocage s'il n'est pas possible de transporter ces apprentissages d'une région à la région voisine.

Le risque de politiques régionales divergentes a d'ailleurs récemment amené en Allemagne Madame Merkel à reprendre la main en matière d'éducation et à poser clairement ce qui relevait de l'Etat fédéral et ce qui relevait des Länder. Ce risque de divergence n'apparaît pas seulement dans les relations Etat-Région mais aussi entre la Région et le niveau local qui est aussi un niveau de mise œuvre. Il est donc important de bien faire le partage entre ce que l'on peut demander aux Régions et à l'intérieur des Régions ce qui relève de l'espace régional et de l'espace local ou encore des acteurs sociaux. La Région demeurant comme échelon de coordination et régulation de la mise en œuvre. Il n'en demeure pas moins qu'aujourd'hui la répartition des compétences, voire la définition des Régions, varie d'un pays à un autre et parfois, comme en Espagne, à l'intérieur d'un même Etat.

En tout cas, pour progresser les Régions doivent s'approprier les politiques européennes, non seulement en discutant avec leur Etat, mais aussi entre elles. Il faut ici qu'elles aillent bien au delà du *benchmarking* et qu'elles adoptent la « méthode ouverte de coordination » proposée par l'Europe et en fassent l'instrument d'un apprentissage par les pairs (*peer learning*). Dites nous comment vous faites ? Quels problèmes avez-vous rencontrés ? Comment peut-on mettre en œuvre votre projet ?

Texte établi à partir des interventions de Christian Ville et Jos Noesen durant la table ronde finale

2. Comment progresser dans l'élaboration de stratégies intégrant le cadre européen ?

Les manières de répondre à cette question sont multiples. Ainsi les réponses des Régions à l'enquête préalable à l'Université d'été illustrent à la fois les efforts des Régions pour aller vers une stratégie régionale cohérente intégrant le cadre européen et montre la diversité des démarches engagées. Nous en évoquerons ici trois :

Le premier cas s'appuie sur le diagnostic des nouveaux besoins dans la société de la connaissance pour définir trois grandes questions prioritaires et les objectifs régionaux poursuivis en référence avec les domaines de la politique communautaire.

Le deuxième cas privilégie l'intégration des objectifs de la Région dans la stratégie de développement de la Région à moyen terme et les objectifs régionaux sont aussi précisés en référence aux domaines communautaires.

La troisième fait état d'une orientation adoptée dès 2003 qui intègre le cadre communautaire de « l'apprendre tout au long de la vie » et précise les objectifs dans les domaines de l'innovation de la compétitivité, de l'intégration sociale et de la citoyenneté active.

Mais à côté de démarches propres à chaque Région, il faut que les Régions s'inspirent de la Méthode Ouverte de Coordination (M.O.C.) qui a été introduite au niveau des Etats membres pour suivre les progrès réalisés dans les objectifs et l'utilisation des outils proposés par l'Union Européenne. Cette méthode, qui est celle de la FREREF, permet de mieux voir ce qui est fait et ce qui pourrait être fait, elle introduit des échanges d'idées et une réflexion sur les progrès réalisés et stimule la concurrence entre les participants aux réseaux. Aucun Etat ni aucune Région ne désire être à la traîne.

Dans un réseau d'échange tel celui de la FREREF, le cadre européen peut fournir un point de convergence pour un échange structuré et une méthode ouverte de coordination inspirée de ce qui facilite « l'apprentissage par les pairs ».

L'élaboration d'une stratégie dans un cadre européen peut progresser de plusieurs manières. Par exemple partir

- du diagnostic des nouveaux besoins dans la société de la connaissance,

- de la définition du développement régional à moyen terme,

- ou encore d'objectifs plus spécifiques.

Mais à côté de démarches propres à chaque Région, il faut que les Régions s'inspirent de la « M.O.C. »

Proposition de la FREREF pour un renforcement de coopération régionale

A la session de Thessalonique de l'Université Européenne d'été, l'idée d'établir un plan stratégique concret de coopération interrégionale pour l'apprendre tout au long de la vie a été suggérée. Dans cet esprit, la proposition ci-dessous vise deux buts qui sont essentiels pour le travail de FREREF après 2010 : renforcer la coopération européenne entre les régions dans la mise en œuvre de la politique d'apprendre tout au long de la vie ; démontrer le rôle de la FREREF dans le soutien aux Régions pour mettre en pratique les objectifs européens et montrer sa valeur ajoutée comme réseau régional européen.

