

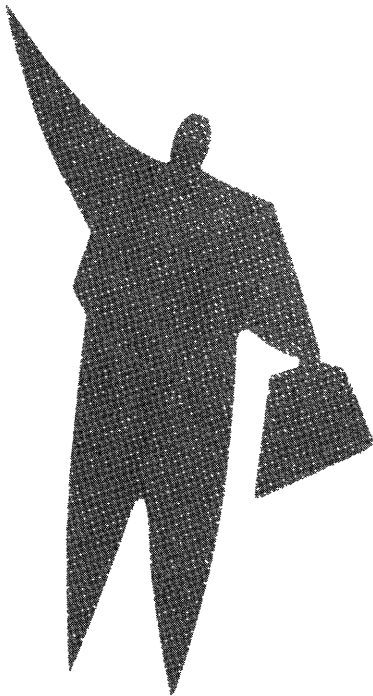


EDUCATION
TRAINING
Y O U T H

Towards a European area for vocational qualifications

**European Forum on
Vocational Training**

(Original texts)



Towards a European area for vocational qualifications

EUROPEAN FORUM ON VOCATIONAL TRAINING

(Original texts)

Espace Léopold

Brussels, 8 to 10 November 1993

jointly organized by

**Commission of the European Communities
Belgian Presidency of the Council
European Parliament
Economic and Social Committee**

Cataloguing data can be found at the end of this publication

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1995

ISBN 92-826-8822-4

© ECSC-EC-EAEC, Brussels • Luxembourg, 1995

Reproduction is authorized, except for commercial purposes, provided the source is acknowledged

Printed in Belgium

Professor A. Ruberti	1
Dr. Egon A. Klepsch	3
Professor A. Ruberti	9
Michel Lebrun	17
Leona Detiège	23
Jorge Stecher Navarra	29
Luc Soete	33
T. Christidis	37
João Proença	41
Ulrich Gruber	47
Donald Sands	51
Hywel Ceri Jones	57
Yves Lichtenberger	63
Alfredo Tamborlini	67
Hermann Schmidt	73
M. Lambertz	77
Mechthild von Aleman	81
Gabriel Fragnière	85
Ada Grecchi	89
Renate Hornung-Draus	93
Marie-Hélène André	97
Helmut Brumhard	101
Patrick Venturini	105

PREFAZIONE

DARE UN NUOVO DINAMISMO ALL'EUROPA

Attualmente l'Europa è confrontata a profondi mutamenti socioeconomici. Ai mutamenti strutturali viene ad aggiungersi la crisi congiunturale, caratterizzata da un significativo incremento della disoccupazione. La fiducia dei cittadini nell'avvenire ne è scossa.

La Comunità si è quindi impegnata in una nuova via. Il mercato unico è stato realizzato. Ai cittadini europei si aprono nuove prospettive : essi godono ormai della libera scelta di circolare all'interno della Comunità sia per la loro istruzione e per la loro formazione, sia a scopo di lavoro. Il Trattato dell'Unione Europea fornirà le basi che permetteranno di consolidare le conquiste comunitarie e di avanzare verso nuovi obiettivi, specie nei settori politico e sociale. E' stato dunque creato il contesto politico atto a favorire il nuovo dinamismo di cui l'Europa ha bisogno.

Questo dinamismo necessario per superare le attuali difficoltà ed avanzare verso il XXI secolo, deve fondarsi sulla principale ricchezza della Comunità : i cittadini, le donne e gli uomini, con le loro capacità, il loro potenziale e le loro aspirazioni.

L'istruzione e la formazione costituiscono gli elementi fondamentali al servizio di questa ambizione. Tramite l'innalzamento della qualità ed il rafforzamento dell'innovazione in questo settore, l'Europa deve darsi quell'impulso che le permetterà di rilanciare una nuova dinamica.

Una crescita maggiormente creatrice di posti di lavoro, un rafforzamento della competitività e della coesione implica lo sviluppo di qualifiche sociali e professionali appropriate.

Pertanto è necessario che le riflessioni, le esperienze e le proposte di tutti gli attori interessati possano essere confrontate al livello comunitario, in uno spirito di partenariato e di cooperazione.

E' per questo motivo che ho proposto di realizzare, per la prima volta nel 1993, un Forum europeo della formazione professionale. Tale Forum sarà dedicato al tema : "Verso uno spazio europeo delle qualifiche".

PROF. A. RUBERTI.

Egon A. Klepsch
Präsident des Europäischen Parlaments

Sehr geehrte Frau Minister,
sehr geehrter Herr Minister,
Vertreter der Ratspräsidentschaft,
sehr geehrter Herr Vizepräsident der Kommission,
sehr geehrte Damen und Herren,

es freut mich sehr, dieses "Europäische Forum der Berufsbildung" eröffnen zu können. Mein herzlicher Willkommensgruß gilt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Ich begrüße es sehr, daß dieses Forum mit Repräsentanten der EG-Institutionen, mit Fachleuten von Instituten und Verbänden so hochkarätig besetzt ist.

Die Frage "Was bringt der Vertrag von Maastricht den Bürgerinnen und Bürgern der Europäischen Gemeinschaft" steht auch nach dessen Inkrafttreten vor einer Woche weiterhin im Vordergrund vieler Diskussionen.

Vielen ist dabei wenig bewußt, daß der Vertrag von Maastricht zwei neue Artikel enthält, in denen festgelegt wird, in welcher Weise und in welchem Umfang die Gemeinschaft in der allgemeinen und der beruflichen Bildung, Ausbildung und Weiterbildung tätig werden kann und soll.

Während die Gemeinschaft zur Entwicklung einer qualitativ hoch stehenden Bildung durch Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten beitragen soll, gibt ihr der Maastricht-Vertrag im Artikel 127 den konkreten Auftrag, eine Politik der beruflichen Bildung durchzuführen.

Hierbei ist allerdings die Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung zu beachten.

Anzustreben ist dabei also nicht eine Harmonisierung aller Rechts- und Verwaltungsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten.

Vielmehr geht es um eine enge Kooperation, in deren Rahmen die Maßnahmen der Mitgliedstaaten unterstützt und ergänzt werden sollen.

Ziel ist die Gestaltung einer europäischen Dimension im Bildungs- und Berufswesen.

Deshalb ist es gerade im Hinblick auf die Problemstellung dieser Veranstaltung wichtig und dringend, daß wir nun mit der sogenannten Implementierung beginnen konnten. Die praktische Durchführung des Vertrags von Maastricht bringt dem Europäischen Parlament eine Reihe zusätzlicher Kompetenzen.

Die Grundlage für das allseits geforderte "Mehr an Demokratie" bilden die sogenannten inter-institutionellen Vereinbarungen zwischen Kommission, Rat und Parlament.

Derartige Vereinbarungen über Transparenz und Demokratie, Subsidiarität, Finanzplanung bis 1999 sowie über die Einsetzung eines Bürgerbeauftragten sind bereits unter Dach und Fach.

Es fehlt lediglich noch das Abkommen zur Einsetzung von Untersuchungsausschüssen. Ich erwarte, daß diese letzte Vereinbarung bis zum EG-Gipfeltreffen am 10. Dezember gelingt.

Bildungs- und Ausbildungspolitik als Beispiel für Komplementarität und Subsidiarität

Hinsichtlich der beruflichen Bildung hat die Europäische Gemeinschaft die Aufgabe, dazu beizutragen, daß die Anpassung an die industriellen Wandlungsprozesse erleichtert und verbessert wird.

Dazu gehören das Gesamtfeld der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung sowie die für die berufliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt notwendige Umschulung. Dazu gehören auch die Förderung der Mobilität der Ausbilder und der Auszubildenden sowie die Zusammenarbeit zwischen Unterrichtsanstalten und Unternehmen.

Schließlich zählt dazu der Ausbau des Informations- und Erfahrungsaustausches über die Berufsbildungssysteme der Mitgliedstaaten.

Insgesamt gesehen ist die im Vertrag von Maastricht fixierte Vorgehensweise für die Europäische Gemeinschaft in der Bildungs- und in der Ausbildungspolitik ein deutliches Beispiel für die Definition der Begriffe Komplementarität und Subsidiarität.

Aktivitäten des Europäischen Parlaments

Das Europäische Parlament hat sich in den vergangenen Jahren intensiv mit der Gesamtproblematik der Berufsbildungspolitik beschäftigt.

Es hat zuletzt im März und im April dieses Jahres in ausführlichen Berichten und Debatten zur "Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft in den neunziger Jahren" sowie zum "Zugang zur beruflichen Weiterbildung" umfassend Stellung genommen.

Dabei wurden insbesondere auch die laufenden Projekte auf Gemeinschaftsebene analysiert und überprüft. Das Europäische Parlament hat u.a. verlangt, daß Maßnahmen wie das FORCE-Programm (zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der EG), das EUROTECNET-Programm (zur Förderung von Innovationen in der Berufsbildung), das COMETT II-Programm (zur Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft im Bereich der Aus- und Weiterbildung), das PETRA-Programm (zur Berufsbildung Jugendlicher und ihrer Vorbereitung auf das Erwerbsleben) stärker rationalisiert und koordiniert werden. Nach den unbestreitbaren Erfolgen der letzten Zeit sollen diese Gemeinschaftsmaßnahmen noch effizienter und teilnehmer freundlicher gestaltet werden.

Das Europäische Parlament hat auch die Bedeutung des IRLS-Programms, einem europäischen Netzwerk für Ausbildungsmaßnahmen für Frauen, hervorgehoben.

Es bedeutet einen wichtigen Fortschritt bei der Herstellung der Chancengleichheit im Berufswesen .

Das Europäische Parlament hat eine ganze Reihe von zusätzlichen Forderungen aufgestellt.

Es hat insbesondere unterstrichen, daß es Ziel der Gemeinschaft sein muß, allen jungen Leuten den Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen.

Wir haben kritisiert, daß kleine und mittlere Unternehmen aus finanziellen und strukturellen Gründen bislang zuwenig von den genannten gemeinschaftlichen Initiativen im Bereich der Berufsausbildung profitiert haben.

Dieser Mangel muß im Rahmen der neugestalteten Strukturfonds dringend behoben werden.

Strukturfonds-Ziele

Die Neugestaltung der Strukturfonds der EG mit der beträchtlichen Steigerung der Finanzmittel auf über 150 Milliarden ECU für den Zeitraum 1994-1999 ist vor allem auch darauf ausgerichtet, die Gesamtsituation im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt wesentlich zu verbessern.

Im EG-Sozialfonds wird nach seiner kürzlich erfolgten Reform als Ziel Nummer 3 die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit definiert. In diesem Rahmen werden Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung und Weiterbildung gefordert und damit eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt.

Mit dem neuen Ziel 4 sollen insbesondere Präventivmaßnahmen ergriffen werden, um über Umschulung und Weiterbildung zur Anpassung an den technologischen Wandel drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Das Europäische Parlament hat sich bei der Verabschiedung der Strukturfonds nachdrücklich für dieses Maßnahmenpaket eingesetzt und fordert eine effektive, sinnvolle Nutzung der von EG-Seite bereitgestellten Gelder.

Neue Strategie für Wachstum und Beschäftigung

Die aktuelle Situation mit 18 Millionen Arbeitslosen in der Europäischen Gemeinschaft, darunter besonders vielen Jugendlichen und Frauen, ist sicherlich nicht dazu angetan, optimistisch in die Zukunft zu blicken. Wir dürfen jedoch vor der Größe und Schwere der Aufgaben und Herausforderungen nicht verzagen.

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat mit der Vorlage einer neuen "Strategie für Wachstum und Beschäftigung" bei dem Gipfeltreffen in Kopenhagen Ende Juni eine neue, umfassende Initiative gestartet.

Es geht nun darum, sie in gemeinsamer Anstrengung, in enger Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, den zuständigen regionalen und lokalen Behörden und mit den Sozialpartnern in die Tat umzusetzen. Das Europäische Parlament wird seinen Beitrag dazu leisten.

Die gegenwärtigen Schwierigkeiten im Wirtschafts- und Sozialbereich in der Europäischen Gemeinschaft lassen nur eine Schlußfolgerung zu: wir müssen alles daransetzen, um den Anfang dieses Jahres in Kraft gesetzten einheitlichen Binnenmarkt auszubauen und - trotz und gerade wegen der jüngsten Turbulenzen - die Wirtschafts- und Währungsunion nach dem Fahrplan des Vertrags von Maastricht zu vollenden.

Die EG darf jedoch nicht allein als wirtschaftliches Gebilde gesehen werden.

Wir müssen auch an dem Ziel der politischen Einheit in der Europäischen Union festhalten.

In diesem Sinne wünsche ich diesem Forum einen erfolgreichen Verlauf und positive praktische Auswirkungen!

A. Ruberti

*Vice-Presidente della Commissione
delle Comunità europee*

Signor Presidente del Parlamento europeo, Signora Ministro e Signor Ministro, Signore, Signori,

E' per me un grande piacere poter partecipare alla seduta di apertura di questo primo "Forum europeo della formazione professionale".

Prima di tutto, insieme a tutti i partecipanti, vorrei ringraziare il Parlamento europeo, che ha gentilmente accolto il Forum nei suoi nuovi locali di Bruxelles; la Presidenza del Consiglio, che ha deciso di fare di questa manifestazione il principale avvenimento del suo semestre; e il Comitato economico e sociale, che ha contribuito in maniera significativa alla sua realizzazione.

Previsto da lungo tempo, questo Forum si iscrive in un contesto che gli conferisce un significato e una portata del tutto particolari.

Da ormai diversi anni, i paesi europei e la Comunità attraversano un periodo difficile. La recessione economica non accenna a terminare, la crescita continua ed angosciante della disoccupazione crea un clima di grande preoccupazione sociale. Davanti a difficoltà alle quali non erano preparate, le nostre società rivolgono pressanti richieste ai sistemi educativi e di formazione.

Preoccupandosi di affrontare risolutamente questi problemi, la Commissione e gli Stati membri, come senza dubbio sapete, sono attualmente impegnati in un'iniziativa importante: la preparazione di un "Libro Bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione". All'interno di questo, l'educazione e la formazione occuperanno un posto centrale. In questo settore, come negli altri affrontati (l'occupazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico, la politica delle reti, ecc.), l'obiettivo del Libro Bianco non è essenzialmente quello di proporre nuove forme di azione comunitaria. Si tratta invece di fare il punto sulla situazione, di individuare i problemi, e di fissare obiettivi indirizzando agli Stati membri raccomandazioni sui modi migliori di affrontarli. In ogni caso specifico, tuttavia, saranno offerte indicazioni su quello che la Comunità, in maniera complementare alle azioni a livello nazionale, è in grado di intraprendere in proprio.

Il Libro Bianco verrà presentato al Consiglio europeo del mese di dicembre. Per la sua preparazione, tutto un lavoro di analisi e di riflessione è stato compiuto, sul quale è al tempo stesso possibile e necessario appoggiarsi per comprendere quale dovrà essere l'avvenire della politica della Comunità nel settore della formazione professionale. Questo lavoro porta a compimento quello che ha portato alla pubblicazione, un po' più di due anni fa, del "Memorandum sulla formazione professionale nella Comunità per gli anni '90", e il lavoro che si è concretizzato nelle indicazioni contenute ne "La linee direttrici dell'azione comunitaria nel settore dell'educazione e della formazione", pubblicato recentemente.

Per delineare e presentarvi, a guisa di introduzione a questo Forum, le grandi linee della politica della Comunità in materia di formazione professionale, procederò nel modo seguente. In un primo momento, descriverò brevemente lo stato delle cose, analizzando la situazione e i bisogni. In un secondo momento, indicherò alcuni grandi obiettivi generali che dovranno essere perseguiti per permettere ai sistemi di formazione, e più in particolare di formazione professionale, di esercitare sull'economia e sulla società quegli effetti che ci attendiamo da loro.

Dopo aver fatto riferimento, in un terzo momento, alle azioni che potrebbero essere intraprese dagli Stati membri, indicherò infine quelli che paiono imporsi come i grandi obiettivi dell'azione propria della Comunità, gli assi lungo i quali tale azione dovrà svilupparsi, e le forme concrete che potrà assumere negli anni a venire.

* * *

Da quali dati di fatto partire? Da quelli del coniugarsi, a prima vista un po' sorprendente, di una disoccupazione persistente ed in crescita, con un grave deficit per quanto riguarda le qualificazioni.

Si tratta di quella categoria particolarmente preoccupante di disoccupazione che è rappresentata dalla disoccupazione giovanile. Essa è legata essenzialmente alla mancanza di qualificazioni e all'abbandono scolastico. Nella Comunità, dal 25 al 30% dei giovani abbandonano il sistema scolastico senza possedere le capacità sufficienti

per inserirli correttamente nella vita lavorativa. In larga misura, sono costoro che alimentano la popolazione dei giovani disoccupati di lunga durata.

La seconda forma di disoccupazione, quantitativamente importante, è anch'essa direttamente legata a un problema di qualificazioni: è quella che coinvolge le persone con una bassa formazione, o con conoscenze obsolete, in un contesto nel quale i primi licenziamenti colpiscono sempre i lavoratori meno qualificati. Un tale stato di cose mostra come lo sviluppo dei sistemi di formazione continua sia ancora insufficiente, e come le possibilità in questo campo, per esempio per i lavoratori delle PMI, siano assai limitate.

Accanto ad una grave disoccupazione, in molti settori, si può osservare d'altro canto un reale deficit di qualificazioni. Le competenze coinvolte riguardano, per una parte importante, lo sviluppo tecnologico. Non (o, comunque, non essenzialmente) la messa a punto e lo sviluppo delle nuove tecnologie. Ma, piuttosto, la loro applicazione. Ciò che le imprese richiedono ai loro dipendenti è l'attitudine a lavorare in un ambiente modellato e caratterizzato dalle tecnologie avanzate, tipicamente dalle tecnologie dell'informazione. Si tratta anche di un certo numero di competenze dette "sociali", di comunicazione, di contatti, di organizzazione, di lavoro in équipe, indispensabili di fronte a compiti complessi, da svolgersi in costante interazione con altre persone e che necessitano decisioni frequenti.

A questi tratti visibili a diversi livelli nei differenti paesi della Comunità, ma mediamente presenti in maniera significativa, si aggiungono un certo numero di debolezze al livello propriamente europeo. Mi riferisco chiaramente all'inesistenza di un reale spazio europeo delle qualificazioni e delle professioni, alla mancanza di trasparenza delle competenze e al livello limitato del loro riconoscimento reciproco.

Queste gravi constatazioni devono essere temperate da alcune osservazioni di carattere più incoraggiante. Nel corso degli anni passati, tutta una serie di misure, che vanno nella direzione giusta, sono state prese dagli Stati membri. I sistemi educativi e di formazione sono stati oggetto di numerose riforme, molte delle quali riguardano la formazione professionale. In quest'ultima, il settore privato tende ad inserirsi sempre più; e dal lato pubblico, le autorità locali e regionali hanno moltiplicato le loro iniziative. Nell'insieme, tuttavia, si è ancora lontani da un'azione al livello adeguato, e dovrà essere operato un vero e proprio salto qualitativo.

Davanti a questa serie di problemi tra loro legati, quali obiettivi è il caso di perseguire? Numerosi obiettivi, legati tra loro. Per lottare contro la disoccupazione dei giovani senza qualificazioni, il primo obiettivo dovrà essere quello di realizzare schemi che permettano di assicurare un legame tra la formazione scolastica e la vita lavorativa. Al fine di favorire un passaggio più agevole e più efficace alla vita professionale, apprendistato e formule di "stage" che permettano l'acquisizione di competenze nell'ambito professionale, dovranno essere notevolmente sviluppate. Tipi di formazione più brevi e concepiti sin dall'inizio con una prospettiva pratica, dovranno essere incoraggiati.

Parallelamente - ci tengo a sottolinearlo - bisogna tuttavia essere ben attenti ad assicurare all'insieme dei giovani un'educazione generale di qualità e una formazione di base sufficientemente ampia e solida, per permettere loro l'adattamento a condizioni necessariamente mutevoli. Il pericolo, qui, risiede in effetti nella specializzazione precoce o eccessiva. In un contesto di accelerazione del progresso tecnologico e di rinnovamento incessante delle condizioni dell'organizzazione del lavoro, nel quale un buon numero di individui saranno spinti a cambiare attività professionale quattro o cinque volte nel corso della loro vita, la capacità fondamentale da padroneggiare è quella di "apprendere ad apprendere" nel corso dell'intera vita.

Le nozioni di educazione permanente e di formazione continua dovrebbero quindi essere introdotte, in maniera ben più risolutiva di quanto non si faccia oggi, nel cuore dei sistemi di formazione. In un certo modo, queste forme sono ancora oggi considerate come l'eccezione. In avvenire, dovranno costituire la regola. Una tale sistematicità della formazione continua non sarà tra l'altro di beneficio esclusivamente ai singoli individui. Essa è indispensabile per le stesse imprese, per meglio sfruttare le innovazioni tecnologiche che mettono a punto, o di cui, più in generale, entrano in possesso.

Chi dovrà essere il principale responsabile di questa formazione professionale "rivisitata", riabilitata e considerevolmente sviluppata? In parte e più di quanto non facciano oggi, le imprese stesse: poiché sono direttamente coinvolte; poiché sono capaci di definirne il contenuto; anche per ragioni di costi e di ripartizione degli impegni, tenuto conto dei crescenti limiti di budget che gravano sui sistemi pubblici. Le imprese dovranno integrare nei loro piani strategici, assegnandoli un ruolo importante, la dimensione della formazione. E per aiutarle ad assumersi questo compito, i poteri pubblici, in collaborazione coi quali queste azioni dovrebbero essere sviluppate, dovranno prendere iniziative sul piano fiscale e legale. Le idee non mancano, bisogna applicarle.

Tutte queste misure saranno tuttavia prive di efficacia, se non saranno accompagnate da uno sforzo di previsione dei bisogni di qualificazione. E' in effetti reale il rischio di vedere la formazione professionale mancare il proprio obiettivo prefissato e servire, in maniera più o meno deliberata o cosciente, da semplice strumento per il

"trattamento sociale" della disoccupazione. La precisa identificazione dei settori in sviluppo e delle nuove funzioni tecniche, ma anche sociali, che devono essere assicurate, non è certamente facile. L'esperienza mostra ugualmente sino a qual punto un aggiustamento troppo rigoroso a compiti precisi non costituisca affatto la soluzione migliore: un certo spazio di manovra deve necessariamente permanere per permettere l'adattamento a situazioni nuove. Un certo ritardo nell'aggiustamento sarà quindi sempre inevitabile. Nell'insieme, tuttavia, si è lontani dal disporre delle informazioni e degli strumenti necessari. Una funzione completamente nuova è qui da sviluppare, sull'esempio, mutatis mutandis, di quella delle "osservazione tecnologica", oggi assai sistematicamente assicurata.

Una volta definiti questi obiettivi, a quale livello e in quale quadro le azioni che vogliono perseguirli devono essere intraprese? Per ragioni di ampiezza del compito, di competenza formale e di prossimità, è a livello nazionale che una buona parte delle misure dovranno essere prese. Gli Stati membri dovranno elaborare delle vere e proprie "politiche della formazione" che associno poteri pubblici, imprese e parti sociali. Per la sua realizzazione, dovranno essere messi in campo strumenti legali e fiscali. Formule diverse possono essere immaginate, molte delle quali sono già state oggetto di iniziative di carattere sperimentale.

Una parte delle somme enormi attualmente devolute come indennizzi di disoccupazione dovranno allora poter essere ridirette verso azioni di formazione professionale. La popolazione cui ci si dovrà rivolgere è quella costituita dai disoccupati di lunga durata, e dei giovani che entrano nel mondo dal lavoro senza qualificazioni.

Formule assai radicali di "crediti/formazione" o di "assegni/formazione" dovranno essere sperimentate, generalizzando le esperienze realizzate in alcuni Stati membri. Le forme concrete in cui queste idee potranno materializzarsi, dipenderanno necessariamente dalle tradizioni particolari dei differenti paesi, e dal tipo di rapporti esistenti tra i partner coinvolti: diritto legale a "congedi-formazione" il cui costo viene sostenuto dallo Stato; integrazione del diritto alla formazione nei contratti collettivi di lavoro, ecc.