Cette proposition est centrée sur les six thèmes(1) de politique pour l'apprendre tout au long de la vie issus des priorités identifiées par les Régions dans leur réponse au questionnaire envoyé en 2008. Chaque thème incorpore à la fois des initiatives de politique européenne et les instruments qui aident à leur mise en œuvre. Même s'ils sont fortement influencés par les priorités européennes, ils sont cependant aussi appropriés pour des Régions non-membres de l'UE, comme le Québec et la Suisse

Ces six thèmes fourniront la base d'une déclaration (une charte) de coopération entre les Régions. Cette déclaration décrira ce que les Régions cherchent à réaliser dans chacun de ces domaines. Elle précisera non seulement les grands objectifs de politique, mais aussi les méthodes de coopération liée avec les objectifs de la déclaration (comme par exemple, l'université européenne d'été et les projets engagés entre les Régions).

La déclaration prévoira aussi une revue annuelle ou bi-annuelle des progrès réalisés dans ces domaines. Les rapports présentés par les Régions seraient le sujet de débat et d'échange d'expériences et d'idées au sein du réseau, afin de faire émerger des propositions de coopération entre les Régions sur des thèmes d'intérêt commun.

Il faut éviter que la mise en œuvre de la déclaration et les rapports annuels créent une charge de travail supplémentaire trop lourde pour les Régions. L'adoption de la déclaration doit rester volontaire. Les Régions membres de la FREREF ne seraient pas toutes obligées de la signer et on prévoira un statut d'observateur qui permettra aux Régions non-signataires de participer aux discussions. Les Régions ne devront pas nécessairement s'engager sur tous les thèmes, mais choisir ceux qu'elles retiennent. Cette flexibilité permettra de tenir compte des compétences respectives des Régions et des priorités qu'elles se sont données.

La question de l'opportunité d'une déclaration sera un des sujets discutés à l'Université d'été de Barcelone, les 2-4 septembre 2009. Elle pourrait faire partie d'une discussion plus générale sur le renforcement de la coopération européenne. Elle pourra être liée avec le thème principal de l'université d'été, en explorant comment la coopération régionale européenne peut aider à maintenir l'investissement dans la réforme de l'éducation et de la formation en des temps de crise économique.

L'objectif sera de poursuivre les discussions pour qu'une déclaration puisse être proposée à la session de l'Université Européenne d'été de 2010 à Bruxelles. Ce calendrier est cohérent avec les développements à venir de la Commission européenne et notamment le projet d'une actualisation de la stratégie de Lisbonne qui retiendra les mêmes objectifs politiques mais mettra l'accent sur leur mise en œuvre.

(1) Mobilité, orientation tout au long de la vie, cohérence formation-travail, qualité de la formation, abandon scolaire prématuré, gouvernance.

3. Ce que les Régions attendent de l'Europe

Dans les réponses au questionnaire envoyé aux Régions, on trouve quatre propositions

Rendre moins complexes les textes communautaires

« Les documents sont souvent très ou trop techniques et rédigés dans un langage peu accessible ». Toutefois la complexité n'est pas d'abord dans les textes mais dans le manque de clarification des compétences de chaque niveau de gouvernance selon les publics cibles. Des compétences se chevauchent et ne sont pas articulées, tant au niveau européen que national, voire régional. Une clarification des compétences de chacun de ces niveaux est souhaitée selon les domaines et publics abordés. « On retrouve au niveau local les mêmes difficultés que celles rencontrées à la Commission Européenne et au niveau national. Certaines politiques se chevauchent et ne sont pas articulées entre elles. ». D'autres difficultés semblent provenir des contraintes imposées dans le suivi des opérations ou des projets jugés trop procédural : « Il n'est pas très normal que sur un projet européen il faille embaucher quelqu'un non pas sur l'animation, la dynamique du projet... mais sur la gestion physico-financière. »

Promouvoir les outils et les textes fondamentaux

La première proposition avancée concerne la demande d'une plus grande lisibilité des politiques au niveau européen. « Plus de promotion des outils européens. » « Revenir sur les textes fondateurs : diffuser les documents de base. En effet, beaucoup d'exemples innovants sont diffusés, mais les autres Régions ne vont pas les reproduire ».

Accompagner les Régions dans leurs démarches européennes

Une deuxième proposition est de renforcer les projets en coopération pour mieux prendre en compte les exigences de la démarche de projets fédérant les différents partenaires, chacun conforté dans son rôle et ses missions. :

« Une place plus importante à l'expérimentation et au développement de projet en dehors des programmes préétablis ». « Faciliter le financement du montant de partenariats transnationaux; chercher les complémentarités entre programmes européens et actions régionales ». Mais aussi développer « une communication concrète basée sur des expériences réussies ».

Participation des Régions au pilotage des programmes et outils européens

La troisième proposition est la demande d'une plus grande participation des Régions au pilotage des programmes et outils européens. La participation des Régions aux travaux préparatoires des recommandations et des outils permettra une meilleure prise en compte des besoins des citoyens. Mais pour prendre pleinement sa place dans le pilotage européen, cela suppose un effort nécessaire à réaliser pour une professionnalisation des acteurs régionaux (aux programmes, au montage de projets, aux échanges communautaires...).

Quatre propositions :

- Rendre moins complexe les textes communautaires

Toutefois la complexité n'est pas d'abord dans les textes mais dans le manque de clarification des compétences.

- Promouvoir les outils et les textes fondamentaux.

- Accompagner les Régions dans leurs démarches européennes.

- Participation des Régions au pilotage des programmes et outils européens.

Glossaire

A

Accès à l'éducation ou à la formation (*access to education and vocational training*) : possibilité de bénéficier d'une formation initiale ou continue.

Acquis (*prior learning*) : ensemble des connaissances, compétences et savoir-faire acquis soit grâce à un enseignement soit au travers de l'expérience.

Alternance (*vocational training in the dual system ou alternance training*) : formation effectuée dans le cadre d'un contrat de travail spécifique, alternant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics et privés de formation.

Apprentissage (*apprenticeship*) : filière de formation initiale en vue d'une qualification professionnelle validée par un diplôme. En français, on l'emploie aussi pour désigner toute acquisition cumulative formelle ou non formelle de connaissance ou de savoir-faire.

Aptitudes professionnelles / capacités professionnelles (*skill*) : Les connaissances et l'expérience requises pour exécuter une tâche ou occuper un emploi.

B

Bassin d'emploi (*Local Labour Market Area*) : territoire au sein duquel la population qui l'habite trouve l'essentiel de ses emplois et de sa formation

Benchmarking ou référencement (*bench marking*) : méthode d'évaluation par rapport à un modèle reconnu et inscrite dans la recherche de l'excellence.

C

Capital social (*social capital*) : ensemble des relations sociales qu'un individu a héritées de sa famille (capital familial) ou qu'il s'est constitué lui-même et qu'il peut mobiliser dans la poursuite de ses intérêts.

Certification (*certification*) : procédure de validation des compétences d'une personne qui aboutit à la délivrance d'un diplôme par un organisme agréé pour le faire

Communauté apprenante (*learning community*) : groupe de personnes organisé pour faciliter les processus d'apprentissages et les transferts de savoirs grâce à une coopération entre tous ses membres.

Compétences (*competences*) : ensemble dynamique de savoirs fondamentaux (généraux et techniques), de savoir-faire (savoir mis en pratique) et de savoir-être (éléments relationnels et comportementaux : responsabilité, autonomie, communication ...) dont la mise en œuvre permet de faire face à des situations changeantes dans des contextes multiples.

Compétences de bases (*basic competences ou basic skills*) : compétences essentielles requises pour poursuivre des études, exercer une profession, une activité ou pour évoluer dans la société. Elles peuvent être déterminées à chaque étape de la formation.

Compétences clés ou transversales (*transferable competences*) : compétences comportementales indépendantes d'un domaine du savoir ou de l'activité professionnelle et qui, transférables d'un domaine à un autre, facilitent l'insertion sociale et professionnelle

Compétences collectives : notion encore floue et en voie de formation, en tout cas les compétences d'un groupe ne dépendent pas seulement des compétences individuelles

d'un groupe mais surtout des interactions entre les membres du groupe.

D

Décloisonnement (*decompartmentalization*) : suppressions des obstacles à la coopération entre des services ou des actions poursuivant des objectifs communs, voisins ou complémentaires

Demande sociale (*social demand*) : besoins exprimés par l'ensemble de la société ou par un ensemble de groupes sociaux

Décrocheur (*dropout*) : interruption des études avant d'avoir atteint le niveau préalablement visé soit volontairement soit par suite de l'échec à un examen. Le terme de décrocheur est employé pour caractériser les jeunes qui abandonnent leur études sans avoir acquis un diplôme (autres termes abandon des études ou sortie précoce du système éducatif)

Démocratisation de l'enseignement (*school democracy*) (*au sens large*) : généralisation de l'accès aux études ou à la formation ; (*au sens étroit*) : égalisation des chances d'accès aux études ou à la formation.