In ogni caso, un aspetto centrale dovrà essere quello della formazione alle nuove tecnologie: nuove tecnologie di produzione e di gestione, più in particolare le tecnologie dell'informazione, onnipresente nelle imprese e nei servizi, e che dovranno assumere un ruolo di primo piano nella formazione generale e specializzata.

Al di là delle misure prese dagli Stati membri, una serie di azioni specifiche potranno e dovranno essere intraprese dalla Comunità stessa. Il ruolo particolare che le compete è descritto nell'articolo 127 del Trattato di Unione europea, che fornisce alle azioni comunitarie in questo settore un fondamento sicuro ed esplicito: "La Comunità attua una politica di formazione professionale che rafforza ed integra le azioni degli Stati membri, nel pieno rispetto della responsabilità di questi ultimi per quanto riguarda il contenuto e l'organizzazione della formazione professionale".

In che modo, con quali obiettivi, e con l'ausilio di quali strumenti? Per dirlo in una frase, sul preciso esempio di ciò che avviene nel settore inseparabile ed essenziale dell'educazione, l'obiettivo e la caratteristica specifica dell'azione della Comunità non può essere che lo sviluppo della dimensione europea della formazione. Sotto che forma si manifesta? Si può, distinguere tre aspetti.

Il primo è quello del miglioramento della qualità e delle caratteristiche innovative della formazione. Per promuoverlo, tre strumenti classicamente vengono utilizzati. Gli scambi di informazioni e di esperienze, prima di tutto. Accanto a reali debolezze e insufficienze, il sistema europeo di formazione possiede un'incontestabile ricchezza: la sua stessa varietà. E' questa che tali scambi permettono di sfruttare, tramite il confronto delle situazioni, dei problemi e delle soluzioni.

Il secondo mezzo classico è la costruzione di reti di contatti, di scambi e di cooperazione: reti immateriali che associano individui, istituzioni pubbliche e imprese; reti fisiche, anche, di telecomunicazioni, che affiancano e sostengono le prime. Un altro modo ancora, come voi sapete, per migliorare la qualità della formazione, è l'esecuzione di progetti congiunti dotati di obiettivi precisi.

Il secondo aspetto della dimensione europea della formazione è la creazione e lo sviluppo di uno "Spazio europeo della formazione e delle qualificazioni". Dà il suo titolo al Forum di oggi, e non se ne deve minimizzare l'importanza. Per essere più precisi, si dovrebbe, tuttavia, parlare di "Spazio europeo della formazione, delle competenze e delle qualificazioni". Della formazione: senza cercare di ottenere un'armonizzazione (costosa, complicata e contro-produttore) delle procedure e dei percorsi, bisogna arrivare a un ampio riconoscimento della loro validità. Delle competenze: nella cui descrizione e interpretazione, deve essere introdotta più trasparenza. Delle qualificazioni, infine: che devono essere riconosciute a livello europeo, siano prodotte dalla formazione professionale, dalla formazione continua, o sanciscano una compiuta esperienza professionale.

Lo "Spazio europeo di formazione" si basa sul doppio principio della comparabilità e della fiducia. Col sistema del riconoscimento generale dei diplomi che danno accesso alle professioni disciplinate, e le sue due direttive del 1988 e del 1992, ha cominciato a materializzarsi in forma legale. Tuttavia numerosi ostacoli, giuridici e de facto, perdurano, che bisognerebbe rimuovere.

Lo spazio europeo di formazione è anche uno spazio di mobilità : mobilità fisica degli individui; mobilità "virtuale" consentita dalle tecnologie moderne dell'informazione e della telecomunicazione; in conseguenza, è in effetti anche uno spazio tecnico d'interoperabilità dei sistemi telematici e informatici, di standardizzazione dei sistemi d'insegnamento a distanza e dei sistemi di formazione multimediale. Evocare tali sistemi a proposito della formazione professionale non è privo di pertinenza: presenti nell'ambito di una quantità crescente di mestieri, compresi mestieri artigianali e sociali, le tecnologie dell'informazione saranno sempre più presenti nel periodo di apprendistato.

L'ultimo grande aspetto della dimensione europea della formazione è un prolungamento naturale del precedente. Sarei tentato di chiamarli "Spazio europeo di riflessione e previsione sulla formazione". In un economia e in uno spazio sociale che si definiscono sempre più a livello europeo, di fronte a problemi che si pongono a questo livello e ad azioni eseguite in modo crescente in collaborazione multinazionale, è anche a livello europeo che lo studio dei bisogni e degli obiettivi della formazione devono essere previsti: banche dati e basi di conoscenze comuni; ricerche comparate sui bisogni di qualificazione; studi sull'evoluzione prevedibile delle professioni e delle attese del mercato europeo delle competenze. Per ragioni di efficacia e di coerenza, è anche a livello europeo, e più specificamente comunitario, che dovrebbero essere stabilite in termini chiari e certi le esigenze essenziali e gli obiettivi a lungo termine delle politiche di formazione.

* * *

Queste caratteristiche e orientamenti generali dell'azione comunitaria vi sono familiari. In questi termini, o in termini molto simili, sono state formulate più volte in una serie di documenti recenti, e sottendono le azioni intraprese nel campo della formazione e dell'educazione dal 1985. Con il passare del tempo, i principi alla base di questi azioni diventano tuttavia sempre più espliciti, e la loro formulazione guadagna in precisione.

In quali forme devono tradursi in un futuro di breve e medio periodo, e in quali forme di azioni concrete la loro applicazione verrà realizzata tra qualche anno? Nel suo documento di lavoro sulle "Linee guida dell'azione comunitaria nel campo dell'educazione e della formazione", la Commissione ha dato a questo proposito un certo numero di indicazioni, che le riflessioni svolte per la preparazione del "Libro Bianco" contribuiranno ad arricchire ulteriormente. L'orientamento generale è abbastanza chiaro. Lo si può riassumere, io penso, in due grandi principi.

Semplificazione e razionalizzazione degli strumenti, in primo luogo. Da ormai otto anni, una serie di programmi sono stati realizzati, che molti tra voi conoscono per avervi preso parte ad un livello o a un altro: EUROTECNET per gli aspetti della formazione professionale legati ai cambiamenti tecnologici; PETRA per la formazione professionale dei giovani; FORCE per la formazione continua; la rete IRIS per la formazione professionale delle donne.

L'idea della Commissione è di raggruppare le attività che si inscrivono nel prolungamento di questi tre programmi in un'azione unica, che copra sia la formazione iniziale che la formazione continua e la formazione avanzata, e strutturata in tre parti distinte: una rete di centri di risorse a livello europeo che servano da interfaccia tra le azioni intraprese a livello nazionale e regionale e la attività comunitarie; progetti congiunti di raccolta e di diffusione di innovazioni in materia di formazione e di messa a punta di prodotti pilota; una parte, infine, di analisi, di ricerche comparate, di creazione di dati, ecc. E' all'interno di questa terza parte che si iscriveranno le prossime edizioni di questo Forum.

Il secondo grande principio chiamato a sostenere le azioni della Comunità è quello del rafforzamento dei legami e delle sinergie tra le azioni condotte nel quadro dei programmi di formazione stricto sensu e quelle che si svolgono in altri contesti.

La prima categoria coinvolta è costituita dall'insieme delle attività eseguite nel quadro dell'azione strutturale della Comunità. Il volume di questa è considerevole, ed è destinato ad aumentare ancora in futuro. Gli interventi in questione si effettuano in gran parte tramite i Quadri Comunitari di Appoggio. I mezzi finanziari del Fondo sociale europeo si concentrano sui due obiettivi della lotta contro la disoccupazione di lungo periodo e dell'inserimento professionale dei giovani. A complemento, come voi sapete, una serie di azioni di iniziativa comunitaria sono state lanciate in questi ultimi anni, come il programma EUROFORM per le nuove qualifiche, NOW per la formazione delle donne e HORIZON per l'azione a favore degli handicappati.

Tra queste attività e i programmi di formazione professionale, certi legami sono stati stabiliti, come il rafforzamento dei progetti di EUROTECNET ad opera del programma EUROFORM. Tuttavia siamo ben lontani

dall'averne sfruttate tutte le possibilità di sinergie. Al fine di una allocazione ottimale delle risorse, e per ottenere anche il massimo impatto, una migliore articolazione deve essere assicurata tra la politiche, ma anche, in modo più concretamente, tra le azioni condotte nel quadro dei programmi di formazione, e quelle dell'azione strutturale.

Si può dire altrettanto a riguardo dell'articolazione tra i programmi di formazione professionale e il Programma-quadro di ricerca e sviluppo tecnologico. In seno a quest'ultimo, esistono due punti di aggancio per le attività di formazione professionale. Le azioni di diffusione e di sfruttamento dei risultati della ricerca, in primo luogo, il cui obiettivo è di accompagnare la diffusione delle tecnologie messe a punto nel quadro dei programmi comunitari o nazionali con azioni che facilitino la loro introduzione, la loro assimilazione e il loro sfruttamento; la parte, poi denominata "Ricerche sull'educazione e la formazione" del nuovo programma di ricerca socio-economica finalizzata, che coprirà tra l'altro l'analisi comparata dei bisogni di formazione delle imprese e dei servizi, lo studio del processo di diffusione dell'innovazione nei sistemi di formazione, ecc.

Come si svilupperà la politica comunitaria nel campo della formazione professionale nel corso degli anni 90? In quale spirito sarà condotta? Da tutto quello che è stato detto, risulta evidente come non si possa oggi ridurre la formazione professionale alla semplice preparazione tecnica ad un mestiere, né l'azione condotta dalla Comunità in questo campo ad una serie di iniziative giustapposte alle iniziative nazionali.

In una società basata, ben più che sullo scambio di merci, sulla produzione e la trasmissione di conoscenze, la formazione professionale dovrà occupare nel sistema educativo e nel sistema di formazione un posto nuovo, di pari dignità a quello dell'educazione, con il quale forma un continuum, e necessariamente intreccerà legami sempre più stretti. In un sistema europeo in cui la divisione dei ruoli, con l'aiuto dell'esperienza, si fa sempre più chiara, l'azione comunitaria, a misura che definisce la sua specificità in modo sempre più esplicito, dovrebbe tra l'altro avere sull'insieme degli sforzi intrapresi in Europa, in questo campo, un impatto sempre più visibile.

Nell'immediato - e per tornare ai problemi ai quali il Libro Bianco ha l'ambizione di rispondere - una combinazione ben concepita di azioni degli Stati membri e della Comunità potrebbe avere una serie di effetti positivi su tre piani: la lotta contro la disoccupazione per mezzo della qualificazione dei giovani e della riqualificazione del personale reso sovrannumerario dalle crescite di produttività legate ai progressi tecnologici; il rilancio della crescita attraverso il rafforzamento della competitività delle imprese; lo sviluppo di una crescita più ricca di posti di lavoro grazie ad un migliore adattamento delle competenze all'evoluzione dei bisogni economici e sociali.

Tali azioni dovrebbero dunque contribuire a promuovere lo sviluppo, in Europa, di un'economia più forte, integrando meglio l'innovazione, e nello stesso tempo di una società più generosa, in cui ogni individuo potrebbe disporre di più possibilità di sviluppo personale, e in cui gli effetti dell'esclusione si sentirebbe meno.

Certo che non si tratta semplicemente di un pio desiderio, e che non spetta che a noi di fare in modo che tali promesse si concretizzino, voglio farvi i migliori auguri di buon lavoro e vi ringrazio della vostra attenzione.

Michel Lebrun
Présidence du Conseil

Permettez-moi tout d'abord au nom de la Présidence belge et particulièrement des trois communautés compétentes en matière de formation professionnelle de vous souhaiter la bienvenue à ce Forum européen de la formation professionnelle.

Je voudrais tout d'abord transmettre mes remerciements au Président de notre Parlement européen qui a accepté non seulement que nous occupions ici ces locaux, mais qui en plus a tenu lui-même à inaugurer nos travaux.

Je remercie également le Comité économique et social qui a pris une part active à l'organisation de ce Colloque et enfin, permettez-moi tout particulièrement de remercier le Professeur Ruberti. Lorsqu'il nous a contacté pour nous demander d'organiser avec lui ce Forum, c'est sans aucune hésitation et avec enthousiasme que nous avons voulu relever le défi.

Le thème même de ce Forum, la qualité des personnes qui y sont engagées, nous ont convaincus de la nécessité de ces trois jours de réflexion et d'échanges. Je tiens donc à remercier chaleureusement la Commission pour cette heureuse initiative.

À l'heure où le problème de l'emploi en Europe est tout à fait vital et au centre de toutes nos préoccupations, à l'heure aussi où l'Europe va se trouver devant l'impérieuse nécessité de se renforcer autour et au départ du Traité de Maastricht, il est important que nous apportions notre éclairage et nos propositions en matière de formation professionnelle afin de redessiner et de renforcer le partenariat entre la Commission, les Etats membres et les différents partenaires sociaux.

Le siècle qui s'achève a été en Europe, particulièrement dans le domaine de l'éducation et de la formation, le siècle de l'alphabétisation généralisée, de l'éducation massive et de la démocratisation des études.

Le siècle qui se prépare devra être dans le même domaine celui qui verra naître et grandir une véritable culture de la formation, c'est-à-dire une culture de la formation continuée, intégrée tout au long de la vie active de chaque citoyen et vécue par chacun comme un épanouissement et une valorisation permanente.

En l'espace de quelques dizaines d'années, nous avons assisté à une véritable révolution copernicienne du savoir: qu'il s'agisse de l'évolution de l'accès au savoir tant au niveau international que national; qu'il s'agisse de la complexité et de la diversité de ce même savoir en raison notamment de l'explosion des nouvelles technologies et des découvertes scientifiques; qu'il s'agisse enfin du phénomène de mondialisation du savoir dû à la multiplicité des échanges culturels, intellectuels, économiques entre Etats et entre continents.

Cette révolution est à la fois la résultante directe et la cause principale d'une évolution sans précédent de notre société civile, politique et économique.

En effet, à la veille de l'an 2000 les citoyens sont appelés à devenir des acteurs responsables, actifs et critiques d'une société démocratique qui repose sur leur participation aux choix et décisions concernant les grands problèmes auxquels nous sommes confrontés.

Les Etats européens ont transcendé la logique des frontières et se sont inscrits dans un projet solidaire d'unité, de mobilité, de libre circulation et de grand marché économique.

Enfin, au-delà même du phénomène européen, l'économie s'est largement affranchie des limites étatiques pour devenir un flux de courants divers au niveau mondial dont la maîtrise échappe aux gouvernements et dont les fluctuations dépendent de multiples facteurs délocalisés.

C'est dans ce cadre particulièrement bousculé qu'il appartient à nos systèmes éducatifs et de formation d'acquiescer une indispensable capacité d'adaptation.

Je partage tout à fait l'analyse de Monsieur le Commissaire Ruberti qui, il y a quelques instants, nous a dit combien le danger était réel d'une perte de qualification par une qualification trop pointue. Je suis convaincu comme lui que la formation de base reste dans les années qui viennent véritablement la formation qui permettra à nos jeunes en particulier de s'adapter aux multiples changements qui arriveront dans les années qui viennent.

Pour cela, l'humanisme doit rester une composante essentielle de la formation. Il peut, et il peut seul, développer les citoyens volontaires et actifs, soucieux de sauvegarder la dimension humaine des choses. Mais, il doit être complété et encadré par une formation technique et intellectuelle de haut niveau, qui offre aux jeunes la polyvalence et les outils d'adaptation dont ils auront besoin tout au long d'une carrière professionnelle qui s'inscrit immanquablement dans un cadre d'évolution et de changement.

Formation initiale pointue, elle est certes nécessaire, mais elle est insuffisante si elle n'est pas accompagnée d'un apprentissage à l'adaptation, à l'évolution, à l'appréhension de la nouveauté et de la complexité.

L'éducation et la formation de base ne sont plus un luxe intellectuel: elles sont devenues une nécessité politique, économique et sociale. Dans un monde fait d'échanges multiples, de mobilité permanente et de concurrence, les jeunes doivent pouvoir bénéficier d'une formation évoluée, exigeante et adaptée qui leur permettent non seulement d'être efficaces mais aussi, si pas plus, des citoyens imaginatifs, productifs et créatifs.

Il s'agit d'un défi colossal qu'ensemble, partenaires sociaux, Commission et Etats membres, nous devons pouvoir lancer à nos propres structures d'enseignement. Il nous faut en effet désormais casser la rigidité des structures, leur donner une capacité d'autonomie porteuse d'efficacité, briser l'isolationnisme dans lequel elles sont souvent plongées en favorisant l'ouverture au monde de l'entreprise et les échanges européens et internationaux orientés vers une finalité professionnelle.

Il s'agit d'offrir, pour l'an 2000, à un nombre maximal de jeunes, une formation diversifiée et poussée, ouverte à tous, adaptée à l'évolution de la société et des techniques, inscrite dans un contexte dynamique d'échanges qui débouchent sur des perspectives professionnelles réelles.

Pour moi, dans un contexte de crise et d'exclusion sociale, qui trop souvent provoquent, dans nos sociétés occidentales, des sociétés à deux vitesses, il est essentiel de garder pour objectif que l'enseignement et la formation — notamment la formation supérieure —, soient accessibles au plus grand nombre dans les meilleurs niveaux et non réserver ceux-ci à une élite préparée à cette seule fin.

Un objectif de réelle libre circulation et de mobilité des jeunes doit être poursuivi. Cela n'est pas évident. Ce matin, au Conseil "Education", ce point a été largement débattu et nous avons vu combien chacun des Etats membres était particulièrement interpellé par "l'accessibilité et la mobilité" au sens le plus profond du terme.

Le problème se pose en effet: comment construire des flux homogènes et réciproques d'étudiants entre les douze pays européens, si certains pays continuent à limiter drastiquement l'accès à leurs études, provoquant ainsi le départ d'un nombre important de leurs ressortissants vers les établissements des pays dont l'accès aux études est plus ouvert.

A ce propos, nous organiserons en février prochain un colloque sur ce thème, parce que je suis convaincu que l'Europe de la mobilité ne se fera que si nous avons une Europe unie de l'accessibilité. Notre objectif pour l'Europe est donc très simple à formuler : former le plus grand nombre de citoyens dans les meilleurs niveaux et dans un cadre de mobilité et d'échanges.

Pour arriver à cet objectif ambitieux, nous sommes tous conscients de l'importance de la coopération européenne en matière d'éducation et de formation initiale et continuée. Nous savons tous en effet que la qualité de nos ressources humaines constitue la ressource essentielle de l'Union européenne pour relever les défis économiques et sociaux liés aux mutations industrielles auxquelles nous sommes confrontés.

Plus que jamais l'Europe doit investir avant tout dans sa matière grise. L'amélioration de la formation sous toutes ses formes est un investissement capital sans lequel aucun défi de quelque ordre que ce soit ne pourra être relevé avec pertinence et efficacité. C'est de cet acte de foi, largement partagé aujourd'hui, que découle la volonté de faire de la formation initiale et continuée une composante essentielle d'une nouvelle productivité et un instrument privilégié de lutte contre le chômage.

J'ai la conviction cependant que d'aborder le problème sous le seul angle de la productivité et du chômage peut nous conduire rapidement à une impasse décevante. Décevante pour chaque acteur qui a un rôle à jouer dans cette problématique. N'est-il pas un peu court en effet de ne voir l'éducation et la formation, qu'elle soit initiale ou continue, que sous les seuls effets qu'elles peuvent produire sur les marchés. Le risque n'est-il pas réel de s'attarder par trop sur la notion d'adéquation entre formation et emploi. Cette quête du Graal permet souvent d'accuser l'enseignement et la formation de tous les dysfonctionnements alors que nous savons tous que le redéploiement économique producteur d'emploi est la résultante complexe de relations difficiles faisant intervenir bon nombre de facteurs qui relèvent tout autant de l'évolution technologique, de l'organisation mondiale de la production, des monnaies, de la stabilité des relations politiques entre Etats et surtout de l'état d'esprit des individus eux-mêmes.

Le risque est grand et nous le vivons dans chacun de nos Etats membres de voir les questions d'éducation et de formation posées de manière simpliste. Les tenants des formations spécialisées s'opposent aux tenants des formations polyvalentes, chacun revendiquant le lien avec le monde du travail dans une recherche sur les qualifications et les besoins eux-mêmes difficilement maîtrisables et en tout cas en perpétuelle mutation.

J'ai la conviction dans ce contexte particulièrement difficile que la formation de base, très largement orientée vers les jeunes, reste la clé de voûte de toute formation professionnelle et des qualifications qu'elle vise à faire acquérir. Cette formation doit permettre à chacun de se développer individuellement, en tant que personne, dans une recherche de bien-être personnel et social. Cela exige que cette formation de base, à côté des aspects de développement intellectuel indispensable, prenne également en considération et avec la même force les aspects de développements psychiques, psychologiques, moraux et de santé indispensables à l'épanouissement de chacun et donc à sa capacité de se situer positivement dans la société. Cette formation exige de passer d'une notion de scolarité obligatoire à celle d'une formation voulue, recherchée et satisfaisante pour chacun.

Ce changement d'esprit est le fondement de la culture de formation que nous avons voulu promouvoir. C'est dans cette optique — et permettez-moi de revenir à des éléments concrets de politique en communauté francophone de Belgique — que je me suis prioritairement attelé à réformer nos structures d'enseignement et de formation pour les adapter à cette mutation tant de la société que des mentalités.

En premier lieu, en matière d'enseignement supérieur universitaire, deux grandes réformes sont aujourd'hui en chantier :

Pour l'enseignement supérieur, renforcer la performance et la spécificité de l'enseignement universitaire, en regroupant nos nombreux établissements dispersés sous forme d'un nombre restreint de grandes écoles auxquelles une autonomie pédagogique et une autonomie financière importantes seront accordées. Ces grandes écoles pourront ainsi offrir un éventail beaucoup plus étendu de formations diverses et adaptées à l'évolution de notre société et pourront développer en leur sein des synergies entre différentes disciplines et catégories d'enseignement et améliorer ainsi l'efficacité des formations. Par ailleurs, elles seront de cette manière de taille à s'intégrer dans un ensemble européen.

En matière d'enseignement universitaire, la réforme vise notamment à permettre aux institutions universitaires de développer des programmes modernisés plus en rapport avec l'évolution de la société et le développement des connaissances qui s'inscrivent dans un vaste contexte d'échanges européens et à renforcer les synergies entre elles.

En second lieu, enfin, à côté de ce que nous appelons le créneau particulier de formation — et je pense ici aux structures telles que le Forem ou l'Institut des Classes Moyennes qui continuent à fonctionner et qui assument une réelle mission de requalification importante — je suis conscient que l'enseignement initial classique est devenu incapable de répondre aux besoins sans cesse croissants de formation des adultes.

J'ai décidé de réformer en profondeur l'enseignement de promotion sociale, c'est-à-dire les cours de formation pour adultes du soir ou du jour, pour consacrer en Communauté française une autre filière d'enseignement et de formation spécifique, souple, diversifiée, efficace, résolue et moderne, étroitement liée au monde professionnel et dotée de moyens nouveaux.

Je voudrais d'ailleurs à ce propos souligner l'importance que joue dans ces formations, notamment dans cette dernière, le Fonds social européen auquel Monsieur le Commissaire Ruberti a fait allusion tout à l'heure.

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, permettez-moi, en guise de conclusion, de citer le Professeur Hardley. Il dit et je le cite : "Dans l'électronique et d'autres domaines techniques, la somme des connaissances double tous les deux à trois ans et de fait dix ans après ses études, un ingénieur travaille dans un monde où 80% des connaissances qu'il utilise ont été découvertes après la fin de ses études."

Dans ces conditions, alors que l'histoire nous a conduit à construire un système d'éducation à plusieurs cycles — primaire, secondaire et supérieur — avec toutes les variantes et subtilités possibles, il faut reconnaître que les systèmes d'éducation et de formation de demain devront être conçus de manière globale, comme continus et harmonieux.

Continus par ce qu'ils doivent épouser les changements du monde, sans vide ni confrontation; harmonieux, car les changements aujourd'hui visibles seront présents dans une version accélérée tout au long de la vie.

C'est sous ces auspices que j'ai voulu permettre l'inauguration de ce Colloque de formation et je ne doute pas que le fruit de vos travaux nous permettra, à tous les Etats membres et à la Commission, d'adapter notre système d'éducation et de formation pour les jeunes qui, aujourd'hui en formation, seront les cadres et les éléments moteurs de notre économie de demain.

Leona Detiège

*Vlaams minister van Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden ter gelegenheid van Forum-
Colloquium inzake beroepsopleiding*

Mijnheer de Voorzitter,
Geachte Collega's,
Geachte aanwezigen,

De jongste tijd worden we in onze Westerse economieën overspoeld door weinig rooskleurige statistieken over de toestand op de arbeidsmarkt. De EG-werkloosheidsgraad is na een onafgebroken daling tussen 1986 (10,7%) en 1990 (8,3%) opnieuw aan het stijgen en heeft met 10,5% in mei 1993 bijna de recordhoogte van 1986 bereikt.

De werkloosheid is onmiskenbaar voor een groot deel het gevolg van de economische-groeivertraging sedert 1992. In heel wat landen ontaardde die in een negatieve economische groei tijdens het jongste jaar.

Het is duidelijk dat men daarom de economische groei, via allerlei maatregelen moet aanzwengelen. Zo kan een groter deel van de werkenden - die overigens nog steeds in aantal toenemen - een job vinden.

Zonder afbreuk te willen doen aan de waarde van groeistumulerende maatregelen, vooral wanneer zij gericht zijn op het creëren van arbeidsplaatsen, moet hier toch een waarschuwend vinger worden opgestoken voor te grote verwachtingen in de economische groei om de werkloosheid in te dijken.

Overall in de EG stellen we hetzelfde fenomeen vast: de werkloosheid stijgt veel sneller dan ze is gedaald tijdens de periode van relatief sterke economische groei. Dit alleen wijst er op dat de huidige werkloosheidsgolf een uitgesproken structureel karakter vertoont, die wordt versterkt door een neerwaartse beweging van de conjunctuur.

Deze vaststelling verontrust mij als Vlaams minister van Tewerkstelling ten zeerste. Men kan immers voorspellen dat de economische heropleving, die wordt voorzien voor 1994 en daarna, zich maar in beperkte mate zal vertalen in een toename van de werkgelegenheid, laat staan in een afname van de werkloosheid. Men moet ook rekening houden met de nog steeds aangroeiende actieve bevolking.

Het is duidelijk dat economische groei op zichzelf niet voldoende is om de werkloosheid op substantiële wijze terug te dringen. Een gemiddelde economische groei van 3,2% gedurende de tweede helft van de jaren tachtig, kon de werkloosheidsgraad in de EG slechts doen dalen van 10,8% in 1985 tot 8,3% in 1990. Momenteel is er een groei van gemiddeld 2 a 3% nodig om de werkloosheid nog maar te kunnen stabiliseren. De spectaculaire produktiviteitsstijging die de invoering van de nieuwe technologieën met zich meebrengt, samen met het gebruik van moderne informatietechnologieën, laten niet toe te vermoeden dat de economische groei in de komende jaren beter zou kunnen worden verzilverd op de arbeidsmarkt. Wel integendeel.

Het zou gevaarlijk zijn aan de technologie factoren te tornen. Zij liggen immers aan de basis zelf van onze groei en vooral van onze concurrentiepositie ten opzichte van de lage loonlanden. Zonder deze innovaties zouden wellicht nog veel meer banen in exportgerichte sectoren gesneuveld zijn.

Toch moet er ruimte worden geschapen voor arbeidsintensieve economische activiteiten die maatschappelijke behoeften invullen. Het belang van inspanningen om ook tewerkstelling mogelijk te maken buiten het klassieke economische circuit, zal allicht nog verhogen naarmate de klassieke groei in onze Westerse wereld zelf wordt gehypotheceerd door marktsaturatie voor duurzame goederen.

Uitgaande van een gegeven (matige) groei dringt zich onder meer een substantiële verdeling van het beschikbare volume arbeid over meer personen op. Het aantrekkelijk maken voor zowel de werkgevers als voor de werknemers van loopbaanonderbreking, deeltijdse arbeid op vrijwillige basis, enz. verdient in dit kader alle steun.

Om het effect van de produktiviteitsverhogende nieuwe technologieën te verhogen (en aldus de concurrentiekracht van onze economieën te versterken) en tegelijk de negatieve gevolgen ervan op het vlak van de tewerkstelling (arbeidsuitstoot) te vermijden of te minimaliseren, is het cultiveren van de factor "menselijk kapitaal" cruciaal.

Daarbij moeten twee doelgroepen worden geïdentificeerd.

Ten eerste moeten laaggeschoolden, maar ook degenen die ondanks hun basisopleiding of ervaring- nog niet of niet meer beschikken over voldoende vaardigheden die actueel op de arbeidsmarkt worden gevraagd, een maximum aan voortgezette en op hun maat gesneden beroepsopleiding en begeleiding krijgen. Zo stijgen hun kansen om (terug) aansluiting bij de arbeidsmarkt te krijgen.

Ten tweede is het zaak dat werknemers voortdurend worden bij- en omschoold volgens een actieve opleidingsstrategie.

Beide aspecten vormen mee de basis van het beleid in Vlaanderen en tussen de sociale partners en de overheid werden de inspanningen geconcretiseerd in het Protocol van de Vlaamse Tewerkstellingsconferentie.

Hoge werkloosheid en zeer zeker langdurige werkloosheid is in de eerste plaats een onnoemelijk individueel menselijk drama, vooral wanneer hieruit sociale uitsluiting voortvloeit. Arbeid is nog steeds de sleutel tot maatschappelijke erkenning. Het miskennen van dit levensgrote probleem zou een hypotheek leggen op de grondvesten van ons maatschappelijk bestel.

Tevens betekent hoge werkloosheid een enorm verlies aan het potentieel van menselijke hulpbronnen. Zonder hen is de verdere evenwichtige uitbouw van ons economisch en maatschappelijk leven onmogelijk. Vaak betekent een potentieel aan goed geschoolde arbeidskrachten een belangrijk - en niet zelden beslissende - factor voor (buitenlandse) ondernemingen om zich te vestigen.

Scholing en opleiding is een uiterst belangrijk instrument bij het verminderen van de langdurige werkloosheid. Dit moge onder meer blijken uit het feit dat in België het aandeel van de lagere opleidingsniveaus veel lager ligt bij de werkende beroepsbevolking dan bij de werklozen-populatie en omgekeerd dat hoger geschoolden veel sterker vertegenwoordigd zijn bij de werkende bevolking dan in de werklozenbevolking.

Het probleem is evenwel dat de scholing niet steeds aan de specifieke behoeften voldoet. Het scholingsniveau is één zaak, het type genoten opleiding en de soort verworven kwalificatie is een andere - en vaak decisieve- factor.

Dit verklaart onder meer de paradoxale situatie op de arbeidsmarkt waarbij, enerzijds, velen geen werk hebben anderzijds, in een aantal beroepen, arbeidsvraag niet kan worden ingelost.

Een studiekeuze die bewuster is van de toestand op de arbeidsmarkt kan wel wat bijsturen (bijvoorbeeld in het openstellen van de typische mannenberoepen voor vrouwen), maar anderzijds is het niet aangewezen om het algemeen vormend karakter van het onderwijs, waarbij de persoonlijke ontplooiing van jonge mensen als sociale wezens centraal staat, in het gedrang te brengen.

Voor een voortgezette beroepsopleiding, die direct aansluit bij de gevraagde kwalificaties, moet corrigerend optreden.

Het Europees Sociaal Fonds heeft sedert ettelijke jaren een spoorslag gegeven aan de voortgezette beroepsopleiding van jonge werkzoekenden en langdurig werklozen. Velen, al zijn zij er zich niet steeds van bewust, hebben hun beroepsgerichte bij- of omscholing en hun job te danken aan de ondersteunende kracht van het E.S.F Samen met de andere Structuurfondsen ondergaat het vanaf 1 januari volgend jaar een tweede hervorming.

Uit hoofde van doelstelling 3 zal het E.S.F blijvend steun verlenen aan het vergemakkelijken van de inschakeling in het arbeidsproces van zowel werklozen, die met langdurige werkloosheid zijn bedreigd (de notie 'langdurige werkloosheid', die tot dusver in de regel 12 maanden bedroeg, wordt aanzienlijk versoepeld) als van jonge werkzoekenden. Daarnaast worden nog extra inspanningen gestimuleerd die de integratie in het arbeidsproces van personen die met uitsluiting van de arbeidsmarkt zijn bedreigd, bevorderen en die de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt verhogen.

In het geval van niet- of laaggeschoolden, is het zeker niet voldoende een basis-opleiding of bijkomende vorming te geven om de betrokkenen te helpen 'uit het moeras te klimmen'. Zij moeten 'bij de hand genomen' worden, door hen in een beschermd milieu gedurende een zekere tijd jobervaring te laten opdoen, gekoppeld aan een opleiding. Dit geeft hen de gelegenheid voldoende kwalificaties te verwerven om in het gewone economische circuit mee te kunnen (bijvoorbeeld de Weer-werk-actie in Vlaanderen).

Trouwens, zoals hoger werd opgemerkt, kan niet al het heil worden verwacht van opleiding en vorming om iedereen aan een job te helpen in het bestaande reguliere economische circuit. Daarom wordt in heel wat landen geëxperimenteerd met sociale- economieprojecten. Ook in Vlaanderen beginnen zij vaste vorm te krijgen.

Sociale economie bestaat uit economische activiteiten uitgeoefend door vennootschappen, hoofdzakelijk coöperaties, onderlinge maatschappijen en verenigingen, die opereren volgens een aantal welbepaalde ethische principes, waaronder gerichtheid op dienstverlening aan de leden of de gemeenschap.

Essentieel daarbij is dat deze sociale-economiebedrijven, wegens hun bijzondere sociale opdracht, bij de start geen normaal economisch rendement kunnen halen. Zij moeten daarom gedurende de opstartfase worden ondersteund, opdat zij zo snel mogelijk "op eigen vleugels kunnen vliegen" dit wil zeggen zich kunnen 'invoegen' in het gewone, niet gesubsidieerde economische verkeer (vandaar de naam 'invoegbedrijven'). Daarom vertalen deze sociale-economie-projecten zich in een stelsel van redementscompensatie die de vorm aanneemt van een forfaitaire degressieve loonsubsidiëring die in de tijd wordt beperkt.

Gelijktijdig met dit FORUM-colloquium loopt een Europees colloquium over sociale economie waar ik woensdag dieper op dit onderwerp inga.

In de huidige economische context is het niet voldoende acties te ondernemen ten behoeve van degenen die hun plaats op de arbeidsmarkt (nog) moeten verwerven.

Vaak kan ontslag worden voorkomen, indien de werknemer die dreigt werkloos te worden, zich op het gepaste ogenblik kan aanpassen aan de nieuwe kwalificatie-eisen die de veranderingen in de produktiestelsels en/of werkorganisatiestructuren met zich mee brengen.

De Task Force Menselijke Hulpbronnen van de Europese Gemeenschap is zich reeds enkele jaren bewust van de noodzaak dat werknemers permanent moeten worden bijgeschoold.

Daarom heeft zij eerst het EUROTECNET-programma en later het FORCE-programma gelanceerd (die ondertussen beleidsmatig werden samengevoegd).

Beide programma's, het eerstgenoemde als een methodologisch 'labo', het tweede als uittester, hebben goed werk verricht in het verlenen van bijstand aan het concipiëren, ontwikkelen en overdragen van systemen voor de detectie van kwalificatie-behoefte en van opleidingssystemen. Niettemin blijft het impact nog beperkt o.w.v. de bescheiden budgetten.

Deze aanzet zal binnenkort worden versterkt vanuit het Europees Sociaal Fonds, met name onder de nieuwe doelstelling 4.

Uit hoofde van deze doelstellingen zal het E.S.F. acties steunen die het werknemers die dreigen werkloos te worden, gemakkelijker moeten maken zich aan te passen aan de veranderingen in de produktiestelsels en/of werkorganisatiestructuren.

Naast opleidings- en counselingacties wordt in doelstelling 4 veel aandacht geschonken aan structuren om de bestaande en toekomstige kwalificatiebehoefte te detecteren: welke soort kwalificatie is nodig (wat moet iemand kennen) om een bepaalde functie uit te oefenen, nu en straks. Dit betreft dus het jobprofiel.

Het probleem zit echter bij de aanbodzijde. Momenteel beschikt men niet over een instrument om, naast het diploma (dat de initiële beroepsopleiding bekroont), ook werkervaring in een bepaald vak gedurende x aantal jaren mee aan boord te nemen en zodoende de reële kwalificatie van een werknemer te meten en te certifiëren.

Een goede appreciatie van ervaring en voortgezette beroepsopleiding wordt hoe langer hoe noodzakelijker. 'Life Long learnig' is meer dan ooit de boodschap.

Indien een dergelijk instrument op grote schaal kon worden ontwikkeld, zouden vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter met elkaar in overeenstemming worden gebracht, omdat dan veel verborgen kennis en vaardigheden in de arbeidsbemiddeling zouden terecht komen. Hierdoor zouden zowel de werkloosheid als de knelpuntvacatures naar beneden gehaald worden.

Als dit instrument bovendien zou worden uitgebreid naar een typologie van de kwalificaties voor diverse beroepen in de lid-staten (eenzelfde beroep bij naam dekt vaak een verschillende inhoud en kwalificatiebehoefte), zou tevens de mobiliteit van werknemers, vnl. in grensregio's, aanzienlijk kunnen worden verhoogd.

Op die manier worden zowel de belangen behartigd van de werkgevers, die beter zicht krijgen op het beschikbare potentieel aan menselijk kapitaal als van de werknemers, die zich beter bewust worden van hun waarde op de arbeidsmarkt en van de mate waarin zij zich nog moeten bijschaven.

Het is dan ook duidelijk dat bij de ontwikkeling van een dergelijk instrument werkgevers en werknemers net zoals bij het uitstippelen van het bedrijfsopleidingsbeleid, een wezenlijke rol te vervullen hebben.

Tot slot wil ik beklemtonen dat de beroepsopleiding kan worden ingedeeld in drie categorieën:

- de initiële beroepsopleiding, die er op gericht is jonge mensen zo breed mogelijk te vormen. In eerste instantie is het direct bruikbare voor de arbeidsmarkt ondergeschikt aan de algemene persoonlijkheidsvorming;

- de voortgezette beroepsopleiding, die voortbouwt op de schoolse vorming en op de initiële beroepsopleiding en gericht is op het bijbrengen van kennis en vaardigheden, die direct aansluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt;

- voortdurende beroepsopleiding van werknemers 'on-the-job'.

Deze laatste twee zullen in de komende jaren nog in belang toenemen. Meer dan 80% van de arbeidskrachten in de EG van het jaar 2.000 behoren reeds tot de beroepsactieve bevolking.

Hoe langer hoe meer moeten deze opleidingen gericht zijn op het bijbrengen van systemen waarbij de werknemer leert zelfstandig te handelen, wanneer hij geconfronteerd wordt, met bepaalde problemen en die hem snel inzetbaar maken in nieuwe functies.

Deze trend is duidelijk waarneembaar in bedrijfsorganisatievormen die niet langer volgens het traditionele tayloristische model functioneren, maar veel 'horizontaler' zijn. In deze 'human centered'-produktiestelsels draagt de werknemer in team-verband de verantwoordelijkheid voor het eindprodukt, inclusief de kwaliteitszorg.

In dergelijke organisatiestructuren is er meer ruimte voor een pro-actief bedrijfsopleidingsbeleid, d.w.z. dat bij de opleidingen wordt geanticipeerd op de veranderingen in de produktiestelsels.

Een pro-actief beleid in de ruime betekenis, gaat uit van de idee dat aan de werknemer een centrale rol moet worden toebedeeld bij de beslissingen produktiestelsels te automatiseren. Men probeert daarbij rekening te houden met de specifieke eigenschappen van de mens in vergelijking met die van de machines en de technologie en poogt de bestaande kwalificaties van de werknemers maximaal te benutten.

Niettemin blijkt uit de praktijk dat de bedrijfsopleidingen nog in grote mate re-actief zijn, dus reageren op de veranderingen die zich in het bedrijf voordoen.

Wellicht is er ook op dit terrein nog heel wat werk te verrichten door de sociale partners, in een bekommernis om de behoeften van de onderneming maximaal te verzoenen met deze van de werknemers.

Ik dank u.

Jorge Stecher Navarra

Vice Presidente del Comité Económico y Social en el Parlamento Europeo

Señor Presidente del Parlamento Europeo, Señores Comisarios, Señoras, Señores.

En primer lugar deseo agradecer al Profesor Antonio Ruberti, Vice Presidente de la Comisión de la Unión Europea, por haberme invitado a presidir esta mesa redonda sobre "Europa de las Competencias".

En segundo lugar deseo expresar la satisfacción que el Comité Económico y Social siente por colaborar con el Parlamento Europeo, la Presidencia belga y el Consejo en la realización de este primer Forum europeo de la formación profesional. En realidad no se trata de una colaboración esporádica, ya que nuestro Comité viene colaborando eficazmente con el Consejo de la Unión Europea con sus frecuentes Dictámenes sobre la importancia de la formación profesional.

Parece evidente que en estos momentos se impone una reflexión sobre el papel de los recursos humanos y particularmente de la formación para completar la dimensión social de la Unión y reforzar la Europa de los ciudadanos. El funcionamiento del Mercado Interior y sobre todo la nueva etapa que se inicia con la Unión Europea, significan la total libertad de los ciudadanos para circular por los países miembros con el fin de educarse, mejorar su formación y trabajar. Pero Europa se resiente hoy de unas mutaciones estructurales que la hacen enfrentarse a una crisis severa. Esas mutaciones representan la busca de un más alto nivel de empleo dentro de la necesidad de permanecer competitivos en los mercados mundiales. Dos grandes desafíos que debemos encarar.

Un mayor crecimiento, una mayor creación de empleo, una mayor competitividad, una mayor cohesión, un mayor desarrollo de la ciudadanía europea, son objetivos a alcanzar y para ello serán necesarias apropiadas cualificaciones sociales y profesionales. Tenemos que marchar hacia una profunda revolución de los sistemas educativos y formativos y el Tratado de Maastricht, que ha entrado en vigor hace solo ocho días, confirma y enfatiza la importancia de la formación profesional, indicando las líneas de acción para dar un nuevo impulso a esa formación.

Pero para mejorar al máximo sus capacidades, Europa tiene que recurrir cada vez más a la formación profesional de alto nivel. La crisis económica es un revulsivo que exige drásticos cambios. Hay que plantearse la gestión de esos cambios. Vamos hacia una nueva sociedad. ¿Hasta que punto los altos directivos están preparados ante ese cambio de la sociedad?. Se impone la formación continua, el aprendizaje permanente que permita conocer las innovaciones que constantemente aparecen en nuestro entorno. Los directivos de las empresas, grandes y pequeñas, tienen que conocer la evolución de la economía mundial, las nuevas oportunidades que ofrece el Mercado Interior, la globalización de las actividades económicas, la revolución de los sistemas y métodos de gestión, para ser capaces de poder dirigir mejor las empresas por el difícil camino de la competencia y del crecimiento. Este es el mensaje que quisiera transmitirles.

Como dice mi colega del Comité Económico y Social, la Señora Cassina, en un reciente Dictamen de la que fue ponente, "las capacidades profesionales de alto nivel tienen enorme valor estratégico para el proceso de la integración comunitaria, ayudan al desarrollo de la productividad y de la competitividad de las empresas, mejoran las condiciones de vida de los ciudadanos, aumentan las posibilidades de empleo y contribuyen a la cohesión económica y social, así como al equilibrio de las condiciones globales en las regiones de la Comunidad".

No se trata solo de proporcionar a los ciudadanos conocimientos básicos indispensables como la educación primaria y secundaria y quizás los rudimentos de un segundo idioma. Se trata también de darles una formación profesional que, además, tiene que llegar a los más altos niveles. Yo diría que además de formar a los soldados y a los sargentos hay que cuidar de la preparación y actualización profesional de los coroneles y los generales e las empresas. La evolución y globalización de la economía exige que los empresarios responsables de la gestión, posean un alto nivel de formación y que esta sea continua. Los niveles de empleo dependen en buena parte de la capacidad creativa de los directivos de empresa que saben realizar una buena gestión. En la mente de todos están las fuertes reducciones de plantillas debidas a la mala gestión de empresas públicas o privadas. Para completar y actualizar la preparación de los directivos, sabemos que existen prestigiosos institutos de pos-graduación como, por ejemplo, la London Business School, la Bocconi de Milán, el IESE de Barcelona o el INSEAD de Fontainebleau? Ya en el siglo XIII se codeaban estudiantes, sabios y doctores, en los grandes centros universitarios de prestigio de aquella época como Bologna, Paris, Salamanca o Heidelberg.

Conozco concretamente el INSEAD, porque soy miembro de su Consejo Internacional. Se trata de un instituto fundado hace casi 35 años, a la sombra del Tratado de Roma, que sigue la línea del más claro espíritu europeísta. Entidad privada, sin ánimo de lucro, tiene como misión formar a los directivos de la nueva Europa tanto a través de su programa MBA para graduados procedentes de todos los países de la Unión Europea, como a través de los programas de formación continua para ejecutivos de empresas europeas que necesitan mantenerse al día con las más modernas técnicas de la gestión empresarial. Son esos los directivos que serán capaces de crear nuevas oportunidades, nuevos puestos de trabajo y que tendrán que mejorar la competitividad de nuestras empresas. Por ello creo que el Consejo y la Comisión deben alentar y apoyar este tipo de instituciones.

El Forum que hoy comienza va a dar a los actores y responsables de la formación profesional la ocasión de cambiar impresiones y reflexionar sobre la formación como manantial de nuestra riqueza y de nuestro desarrollo y, en esta Mesa Redonda de "Europa de la Competencias", contamos que la presencia de personalidades del más alto nivel, especializadas en la formación profesional, además de representantes cualificados de agentes económicos y sociales que, en definitiva, son los que animan y dan vida al desarrollo de nuestros países.

Son ellos, por orden de intervención: el Profesor Luc Soete, Director del Instituto de Maastricht de Investigación Económica, Innovación y Tecnología, el Profesor Cristidis de la Universidad de Salónica, el señor Joao Proença de la Confederación Europea de Sindicatos, el señor Ulrich Gruber de la Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa, el señor Donald Sands del Centro Europeo de la Empresa Pública y, finalmente, el Señor Hywel Ceri Jones, creador y director de la "task-force" sobre Recursos Humanos, Educación, Formación y Juventud de la Comisión.

A ellos iré dando la palabra, para posteriormente abrir un amplio debate con los cualificados asistentes este Forum.

Professor Luc Soete

Director, Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology (MERIT)

Ladies and gentlemen,

The challenge which is posed to this conference as much as to the business, education and academic community with respect to vocational training and education comes today from three different angles. Let me briefly put them to you as issues for debate which I hope some of my colleagues will pick up later.

First, the challenge put by the trainee himself: why invest more in education and training? What he/she notices today is that unemployment even in the highest skills is rising dramatically. To give you a striking example: there are at the moment in France 2000 computer specialists unemployed. In other words training or "accumulating" human capital does no longer give an automatic ticket to the labour market or to a job. This is of course a feature of the nature of the present recession and by many ways one should view it as a temporary expression of a cyclical downturn. Surely he or she will have to wait a couple of years when growth comes back and will then find a job. The second critique which is emerging in the present debate is coming from the economics profession and in particular from the macro-economists. Those economists are highlighting that from a macro-economic point of view what is needed for "full" employment at the moment is downwards, low wage, low skill adjustment. Particularly if one wishes to increase the labour market participation of those 35 million in the OECD, in the EC possibly 20 million unemployed. Surely it are not the jobs in the high skilled, high trained area which will create job opportunities for those long term and low skill unemployed but it are only jobs in the low skill area which can do so in the short term. In other words, the focus should be on reducing labour market rigidities and downward wage flexibility, not on education and training. The third challenge is with respect to the education system itself. To put it bluntly: it is the massive inefficiency of a system which produces 20 to 25% "failure" every year. If education were a firm surely there would long have been a quality circle installed by the manager to improve upon the quality of the "production system".