Développement personnel (*personal development*) : changements dans les comportements, les dispositions affectives ou cognitives et les compétences individuelles.

Dialogue social (*social dialogue*) : échange et négociation entre partenaires sociaux pour résoudre les problèmes qui leur sont posés.

Didactique (*didactics*) : étude des démarches, moyens et méthodes d'enseignement qui favorisent les apprentissages.

E

Echec scolaire (*academic failure, underachievement, drop out*) : impossibilité pour un individu de passer à un niveau scolaire supérieur ou d'obtenir un diplôme et qui résulte d'une évaluation.

Ecole parallèle (*parallel school*) : tout ce qui contribue à la formation des individus et qui n'appartient pas au système scolaire proprement dit (famille, groupes de pairs, environnement, média, mouvements de jeunesse, jeux.....).

Ecole de la rue (*Street youngsters school*) : formation acquise notamment par de jeunes livrés à eux même après avoir décroché du système éducatif.

ECTS (*European Credit Transfer System*), système européen de transfert et d'accumulation de crédits développé depuis les années 90 au niveau universitaire dans le cadre du processus de Bologne et en appui du programme Erasmus. Le système ECTS permet à un étudiant effectuant un séjour d'étude dans une université européenne de valider la formation suivie à l'étranger dans le cursus de son université d'origine.

ECVET (*European Credits for Vocational and Educational Training*). Tandis que les ECTS fonctionnent pour l'enseignement supérieur, le dispositif ECVET est actuellement développé et expérimenté pour le secteur de l'éducation et de la formation professionnelle. Contrairement aux ECTS qui s'appuie majoritairement sur des équivalences de temps passé, ECVET est fondé sur les compétences acquises et validées lors d'un séjour à l'étranger, puis transférées et reconnues dans le cursus d'origine. A terme cependant, il est prévu qu'ECVET et ECTS se rapprochent au sein d'un seul et unique système couvrant l'ensemble des systèmes d'éducation et de formation.

Education (education): ensemble des actions et influences exercées sur des êtres humains en vue d'améliorer leurs connaissances, aptitudes et compétences.

Employabilité (employability): capacité d'adaptation à un emploi ; dépend à la fois de la qualification, des compétences, des motivations d'une personne et des emplois qui lui sont offerts.

Equivalences (equal value): éléments pris en compte pour permettre de pallier l'absence d'un diplôme ou d'un cycle normal de formation

Entreprise apprenante (learning enterprise): entreprise dont l'organisation et le fonctionnement facilitent par eux même la formation de ses membres.

Etat (State): autorité suprême exerçant son autorité sur l'ensemble d'un peuple ou d'un territoire. Il peut être fédéral ou centralisé.

EUROPASS: dispositif européen créé en 2004, il est à disposition directe du citoyen et vise à rendre lisibles et transparentes les compétences et qualifications des individus. Il est composé de 5 documents : le CV européen pour une présentation harmonisée de son parcours, Europass mobilité pour la visibilité des compétences acquises lors d'un stage à l'étranger, le portfolio des langues pour l'autoévaluation de ses compétences linguistiques, le supplément au certificat pour une description harmonisée des compétences acquises par l'obtention des titres et diplômes professionnels, le supplément au diplôme qui décrit les compétences acquises par l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Evaluation des compétences (assessment of competence): ensemble des processus permettant d'évaluer les compétences (savoirs, savoir-faire et savoirs relationnels) qui permette de faire un bilan de compétence et qui peut déboucher sur une certification.

F

Filière de formation (pathway of training): ensemble structuré de dispositifs et de programmes de formation pour un domaine de la connaissance ou d'activités professionnelles.

Formation (training): action permettant l'acquisition d'une connaissance d'un comportement ou d'une compétence, a souvent en France un sens plus restrictif plus proche du *training* que de l'*éducation*.

Formation continue (continuous training): ensemble des formations ultérieures à la formation initiale destinées aux jeunes et aux adultes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Formation formelle/informelle (formal/informal learning): distinction entre les actions de formation dans une structure de formation et la formation découlant de la vie quotidienne.

Formation professionnelle (vocational training): action de formation visant à dispenser individuellement ou collectivement les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Formation initiale (initial education): ensemble des formations organisées par le système scolaire et universitaire, d'enseignement général ou technologique, à l'intention des enfants et des jeunes non encore engagés dans la vie active.

G

Gestion des parcours de vie (Life and career path management): ensemble des mesures et des dispositifs permettant d'accompagner une personne tout au long de sa formation et de son activité professionnelle afin de faciliter ses choix.