Let me highlight these three challenges and try to argue why we really need a quite dramatic change in this area to give it a new theoretical foundation.

The first argument acknowledges that while there are many cyclical aspects of the present recession there are also many structural features. Those structural features find expression in the fact that within particular occupations one will find an enormous diversity of employment opportunities: one may find e.g. lawyers who earn a minimum wage as much as lawyers who earn a million a year. In other words the skills acquired and ensuing occupational positions are no longer necessarily justifying the individual investments in education and in training. In other words the concept used in economics but also in policy in this area of individualised "human capital" is no longer relevant. Because human capital and the identification with it of a particular capital which has been accumulated over all those past years and which then "earns" a rate of return to the individual who invested his time is as such becoming increasingly made obsolete by the dramatic changes in terms of the continuous need for retraining and new skills and the implicit continuous erosion of human capital. I would say that what is needed in this area is a new theory, a new vision which puts at the core no longer the creation of a particular amount of fixed human capital over a given period funded by governments but one that goes back into the acquisition of what I would call "learning capacity". Learning capacity which as was emphasized already in the previous policy debate must start from the idea that what in the end is crucial in terms of the world of tomorrow both for work and for outside work activities is the way in which individuals acquire a capacity to continuously learn new things. That capacity means that the focus of any kind of educational system has to go back to what are the crucial features of learning. I emphasize this -- and jumping to the third point of the low efficiency of the educational system itself -- because one can really argue that the educational system has been based so far on a particular vision of educating people whereby basic education for all was the central message. A system though which arguably has a production function which is about 150 years old, extremely labour intensive, with very little capital equipment and an organisation which is probably the last bastion of Taylorism (hierarchical organisation structure, extreme specialisation in disciplines, etc.) If we go into a learning system we are practically by definition questioning any kind of organisation which is based on those principles. We have to go back into accepting that probably the most important aspects of learning start before school age: learning to walk, learning to speak, learning to interact with ones' parents; and that probably the least important aspects of learning, because they are already pretty well determined, locked-in so to say, are occurring within higher education. And that within schools we are looking only at learning within a very specific time framework of hours on schools banks. In other words, I would be arguing

that we need to go back to a view, a vision in which learning is accepted as the motor, the engine of an individual capacity to respond to new learning challenges throughout one's whole life. Learning starts thus from birth (possibly even before but I won't go in these sort of philosophical discussions) and more or less finishes at death. The whole art of education is in this life long learning process to keep as long as possible options open. The probability that I would become an economist when I was born was probably identical to the probability that I would become a professional football player or musician. But at the moment the probability that I would become a famous football player is nihil. So in other words life is nothing else than a continuously fore-closing down of learning options. Learning in and outside schools should focus on this need to keep continuously options open. Why I am stressing this point is because of what we have heard already this afternoon from the policy makers: new technologies, various other aspects of structural changes, and/or adjustment will mean that education can no longer consist of a fixed time pattern of a particular youth cohort which gives some guaranteed human capital on which the individual gets his/her rate of return for the rest of his/her life. It will have to become a much more dynamic and continuously changing process.

Let me finish then by focusing on the second point, the macro-economic challenge: the need for increasing the employment intensity of Europe's growth or in other words the need for downward wage and skill adjustments so as to increase the labour market participation of long-term unemployed and those excluded from the labour force. The challenge to education and training is here formidable, but it is a challenge which has to be addressed by admitting that while such adjustments will give some short term possibilities for employment creation in some areas of low skill and low wage, -- the so-called hamburger-economy --, there is the danger that in the long term such low wage, low skill adjustment will "spill-over" to other sectors in the open economy "tradeable" area. There is no reason why downward low wage adjustment would limit itself just to the hamburger or other personal care sectors which are basically immune from international competition. The argument to opt-out of social legislation in an increasing number of other sectors which are subject to trade and competitive international pressure will rise and before you know it you will move into the sweatshops in textiles, clothing and other areas where de facto Europe no longer has any comparative advantage. As such this appears to me at least as the quick but to some extent dirty solution back to full employment. It is the solution by which one simply adjusts downwards wages so as to achieve the equilibrium full employment wage, and adjust downwards in terms of the skill and educational level of the overall population. There is no reason why by doing so one would in the long term not move to some sort of lateral division of labour by which each country is indeed producing everything from very low wage commodities to very high wage and high skill services. One could say: the import back of absolute poverty and underdevelopment. Learning, investment in education and training even in a recession, particularly in a recession, is the essential condition for a long term return to full employment.

Professor Theodoros Christidis
Thessalonika University

Ladies and gentlemen,

From the mid-70s on the authorities in the developed countries have become increasingly aware of the complexity of the relationship between technological change and development of human resources. Changes in products, in technology, in work procedures and organisations require a variety of differentiated and interlinked skills. There is an urgent need for so-called hybrid qualifications consisting of combinations of cross-occupational skills.

The balance between supply and demand in the labour market often determines developments and adaptations in the domain of vocational training and the required skills. Hence, until the early 70s the emphasis was on demand for skilled personnel coached to do a specific job. This era is now bygone and unemployment - especially amongst young people - is worryingly high. When we ask firms about the characteristics they would like the workforce to have they respond unhesitatingly that they want specialised skills but also flexible response to unforeseen crises, they want the worker to understand what he is doing, to know why and not only how, and to have a grasp of the firm's global activities, to be able to communicate and to understand his environment and many other things.

Basically then, what is required is vocational training on a wider and reformed basis, with a view to developing workers' skills.

Unemployment started to grow in the mid-70s and the trend is still ominously upwards. A variety of measures have been proposed to combat it. The focus throughout is on enhancing skills and on the provision of specialised training for occupations which will be in demand in the information-oriented society of the future.

The problems that arise in the context of training and employment usually take on one of the following four forms:

- the labour market cannot absorb all jobseekers. Young people and in particular new entrants to the labour market find the going very hard;
- problems connected with differences between skills offered and skills sought on the labour market;
- allocation problems, regarding the numerical and qualitative differences in the available jobs. Young people are most affected, especially the least skilled. The end result is often exclusion from the labour market;
- finally, problems due to the mismatch between the supply of qualifications provided by the training system and actual demand. We can distinguish between two types of mismatch - mismatch concerning the content and mismatch concerning the type of training.

The problems are particularly urgent now that political, economic and social structures will have to be reformed with a view to effecting the unavoidable changes resulting from the Maastricht Treaty. The new political and economic agenda will be fully implemented only if the necessary skills are available. In post-industrial societies non-material investments such as training are now more important than investment in physical capital. Grey matter is the real capital of the future. Services account for 60% to 65% of the labour force, but the sector which is growing most rapidly is that of communication and distribution of information and knowledge.

Our societies may be characterised as education-driven, because day in day out a large proportion of the population are either teaching or being taught or are indeed teaching themselves. However, occupations and needs are changing at an increasingly rapid pace and the question "what occupational and other knowledge should workers have" is always relevant and by no means easy to answer. Every day we face big questions concerning the proper direction of training policy. Are we best advised to create a system which will prioritise short-term demand in order to achieve a temporary balance? Or might it be better to set more long-term goals with the focus on innovation, thus contributing to developing specialised skills which are not immediately marketable, but prepare the ground for smooth and rapid development based on a properly designed human infrastructure? After all, training policy must not be a form of muddling through but must be based on wider and target-oriented planning.

This planning must in turn be supported by well-organised structures capable of cooperation and mutual understanding.

The key parameters of these structures may be defined as follows: bottom-up development of a flexible system for formal and informal provision of occupational skills. These are a functional prerequisite. A capital investment system based on cost-benefit analysis. An information flow system to manage the medium-term and long-term demand for labour. Cooperation between the social partners, because anthropocentric models of production are proliferating. Hence firms need participation and involvement of the workforce. A medium-term economic development plan for the Member States of the Community, setting out guidelines and focussing on future potential, namely competitiveness. A development framework for business activity based on local and regional potential and economies. A functional plan to enhance worker mobility and, finally, links between the world of training and that of work.

In a modern polycentric and participatory society in which the regions are becoming the focus of interest, vocational training should play a key role in development. National and European structures should meet the following specific requirements. The declining significance of large distances, small and flexible plans - these are now predominant everywhere: in each sector, at company level, in the market generally. We need a renaissance of the European archipelago, characterised by traditional sectors, new sectors, company activity, innovation, financial robustness and runaway growth of technology. We must overcome the problems of marginal groups - young people, women, minorities. We must look on people and groups, wherever they are, as the basic units for planning interventions. We need qualitative harmonisation of training procedures, a link between qualitative procedures and innovatory initiatives at regional level, the use of well-designed and customised programmes, bearing in mind needs, available time, current and future ambitions, the use of innovatory teaching methods, the opening of educational units at all levels to all citizens, the employment of all types of instructors from full-time staff to part-timers, from teachers who have theoretical training to those immersed in practice. Finally, use of multi-media at central regional level, accessible to all trainees.

Hence the structures of the training systems will be flexible and responsive and sufficiently in tune with specialised needs of individuals, groups of firms and regions. Bearing in mind that more are leaving the labour market than are entering it, there will inevitably be an increase in the demand for better qualified workers with a wide range of technical skills. It is vital to increase the quantity and quality of training.

In this context the Community plays a decisive role. The Community is a forum for discussion and debate, where we can all find solutions to our common problems. With the help of the institutions and our own experience, the new Community policy based on Article 127 of the Treaty on European Union will hopefully become the springboard for future social and economic health and the creation of a dynamic workforce at national and European level.

João Proença
Confederação Europeia de Sindicatos

Em primeiro lugar, em nome da Confederação Europeia de Sindicatos, gostaria de felicitar a Comissão Europeia por esta iniciativa e por ter associado os parceiros sociais à sua organização.

Num momento em que se discute o Crescimento, a Competitividade e o Emprego é importante juntar os principais responsáveis europeus pela formação dos recursos humanos para discutirem os meios de vencer a aposta das qualificações.

O progresso da Europa, a competitividade das suas empresas foi e é, em primeiro lugar, devido à qualidade dos seus recursos humanos, aos seus conhecimentos, competências, saber fazer, capacidade de adaptação.

Apesar do desenvolvimento dos sistemas de educação e formação europeus, a rápida evolução tecnológica e a competição da economia a nível mundial tornaram claras, quer as carências de qualificações a nível das formações mais avançadas, quer, para a generalidade dos trabalhadores, as dificuldades em acompanhar as inovações dos produtos e dos processos.

Abordarei quatro questões: o desemprego, o desenvolvimento tecnológico, a gestão previsional do emprego e o papel da Comunidade Europeia.

Em primeiro lugar o desemprego e o brutal desperdício de recursos humanos e de qualificações, quando consideramos os actuais 20 milhões de desempregados na Europa.

E o desemprego abrange todos os trabalhadores, incluindo os qualificados e os quadros superiores, atingidos em número crescente.

Mas abrange sobretudo os trabalhadores com poucas ou nenhuma qualificações, cujas dificuldades de integração no mercado de trabalho são cada vez maiores.

É necessária uma política de crescimento e emprego que permita inverter a situação e diminuir rapidamente o número de desempregados.

São necessárias políticas estruturais para responder ao problema estrutural e não apenas conjuntural que é hoje o desemprego e, nessas políticas estão na primeira linha o desenvolvimento da educação, da formação e da investigação e desenvolvimento.

É ainda urgente a formação profissional dos desempregados, em particular dos de longa duração. A responsabilidade desta formação compete basicamente aos Estados nacionais, sem prejuízo das responsabilidades dos indivíduos e de outras entidades, nomeadamente as Comunitárias.

Essa formação não pode ser confundida com emprego, mas sim como uma via privilegiada para obter um novo posto de trabalho, que exige acções prolongadas de qualificação ou requalificação e de certificação das qualificações formais ou informais e não apenas meras operações que sirvam para mascarar as estatísticas de desemprego.

Em segundo lugar o desenvolvimento tecnológico.

É de todos conhecida a aceleração na evolução tecnológica, que leva a prever que a maior parte das tecnologias que serão utilizadas daqui a dez anos ainda hoje não existem. Tendo em conta a renovação normal dos efectivos,

tal significa que cerca de 80% dos actuais trabalhadores ainda estarão nessa altura nas empresas e serão responsáveis pela aplicação dessas tecnologias.

Perante a rápida obsolescência de conhecimentos e o facto de a Europa se confrontar ainda negativamente com o factor demográfico, é fundamental desenvolver a formação ao longo da vida activa, promovendo assim a adaptabilidade da empresa, a mobilidade intrinseca e a motivação.

O exemplo japonês deve servir de reflexão. Não só um trabalhador ao entrar na empresa dispõe de uma formação inicial, como a mesma se desenvolve ao longo de toda a vida profissional. A política da flexibilidade e da precariedade de trabalho, opõe-se a uma política de estabilidade e formação, promotora da mobilidade.

na formação contínua existem pontos particularmente importantes para os sindicatos:

- O reconhecimento do direito à formação para todos os trabalhadores, evitando a desqualificação, que atinge sobretudo os menos qualificados, normalmente os mais idosos;

- A existência de planos anuais e plurianuais de formação nas empresas, objecto de informação, consulta e mesmo negociação com as organizações sindicais;

- A certificação das qualificações obtidas, mesmo que de carácter informal ou em módulos de curta duração, e o necessário envolvimento dos sindicatos de modo a promover o reconhecimento das qualificações e a sua transferibilidade.

E aqui queremos destacar a proposta da CES, de que, em cada ano, 2 a 2,5% da força de trabalho, correspondente às novas entradas no mercado de trabalho, sejam integrados nos programas de educação e formação.

A formação contínua, como direito de todos os trabalhadores, deve ter em conta não só as necessidades das empresas, como também ser reconhecida como um direito do indivíduo no quadro do desenvolvimento da sua carreira.

Também os sistemas de educação e formação inicial deverão estar aptos a responder a este desafio. De uma educação que prepare o indivíduo para toda a vida profissional passamos a uma preparação para a formação permanente ao longo da vida activa.

As novas tecnologias geram novas formas de organização de trabalho, que privilegiam a capacidade de iniciativa, de adaptação, de autonomia e de trabalho em grupo. As formas escolares mais tradicionais são incapazes de ajudar a forjar pelo menos algumas destas capacidades.

Por outro lado as empresas sentem novamente a necessidade do saber fazer e dos conhecimentos, mesmo em profissões tradicionais, que a automatização não tornou obsoletas.

Por isso se exige do sistema de educação uma formação de banda larga, que permita responder às necessidades e aspirações do trabalhador enquanto cidadão e também ao desafio da formação contínua

Do mesmo modo é necessário que o sistema de educação e formação garanta aos jovens uma qualificação inicial associada a uma preparação científico-tecnológica.

Para tal a CES vem propondo a necessidade de garantir aos jovens, pelo menos dois anos de formação inicial qualificada, antes da integração na vida activa.

Tenhamos especial atenção aos números: na Comunidade, no escalão dos 16 aos 25 anos, estima-se que 7,5 a 10%, ou seja 4 a 5 milhões, não têm qualquer qualificação profissional, ou não completaram mesmo a escolaridade obrigatória.

É este um grupo de especial risco em termos de desemprego - a probabilidade de obter um posto de trabalho é 4 vezes inferior aos restantes jovens com a mesma idade.

Para esta formação inicial poderá contribuir decisivamente uma melhor integração entre o meio escolar e a empresa para o desenvolvimento da formação em alternância e da aprendizagem, com obtenção de qualificações de qualidade reconhecida.

Do mesmo modo, quer a nível do sistema educativo, quer na formação inicial, deverá ser dada uma atenção particular à igualdade de oportunidades homem/mulher, promovendo a orientação das mulheres para formações com maior conteúdo científico e técnico, para as quais se verificam melhores oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

São de registar carências especiais de qualificações a nível superior, como os seguintes números deixam prever:

- Nos EUA e Japão frequentam a Universidade 26% dos jovens, no respectivo escalão etário, na Europa são apenas 15%;

- 95% dos japoneses com idade até aos 18 anos frequentam o ensino a tempo inteiro, na Europa estima-se que são menos de 50%.

Como conclui a OCDE a formação de competências altamente qualificadas é um factor crítico na produção e na competitividade das economias e das empresas.

Numa política de educação e formação deve merecer especial cuidado a coordenação das políticas de formação inicial e contínua; estabelecer e reforçar as passagens entre a vida profissional e o ensino superior; desenvolver a avaliação e a qualidade do ensino.

Em conclusão, podemos dizer, como refere o IRDAC - Comité Consultivo para a Investigação e Desenvolvimento Industrial - que é vital a relação entre a educação, a formação e a competitividade industrial.

Ou, como refere a Mesa Redonda dos Industriais Europeus, dizer que a educação é um factor estratégico para a competitividade.

Em terceiro lugar, a falta de adequação entre a oferta e as necessidades de qualificações.

A educação e a formação devem ter em conta as necessidades das empresas, da economia e da sociedade. Sem uma dependência excessiva da educação face ao emprego, é cada vez mais urgente uma gestão previsional do mercado de trabalho. Só assim se poderá evitar um desajustamento que conduz ao desemprego.

Do mesmo modo haverá que evitar uma desqualificação nos recrutamentos. Com efeito, as empresas, sobretudo as pequenas e médias, têm dificuldade em definir as suas necessidades e por isso, na fase de recrutamento, recorrem a uma super-qualificação, o que origina um grande desfazamento entre as exigências do posto de trabalho, as habilitações académicas e as aspirações dos trabalhadores.

A gestão previsional deversá ultrapassar uma fase de simples inquérito às principais empresas, não tendo em conta as pequenas e médias, parte importante do sector de serviços e os novos produtos e serviços emergentes.

No quadro da empresa e do sector, a evolução tecnológica impõe a necessidade de uma negociação para assegurar uma resposta eficaz aos problemas de gestão de efectivos, de formação e de qualificação, de organização e de evolução dos postos de trabalho.

Também os serviços de emprego deverão ser capazes de desenvolver uma acção muito diferente da actual, abrangendo, por exemplo, a definição de planos de formação, antecipação das reestruturações ou mutações profundas nas empresas e apoio à reintegração dos desempregados no mercado de trabalho.

Podemos concluir pela necessidade de melhores instrumentos previsionais do mercado de trabalho, a fim que as necessidades de formação, reconversão, criação de empregos e mobilidade possam ser antecipados aos níveis da empresa, sector, região, nacional e comunitário.

Como quarta questão o papel da Comunidade.

Um espaço europeu de qualificações implica a mobilidade dos trabalhadores, exigindo o reconhecimento das qualificações no espaço comunitário, o conhecimento das oportunidades de emprego, os incentivos à mobilidade geográfica, o intercambio dos trabalhadores em geral, estudantes e docentes em particular.

No reconhecimento das qualificações muito há a fazer. É necessário avançar, ultrapassando a dimensão nacional das certificações. A CES apresentou oportunamente as suas propostas nesta matéria. Esperamos que este Forum contribua para resolver as indefinições.

O Tratado da União Europeia atribui à Comunidade responsabilidades muito mais importantes nas áreas da educação e da formação. Os Memorandos sobre a Formação Profissional, Ensino Superior e Ensino à Distância lançam bases para esse reforço da acção comunitária.

Com respeito pela subsidiariedade, são necessárias novas políticas envolvendo mais meios financeiros e, sobretudo, uma maior coerência na actuação, ultrapassando a dimensão da Task Force e DG.V.

As políticas de investigação e desenvolvimento, telecomunicações e tecnologias da informação, de desenvolvimento regional ou das pescas, devem ter em conta a dimensão social e, em particular, o papel da educação e da formação.

E por isso, esperamos que a acção que vem sendo desenvolvida pela Task Force, com maior integração dos programas, possa ser prosseguida, utilizando meios diversos de intervenção, incluindo as verbas do Fundo Social Europeu para acção a nível comunitário e o CEDEFOP.

Do mesmo modo, tendo em conta a estratégia de crescimento, competitividade e emprego, deverá ser levado à prática o parecer comum dos parceiros sociais em fase de conclusão no diálogo social europeu

A nível europeu, deverão ainda ser especialmente apoiados os professores e os formadores. Uma educação e formação de qualidade tem que ser feita com profissionais preparados e motivados, o que exige uma acção comunitária que complemente a acção nacional e dê à formação a necessária dimensão europeia.

A Europa das qualificações, que todos apoiamos, exige esforços concertados das empresas, dos trabalhadores, dos governos e da Comunidade.

E sendo a formação um espaço privilegiado do diálogo social, seria importante que o acesso à formação contínua pudesse ser objecto de negociação a nível europeu, no quadro dos artigos 3º e 4º do Acordo anexo ao Protocolo sobre a política social do Tratado de União Europeia. A Confederação Europeia de Sindicatos há muito que se mostrou disponível e preparada para encetar tal negociação.

Ulrich Gruber

Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe

Je crois qu'un consensus existe au niveau national et européen pour dire que la formation professionnelle doit se voir accorder une grande importance. Son rôle est un rôle clé au niveau européen. C'est le cas pour la maîtrise des mutations structurelles, c'est le cas également pour la maîtrise du chômage et pour la réalisation des objectifs et des défis. C'est le cas aussi pour la création des conditions futures de vie de l'individu. C'est une condition pour assurer l'existence des personnes et des entreprises et de leur compétitivité dans un marché unique.

Monsieur le Professeur Soete nous a dit qu'en ce moment, malheureusement, il y a beaucoup de jeunes qualifiés qui, pourtant, ne trouvent pas d'emploi, qui n'ont pas un ticket d'accès au marché du travail. Il ne faut pas cependant pour autant tirer la conclusion inverse de manière hâtive, parce qu'il n'y aura certainement pas de ticket d'accès sans formation. Et je crois qu'il n'y a pas d'alternative à cette exigence. Il faut qu'une formation soit garantie au plus grand nombre.

Les milieux économiques saluent l'initiative des Communautés européennes qui ont organisé ce Forum de la formation en réunissant une gamme très large d'experts et de spécialistes qui vont échanger des idées et des expériences et qui vont discuter et faire des propositions.

Nous voyons l'importance de ce Forum comme suit : c'est un point de rencontre pour les praticiens et pour les théoriciens de la formation professionnelle; c'est l'occasion d'échanger des idées, des expériences entre groupes différents. Mais il ne s'agit pas d'une procédure de consultation formelle de la Commission ou du Parlement ! Cela ne se substitue pas à cette procédure. Aussi, au nom de l'UNICE, je voudrais remercier et féliciter les organisateurs, la Commission, la Présidence belge ainsi que les autres organisateurs d'avoir permis cette expérience assez inhabituelle dans ce cadre.

Je crois que le déroulement des travaux au cours des jours à venir nous dira si et avec quelle fréquence et quelle priorité de telles manifestations doivent pouvoir se répéter à l'avenir.

Après l'entrée en vigueur du Traité de Maastricht, on voit que dans la politique de la formation en Europe, une nouvelle orientation est nécessaire. Le Traité de l'Union reprend dans son article 127, la formation professionnelle dans le catalogue des activités communautaires. D'après cet article, la Communauté doit contribuer à la qualité de la formation professionnelle, mais en même temps on décrit les cinq champs de compétence de la Communauté à cet égard; on les définit clairement et on les limite aussi. Cela signifie, en d'autres termes, qu'aucun gouvernement, aucune génération d'employeurs, ni aucun syndicat ne peut échapper à ses responsabilités à cet égard.

Je crois qu'un rapprochement et une organisation des systèmes de formation des différents Etats membres est exclu. D'autre part, on parle également dans le Traité de Maastricht, du principe de subsidiarité et des limites de l'action communautaire. C'est-à-dire que la Communauté ne peut agir dans le domaine de la formation professionnelle que dans la mesure où ses objectifs ne peuvent pas être atteints dans le cadre national. C'est ainsi que les milieux économiques vont devoir participer à des activités communautaires en se concentrant sur la formulation d'objectifs communs qui doivent se réaliser dans le cadre de systèmes différenciés.