Gouvernance (governance): Manière de gouverner et d'organiser la prise de décision.

I

Impasse (dead-end)

Individualisation (individualisation): adaptation de la formation aux caractéristiques de l'apprenant grâce à la diversification des objectifs, des méthodes et des moyens.

Insertion (integration): entrée dans l'activité professionnelle ou encore acquisition de la capacité d'une vie sociale normale. Pour lutter contre le chômage et les conséquences de l'échec scolaire, elle est facilitée par des actions spécifiques de formation notamment professionnelle.

M

Méthodes et outils pédagogiques (teaching methods or tools): ensemble de démarches et de moyens dont dispose un enseignant, un formateur ou un apprenant pour mettre en œuvre une formation.

Mobilité (mobility): capacité d'une personne à s'adapter à une nouvelle activité ou à progresser professionnellement et socialement ou encore géographiquement

Méthode Ouverte de Coordination (MOC) (Open method of coordination): La MOC fournit un nouveau cadre de coopération entre les États membres en vue de faire converger les politiques nationales pour réaliser certains objectifs communs. Dans cette méthode intergouvernementale, les États membres sont évalués par d'autres États membres (« peer pressure »). La méthode ouverte de coordination prend place dans des domaines qui relèvent de la compétence des États membres tels que l'emploi, la protection sociale, l'inclusion sociale, l'éducation, la jeunesse et la formation. Elle se base principalement sur: l'identification et la définition en commun d'objectifs à remplir (adoptés par le Conseil); des instruments de mesure définis en commun (statistiques, indicateurs, lignes directrices); le «benchmarking», c'est-à-dire la comparaison des performances des États membres et l'échange des meilleures pratiques.

O

Orientation (guidance, counselling): palette d'activités dont le but est d'aider les individus à prendre des décisions concernant leur vie (tant dans les domaines éducatifs que professionnel et personnel) et à les mettre en œuvre.

Organisation qualifiante du travail (qualifying work organisation): mode d'internalisation de la formation continue au sein de l'entreprise. C'est l'organisation du travail elle-même qui est à l'origine de la formation qualifiante

P

Partenaires sociaux (*social partners*) : organisation représentant les salariés et les entreprises et qui participent au dialogue social.

Promotion sociale (*social promotion*) : accession à une situation professionnelle et/ou sociale meilleure.

Q

Qualité de la formation (*quality of education*) : la qualité de la formation peut être évaluée à partir de ses résultats (par exemple l'acquisition de diplômes ou certificats, l'acquisition de certaines connaissances ou habiletés, l'insertion professionnelle), de l'ensemble des moyens permettant de parvenir à un résultat (formation des enseignants, moyens mis à leur disposition, mise en place d'un suivi des apprenants) ou encore de la capacité d'ajustement permanent aux problèmes des apprenants. Ces trois manières d'aborder la qualité de la formation correspondent en fait aux trois étapes de l'analyse de la qualité (le contrôle de la qualité, l'assurance qualité et la qualité totale).

Qualification (*qualification*) : reconnaissance d'une capacité à exercer une activité

Qualification professionnelle (*occupational qualification*) : aptitude d'une personne à occuper un poste de travail. On tend aujourd'hui à la définir par l'ensemble des capacités permettant à un individu à assumer un emploi ou une fonction.

R

Reconnaissance ou validation des acquis (*recognition of competences*) : identification des acquis et des compétences de l'individu (savoirs académiques et expérience personnelle, professionnelle ou sociale) et leur reconnaissance par un diplôme ou une organisation.

Référentiel (*frame of reference, profile*) : ensemble des objectifs qui doivent être poursuivis pour parvenir aux objectifs de formation que l'on veut poursuivre. Le concept de référentiel s'est à supplanté en éducation et formation celle de programme. Dans la formation professionnelle on l'utilise aussi comme l'inventaire des activités et des compétences nécessaires à l'exercice d'une activité.

Relation formation-emploi ou matrice emploi formation (*Training-employment relationship*) : mise en relation des formations possibles et des emplois, notamment par l'établissement d'une matrice mettant en relation les formations et les emplois. L'établissement de ces matrices a mené à des impasses. *Apprendre tout au long de la vie* devrait permettre un ajustement permanent et dynamique des emplois et des formations.

Remédiation (*remediation*) : anglicisme né d'une racine française (remédier) qui désigne les actions permettant de pallier les insuffisances de la formation d'une personne.

S

Savoir (*knowledge*) : concept qui se réfère à plusieurs formes de connaissances notamment en fonction de leur modalité d'acquisition : théorique, pratique, explicite, implicite ou tacite ou encore subjective.

Savoir-faire (*know-how*) : capacité pour réaliser une activité.

Sécurisation des parcours (*securing individual learning and life pathways*) : ensemble de mesures d'accompagnement qui permet à une personne d'aborder les transitions dans son parcours de vie (scolaire ou non) sans craindre les changements qu'il doit affronter.

Société de la connaissance (*knowledge society or knowledge based society*) : société dans laquelle la production, la transmission et l'utilisation des connaissances jouent un rôle croissant.

Système éducatif (*educational system*) : manière dont est organisé et fonctionne l'ensemble des institutions d'éducation et de formation, le système scolaire ne prenant en compte que les institutions scolaires.

T

Transition (*transition*) les phases de transition représente le passage d'un état à une autre. Durant la vie elles se produisent à propos notamment de l'éducation, de l'emploi, de la retraite, des relations familiales... Elle provoque chez une personne des crises identitaires plus ou moins importantes et des tensions avec son environnement.

Territorialisation (*regionalisation*) : organisation d'un service sur une base territoriale, elle permet une meilleure accessibilité

U

Unité de valeur (*credit*) : décomposition d'un diplôme ou d'une formation en plusieurs unités pouvant être acquises sur plusieurs années ou des lieux différents y compris par la valorisation de l'expérience.

V

Validation des acquis ou reconnaissance des acquis de l'expérience (*assessment of prior learning and experience*) : évaluation, validation et reconnaissance des savoirs, savoir-faire ou savoir-être acquis de l'expérience, pour un titre homologué ou une classification des emplois. La validation des acquis est une des conditions essentielles du développement de l'*Apprendre tout au long de la vie*.

ECTS : http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index_fr.html

ECVET : http://ec.europa.eu/education/policies/educ/ecvet/index_en.html

Programme européen pour l'Éducation et la Formation Tout au Long de la Vie (Lifelong Learning programme) : http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/index_en.html

Comenius : http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/comenius/index_en.html

Leonardo da Vinci : http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/leonardo/index_en.html

Erasmus : http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/erasmus/index_en.html

Grundtvig : http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/grundtvig/index_en.html

EUROPASS : <http://europass.cedefop.europa.eu>

Bibliographie

Bjornavold Jens, « Learning outcomes :Is it all just hot air? How learning outcomes are being used across Europe », CEDEFOP

<http://www.trainingvillage.gr/etv/news/default.asp?idnews=2924>

CEDEFOP, 2008, Future skill needs in Europe : Medium-term forecast, Synthesis report

CEDEFOP, 2008, Les compétences dont l'UE aura besoin prochainement

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf

CEDEFOP, 2008, *Dans la dernière ligne droite : de Copenhague à Bordeaux*

CEDEFOP, 2008, *Modernising Vocational education and training, Fourth report on vocational training research in Europe: background report*

http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/ResearchLab/forthcoming.asp#Volume1

Commission Européenne, 2008, "Éducation et formation 2010, L'éducation et la formation tout au long de la vie au service de la connaissance, de la créativité et de l'innovation"

Projet de rapport d'étape conjoint 2008 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/08/st05/st05723.fr08.pdf>

Education and Training 2010, Main policy initiatives and outputs in education and training since the year 2000

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/compendium05_en.pdf

FREREF, 2008, *Politique Européenne en matière d'éducation de formation et d'emploi. Textes de référence pour les ateliers, 6° session « La Coopération entre les Régions pour apprendre tout au long de la vie: Les attentes de l'Europe face aux réalités régionales »,*

<http://www.freref.eu/docs/fr/Synthese-Politique-Formation-Education-UE-FR.pdf>

Liens utiles

Université Européenne d'été pour apprendre tout au long de la vie : www.freref.eu

GATE-CNRS : <http://www.gate.cnrs.fr>

CEREQ : <http://www.cereq.fr>

CEDEFOP : <http://www.cedefop.eu.int/>

European Association of Local and Regional Authorities for Lifelong Learning (EARLALL) : www.earlall.org

European Training Village : la base de données sur le LLL :

http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/Thematic/

PLOTEUS (Portail sur les opportunités d'études et de formation en Europe) :

<http://europa.eu.int/ploteus>

INRP : www.inrp.fr/

Régions partenaires

ALLEMAGNE

Baden Wurttemberg : **Tino Bargel** : tino.bargel@uni-konstanz.de

BELGIQUE

Communauté française Wallonie-Bruxelles : **Michel Albert**: michel.albert@cfwb.be