L'organisation et la promotion d'un système d'échanges d'informations et d'expériences pour obtenir une plus grande transparence est un des objectifs. Je crois que vous connaissez l'importance de l'activité communautaire en la matière, je ne vais pas la répéter mais pour conclure je voulais vous livrer encore quelques réflexions qui portent également en partie sur les interventions de mes collègues.

Nous avons — et ici je parle mon d'expérience professionnelle, puisque je m'occupe de formation continue professionnelle dans une grande entreprise — plus de cinq mille jeunes gens en apprentissage ou en qualification permanente. Ce sont des collaborateurs à tous les niveaux. Et dans les 50.000 personnes qui travaillent dans la maison mère, il y a à peu près un tiers de ces personnes qui, par an, participent à des mesures de formation à tous les niveaux. Vous comprendrez donc qu'on exige une qualification pour tous dans l'entreprise. Nous ne pouvons pas renoncer à cela: on ne peut pas ne qualifier que certains groupes professionnels.

Il est clair également, après ce qui a été dit et quand on connaît les exigences en la matière, qu'il n'y a pas pour chaque employé ou pour chaque travailleur des conditions de formation qui soient les mêmes et qui soient d'une longueur égale: elles doivent être adaptées aux postes de travail et aux tâches demandées.

Autre remarque: dans toutes les réflexions qui sont faites sur la formation professionnelle, il ne faut jamais oublier — et c'est quelque chose qu'on n'a pas encore dit jusqu'à présent je crois —, que la formation professionnelle doit mener à une certaine compétence en matière d'action, c'est-à-dire que celui qui est formé doit pouvoir appliquer ses connaissances, sa formation. Il ne suffit pas de savoir, d'accumuler du savoir: il faut en arriver à une application de ce dernier. Il faut qu'une compétence soit obtenue dans l'action. C'est cela qui est recherché et qui doit l'être en matière technique et en matière également de capacité personnelle.

Ici se pose la question de savoir comment réaliser cela au mieux. Je pense que ceci pourra se réaliser au mieux dans le cadre de structures scolaires, mais en contact étroit avec les entreprises et avec le monde économique en général. L'apprentissage au poste de travail, une fois qu'on a eu une formation de base, est quelque chose d'important et qui devrait gagner en importance. C'est pourquoi nous pensons que la collaboration entre les structures scolaires et les milieux économiques doit être améliorée là où elle n'existe pas encore.

Une autre question importante, c'est le besoin, la question de la demande. On a déjà dit que bien des entreprises se sont endormies devant ces développements. On ne peut pas exclure cela: il y a des exemples qui nous le montrent. Mais on peut également constater que partout où des planifications sont faites toujours dans l'ignorance de l'événement, là où des plans sont tirés à des niveaux très éthérés (au niveau gouvernemental ou autre), on voit que rien ne se passe non plus. Donc, je crois qu'il faut être proche de la demande et du besoin pour pouvoir y répondre de manière très adhérente. Je crois que ceci vaut également en matière de qualifications. Les qualifications les plus utiles sont celles qui se dirigent vers le développement nouveau, vers la question des coûts également que je voudrais aborder même si je risque fort de dépasser mon temps. Je crois que tous les rêves, toutes les visions que nous avons de l'Europe ne peuvent pas nous faire oublier la portée de cette question. Il faut qu'on sache qui est en mesure aussi de financer les programmes et d'en assurer financièrement le déroulement.

Une dernière idée: on parle de qualification-clé; on en parle dans le cadre de la compétence dans l'action, dans le cadre de la compétence sociale. Mais je crois que ces qualifications clés ne peuvent être dispensées que dans le cadre du poste de travail. Les qualifications clés ne sont pas quelque chose d'abstrait ou de théorique. mais quelque chose d'éminemment pratique. Je crois que la communication ne peut se faire que dans le concret, c'est pourquoi je voudrais recommander que dans toutes les discussions on tienne compte du fait que les qualifications clés doivent toujours être vues en liaison avec les travaux, les projets, les méthodes qui sont les plus adhérentes à la réalité.

Si nous réussissons à obtenir cela dans une certaine mesure, alors que crois que les entreprises pourront devenir des centres d'apprentissage. La société elle-même pourra devenir une société d'apprentissage, ce qui est, je crois, nécessaire si l'on veut mettre en place les conditions favorables à un apprentissage qui dure, justement, toute la vie.

Pour résumer : la formation professionnelle et la qualification ont pour l'individu, ainsi que pour la société, une grande valeur. C'est pourquoi nous demandons une formation pour tous, une formation de base pour tous, qu'elle dure un an, un an et demi ou deux ans, cela se décidera ailleurs. Mais la spécialisation doit intervenir après. Nous demandons également que les temps de formation ne soient pas trop longs, ni dans la formation professionnelle, ni au niveau de l'enseignement supérieur ou des universités. Nous demandons aussi un système permanent de formation et de formation permanente.

Monsieur Navarra a parlé des soldats et des généraux tout à l'heure ! Et bien je crois que dans les entreprises, nous n'avons pas que des soldats ou que des deuxièmes classes, nous avons également des officiers et des officiers supérieurs qu'ils nous faut tous qualifier.

Donald Sands
CEEP

Introduction

At a recent conference between the Social Partners, including CEEP (The European Centre of Enterprises with Public Participation), and representatives of the Commission led by President Delors and Commissioners Flynn and Ruberti, the meeting was reminded that Europe's share of world trade had dropped from 21% to 17% in just over 10 years. All parties to the meeting agreed that to redress this trend it was vital for the Workforce of Europe to be trained to the highest possible standard to regain competitive edge.

Effective training for our workforce is a critical factor to European success in the international marketplace.

In manufacturing industry similar technology and machines are available worldwide. Market share and improved economic performance will go to those who can organise the use of these machines most effectively. This points to the need for increased attention on systematic training, personal development and to the needs of work organisation.

The further development of quality training delivery is required by employers and training providers, along with systematic measurement of achievements. This quality approach requires focus not only on inputs like curricula, trainers' skills and training methods but also increased attention to the outcomes of training. Outcomes must be relevant to identified needs.

Measuring the impact of training outcomes is a very complex task. Determining the return on investment in training is very difficult with the need to evaluate not only skills, certification and placement but also the different weightings to be given to social objectives, and to initial versus continuing training.

These are compelling reasons why social problems and training organisations in all Member States should be concerned about quality; not least because we are helping to shape the future of peoples' lives. The key factor is assessing whether or not the desired results are achieved and that these impact on society in positive way.

Industry Based Skill Standards

The standards for training, assessment and certification must be informed by the needs of industry and commerce.

Standards which are based on employable skills levels, should be pre-specified and certificates are awarded to persons who achieve these standards.

The Commission should take an active interest in *comparative standards* in the Member States to help further develop the European skills base and provide for increased mutual recognition for all qualifications.

Technology is increasingly becoming 'international' so that through manufacturers' specifications the standards of competence will also become international. This makes it easier to determine international equivalence and mutual recognition of qualifications.

Certification

Recognised qualifications are now taking their place alongside placement as one of the two most important outcome measures for investment of time and resources in training. There is a steady and increasing demand from employers for, evidence of, and the nature of attainment when recruiting staff. In this regard, employees also want to know what precise skills are required by employers. This implies transparency of outcomes of vocational training. In other words, what people are able to do is an important factor if not the main factor in the recruitment process. Trainees also want recognised certification and qualifications to enhance their job-seeking prospects and mobility. Recognition should not be confined to recognition within an individual Member State.

The opportunity to acquire recognised certification as a result of training is now an integral part of the training process. Far from being an optional extra, certification and the assessment upon which it is based can drive the training process and assure its relevance and effectiveness.

Mutual Recognition

I would like to share with the Conference Participants the approach being followed by my own organisation in Ireland, FAS - the National Training and Employment Authority, in the hope that this methodology could be considered a possible new approach to mutual recognition on a cross Community basis.

FAS has contributed to CEDEFOP working groups on Comparability of Qualifications. FAS has also participated in debates on the general directives for Mutual Recognition of Regulated Occupations and has participated in the EC Social Dialogue on Vocational Qualifications and Certification.

However, given the Irish demographic profile with a younger population than other Member States, FAS has taken additional initiatives to ensure that the standards of FAS certificates were comparable and acceptable in other Member States. While FAS has statutory power to certify its own training provision, it has a policy of pursuing mutual recognition of qualifications with other Member States of the EC. This ensures that certification awarded to FAS trainees is recognised nationally and internationally.

Recognition in the UK and France

In particular FAS and City and Guilds of London Institute have a joint certification agreement. Bi-lateral mutual recognition of qualifications has also been agreed with the Ministry for Labour, Employment and Vocational Training in France.

The joint FAS/ City and Guilds Agreement provides for Certification issued under the joint authority of both awarding bodies (FAS/ C&G).

An important feature of the joint agreement is the monitoring of assessment procedures to assure and maintain the quality, comparability and integrity of certification offered. This responsibility is shared by FAS and City and Guilds.

Mutual Recognition with France

FAS is currently working with the Ministry for Labour Employment and Vocational Training, AFPA and the Commission d'Homologation (under the Prime Minister) in France with a view to arranging mutual recognition of FAS and French Ministry of Labour qualifications. Four qualifications have already been mutually recognised and it is expected that a further ten will be agreed by spring 1994.

It was decided to arrange for mutual recognition in two broad areas initially

- (i) Areas involving international language e.g. Bi-lingual secretary, international commerce, sales and marketing etc.
- (ii) Areas having a worldwide technology e.g. electronics, computer applications etc.

The qualifications recognised are in:

- office skills;
- industrial electronics;
- computer Manufacturing Systems;
- domestic Appliance Servicing.

This approach to mutual recognition is a first for both countries.

FAS believes that the concept of 'common international technology' provides a powerful new way of approaching mutual recognition of qualifications generally. If a person is fully qualified in such international technology in one Member State, it is highly likely, given the extent of manufacturers and regulatory specifications, that this person will meet the certification requirements in other Member States.

FAS and the French authorities have found 'common international technology' to be a useful approach to mutual recognition. It focuses on outcomes of training and the performance standards in employment. It gets away from an over pre-occupation with listing inputs to training.

FAS acknowledges that this concept is not valid for all occupations but it covers such a large area of economic activity that if the Community and the Member States are serious about the recognition of qualifications and free movement this approach is potentially the fastest route to significant success.

Access to Certification - Continuing Training

A key objective, in addition to access to training, is that of access to certification. All training should lead to recognised qualifications. This is particularly desirable for training in firms, part-time and evening training and for continuing training generally. The Community could take a lead in this area.

For continuing training, there is need to take a longer time-horizon in planning and evaluating training outcomes and improve access to all forms of training, given constant changes in work organisation and technology.

In addition to provision of certification for In-Firm training, there is also need to provide for recognition of Accreditation of Prior Learning and Achievement.

The key points supporting Accreditation of Prior Learning and Achievement are :

1. Improved access to training and certification for employed and unemployed persons
2. More efficient targeted training investment leading to multi-skilling and planned progression
3. Providing an additional method of achieving qualification besides those of formal training / certification routes
4. Responding to an increased demand from employers for qualification for both new and existing employees. Existing employees are also aware of the need for qualification for promotional prospects
5. Competing in an open economy for contracts, employment and standards, such as the ISO 900, further heightens the need for certification of employees.

The key implication of Accreditation of Prior Achievement (APA) is the provision of more in-company training. The levels of in-company training will improve as a result, with employees progressing their qualification having identified further training needs and employers reaping the benefit of multi-skilled workforce that can readily adapt to change.

The EC Social Dialogue clearly supports the APA approach. A recent report (July 1992) states that there is need for a means to take "account of the relevant skills and knowledge of workers who have acquired these without formal study and certification". I look forward to concrete Commission proposals in this area.

New Objectives for the Commission

1. Given that APA is a relatively new area, the Commission should take a lead in the standardisation of its development before each Member State's Certifying

Bodies and Training Organisations starts developing a different approach, which would require harmonisation in a few years time.

2. Given the extent of 'common international technology', the Commission should accelerate the possibility of mutual recognition based on practical demonstration of competence or outcomes of Vocational Training rather than a theoretical consideration of training inputs and job descriptions.

Hywel Ceri Jones
Assistant Director General
Directorate General for Employment,
Industrial Relations and Social Affairs

Chairman, ladies and gentlemen, this Forum is taking place just two weeks after the European Employment week, about two weeks before the publication of a Commission White Paper on Growth, Competitiveness and Jobs and just before the issuing of the Commission's Green Paper, a consultative document on the future lines of Social Policy in the Union.

The timing of this Forum falls therefore at a very opportune moment. It's also a crucial moment because the Commission is currently beginning to examine the Community Support Framework Programmes (CSFs) that are being presented by all Member States with regard to the newly reformed Structural Funds and, particularly in the perspective of training needs within the European Social Fund. Moreover, in about a month or so, the Commission will issue its plans for the next stage of work on the Community Initiatives. I mention these different points so as to underline the importance of getting across clear messages from the Forum at this particular point in time, not only here in the Forum but also back home in the Member States, ensuring the ideas that are generated here are fed into the discussions that lead to the presentation of the different proposals.

The build-up of the White Paper has been dominated by the grim prospects for next year of reaching 20 million unemployed people in the European Community alone. I'd like to warn against any narrow short-term view of the importance of competitiveness. It is a multi-dimensional concept, and I hope that we could all agree that we should have in mind two related objectives: that of competitiveness and social solidarity. We cannot equate competitiveness exclusively with the idea of education and training or investment in human resources. Competitiveness involves many questions, notably about the future of the labour market and its stability, or as some would like to call it, a less-rigid labour market and the need for more active labour market policies. I would like to urge those of you who are responsible in the education and training business to be much more actively involved than perhaps many are at the present time in the debates about the future in the Member States and at Community level dominated particularly by Ministries responsible for Economics and Finance who take most of the decisions as well as of course, the Labour and Social Affairs Ministries.

There's a need for a new partnership between all those concerned in different government departments just as we need it inside the Commission here in Brussels.

Over the last few months, Employment Ministers have been debating this issue very actively and there's a clear message emerging, namely that while economic growth is important, indeed vitally important, it is not enough on its own. We need a new mix of structural policies if we are to face up to the future and master it. That has to involve the introduction of new structural policies, major changes in our societies, which the people in our societies are going to have to want to accept because they see that it's in their interest and for the good of us all.

In this context, at a time of economic restraint and recession, I would like to suggest that it would be good, in the context of the future work of vocational training, if there could be a fresh look at the overall financing strategy of education and training. This is an area that has bedevilled comparative work over the last twenty years and, quite frankly, we still do not have a comparative picture across the Community of what is being spent and how it's being allocated in the education and training business. And I'd like to link that to another factor, namely the insufficient attention both in Member States and at Community level, to the link between investment in training and investment in research and development. We have got to get the innovations and the new technological breakthroughs into the small and medium - sized companies in particular. We must see the process starting from innovation, right through development, application, technological transfer, transfer in a wider sense into the engine rooms for the generation of jobs - which are now to a large extent the small companies. So I would plead for much more structured examination of the interrelationship between financing in education, training and R & D.

I'm especially concerned personally however - about the hard core group of young people who have no qualifications on leaving school. There are now estimated to be about 5 million young people in the Community with no secondary school or vocational qualification at all. If we were to extend the group to include those with a compulsory certificate but no further education and training, the figures would increase to some where between 9 and 16 million young people; a range of between 17 and 30 % of the age group. Just looking at the 5 million young people for an instance, the evidence is clear that these young people face a high risk of unemployment, four times greater than their contemporaries who do have educational or vocational qualifications.

There is absolutely no surprise to any body here. The question is, what are we doing about it ?

The many schemes that have been introduced, ad hoc, temporary or crash - schemes have apparently not yet succeeded in reducing significantly the relative size of this hard core group, who drop out of the mainstream education and training systems. The provision of a training "entitlement" for the most disadvantaged through the involvement of firms, for instance within the framework of apprenticeships, is still far from common practice even in Germany with its long-standing tradition of firm-based training systems. Young people, with a low record of achievement, face severe difficulties of access to further training. Training credits introduced in the United Kingdom, do not appear from what limited research evidence I have seen, to create improved opportunities for the disadvantaged.

The further development of alternative provision, based upon pedagogical approaches adapted to the specific needs of disadvantaged groups, (such as project work, flexible structures drawing on a wide range of possible providers, including a strong element of guidance and interaction with the market sector) could build on the extensive experience of some but by no means the majority of Member States. In most cases the scarcity of funds for such provision continues to foster ad-hoc solutions rather than any serious medium or long term perspective for development on improvement. This is a situation which I do not believe we can continue to tolerate.

I do not entirely share Luc Soete's judgement that so many school-failures can be blamed primarily on the school systems. This cannot be seen in isolation from a whole wide range of interrelated social factors.

My second comment concerns the question of how we should try to transform the human capital stock of Europe in the next decade. We need urgently, for our competitiveness, to set and achieve a world-class standard for our work force in the European Community. Through our collaboration, we need to set the highest possible standards and targets for our training systems, throughout the Community. We obviously need to think very carefully about how to formulate such a framework of standards, and not allow arguments about "subsidiarity" to become a reason to do nothing. We need to find a way of defining the constituent elements of what constitutes quality, quality of training, quality of education, particularly in respect of the basic skills and abilities we could expect of all school leavers. I hope that out of the deliberations in this Forum we could begin to develop some kind of consensus to be built upon of what constitutes quality.

In the Employment Forum recently two weeks ago, a couple of points emerged I think are very important to bear in mind. Firstly, the vital importance of strengthening locally based education and training effort, working in much greater synergy and collaboration with local labour - market needs. It is the local level, where much of the action can naturally take place with greater partnership involving a greater practical cooperation between all the actors and services involved. Secondly, we should reinforce the commitment everywhere to encourage companies to anticipate and plan for structural change. I hope very much that the new Objective 4 of the European Social Fund, which may not receive many financial resources next year, will get to a good start and will be able to stimulate a new effort in this direction. Laying off people should be the very last resort.

It is easy however to make eloquent statements about the importance of life long learning and continuing education and training. It is much more difficult to put in place an effective lifelong learning system.

There are in fact three essential questions that must be addressed when we think about policies for continuing education and training: who decides, who pays and who delivers ?

In the Framework of the Social Dialogue we have had a tough time over the last three years discussing the question of access to continuing training and effective participation in it. Many of the colleagues concerned in the negotiation of the Joint Opinion on training are present in the Forum. Standing outside the Social Dialogue, which is the exclusive responsibility of the social partners themselves, I have to confess that we are unlikely to make real headway until someone shows a new willingness to find more structural solutions. We've got to find a way of recognising the shared interest of the State, the public authorities, the social partners and the individual person in finding new solutions. The Recommendation on Access to Training adopted by the Council earlier this year is a first step, and I was delighted that it was adopted. We have too at European level a series of Joint Opinions adopted by the social partners in the framework of the Social Dialogue. But it is still the case that from what limited research evidence we have, (incidentally there is no serious comparative research evidence available) a large proportion of people working in small companies receive no retraining whatsoever, during their working lives certainly not if they are unqualified, unskilled with few basic qualifications.

Such people are simply not likely to be involved. My question is, can we go on like this? Can we go on with rhetoric and declarations of encouragement ? Is there not a need to think again about the possibility of introducing changes for instance in the taxation treatment of investment in training, moving away from the old-style concern with investment in capital only. I hope very much that we could over the next year at European level have a look at the latest developments in Southeast Asia and the massive investment made there in the skills and qualifications

of their present and future workforce. Are we anywhere near matching the message that is coming out of that part of the world, the policy message which I see quite clearly as being, not training for all but qualifications for all ?

Finally, I would like to suggest that commitment to lifelong learning could be the main point of inspiration in looking at the terms of the new Treaty Articles 126 and 127 seen together. In that context we will need to eliminate many of the historic divisions between sectors and stages in the education and training process, between general, technical and vocational forms of education, between secondary and adult education and particularly between university and other forms of higher education and other forms of post compulsory education and training. Only if we move forward to introduce genuinely lifelong pathways, transferability and accumulation of credit, easier access to extended, flexible learning are we going to make the progress that we need.

Yves Lichtenberger
Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)

Beaucoup de choses très riches ont été dites dans les trois séances que nous avons eues. Je ne retiendrai, dans le temps qui m'est imparti, que quelques idées fortes qui tournent autour de notre thème de cet après-midi de la construction d'un espace européen des qualifications.

Je ne vous surprendrai pas en vous disant que le leitmotiv de ces trois séances a été la nécessité d'élever la qualification initiale des jeunes, de lui donner un contenu plus européen, de développer les échanges. Mais sous cette foi commune, on retrouve des approches très différentes et en fait, deux objectifs fusionnés: un objectif qui concerne la nécessité d'avoir une reconnaissance européenne des qualifications et un autre objectif qui est de faire de l'Europe un espace de production de ces qualifications.

La première approche met l'accent sur le fait que le marché devient européen, que la mobilité devient un élément fort d'accès à l'emploi et qu'il faut donc donner à chaque jeune d'Europe une qualification qui lui permette de travailler partout en Europe. Mais le marché du travail n'a pas la même dynamique que le marché des marchandises et si la fluidité du marché entraîne une nécessaire flexibilité du marché du travail, beaucoup ont souligné aussi que la performance et la qualité des organisations humaines se construisaient d'abord dans la durée et dans la stabilité.

En ne présentant l'Europe que comme le renforcement du marché et de la flexibilité, on rend peut être aussi quelquefois plus difficile la possibilité de la voir comme opportunité de changement des systèmes d'organisation et de formation.

La deuxième approche met l'accent sur le fait que chaque pays d'Europe affronte aujourd'hui la nécessité d'une transformation de sa propre organisation de la production et que la Communauté peut constituer pour lui une ressource pour relever ce défi, mais il faut être plus précis sur la nature de cette ressource.

Le discours européen spontané met plutôt l'accent sur le premier aspect et insiste sur les solutions que sont le développement de la formation linguistique, sur la mobilité des personnes, sur l'homogénéisation des qualifications et leur validation européenne. Mais lorsqu'on essaie d'aller un peu plus au fond des difficultés que chacun rencontre, l'accent se met plutôt sur le deuxième aspect.

La qualification n'est pas un diplôme dont on pourrait traduire le titre dans chaque langue nationale et homogénéiser facilement les référentiels de compétence. La qualification est d'abord un rapport à l'emploi: elle ne fonctionne que si elle rend visible des compétences détenues par un jeune ou par un adulte et que si des employeurs sont en face pour utiliser ces compétences. Elle renvoie donc tout autant à une évolution des pratiques de formation qu'à une évolution des pratiques de recrutement des employeurs.

La qualification ne crée pas l'emploi: elle est ce chemin entre les individus et les employeurs. Créer des qualifications au niveau européen, c'est donc à la fois un effort de transparence, de comparaison des qualifications nationales réellement existantes et un effort de coordination des pratiques, pratiques d'entreprises et de branches professionnelles en liaison avec les formateurs.

Les discussions ont montré à la fois la convergence des défis et des solutions apportés dans chaque pays et en même temps la diversité des réalités dont partait chacun.

Les changements technologiques et les changements d'organisation du travail déstabilisent partout les repères nationaux traditionnels de qualification, axés d'abord sur le repérage de catégories sociales, de catégories de métiers et de professions. Non seulement le contenu des emplois change, mais l'attention se porte partout moins sur les compétences que chaque individu détient, que l'on peut repérer par son diplôme ou par son expérience antérieure, que sur la manière que les individus ont de mettre en oeuvre ces compétences.

Pour accéder à l'emploi, chaque jeune est appelé non seulement à avoir des connaissances actualisées, mais surtout à savoir coopérer, à prendre des initiatives, à être capable d'évoluer, des qualités que le système éducatif seul s'est toujours trouvé en difficulté à transmettre.

Face à ce défi, des réponses communes apparaissent dans la plupart des pays: élévation du niveau de formation initiale scolaire, adaptation plus forte des savoirs enseignés aux nouvelles compétences professionnelles.

Particulièrement tous ont mis l'accent là-dessus: sur les compétences sociales, la nécessité d'une alternance et d'une coresponsabilité entre entreprises, professions et systèmes éducatifs comme moyen de production de ces nouvelles compétences et particulièrement de ces comportements professionnels nouveaux attendus des individus.

Et puis, élément de réponses également, la décentralisation nécessaire pour que s'effectuent des coopérations effectives entre systèmes productifs et fonctionnements actifs du marché du travail.

Cette convergence de solutions apparaît fondatrice d'un modèle européen commun, mais elle résulte en fait de deux situations de départ qui sont très différentes, qui opposent très schématiquement une tendance Europe du Nord et une tendance Europe du Sud et dont chaque pays cherche à tirer les éléments les plus positifs.

Un modèle nordique centré sur l'apprentissage, sur la coopération étroite entre professions et système éducatifs, sur la définition conjointe des formations et des classifications, conduisant à une entrée plus précoce des jeunes dans la vie active et donc à l'existence d'un marché du travail spécifique des jeunes et permettant — on le constate, en général — un chômage des jeunes relativement moins important que dans les autres pays.

Un autre modèle, un modèle "sudiste", centré sur le poids plus fort de la voie scolaire et donc des disciplines et des connaissances générales, sur une séparation entre la définition des formations et leur mode de valorisation dans l'emploi conduisant à une entrée retardée dans la vie active et faisant du marché du travail des jeunes un marché du travail qui n'est que le complément du marché du travail des adultes et qui donc fluctue beaucoup plus fortement en fonction des données générales du marché du travail.

Le premier permet un meilleur accès à l'emploi, une plus facile reconnaissance des qualifications entre système éducatif et production; le deuxième permet peut-être une adaptabilité plus facile par les connaissances plus générales qu'il diffuse et constitue une ressource qui dépasse les besoins immédiats demandés par la production: il peut donc être une source de création de nouveaux emplois.

Car il ne faut en effet jamais oublier que la formation intervient de deux manières dans l'emploi . Elle peut intervenir pour un individu donné comme privilégiant son accès à l'emploi par rapport à ceux qui en ont eu moins. Mais alors la contrepartie a des effets d'exclusion des moins qualifiés et des moins scolarisés dans chacun des pays. Elle peut intervenir, d'autre part, comme une ressource permettant de développer des activités nouvelles, permettant à des entreprises de se développer. Mais alors elle n'est créatrice d'emplois que pour autant que se trouvent en face des employeurs capables de changer leurs activités, de changer leur mode d'organisation pour s'emparer de marchés nouveaux à l'aide de cette formation.

Revenons maintenant à partir de ces données sur le sens que peuvent avoir les coopérations européennes et les évolutions souhaitables des programmes actuels et, notamment, de PETRA dont beaucoup d'intervenants ont souligné l'importance.

Les interventions montraient en effet qu'un des meilleurs moyens dont on dispose pour rendre un jeune capable de s'adapter est de le plonger dans un univers professionnel à la fois proche de sa formation et pourtant différent parce que se déroulant dans un autre contexte social national.

C'est une occasion de voir une autre manière de produire; c'est aussi une possibilité de poser le problème de la coopération comme problème central matérialisé par la difficulté de langue, mais permettant aussi d'affronter plus facilement de ce fait la différence de culture professionnelle.

C'est aussi un moyen de réfléchir au-delà des frontières professionnelles devenues naturelles dans chacun des pays. Un tel échange, au moment d'un parcours professionnel, est producteur de qualifications en soi, mais il peut être aussi producteur de références communes entre les différents pays d'Europe si chaque pays sait en tirer bénéfice pour réinterroger son propre système de formation et son propre système de classification des emplois, en essayant, par la comparaison, de regarder ce que le jeune a appris de plus dans un tel contexte et en prenant ainsi des distances avec les pesanteurs propres à chaque pays - bref, en se redonnant une marge de liberté pour redéfinir entre les différentes forces sociales les étapes qui conduisent de la formation à l'emploi.

Un tout dernier mot qui ressort de ces débats aussi et une crainte peut être: nous avons été très attentifs, dans les débats, aux frontières entre les pays et aux efforts nécessaires pour les surmonter. Mais il ne faudrait pas que cet effort masque d'autres murs non moins importants tels que, par exemple, ceux qui existent entre les gens de la formation et les gens de la production.

Si nous construisons une Europe de la formation séparée d'une Europe des professions, nous aurons déplacé le problème mais nous n'aurons pas fait un grand pas en avant.

Alfredo Tamborlini
Direttore General, ISFOL

I lavori degli atelier del Tema B del Forum hanno sottolineato la centralità, ma anche la necessità di una qualificazione professionale continua e tempestiva per tutti, indipendentemente dalle modalità e dal luogo, quale strumento efficace per il mantenimento e l'acquisizione di nuove capacità e competenze professionali.

Ma in quale modo determinare i percorsi di qualificazione o prevenire la dequalificazione?

L'anticipazione e l'analisi dei bisogni, le cui metodologie e/o strumentazioni vanno ben definiti, si pongono (altra importante sottolineatura emersa dai lavori degli atelier) quale supporto di base, ma soprattutto quale momento ineludibile per la definizione dei percorsi e delle modalità di qualificazione e formazione professionale di fronte, rispetto ai problemi posti dai cambiamenti industriali e dalla disoccupazione.

I risultati del Tema B, possono quindi essere analizzati, sia seguendo i singoli sotto-temi, sia tenendo conto delle due dimensioni.

I - *Le politiche e i dispositivi di anticipazione dei bisogni*

Per quel che attiene l'analisi dei bisogni, molte sono state le considerazioni; su alcune di esse vale la pena soffermarsi sulle seguenti.

- L'obiettivo più concreto da raggiungere è quello della delineazione delle tendenze, e del conseguente sviluppo dei processi di qualificazione. L'anticipazione è in effetti una dimensione più difficilmente raggiungibile ed in qualche caso fuorviante.

- Ciò che occorre costruire è un quadro centrale di riferimento ed un sistema coerente, in grado di agire a diversi livelli:

- comunitario/europeo
- nazionale
- locale/regionale.

Ad essi va comunque aggiunta la specificazione ulteriore di settore e di impresa.

Ciò che occorre, in successione, è la definizione di forme di interazione, di interfaccia tra i differenti livelli. Va comunque sottolineato come il livello regionale sia quello più adatto per poter realizzare la sequenza analisi/azione.

- La Comunità Europea può stimolare e aiutare tale interazione/interfaccia, attraverso la creazione di reti di trasferimento di conoscenze e di metodologie, ma anche attraverso la categoria della "trasparenza", cioè la possibilità di comparare risultati ed informazioni provenienti dai differenti livelli.

Un interessante suggerimento riguarda la definizione di una "carta" delle competenze professionali più importanti a livello comunitario.

- Le imprese, in particolare medio-piccole, hanno generalmente difficoltà nel leggere i propri bisogni. Il loro coinvolgimento nel processo di analisi dei fabbisogni è quindi importante. Oltretutto la loro dimensione è la più adatta alla lettura dei bisogni.

- Questo ci porta alla considerazione successiva, sulla natura di tale azione: si tratta comunque di un processo di negoziazione e di interazione, con differenti attori coinvolti.

- Le metodologie e gli strumenti di analisi non possono essere "dati" per tutte le situazioni, ma debbono essere flessibili, adattarsi alla situazione territoriale ed allo specifico obiettivo di conoscenza definito.

È importante in ogni caso adottare forme di controllo di qualità sui metodi e di deontologia rispetto ad essi.

- L'importanza della lettura dei fabbisogni, non soltanto rispetto alla programmazione dei processi formativi, ma, come già sottolineato, rispetto ai fenomeni di cambiamento e di competitività e come strumento per favorire la riqualificazione in casi di mobilità e di disoccupazione, va valutata anche nei confronti della situazione economica, che può condizionare scelte ed eventuali disinvestimenti in campo formativo.

II - *La qualificazione professionale, il cambiamento industriale e la competitività*

Per quello che concerne i temi, importantissimi, del rapporto tra la qualificazione, il cambiamento industriale e la competitività, le considerazioni emerse sono molteplici, ma tentiamo di sintetizzarle.

L'opinione prevalente è che la sfida per la competitività, pur tenendo conto che la formazione non rappresenta da sola la soluzione dei problemi, va affrontata all'interno una serie di risposte.

- La convergenza di interessi tra i partners sociali va stimolata anche attraverso una maggiore "percezione" dei propri bisogni e interessi: viene a questo proposito ribadito il ruolo decisivo della analisi dei bisogni.

- In azienda è importante raggiungere una combinazione ed integrazione tra organizzazione del lavoro e formazione: ciò favorisce la possibilità di apprendimento (formale ed informale) e di crescita professionale sul lavoro. È opportuno comunque ricordare che il lavoro a volte può essere elemento di dequalificazione.

Tutto ciò va sviluppato e integrato in un quadro strategico di impresa.

Il livello di specificazione delle politiche formative va definito rispetto al settore ed al territorio.

- A ciò va aggiunta l'esigenza di rendere i percorsi identificabili, per il personale dentro e fuori l'azienda, e la creazione di condizioni di parità di accesso e di opportunità per le donne.

- La formazione continua è una scelta condivisa dagli attori; va comunque motivata e stimolata a livello individuale.

- Va sottolineata infine l'importanza della condivisione di un modello di sviluppo per l'Europa. Modello che si differenzi da quello giapponese ed americano, che tenga conto delle specificità culturali europee, e che privilegi la qualità, rispetto ai temi della qualificazione professionale e dalla organizzazione di impresa, sviluppando la cooperazione tra i sistemi.

III - *La qualificazione come fattore di lotta contro la disoccupazione e l'emarginazione*

Le questioni poste dal Tema in oggetto possono essere ricondotte sostanzialmente a tre:

- rapporto tra disoccupazione ed esclusione sociale
- ruolo parti sociali
- quali strategie per la formazione/riqualificazione.

- Premesso che la formazione non dà luogo necessariamente ad occupazione e che anche le politiche dell'impiego difficilmente creano occupazione, va sottolineato che la disoccupazione, ormai strutturale, investe molte categorie, e quindi il rischio di esclusione ed emarginazione è già presente in alcune di esse. Pensiamo in particolare ai giovani, a quelli a bassa qualificazione e residenti nelle regioni più arretrate, alle donne, agli immigrati, agli adulti a bassa qualificazione. Queste situazioni sono acuite anche da alcuni paradossi del mercato del lavoro, rispetto alla sua stratificazione professionale e territoriale, sui quali occorre intervenire a livello locale e comunitario.

- Il ruolo delle parti sociali può e deve essere importante, attraverso la gestione e lo sviluppo partecipato delle risorse umane in azienda, con gli strumenti della contrattazione collettiva, ma anche stimolando la riqualificazione e l'apprendimento dei lavoratori in mobilità, in situazioni di crisi, e mirando i loro interventi sulla qualità.

- Le strategie formative da perseguire possono essere sintetizzate in questi punti:

- innalzamento della formazione di base e riduzione dei drop-outs;
- intervenire prima che la disoccupazione, o la mobilità sia in atto, anche se ciò, si suppone, può creare problemi per le aziende. Gli strumenti possono essere diversificati, all'interno ed all'esterno delle aziende;
- la formazione continua e quella in azienda vanno implementate, e nello stesso tempo vanno raccordate con la formazione extra-aziendale, nella quale occorre un ruolo centrale delle Istituzioni, locali, nazionali e comunitarie;
- stimolare le capacità di iniziativa, imprenditorialità, di autonomia, ma anche di apprendimento sul lavoro.

- Anche per questo tipo di attività, è stata ribadita l'opportunità di una efficace analisi dei bisogni e delle loro tendenze, e nello stesso tempo la necessità di tenere in debito conto le condizioni dello sviluppo economico, europeo e non.

- Un suggerimento interessante e provocatorio consiglia la ridefinizione di categorie e concetti sinora utilizzati, che non sempre sono adatti a progettare e programmare interventi efficaci.

Ci si riferisce al mercato del lavoro, sempre più localizzato, stratificato e frammentato, alla disoccupazione, la cui natura e la cui dimensione cambiano, alla stessa formazione/apprendimento/lavoro, sempre più interagenti e interdipendenti.

- Quanto infine alla dimensione comunitaria diviene sempre più necessaria la "trasparenza", rispetto ai percorsi di qualificazione, e lo sviluppo del dialogo sociale.

IV - Conclusioni

È difficile poter concludere con proposte specifiche, in quanto il dibattito svoltosi negli Ateliers ha affrontato numerosi problemi e avanzato altrettanto numerose indicazioni.

Il suggerimento per la Commissione potrebbe essere proprio quello, per non disperdere la ricchezza degli elementi emersi nel Forum, di avviare immediatamente una riflessione, anche attraverso gruppi di lavoro specifici, sulle indicazioni scaturite.

Dal Tema B le piste di lavoro che hanno avuto una sottolineatura più forte, lo ripetiamo, sono state:

- sviluppo della capacità di analisi dei fabbisogni, e definizione dei livelli e degli interfaccia relativi;
- sviluppo della formazione continua, con azioni mirate al miglioramento e all'efficacia dell'apprendimento sul lavoro e con azioni di riqualificazione/aggiornamento per tutti gli individui;
- rendere sempre più trasparente i sistemi e i percorsi di qualifica professionale, dentro e fuori l'azienda;
- rendere sempre più attivo e partecipe il ruolo delle parti sociali, attraverso il dialogo sociale.

Dr. Hermann Schmidt
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

Berichterstattung zu den Themen der Arbeitsgruppen C

1. Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen

Transparenz über die Qualifikationen und die Anerkennung beruflicher Abschlüsse werden als sehr unterschiedliche Sachverhalte angesehen und sollten deshalb getrennt behandelt werden. Ihnen wird nämlich von den Beschäftigten und den Arbeitnehmern unterschiedliche Bedeutung beigemessen.

- 1.1 Es gibt ein verbreitetes Bedürfnis nach mehr Transparenz der Qualifikationen bei den Sozialpartnern wie bei den nationalen Regierungen. Dabei wird von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite deutlich gemacht, daß es innerhalb der einzelnen Staaten durchaus auch an einer Transparenz der beruflichen Qualifikationen mangelt. Um eine europäische Transparenz der Berufsqualifikationen zu erreichen, scheint es angemessen, zunächst einmal die nationalen Qualifikationen präzise zu definieren und gleichzeitig die europäische Transparenz zu verbessern.

Das Bedürfnis nach Anerkennung von Qualifikationen ist eher ein Bedürfnis der einzelnen Arbeitnehmer als der Beschäftigter. Für das Individuum hat die Anerkennung einer Qualifikation nicht nur Bedeutung für die Bewerbung um Beschäftigung und Entlohnung, sondern auch beim beruflichen Aufstieg durch Weiterbildung und in der Sozialversicherung.

- 1.2 Als wichtigste Hindernisse für einen offenen europäischen Arbeits- und Qualifizierungsmarkt gelten:

- die Unterschiedlichkeit der Systeme und
- die mangelnden Fremdsprachenkenntnisse, die von vielen als das entscheidende Hindernis überhaupt angesehen werden.

- 1.3 Als Mittel zur Lösung der genannten Probleme wurden folgende Vorschläge gemacht:

- (1) Information und Kooperation zwischen den nationalen Berufsbildungssystemen müssen zur Erlangung der Transparenz verstärkt werden. Es hat sich gezeigt, daß dadurch auch ein gegenseitiger Lernprozeß ausgelöst wird, der zur Qualitätsverbesserung der Berufsbildungssysteme führt.
- (2) Das Fremdsprachenlernen kann durch formale Bildungsangebote in der beruflichen Bildung kurzfristig nicht erheblich ausgeweitet werden. Deshalb ist der Austausch von Qualifikanten in der beruflichen Bildung erheblich zu verstärken. Fremdsprachenlernen durch berufliche Tätigkeit sollte als europäisches Element Bestandteil der Berufskarrieren auch von Facharbeitern werden.
- (3) Die Weiterentwicklung des individuellen Portfolios wird als eine wichtige Maßnahme zur Verbesserung der Transparenz und als wichtige Voraussetzung für die individuelle Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen angesehen.
- (4) Die Vielfalt der Qualifizierungssysteme sollte produktiver genutzt werden. Hierzu werden europäische Orientierungen für die Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen in den kommenden Jahren erforderlich. Es wird als die wichtigste Funktion der Sozialpartner angesehen, die zukünftige Rolle der Facharbeiter und Fachangestellten in Europa zu beschreiben und so den Regierungen und den Berufsbildungssystemen die notwendige Orientierung zu geben. Zum Verfahren wird vorgeschlagen, von der sektoralen Ebene auszugehen und die Entwicklungen bottom up voranzutreiben. Diese neuen Entwicklungen sollten in Modellversuchen zur Entwicklung europäischer Qualifikationen erprobt werden. Die Berufsbildungsforschung sollte die Planung, Begleitung und Evaluierung dieser Modelle unterstützen bzw. durchführen.
- (5) Für eine generelle gegenseitige Anerkennung von beruflichen Abschlüssen auf europäischer Ebene wird kurzfristig keine Möglichkeit gesehen. Die individuelle Anerkennung von beruflichen Qualifikationen ist Sache der einzelnen Mitgliedsstaaten.

Ein Vorschlag zur Einrichtung einer Europäischen Institution für die Anerkennung von beruflichen Abschlüssen fand keine allgemeine Zustimmung.

2. Eine soziale Partnerschaft für die Qualifizierung

Die soziale Partnerschaft in Europa wird als ein wesentliches Element des sozialen Friedens und als produktiver Faktor in der Wirtschaft angesehen und ist deshalb in der Europäischen Akte (Sozialer Dialog) und im Maastrichter Vertrag (Beteiligung an der politischen Entscheidungsfindung; europäische Kollektivvertragshoheit) politisch anerkannt worden.

Eine soziale Partnerschaft für die Qualifizierung wird deshalb als europäischer Wettbewerbsvorteil im globalen Wettbewerb angesehen. Die Entwicklung der sozialen Partnerschaft für Qualifizierung ist auf den verschiedenen Ebenen (sektoral, regional, national, europäisch) noch sehr unterschiedlich ausgeprägt. Ihre zügige Weiterentwicklung wird als notwendig und dringend angesehen.

Welche Rolle können die Sozialpartner zukünftig in der europäischen Qualifizierung spielen?

Nachdem die Regierungen weltweit gescheitert sind, den schnellen technischen und wirtschaftlichen Wandel qualifikatorisch zu meistern, werden die Sozialpartner in immer mehr Ländern in den Planungs- und Durchführungsprozeß der Qualifizierung einbezogen. In diesem Zusammenhang können die Sozialpartner folgende Aufgaben erfüllen:

1. Die zukünftige Rolle qualifizierter Arbeitnehmer in verschiedenen Sektoren und Funktionen beschreiben;
2. die Auswirkungen von technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen auf den Qualifizierungsbedarf aufzeigen;
3. die Möglichkeiten des Zusammenwirkens von Unternehmen und staatlichen Bildungsinstitutionen für die Qualifizierung darstellen;
4. konkrete Probleme der Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen sowie des Sprachenlernens lösen helfen;
5. Überlegungen für europäische Qualifizierungsstandards der Zukunft anstellen.

Um diese Rolle in Europa effizient spielen zu können, wünschen sich die Sozialpartner einen kompetenten Partner in der EG-Kommission, der die bisher getrennten Zuständigkeiten für die berufliche Bildung in sich vereinigt oder zumindest verantwortlich koordiniert.

Welche Schritte sind besonders dringlich?

Die europäische Form der Kooperation der Sozialpartner in der Qualifizierung sollte im weltweiten Qualifizierungswettbewerb weiterentwickelt werden.

Die sektoralen, regionalen, nationalen und die europäische Ebene der Sozialpartnerschaft sollten ihre Aufgaben komplementär ausbauen, damit sie sich nicht gegenseitig blockieren.

Die sektorale Sozialpartnerschaft wird als besonders geeignet angesehen, europäische Qualifikationsstandards zu entwickeln.

M. Lambertz
Belgische Präsidentschap

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

Genauso wenig wie der Präsident der heutigen Sitzung möchte ich den Versuch wagen, eine Synthese vorzutragen. Das ist auch schon deshalb nicht möglich, weil ich nicht wie der Herr Vorsitzende die Gelegenheit hatte, an Ihren Arbeiten teilzunehmen. Es ist aber auch deshalb nicht möglich, weil sicherlich der Europäische Qualifizierungsraum heute noch im wesentlichen eine Herausforderung ist, die in Europa zu bewältigen bleibt.

Mit dem einheitlichen Binnenmarkt sind viele Grenzen gefallen. Dieser Wegfall hat wesentlich dazu beigetragen, daß all jene, die in Europa Waren und Dienstleistungen produzieren, heute besser miteinander in Kontakt treten und Austausch betreiben können, als dies in der Vergangenheit der Fall war.

Qualifizierung ist eine Dienstleistung. Ich möchte ganz bewußt diesen Aspekt einmal in den Vordergrund stellen.

Qualifizierung ist sicherlich auch eine gesellschaftliche Aufgabe, eine Frage der Bildung schlechthin, eine Frage der kulturellen Identität. Aber Bildung ist auch eine Dienstleistung, die es zu erbringen gilt, wenn der Wirtschaftsstandort Europa sich weiterentwickeln will und wenn das Potential unseres Kontinentes sich entfalten soll.

Gerade bei der Qualifizierung kennzeichnet Europa eine beachtliche und fast schon unübersehbare Vielfalt an Qualifizierungssystemen, sei es im Bereich der Erstausbildung, der Weiterbildung oder der Berufsumschulung. In allen europäischen Staaten ist eine Tradition entstanden und sind Ausbildungssysteme herangewachsen, die sicherlich alle für sich beanspruchen können, gut und erfolgreich zu sein. Dennoch müssen wir feststellen, daß der Ansatz einer Vereinheitlichung oder gar der Ansatz einer allgemeinen Anerkennung der Abschlüsse bisher trotz erheblichem Arbeitsaufwand und ganz bedeutenden Anstrengungen immer wieder gescheitert sind. Bei den Schlußfolgerungen Ihrer Arbeiten ist vorhin hervorgehoben worden, daß wir noch weit vom vereinheitlichten europäischen Ausbildungs- und Qualifizierungssystem entfernt sind. Es muß sogar die Frage gestellt werden, ob dieses überhaupt ein Ziel sein kann oder ob wir die Problematik der Qualifizierung nicht anders anfassen müssen. Die Richtlinien der europäischen Gemeinschaft haben Wege angedeutet. 1988 und 1992 sind wichtige Schritte vollzogen worden. Aber wir werden sicherlich noch lange auf ein einheitliches europäisches Ausbildungssystem warten müssen.

Ich denke, daß wir die Probleme eher aus der Perspektive des Berufszugangs anpacken und daß wir vor allem den Schwerpunkt darauf setzen sollten, Austausch zu ermöglichen und aus der Vielfalt, die manchmal hemmend sein kann, einen Trumpf zu machen. Ich bin nicht davon überzeugt, daß wir das einheitliche europäische Qualifizierungssystem überhaupt brauchen. Ich bin jedoch fest davon überzeugt, daß wir möglichst vielen Menschen, Auszubildenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten sollten, Qualifizierungssysteme in anderen Ländern kennenzulernen und dadurch auf dem europäischen Arbeitsmarkt an Mobilität zu gewinnen.

Dies sage ich ganz besonders als ein Verantwortlicher für die Berufsausbildungspolitik in meinem Lande, der in einer kleinen Grenzregion lebt, wo die Unterschiede der Berufsausbildungssysteme besonders deutlich werden. Es ist unmöglich, einen deutschen Lehrling, der in Aachen lebt, mit einem belgischen Lehrling aus Lüttich oder Eupen zu vergleichen. Die Berufsausbildungssysteme sind völlig verschieden. Dennoch müssen sich beide auf demselben Arbeitsmarkt behaupten. Wir können die Chancen dieser Menschen vor allem dann verbessern, wenn wir ihnen den Zugang zum Ausbildungssystem des jeweiligen Nachbarn ermöglichen und wenn wir sie insbesondere dazu motivieren, Sprachen zu lernen.

Europa ist ein Europa der Vielfalt. Dieses Europa sollten wir erhalten und zu einem Europa des Austauschs werden lassen, indem möglichst viele Europäer die Sprachen ihrer Nachbarn lernen. Meines Erachtens sind die Herausforderungen der Qualifikation in Europa vor allem Herausforderungen an den Austausch und an die Zusammenarbeit. Wir können sicherlich viele Dinge voneinander lernen. Ich bin überzeugt, daß Sie in Ihren zahlreichen Arbeitssitzungen und Ausschüssen während dieser Tage hier in Brüssel dazu einen wichtigen Beitrag leisten konnten. Mir scheint von entscheidender Bedeutung, daß sich die Qualifizierungssysteme der eigentlichen Herausforderung der Gegenwart stellen, nämlich dem technologischen Wandel.