ESPAGNE

Generalitat de Catalunya : **Xavier Farriols Sender** : xavier.farriols@gencat.net

et **Esther Estany** : esther.estany@gencat.net

Illes Balears : **Miquel Mestre Morey** mmestre@dgpap.caib.es

Madrid : **Jose Luis Garcia Molina** : jose Luis.garcia@educ.mec.es

Galicie : **Maria Magdalena Duarte Blanco** : mdb@edu.xunta.es

Andalucia : **Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo** : **Maria José Calvo** : mariacal@faffe.es

Pais Vasco : **Igone Aspiroz Artano** : iazpiroz@ej-gv.es

FRANCE

Rhône-Alpes : **Christian Ville** : cville@rhonealpes.fr

Champagne-Ardenne : **De Pasquale** : jrdepasquale@cr-champagne-ardenne.fr

Auvergne : **Sophie Ari** : s.ari@cr-auvergne.fr

Bretagne : **Roseline Le Squere** : roseline.le-squere@univ-ubs.fr

Ile-de-France : **Patrick Franjou** : patrick.franjou@iledefrance.fr

Lorraine : **Dominique Lorette** : dominique.lorette@cr-lorraine.fr

Centre : **Thomas Eyrygnoux** : thomas.eyrygnoux@regioncentre.fr

Aquitaine : **Alain de Brugière** : alain.debrugiere@aquitaine.fr

Picardie : **Didier Cardon** : didier.cardon@picardie.fr

GRECE

Macédoine : **Vasileios Valasopoulos** : valasopoulos@pasok.gr

ITALIE

Lombardia : **Magali Capecchi** : magali_capecchi@regione.lombardia.it

Agenzia Regionale Istruzione Formazione Lavoro : **Cristina Dorati** : Cristina.dorati@agenziaavorolombardia.it

Veneto : **Ivana Padoan** : ipadoan@unive.it

LUXEMBOURG

Grand Duché du Luxembourg : **Jos Noesen** : noesen@men.lu

et **Claude Houssemand** : claud.houssemand@ci.rech.lu

POLOGNE

Région de Malopolska : **Marta Wiekiera** : mwiek@malopolska.mw.gov.pl

QUEBEC

Province du Québec : **André Pelletier** : andre.pelletier@mels.gouv.qc.ca

ROUMANIE

Municipalité de Constanta : **Ani Merla** : ani.merla@primaria-constant.ro

et **Monica Vlad** : monicavlad@yahoo.fr

ROYAUME UNI

Scotland : **Mireille Pouget** : m.y.pouget@stir.ac.uk

SUEDE

Swedish Association of Local Authorities and Regions : **Mats Soderberg** : mats.soderbeg@skl.se

SUISSE

Suisse Romande et Tessin : **Christian Berger** : christian.berger@ne.ch



Fondation des Régions Européennes pour la recherche en éducation et en formation

Trois Régions européennes, la Catalogne, la Lombardie et Rhône-Alpes ont été, en 1991, à l'origine de sa création. Elles ont été immédiatement rejointes par le Bade-Wurtemberg, la Communauté Française de Wallonie-Bruxelles, le Canton de Genève, le Luxembourg, la Région des Baléares. Par la suite, d'autres Régions se sont associées : la Suisse Romande et le Tessin, le Québec, Malopolska et la Région de Développement du Sud Est de la Roumanie. Aujourd'hui, une trentaine de Régions participe activement aux travaux de la FREREF.

LA FREREF : POUR UNE " MISE EN PRATIQUE ET EN POLITIQUE " DE L'APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE AU NIVEAU REGIONAL

La FREREF vise à structurer les coopérations interrégionales pour une « mise en pratique et en politique » du Lifelong Learning. L'objectif est de répondre à la fois aux attentes des Régions et aux préconisations exprimées au niveau européen :

- multiplier les occasions de rencontre et d'apprentissage mutuel entre décideurs, chercheurs et praticiens au niveau régional et entre les Régions ;
- diffuser et transférer les innovations et bonnes pratiques au niveau des systèmes régionaux d'éducation et de formation ;
- permettre aux Régions de s'approprier les orientations européennes en matière de LLL dérivant de la stratégie de Lisbonne.

LA FREREF : LES REGIONS EN ACTION SUR LE LIFELONG LEARNING

Un réseau de coopération interrégionale en matière d'éducation et de formation

L'éducation et la formation assurent l'épanouissement des individus, la cohésion sociale et la compétitivité économique. La FREREF est l'instrument que des régions européennes se sont donné dans le domaine de l'éducation et de la formation pour créer une plate-forme d'échange et de coopération entre décideurs politiques régionaux, praticiens, partenaires sociaux et chercheurs en éducation et en formation.