So innovativ und interessant vieles bei der Berufsausbildung sich in den einzelnen Ländern hat entwickeln können, so klar und deutlich ist auch erkennbar, daß die klassischen Vorstellungen der Ausbildung weiterhin noch das Geschehen im Ausbildungsbereich weitgehend bestimmen. Wir sind alle das Ergebnis eines Ausbildungssystems, wo Menschen während ihrer Kindheit und ihrer Jugend die Schulbank drücken, um einen Beruf zu erlernen, den sie dann zumindest prinzipiell bis zu ihrem Pensionsalter ausüben sollen. Dieses klassische Bild prägt auch heute noch entscheidend die Strukturen des Ausbildungssystems. Um dies zu testen genügt es ganz einfach, einmal mit einer Gruppe von umzuschulenden Erwachsenen in eine Erstausbildungseinrichtung zu gehen. Dort werden Sie sehr schnell merken, daß von den Tischen und Stühlen bis hin zu den Toiletten die Dinge meistens noch nach diesem ganz präzisen Modell funktionieren.

Die Herausforderung der Zukunft heißt, Menschen darauf vorzubereiten, daß sie ein Leben lang lernen können, daß sie sich in einem ständigen Weiterbildungsprozeß befinden und daß sie in ihrer großen Mehrheit während ihres aktiven Lebens Berufe ausüben und Tätigkeiten nachgehen, die es zu dem Zeitpunkt, wo sie ihre Erstausbildung erlebten, noch überhaupt nicht gab. Ich möchte nicht behaupten, daß dies eine revolutionäre Erkenntnis ist. Ich möchte auch nicht behaupten, daß unsere Ausbildungssysteme bisher noch nichts gemacht haben, um sich diesem Beschleunigungsprozeß der technologischen Entwicklung anzupassen, aber ich möchte deutlich hervorheben, daß wir noch vieles an den bestehenden Ausbildungssystemen ändern müssen, wenn wir wirklich der Herausforderung des ständigen, lebenslangen Lernens gewachsen sein wollen. Lernen soll keine Sache bleiben, die nur den Schulen überlassen wird. Man könnte sogar behaupten, daß das lebenslange Lernen eine viel zu wichtige Sache ist, als daß sie den Schulen und Berufsausbildungsinstituten alleine überlassen werden darf.

Lernen ist eine Aufgabe, die alle gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kräfte gemeinsam bewältigen müssen. Gerade weil dies so wichtig ist, scheint mir die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und die Kooperation zwischen Sozialpartnern einerseits und Berufsausbildungsträgern andererseits von ganz hervorragender Bedeutung. Auch dies ist in den Schlußfolgerungen Ihrer Arbeiten deutlich geworden.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, im Namen der belgischen Präsidentschaft freue ich mich, daß Sie drei Tage lang sehr intensiv gemeinsam über die Herausforderungen der Berufsausbildungssysteme in Europa nachdenken konnten. Darüberhinaus hoffe ich, daß Sie sich auch in unserer schönen belgischen Hauptstadt etwas wohl gefühlt haben. Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Erfolg bei Ihrer beruflichen Arbeit.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Mechtild von Alemann
Membre du Parlement européen

La Commission des Affaires sociales du Parlement européen s'est vu chargée de traiter du problème de la formation professionnelle, et l'on m'a chargée plus particulièrement de la rédaction de deux rapports à ce sujet.

La Commission des Affaires sociales a pris la responsabilité de ce travail parce que nous voyons une relation très étroite entre la croissance inquiétante du chômage et les possibilités qui devraient exister, les gisements d'emplois qui devraient pouvoir être exploités grâce à une meilleure formation, une meilleure qualification professionnelle, et ce surtout dans le cadre d'une concurrence avec les USA et le Japon.

Au mois de février de cette année, le Président de la Commission des Communautés européennes a présenté à la session plénière de Strasbourg les priorités politiques en matière de croissance et d'emploi. Nous partageons la philosophie de la Commission à cet égard et nous pensons que la nouvelle mobilité que nous devons atteindre après l'entrée en vigueur du marché intérieur peut constituer un avantage important pour ce qui est des initiatives que nous prendrons en matière d'emploi.

Quand on regarde le passé, on voit que la Communauté, avant 1985, dépensait 5 milliards d'ECUs par an pour les Fonds structurels. Ce montant est passé à 13 milliards et dans le cadre du "Paquet Delors II", pour la période qui va jusqu'en 1999, ce montant sera de 24 milliards d'ECUs, dont une grande partie pour la formation et l'orientation professionnelle.

Avec l'entrée en vigueur du Traité de Maastricht, la formation professionnelle relève maintenant de l'article 127. Nous pensons que l'amélioration de la formation professionnelle, initiale et continue, est de plus en plus nécessaire, vu les mutations rapides des processus de production.

Quand on parle de concurrence et de compétitivité, il est clair que seule une formation professionnelle à la hauteur de la technologie peut constituer une réponse valable. Les entreprises, qu'il s'agisse des grandes entreprises ou des PME doivent s'intéresser au problème, puisque les investissements en matière de formation professionnelle — il s'agit bien d'investissements et non pas de dépenses — porteront leurs fruits. On voit que la concurrence entre systèmes peut donner lieu à la création de nouvelles modalités de formation.

Lors de sa quarante-cinquième réunion au mois de septembre 1993, la Commission parlementaire compétente a établi les priorités en la matière: toutes les mesures de formations professionnelle et générale doivent être invoquées; des efforts devront être demandés à tous les partenaires sociaux; chacun devra faire son travail et assumer sa fonction, puisque ceci est exigé par les problèmes qui se posent à l'échelle continentale. Il faut insister également sur l'importance de la participation des entreprises à ces processus de formation. Les grandes entreprises contribuent déjà aux programmes de formation.

Dans les PME, par contre, ces programmes se heurtent à des difficultés. Ces difficultés, il faut les étudier, les explorer et essayer de trouver des solutions.

Si on examine les statistiques, on s'aperçoit que ces programmes européens dont j'ai parlé tout à l'heure ont été assez largement acceptés. Dans les statistiques d'octobre 93, on peut lire, par exemple, que 92% des fonds PETRA ont déjà été dépensés, ainsi que 99,2% des fonds COMETT. On voit également d'autres taux d'utilisation des fonds qui sont extrêmement positifs. Il est donc clair que ces programmes sont un succès. Mais nous devons veiller à ce qu'on assure non seulement la formation professionnelle des intéressés, mais aussi et surtout l'accès au marché de l'emploi des travailleurs et des jeunes.

L'application et la mise en oeuvre de ces programmes ne vont pas à elles seules résoudre le problème de l'emploi. Ceci n'est, bien entendu, ni dans l'intérêt du contribuable européen, ni dans celui des intéressés. Nous devons évaluer cette situation et essayer dans la mesure du possible de former et de reformer sans cesse, mais toujours dans une perspective d'emploi.

On a beaucoup parlé de la reconnaissance des qualifications. C'est un thème très important et je pense que la Commission parlementaire est de ce même avis. Il faut en souligner les deux idées sous-jacentes, c'est-à-dire la formation professionnelle en elle-même et puis le fait qu'on doit pouvoir se former dans un autre pays que celui où on trouvera un emploi. Personnellement, je n'abandonne pas tout espoir. Je ne crois pas au nivellement absolu,

mais je suis convaincue que la reconnaissance mutuelle est un aspect important. Je ne pense pas que la concurrence entre systèmes mènera, finalement, au niveau européen à ce que l'Europe puisse gagner la bataille concurrentielle avec d'autres parties du monde, mais cela y contribuera.

D'autre part, pour ce qui est des projets exécutés et réalisés, les résultats doivent être largement diffusés au niveau national, au niveau local et au niveau sectoriel. Beaucoup de choses sont à améliorer à cet égard. La coordination entre les différents acteurs de la formation, qui sont souvent cofinancés par la Communauté, pourrait être améliorée. Ici également je crois que la Commission devrait prendre quelques initiatives.

En ce qui concerne les régions frontalières, ce que Monsieur le Ministre Lambertz a dit est tout à fait exact: c'est un test de praticabilité pour l'orientation professionnelle et la formation professionnelle qui sont, entre autres, financées par la Communauté.

En guise de conclusion, je voudrais dire qu'il ne faut pas hésiter, au niveau européen, à poursuivre activement et de manière offensive ce thème. Certaines objections sont avancées au niveau national ou régional: on se demande dans quelle mesure l'Europe ou la Communauté doivent se mêler de formation professionnelle et de qualifications. Je suis convaincu qu'il faut tout faire pour que des initiatives soient prises, pour que nous puissions faire quelque chose qui aille dans l'intérêt des jeunes, parce que c'est la clé de la solution au problème de l'emploi et donc du chômage.

Les Parlements nationaux, les autorités locales et tous les intéressés doivent travailler main dans la main avec nous sans dire a priori que la Communauté européenne ne devrait pas se mêler de formation professionnelle.

Gabriel Fragnière
Recteur, Collège d'Europe, Bruges

Je suis très honoré d'être ici cet après-midi en face de vous et de renouer mes connaissances et mes contacts avec le monde de la formation professionnelle que j'ai pratiquée pendant ces vingt dernières années dans divers cadres et dans diverses structures autour de la Communauté européenne.

En prenant mes nouvelles fonctions au Collège d'Europe de Bruges l'automne dernier, je n'ai pas quitté en fait le monde de la formation professionnelle, puisque le métier qui est le nôtre est de former des jeunes à une compétence particulière qui est la compétence de pouvoir agir au niveau européen, former des européens de cette façon et développer une formation professionnelle spécifique qui n'est pas toujours la plus facile à développer.

Je suis donc resté dans le domaine de la formation professionnelle et je continue à réfléchir à ce qu'elle peut signifier. Je n'ai malheureusement pas pu assister à toutes les discussions de ce Forum mais en écoutant les rapports des divers groupes de travail, j'ai constaté que le même discours se répétait: celui que j'ai entendu pendant des années. J'ai constaté aussi que l'innovation dans ce domaine n'était pas très courante. Peut-être n'y a-t-il pas d'innovation à attendre ! Un point pourtant m'a frappé: c'est Monsieur Lichtenberger qui dit à un certain moment dans son rapport que construire une Europe de la formation qui serait séparée de l'Europe des professions ne ferait que déplacer le problème mais ne le résoudrait pas.

Alors, si je peux me permettre d'exprimer ici une expérience personnelle, venant de ces vingt-quatre années que j'ai passées à m'occuper de formation professionnelle en Europe, je crois qu'une des difficultés que nous avons au niveau de la Communauté à définir ou à reconnaître certaines qualifications ou encore à créer une certaine transparence parmi les qualifications, vient du fait que notre analyse du monde de la profession reste trop limitée et que nous ne faisons, comme le dit Monsieur Lichtenberger, que déplacer le problème et non pas le résoudre.

Or, en essayant de comprendre cela, j'ai essayé de penser en termes un peu plus globaux, un peu plus complexes, et j'ai développé une petite structure d'analyse qui me permet peut-être de comprendre un peu mieux ce que c'est que cette Europe des professions qui nous permet de comprendre l'Europe de la formation.

Quand on parle d'une profession quelle qu'elle soit, quelles que soient ses compétences, on implique en fait dans sa définition, dans son approche du phénomène, cinq éléments principaux.

Une profession n'est pas simplement une certaine activité: c'est un ensemble de phénomènes sociaux qu'il ne faut jamais isoler si nous voulons savoir comme elle évolue. Ces cinq dimensions de la profession que je résume très rapidement sont les suivantes.

C'est d'abord un ensemble de fonctions spécifiques, qui nous permet de comprendre que le métier de docteur n'est pas celui de chanteuse d'opéra. Chacun dans sa profession fait un certain nombre de choses qui sont bien spécifiques - je n'ai pas besoin d'illustrer cela plus loin.

Deuxièmement, cet ensemble de fonctions et d'actions bien spécifiques correspond à un ensemble de qualifications qui sont exigées pour l'accomplissement de ces fonctions. De nombreuses analyses du CEDEFOP le démontrent.

Troisièmement, rattaché à ces deux dimensions, il y a un système de formation et de certification qui est formalisé. On sait que pour arriver aux qualifications qui vous permettent de remplir des fonctions, il faut passer par un certain processus de formation à la fin duquel on vous donne un titre.

Quatrièmement, par rapport à cet ensemble d'activités, il y a une organisation sociale à laquelle on appartient. Il est évident dans le cas des médecins, par exemple, car il y a un Ordre des Médecins qui exige une appartenance pour pouvoir pratiquer. Il y a une organisation à laquelle on se rattache, ne serait-ce qu'un syndicat des maçons ou des cheminots, ou un ordre professionnel.

Or, cet ordre, cette organisation sociale joue un rôle, car c'est elle qui détient un certain pouvoir et finalement, voici la cinquième dimension. Il y a un certain type de carrière professionnelle qui est lié à la définition. Vous ne faites pas carrière dans le management comme vous faites carrière en médecine; vous ne faites pas carrière quand vous êtes électricien comme vous feriez carrière si vous étiez femme de ménage.

Il y a donc — et quand j'entends carrière j'entends développement professionnel mais aussi développement des revenus — une position sociale. Or, quand on touche au problème des qualifications, on implique ces cinq dimensions d'une façon ou d'une autre et si on veut faire bouger quelques parties, on est obligé de faire bouger l'ensemble.

Ce que l'on a fait au niveau européen, a été de se contenter de définir et de dire: " il faudrait ...". On n'a pas compris les jeux de pouvoirs cachés qui se jouaient là-derrrière. J'ai commencé dans ma carrière professionnelle à essayer de comprendre cela pour les ingénieurs. J'ai d'ailleurs bien compris qu'on n'y changerait rien: il n'y a toujours pas de directives sur la reconnaissance du diplôme d'ingénieur car l'organisation est telle, et le pouvoir de l'organisation sur les formations est tel que l'on ne peut pas intervenir au niveau communautaire par voie législative de façon simple.

Je voulais vous apporter ce témoignage car je crois que nous arrivons en Europe, et particulièrement avec les nouvelles disponibilités de Traité de Maastricht, qui permet à la Communauté d'agir de façon plus évidente à une époque où nous ne pouvons plus nous contenter de n'aborder qu'un aspect du problème. Nous serons obligés d'aborder tous les aspects de ce problème de la formation professionnelle et là nous risquons d'avoir un avenir extrêmement intéressant. J'espère en tout cas que nous pourrons continuer à y participer ensemble.

Ada Grecchi

*Vice Direttore Centrale del Personale dell'ENEL
Presidente del Gruppo Formazione CEEP Europa*

Per tutti gli oratori che si sono succeduti al Forum e nelle sezioni dei Workshops a cui ho partecipato, è evidente che il problema più urgente che deve risolvere l'Europa comunitaria è quello della disoccupazione (giovanile, di ritorno e di lunga durata).

Non esistono certo ricette miracolose e pre-confezionate : ci sono tuttavia tentativi di avviare a soluzione il problema, che si possono riassumere in "parole chiave", quali: qualificazione, mobilità, competenza, trasparenza e comparabilità delle qualifiche, istruzione e formazione.

Occorre innanzitutto creare le condizioni affinché si possano dare ai problemi soluzioni integrate e coerenti e si possano offrire alle persone strumenti che mettano in grado di affrontare e superare le difficoltà derivanti dai frequenti cambiamenti delle esigenze del mercato del lavoro.

Lo strumento principale a questo scopo è, a mio parere, la formazione, la quale deve avere, pur nel rispetto della varietà dei sistemi degli Stati membri, un'impronta e degli obiettivi comuni. Una formazione, insomma, "made in Europe", al fine di preparare una risorsa umana "ad hoc" per "l'azienda Europa".

La fase da affrontare è allora quella di definire quali possano essere gli obiettivi da tutti condivisi.

Riterrei di poter indicare come possibili obiettivi primari quelli che dirò :

- a) Ruolo attivo della formazione nell'anticipare e gestire il cambiamento.
- b) Integrazione in un unico processo della fase di selezione, formazione iniziale e formazione continua.
- c) Costruzione di un'organizzazione del lavoro in cui la formazione sia parte integrante della stessa attività lavorativa (learning organisation).
- d) Sviluppo di sinergie e partenariati tra sistema pubblico e imprese, garantendo peraltro a queste che, qualora vi siano costi aggiuntivi, essi siano coperti attraverso opportune compensazioni economiche, al fine di non diminuirne la competitività.
(A titolo di esempio possiamo notare quanto si sta facendo in Francia, dove imprese come l'EDF ed altre realizzano interventi nei confronti di lavoratori esterni o di disoccupati che hanno difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro, ricevendo in cambio uno sgravio degli oneri sociali. Simili forme di utilizzazione in un'ottica sociale delle strutture formative delle imprese saranno altresì possibili nella misura in cui la disponibilità di queste ultime potrà essere sostenuta.
- e) Sviluppo di cosiddette "abilità trasversali" cioè di quelle attività che attraversano tutti i settori operativi.

In molte aziende ci sono persone così coinvolte in ruoli di stretta operatività, da fare dell'operatività stessa un feticcio insuperabile : si sentono indispensabili perchè operative e, certo, sono persone necessarie all'azienda, ma in un contesto di mobilità professionale e geografica a livello europeo ritengo sia particolarmente importante avere anche altre capacità, quali :

- 1) La capacità di comunicazione e negoziazione;
- 2) La capacità di gestione dello stress;
- 3) La disposizione positiva a lavorare in gruppo;
- 4) La capacità di risoluzione creativa di problemi (problem solving);
- 5) La capacità di utilizzare le proprie esperienze e conoscenze in campi diversi da quelli in cui sono state acquisite;
- 6) La conoscenza delle lingue;
- 7) La flessibilità e, quindi, la capacità di adattamento di fronte all'innovazione tecnologica ed organizzativa.

- f) Costruzione di una cultura della condivisione che porti i lavoratori a sentirsi parte integrante del sistema economico, ad identificarsi con l'impresa in cui vivono ed operano, così che siano ridotti al minimo i conflitti con la medesima.

Affinché si possa costruire una cultura della formazione, occorre a mio avviso che sia superata anche qualche *diffidenza aziendale* e qualche *strumentalizzazione sindacale*.

Diffidenza aziendale : le aziende talvolta sono restie, specie in tempi di grande competitività, ad investire in formazione perchè non ne vedono riscontrabili gli immediati ritorni. Questo è un periodo in cui molte aziende stanno cambiando (privatizzazioni) o si stanno ristrutturando: credo sia difficile che una nuova organizzazione abbia l'efficienza desiderata se gli uomini e le donne che ne fanno parte non avranno avuto una formazione adeguata a fornire loro la flessibilità indispensabile per capire e condividere il cambiamento.

Strumentalizzazione sindacale : talvolta le Organizzazioni Sindacali hanno inteso la formazione come uno strumento per fare più rapidamente carriera : non è necessariamente così. Anche se per un lavoratore più preparato sarà più facile camminare in azienda, non ci sarà una connessione del tipo causa/effetto tra l'aver fatto un corso di formazione ed il passaggio di categoria.

Ho parlato prima di conseguire obiettivi primari : vorrei ora individuare brevemente alcuni "*obiettivi intermedi metodologici*", la cui condivisione permetterebbe ai diversi sistemi formativi di essere compatibili tra di loro :

- 1) Innanzitutto, attivare iniziative formative rivolte alle risorse umane che operano nella formazione in quanto queste costituiscono il motore trainante delle trasformazioni e il canale privilegiato per diffondere una cultura europea. A mio parere, infatti, sono assai scarsi i formatori con cultura europea. Ad esempio potrebbero essere previsti stages nel proprio paese o all'estero, scambi con colleghi anche stranieri, seminari su aspetti specifici, quali : problematiche del mondo del lavoro; principi, obiettivi e metodologie dei nostri sistemi formativi; ecc.
Ben venga quindi il sostegno che a questa azione danno i programmi comunitari come FORCE ed altri particolarmente dedicati agli specialisti della formazione.
- 2) In secondo luogo, predisporre, sulla base di parametri concordati e confrontabili, *efficaci sistemi di valutazione* della attività di formazione, al fine di verificare gli effettivi risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati.
- 3) Infine, *garantire uno spazio ai partner sociali* nella fase di elaborazione delle politiche di formazione e nella fase di monitoraggio dei risultati.

Vorrei concludere con una proposta : ritengo potrebbe essere utile integrare il sistema formativo, come sopra delineato, con un efficace sistema di orientamento professionale. Occorrerebbe quindi conoscere le tendenze qualitative e quantitative del mercato del lavoro europeo attraverso una banca dati della domanda e dell'offerta tempestivamente aggiornata. Sappiamo degli sforzi che sta facendo la Commissione per il sistema EURES; riteniamo però che questa iniziativa debba essere rafforzata per pervenire a risultati concreti in modo che i dati siano facilmente accessibili per gli utenti.

Renate Hornung-Draus
*Directrice des Affaires sociales,
Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe*

L'espace européen des qualifications, c'est le thème et le titre de cette dernière séance: je me garderai donc bien de vous ennuyer en vous situant la problématique et tous ses aspects. Je me bornerai à quelques remarques sur les sujets suivants: la mobilité du marché intérieur; les conséquences liées aux problèmes de la qualification; la compétitivité européenne; la crise et surtout la crise de l'emploi et le chômage croissant auquel nous nous heurtons; enfin, le rôle des partenaires sociaux.

Le marché, le grand marché, entraîne une mobilité des travailleurs, et cette mobilité n'est possible que si ces travailleurs sont forts d'une qualification qu'ils peuvent vendre, d'une compétence qu'ils peuvent démontrer dans d'autres Etats. Il faut que l'employeur, l'entreprise du marché sache ce que sont ses compétences, ses qualifications. Ainsi, nous devons parvenir à une transparence dans la compétence et la qualification afin que les employeurs et les travailleurs dans les douze Etats membres de la Communauté sachent à qui ils ont affaire lorsqu'ils souhaitent recevoir un travailleur qui cherche un poste dans leur entreprise. Donc transparence de la qualification, de la compétence.

Monsieur le Ministre Lambertz, dans son exposé, a évoqué cette problématique: l'Europe ne part pas de nulle part en matière de formation. L'Europe est un ensemble, un conglomérat de traditions, de cultures et de méthodes tout à fait différentes en ce qui concerne la formation professionnelle, la qualification, son statut, sa reconnaissance, le lien entre les qualifications et la rémunération, etc.. Il est trop facile de dire simplement que l'on va adopter des Directives européennes qui déclareront que tel ou tel diplôme correspond à tel ou tel traitement ou conduiront à telle ou à telle reconnaissance. Il est impossible de coucher toutes ces descriptions sur papier, et d'essayer d'en faire un système cohérent. Ce n'est pas réaliste car la constellation est trop grande.

Je pense qu'il y a eu jusqu'ici une approche un peu idéaliste et peut-être trop ambitieuse qui ne rend pas justice à la complexité du monde dans lequel nous nous trouvons. Alors, le problème de la qualification soulève un tas de questions. Qui a besoin d'apprendre ? Qu'est-ce qu'ils ont besoin d'apprendre ? Où la mobilité se situe-t-elle ? Où est-ce qu'il y a un potentiel de mobilité transfrontière ? Etc..

Vous devez savoir que la mobilité des travailleurs au sein de la Communauté européenne n'est pas celle que l'on pourrait penser. Cette mobilité se limite à certaines régions, à certaines zones frontalières et à certaines professions. Il y a des gens qui voyagent plus que d'autres.

Je pense qu'il serait réaliste d'essayer de définir les secteurs où il y a véritablement mobilité. Les domaines dans lesquels on doit arrêter les mesures pour rendre plus transparente la qualification de l'individu. D'ailleurs, cela a été fait: il y a toute une série d'études qui essaient de prévoir les tendances futures de la mobilité dans la Communauté jusqu'en l'an 2000 et au-delà.