Deux orientations stratégiques

A l'horizon 2010, la FREREF s'est donné deux orientations stratégiques majeures :

1. renforcer le passage d'un niveau de réflexion à un niveau d'action
2. inscrire l'action de la FREREF dans une logique de service aux Régions

LA FREREF SUR LE TERRAIN : ACTIONS OPÉRATIONNELLES

1. **L'Université européenne d'été pour Apprendre tout au long de la Vie** : elle rassemble les décideurs régionaux, les partenaires sociaux, les chercheurs et les acteurs de terrain chaque année autour d'un thème du Lifelong Learning.
2. **Les 'Ateliers-projets'** : Les ateliers-projets visent à préparer le terrain pour des coopérations futures. Une ou deux régions pilote(nt) ces AP qui fonctionnent avec un groupe de travail interrégional. La FREREF assure un rôle d'animation et de dynamisation du processus.
3. **La Plateforme interrégionale d'accompagnement et de valorisation des projets** : mutualiser l'information et les moyens afin de rendre les financements européens plus accessibles et favoriser la visibilité et l'impact des projets menés par les porteurs régionaux. La mise en place de cette plateforme s'étalera de 2008 à 2010.
4. **La promotion et l'organisation de mobilités courtes des professionnels de l'éducation et de la formation** : il s'agira à terme de proposer aux professionnels des Régions membres de la FREREF d'effectuer des séjours de courte durée dans d'autres Régions pour découvrir les pratiques et dispositifs existants. Les travaux débutés en 2008 devraient se poursuivre jusqu'en 2010.
5. **Le rapprochement avec le niveau européen** pour favoriser l'appropriation par les Régions des orientations et outils issus du processus de Copenhague, notamment au travers de partenariats avec les acteurs et réseaux européens du LLL.
6. **Le Réseau de recherche 'UNI 21'**, l'une des plus anciennes actions de la FREREF, le réseau UNI 21 poursuit des recherches sur la perception de l'université par les étudiants dans plusieurs Régions européennes.

REGIO LLL : UN PROJET EUROPÉEN POUR DYNAMISER LE DÉVELOPPEMENT DES ACTIONS DE LA FREREF ET SON RÉSEAU

Le projet REGIO-LLL associe la FREREF et 16 Régions et acteurs régionaux. Il a comme objectif de concevoir des outils de coopération interrégionale afin de les mettre à terme à la disposition des Régions membres de la FREREF.

Doté d'une subvention du programme européen Leonardo da Vinci de 427.371euros sur 3 ans, REGIO-LLL est le cadre de travail et de conception de trois ateliers-projets, de la mise en place des plateformes interrégionales, et soutient les efforts menés en faveur d'un rapprochement des Régions avec l'Europe sur les questions liées à l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'UNIVERSITÉ EUROPÉENNE D'ÉTÉ DE LA FREREF POUR APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE

Un lieu de rencontre et d'échange privilégié

L'université d'été favorise la dissémination et la valorisation des résultats de la recherche et des projets. Elle contribue de cette façon à l'accroissement du capital de connaissances et de compétences des professionnels de l'éducation et de la formation.

Elle est aussi un des lieux privilégiés pour faire de façon récurrente le point sur l'évolution du champ institutionnel, de la réflexion et des pratiques dans, et autour, des institutions de formation.

Les thématiques abordées depuis 2003

- « Les défis de l'apprendre tout au long de la vie » à Lyon en 2003.
- « La gestion des parcours de vie » à Lyon en 2004.
- « La mobilité dans les sociétés de la connaissance » à Archamps (Haute-Savoie, France) en 2005.
- « Des compétences pour apprendre tout au long de la vie » à Cracovie (Malopolska, Pologne) en 2006.
- « Les transitions : tensions entre éducation, formation et emploi » à Luxembourg en 2007.

**Ouvrages de synthèse des travaux des Universités d'été de la FREREF
2003, 2004, 2005, 2006 et 2007 en français et anglais
disponibles sur demande auprès de la FREREF**



Fondation des Régions Européennes pour la Recherche en Education et en Formation
www.freref.eu

Administration Déléguée – 93 Chemin des Mouilles, BP167 – F - 69131 ECULLY Cedex
Tél. : +33 (0)4 72 86 60 38 / 60 39 – Fax : +33 (0)4 72 86 60 49 – freref@gate.cnrs.fr