Sur la base de ces études, il faut retrousser ses manches, travailler d'une manière concrète, voir comment on peut aborder le problème et rendre la qualification transparente. Une mise en garde pourtant quand on parle de reconnaissance: ce concept a été très utile en ce qui concerne les métiers, les professions bien réglementées. Mais pour les autres ? La reconnaissance n'est pas une approche réaliste. Selon moi, il faut essayer de mettre l'accent sur les professions pour lesquelles nous savons qu'il y a mobilité ou pour lesquelles il y aura mobilité, et là essayer de dégager une approche réaliste pour rendre la qualification plus transparente, pour que tout le monde comprenne mieux la situation, les qualités des personnes qui ont suivi les cours de formation.

Une sorte d'inventaire - un "portefeuille" en quelque sorte - pourrait être utile afin que l'on sache ce qu'exige une entreprise étrangère, quelles sont les qualifications nécessaires pour tel ou tel emploi dans tel ou tel pays, etc..

Autre projet ambitieux: le projet EURES. C'est la nouvelle génération du système SEDOC, un système susceptible de fournir une information très précieuse sur les systèmes de qualification pour les travailleurs et les entreprises. C'est un système qu'il faut mettre au point avec les partenaires sociaux.

Ce qui serait utile dans ce contexte, c'est une information, des rencontres, des échanges d'expériences entre les différents acteurs afin qu'ils connaissent mieux les systèmes existants.

J'en arrive au second point. Celui-ci est lié aux problèmes auxquels nous nous heurtons tous, celui du marasme économique dans lequel nous nous trouvons. Nous sommes en pleine crise: il y a un problème de chômage énorme

et un problème d'exclusion sociale. La question des compétences et de la qualification est l'un des éléments clés sur lequel il faut travailler pour pouvoir lutter contre le reste du monde, car maintenant nous sommes confrontés à la concurrence avec des Etats à l'autre bout du monde qui ont des critères totalement différents des nôtres.

Personne en Europe n'est prêt à voir réduire son niveau de vie, mais voilà, il va falloir trouver une solution pour être en concurrence avec ces autres pays. C'est à nous de le décider: si on ne peut pas lutter sur le niveau de vie, ou sur le niveau de salaire, il faut améliorer les qualités. Et comment améliorer autrement qu'en prenant nos responsabilités au niveau national. Les acteurs nationaux, les gouvernements, les partenaires sociaux doivent tous mettre la main à la pâte. La Communauté quant à elle a beaucoup de pain sur la planche pour compléter les efforts réalisés par les Etats membres.

Le Traité de Maastricht nous donne une définition nouvelle de ce que doit et peut faire la Communauté en matière de formation. Aucune harmonisation n'est prévue, au vu précisément de cette multiplicité de traditions.

Ces nouvelles compétences ont été fondues dans un système beaucoup plus concret. Monsieur le Professeur Ruberti a proposé quelques lignes directrices. Il a proposé une rationalisation des programmes de formation existants et des liens plus étroits entre les politiques actuelles de formation et les politiques de main-d'oeuvre.

Au Fonds social européen, il y a un projet de décision du Conseil des Ministres. Ce projet a été proposé par la Commission, et nous l'avons examiné au sein du Comité consultatif sur la formation professionnelle. Nous, les employeurs, nous sommes convaincus que les échanges de jeunes en formation, la promotion de la formation permanente, un lien plus étroit entre la recherche et la formation afin que les modifications technologiques se voient mieux et plus rapidement comprises. La formation linguistique des jeunes est un levier d'actions au niveau européen.

Autre point important, et qui ne concerne pas l'action transnationale, mais plutôt la coordination, la concertation, la discussion entre les acteurs nationaux: il convient que tous ensemble nous garantissons le meilleur accès possible à la formation pour tous, que ce soit une première formation, ou une formation permanente continue.

Mais sur ce point, soyons prudents: il convient de distinguer d'une manière très claire les différents types d'éducation et de formation. Il y a éducation générale, il y a la formation générale à une profession, il y a des changements de professions, des passages, des transferts. Il y a des formations qui sont liées à l'emploi. Il faut situer cela par rapport aux responsabilités que les acteurs doivent assumer.

Je le dis parce que je suis convaincue, pour ma part, que l'on peut faire en sorte que les entreprises soient responsables des formations liées à l'emploi. Ce n'est toutefois pas aux entreprises d'assumer les responsabilités de la formation et de l'éducation générale, ou d'une formation qui n'est pas liée à l'emploi. Ceci est du ressort des pouvoirs publics, de l'éducation, de l'instruction publique.

Ainsi les institutions publiques doivent définir en commun avec les partenaires sociaux, les grandes lignes d'un système de formation auquel chacun aurait accès, qu'il travaille ou pas. Chaque citoyen doit pouvoir avoir accès.

Quand au rôle des partenaires sociaux, je dirai, brièvement, que bien évidemment la formation professionnelle n'a de sens et n'est efficace que si elle est liée aux besoins du marché du travail. Nous savons très bien qu'il y a un décalage des compétences et des qualifications qui explique très largement le chômage des jeunes et d'autres personnes. Certaines personnes arrivent sur le marché du travail les mains vides: elles n'ont rien à présenter, à offrir. Le seul moyen d'améliorer cela est de faire participer les partenaires sociaux. L'entreprise doit participer directement aux travaux sur la définition et l'application des politiques de formation professionnelle. Les partenaires sociaux doivent être impliqués et participer et informer sur les besoins, car les besoins de l'entreprise varient selon les secteurs, selon les industries et face à la restructuration dont nous sommes tous témoins actuellement.

Si ceci peut être inséré dans le système, si le système de qualification répond fidèlement et rapidement à cette mutation, nous pourrions réduire ce décalage entre les compétences et la réalité des besoins. Les partenaires sociaux, par conséquent, ont une responsabilité: ils doivent définir les politiques de formation professionnelle non seulement au niveau national, mais aussi au niveau communautaire, au niveau européen.

Nous en appelons aux gouvernements, nous en appelons à la Commission de participer aux travaux sur la définition de la politique de formation. La réduction de ce fameux décalage entre les compétences et la réalité et l'amélioration de la qualité sont des problèmes urgents. C'est l'un des chapitres principaux du Livre blanc que la Commission est en train d'élaborer pour essayer de surmonter la crise à laquelle nous nous heurtons actuellement.

Nous les partenaires sociaux, nous sommes prêts à apporter notre écho à ce débat.

Marie Hélène André
Confédération européenne des Syndicats

Ce Forum de la formation professionnelle se tient à un moment où l'Europe communautaire se trouve confrontée à la plus grave crise économique depuis sa création. C'est une crise qui ne connaît pas de frontières, une crise qui frappe plus particulièrement les travailleuses et les travailleurs européens qui, chaque jour, se trouvent confrontés à de nouvelles situations de chômage et d'exclusion sociale. C'est une crise qui est à la fois conjoncturelle, mais surtout structurelle.

Face à un tel contexte, aujourd'hui plus que jamais, nous considérons qu'il faut qu'il y ait une interdépendance des politiques, des politiques macro-économique, du marché du travail et de la politique sociale pour trouver des solutions pour les problèmes actuels et pour relancer la croissance, la compétitivité et l'emploi.

Pour sortir de l'impasse, l'Europe doit se montrer apte à répondre aux préoccupations immédiates de ses citoyens. Les niveaux de chômage actuels ne constituent pas seulement un gaspillage gigantesque de ressources humaines, mais aussi une menace pour la démocratie et pour la cohésion sociale.

La CES est bien consciente des défis que l'Europe doit relever face à la mondialisation de l'économie, face à la nouvelle division internationale du travail, à l'impact du changement technologique sur la structure économique et l'organisation du travail.

Mais nous ne pouvons pas accepter les analyses unilatérales qui sont faites par les gouvernements et par les employeurs et qui prônent que la déréglementation, la flexibilité et la diminution de la sécurité sociale sont les éléments clés pour atteindre une meilleure compétitivité et sortir les pays européens de la crise.

Nous considérons que le modèle européen de développement, qui se base sur une intégration étroite entre facteurs sociaux et économiques, sur un rôle actif des pouvoirs publics à niveau élevé de relations sociales et contractuelles et la non-discrimination d'un accès à l'emploi et de la protection des conditions de travail, est le mieux placé pour assurer le renouveau de l'économie.

Le manque de croissance est certainement la cause la plus importante de l'augmentation du chômage. Le niveau de croissance que l'Europe a connu dans le passé ne suffira plus à créer les emplois qui sont nécessaires. Il nous faut un nouveau modèle qui soit qualitatif autant que quantitatif. Il nous faut un modèle qui reconnaisse l'efficacité économique et le progrès social pour inséparables et le rôle des services publics comme étant vital.

L'Europe doit être compétitive. Nous sommes tous d'accord là-dessus. Mais nous ne pourrions jamais accepter qu'au nom de cette compétitivité des mesures à courte vue de dérégulation ou de flexibilité négative soient adoptées.

Ce dont l'Europe a besoin est d'une politique d'investissement dans le capital humain combinée avec des systèmes de production concentrés sur l'individu.

Le droit au travail, comme élément fondamental d'indépendance économique, d'intégration, de statut social et d'épanouissement professionnel et personnel est un pilier essentiel du modèle social européen.

Le gâchis humain que représente le chômage, en particulier pour les jeunes, ses effets sur les causes de la marginalisation, de l'exclusion et de la pauvreté, le coût qu'il représente sur les budgets et les systèmes de protection sociale, justifient pleinement une action forte et concertée de tous les acteurs pour assurer une relance économique et une politique de croissance qualitative créatrice d'emplois et qui permette d'offrir à chaque homme et à chaque femme toutes les opportunités de l'emploi réel et une participation accrue au processus d'intégration européenne.

Une formation initiale professionnelle et permanente doit s'adapter aux évolutions de la société. Il s'agit de s'efforcer de détecter le plus tôt possible les besoins futurs en emplois et qualifications, d'assurer les initiatives d'orientation, de formation et de requalification à mettre en oeuvre, afin de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi et, en particulier, la réinsertion des chômeurs de longue durée et des autres groupes désavantagés sur le marché du travail, notamment les jeunes et les femmes.

Pour y aboutir, il faut qu'il y ait une coopération étroite entre les partenaires sociaux, les agences publiques de l'emploi et les autorités publiques. Un enseignement de base et une formation professionnelle initiale de qualité, conduisant à des qualifications reconnues, sont essentielles pour réussir l'insertion de tous les jeunes dans la vie

professionnelle et économique ainsi que pour leur permettre de continuer à se perfectionner tout au long de la vie active.

Dans cet ordre d'idées, il faut garantir une formation professionnelle de deux ans pour tous les jeunes sortant de la scolarité obligatoire et constituer un droit et des conditions d'accès à la formation professionnelle continue autant qu'une meilleure intégration entre le milieu scolaire et l'entreprise par le développement de la formation à alternance et l'apprentissage aboutissant à des qualifications de qualité reconnues.

Tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active, si nous souhaitons relever le défi imposé par le besoin de maîtriser les évolutions et les mutations technologiques, ainsi que de répondre aux besoins d'ajustement structurel.

Bref, l'égalité d'accès à l'éducation et la formation professionnelle de qualité et reconnue, l'extension de la formation professionnelle continue tout au long de la vie active, en fonction bien sûr des besoins de l'économie mais aussi en fonction des besoins des individus, un droit de recyclage de qualité dans des situations de qualifications obsolètes ou de perte d'emploi, une reconnaissance des acquis professionnels en complément des acquis formatifs, un droit de participation aux décisions en matière de formation au sein des entreprises et par le biais de ses représentants: voici quelques aspects qui peuvent aider les travailleuses et les travailleurs européens à agir face aux changements constants au niveau du marché de l'emploi, à mieux trouver leur rôle dans la société et à répondre au souhait exprimé d'aboutir à des qualifications pour tous.

Finalement un mot en ce qui concerne le rôle des partenaires sociaux dans la définition et la mise en oeuvre des politiques en matière d'éducation et de formation professionnelle.

La CES considère que les partenaires sociaux ne peuvent être traités comme de simples observateurs, comme des utilisateurs de second plan tant au niveau national qu'au niveau européen. Nous savons tous que dans ce domaine les acteurs sont multiples. La Communauté, les pouvoirs publics nationaux, régionaux et locaux, les employeurs et les syndicats aux différents niveaux. C'est pourquoi il faut développer des partenariats et peu à peu, dans chaque domaine et à chaque niveau définir les responsabilités, les coresponsabilités et les participations de chaque partenaire.

Au niveau européen, nous considérons qu'il faut développer de nouvelles procédures et des instruments adéquats pour développer le rôle de consultation, de gestion et de contrôle que les partenaires sociaux doivent jouer.

Des débats sont en cours sur la mise en oeuvre de la future politique européenne de formation professionnelle et l'argument utilisé autour de la subsidiarité ne peut signifier que rien ne sera fait. En effet, ce que nous souhaitons du côté de la CES c'est d'utiliser les nouvelles subsidiarités que l'accord signé entre les partenaires sociaux le 31 octobre 1991 et le Traité de Maastricht mettent en place et, tout particulièrement, la subsidiarité sociale.

Nous demandons l'extension du rôle des partenaires sociaux et nous considérons que la formation est un domaine privilégié pour le faire. Nous souhaitons tout particulièrement le développement de l'autonomie des partenaires sociaux pouvant aller dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle jusqu'à la négociation et à la conclusion d'accords européens.

Au nom de la CES je remercie la Commission, la Présidence belge du Conseil, le Parlement européen, le Comité économique et social d'avoir organisé ce Forum, lieu par excellence de débats autour d'un thème qui, sans pouvoir résoudre en soi le problème le plus grave auquel l'Europe se trouve confronté, celui du chômage, y a un rôle primordial à jouer.

Helmut Brumhard
Président du Conseil d'Administration, CEDEFOP

Je voudrais être bref et commencer par dire qu'une des impressions majeures que j'ai eues au cours de cette manifestation est la suivante : si, en Europe, nous n'avons pas de structures telles que le CEDEFOP en matière de formation professionnelle, il faudrait vraiment les créer. Pourquoi ? Voici trois réponses.

Nous venons de voir qu'en matière de formation professionnelle, nous devons aller de l'avant de manière engagée en Europe. Nous voulons ensemble parler de qualifications, des différentes formes de qualifications, de leur contenu. Nous voulons non seulement maîtriser l'avenir mais mieux le maîtriser, et nous avons interprété cela comme un défi particulier qui prend trois formes.

Tout d'abord, nous voulons que ce défi soit relevé volontairement. Ceci en soi signifie déjà que l'engagement qui nous anime doit être très important. Mais nous voulons aussi que ce défi puisse être relevé dans une situation très complexe et je crois que ceci est une évidence qui ressort de l'atelier auquel j'ai participé.

Nous avons en effet tendance à adhérer plutôt à la demande, aux besoins, aux aspects régionaux, locaux et sectoriels, mais nous avons également tendance à sortir du cadre communautaire. Je crois d'ailleurs que, parmi nous, il y a des représentants des pays de l'Europe centrale et de l'Est. Le problème est donc complexe et dépasse les limites géographiques de l'Europe communautaire.

Il y a également un troisième aspect, qui ne va pas rendre la tâche plus simple. Il s'agit du fait que ce défi implique qu'on va devoir se concentrer sur certaines tâches. On va devoir privilégier certains aspects, créer de la transparence, essayer d'avoir des instruments qui nous permettent de mieux mettre en oeuvre les aspects communs et de mieux les exploiter. Je crois qu'une manifestation telle que celle-ci doit contribuer à la prise de conscience et à l'établissement d'une certaine confiance.

Nous venons de voir, à travers cette manifestation, que la formation professionnelle en Europe mérite tous nos efforts. Nous devons mettre en valeur l'importance de ce secteur et, depuis 1975, nous disposons d'un instrument à cet égard: le CEDEFOP.

Le CEDEFOP est une organisation technique qui fait un travail de documentation, d'information, de rencontres. Pour les contributions scientifiques que nous pouvons apporter, pour les instruments de publication, d'échanges et les banques de données que nous voulons mettre en place, pour l'organisation de séminaires, de réunions, nous avons une plate-forme: le CEDEFOP.

Nous avons des priorités qui ont déjà été évoquées, mais nous avons notre contribution à apporter au travail politique en la matière.

Nous avons également des contributions très concrètes à apporter. On attend de nous que nous accompagnions les programmes de la Commission, que nous soutenions le dialogue social avec toutes les exigences que cela comporte. Nous faisons également un travail de langues et de terminologie. Donc s'il n'y avait pas le CEDEFOP, il faudrait l'inventer.

La sagesse des chefs de gouvernement de nos pays a fait qu'on est sur le point de transférer le CEDEFOP de Berlin à Thessalonique. Ceci est un défi de plus dans une Europe en développement. Ainsi donc, à Thessalonique autant qu'à Berlin, nous allons essayer de rendre l'Europe meilleure et plus commune encore.

Patrick Venturini
Membre du Cabinet du Président Delors

Les deux sentiments qui me viennent à l'esprit et c'est bien normal, au terme de ces trois jours, c'est d'abord un sentiment de gratitude, sentiment qui m'anime et qui, je crois, anime toute la Commission. Gratitude envers vous tous, tous les participants à ce Forum, quel que soit leur statut professionnel: représentants des Etat membres, partenaires sociaux, universitaires, chercheurs ou praticiens. Vous avez fait de ces trois journées de rencontre des moments privilégiés de réflexion et d'échanges d'expériences et, qui plus est, d'échanges résolument tournés vers l'avenir, le nôtre et celui de nos enfants.

On peut y voir une bonne illustration d'une fonction essentielle de la Communauté et de la Commission, plus particulièrement, qui est celle d'une animation, d'un rôle d'encouragement, d'échanges, de points de vue, d'expériences, d'animation de réseaux, tout cela nous permettant de dégager des objectifs communs.

Deuxième sentiment et c'est, en fait, une conviction, c'est bien sûr celle de l'opportunité. Comment ne pas se féliciter de l'initiative de la tenue de ce Forum en une période où le modèle social, le modèle européen de développement est en péril. Je crois que c'est effectivement un message d'alerte et de mobilisation que vous aurait donné le Président de la Commission. Car il faut bien reconnaître que l'actuel modèle de développement patine; il s'essouffle et, si rien ne se passe, si nous continuons sur les pentes actuelles, nous irons dans une impasse.

Juste le rappel de quatre constats principaux à cet égard : en premier lieu, la croissance de nos économies est insuffisante en volume, et, qui plus est, n'est pas assez créatrice d'emplois.

Deuxième point, il est indéniable que l'Europe perd de sa compétitivité, en a perdu régulièrement dans la période récente.

Troisième point, la sécurité sociale est un panier percé. Les coûts de financement deviennent prohibitifs, alors que les structures démographiques sont défavorables et qui plus est, ces systèmes ne peuvent pas empêcher la création d'une exclusion de plus en plus importante. Vous savez que, selon les statistiques, certes critiquables, on compte plus de 50 millions de pauvres dans notre Communauté.

Quatrième point, nos sociétés vivent et vivront un changement de décor profond et, à mon sens, ce changement de décor est insuffisamment perçu et insuffisamment analysé. Je voudrais en rappeler quelques éléments caractéristiques. Cet exercice tiendra plus d'un rappel impressionniste que d'une construction logique.

Vous savez tous que l'organisation de notre société, les valeurs, les besoins et donc les comportements individuels, comme les comportements collectifs, ont radicalement changé. On peut y trouver des facteurs causaux, des déterminants, comme, par exemple, les facteurs démographiques — baisse de la natalité, allongement de la durée de vie, pression migratoire. Tout ceci interpelle fortement les système d'éducation et de formation. Autre exemple: la mondialisation de l'économie, phénomène aussi connu mais insuffisamment analysé, mouvement irréversible de ce que les économistes appellent la globalisation et qui nous place devant un impératif de compétitivité.

Je ne disserterais pas sur les notions complexes de compétitivité, mais un élément me paraît essentiel par rapport au thème de notre réunion d'aujourd'hui: c'est que l'atout principal de l'Europe dans cette course à la compétitivité, devant cet impératif catégorique d'ordre économique, c'est bien le capital immatériel. C'est-à-dire les ressources humaines, la recherche, la formation.

Enfin, l'incidence des nouvelles technologiques, que ce soit sur le mode de vie dans les sociétés, dans l'explosion, par exemple, de l'offre en matière audio-visuelle qui a ses incidences dans les techniques et les instruments pédagogiques. Que ce soit l'organisation différente du travail à l'intérieur des entreprises et hors des entreprises. Que ce soit une nouvelle technologie de l'information, enfin bref, tout ceci concourt à modifier considérablement l'organisation de nos vies, la répartition de notre temps et, bien sûr, interpelle de façon radicale les systèmes d'éducation et de formation.

Pour résumer, nos sociétés sont en pleine mutation. Il nous faut analyser et tirer les conséquences économiques, sociales et sociétales de ces évolutions.

Trois défis s'imposent aux systèmes d'éducation et de formation : le premier c'est celui de la capacité de ces systèmes à devenir le facteur-clé du développement. Cela suppose, vous le savez, qu'ils assurent une triple mission: économique bien sûr, pour l'insertion professionnelle et l'évolution, mais aussi scientifique pour la maîtrise du développement, pour assurer ce que l'on appelle un développement durable depuis le fameux rapport Brundland; et enfin une mission culturelle, pour faire en sorte que chacun puisse s'épanouir.

Deuxième défi, c'est celui de l'adaptation de ces systèmes à l'évolution de la société et je crois que nous touchons là un des dilemmes fondamentaux du processus éducatif. Car il s'agit de devoir préparer le changement, développer chez chacun les capacités d'autonomie et d'innovation malgré l'insécurité croissante qui nous interpelle au niveau individuel et collectif quand elle ne nous déstabilise pas.

Le troisième défi enfin c'est notre capacité à diffuser des valeurs d'ouverture: ouverture au monde, ouverture à autrui et capacité de compréhension mutuelle — en un mot des valeurs de paix.

Je ne voudrais pas vous laisser maintenant en esquissant quelques pistes. Vous savez que la Commission européenne, suite à l'intervention de Jacques Delors à Copenhague en juin dernier, devant le Conseil européen, est engagée dans un vaste et ambitieux exercice de réflexion pour l'entrée dans le vingt-et-unième siècle sur le thème du triangle : compétitivité, croissance, emploi. Bien sûr, le chapitre relatif à l'éducation et à la formation tiendra une bonne place dans ce document que nous appelons le Livre blanc et qui sera présenté en décembre prochain au Conseil européen, le second sous la Présidence belge. Je voudrais simplement faire des formes de rappels de ce qu'à pu dire Jacques Delors, d'abord au mois de juin à Copenhague et ensuite des travaux dans lesquels nous sommes engagés.

Avant cela, je voudrais dire que si nous sommes d'accord pour affirmer que les systèmes et l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation sont au centre de la rédefinition du modèle de développement, il nous faut alors procéder à un véritable changement culturel vis-à-vis de la formation et c'est une mobilisation de tous les acteurs qui doit être entreprise dans la période actuelle. A cet égard, je crois personnellement à l'importance des signaux politiques qu'ils viennent du plus haut niveaux des pouvoirs politiques ou bien qu'ils viennent des partenaires sociaux.

Quelques pistes, ai-je dit: elles sont connues. D'abord celle du droit à la formation. S'il est vrai que le perfectionnement professionnel tout au long de la vie devienne nécessité, pour que le travailleur puisse soit maintenir un emploi, soit changer d'emploi, il est nécessaire que pour faire face à cet impératif il ait un droit à la formation, un droit reconnu et un droit effectif. Notre société et les contraintes qu'elle impose implique que la formation soit conçue comme un droit fondamental de tout citoyen.

Il faut dire que dans tous les Etats membres d'ailleurs, à des degrés divers, des dispositifs existent déjà pour favoriser l'accès à la promotion professionnelle, mais manifestement par rapport aux enjeux et aux besoins de la période, si l'on est d'accord sur le diagnostic, nous sommes en deça de la nécessité.

Je m'en tiendrai, bien sûr, au niveau communautaire pour vous rappeler quelques éléments.

Dès mai 1988, à Stockholm, Jacques Delors avait avancé cette idée de droit à la formation pour chaque travailleur, principe qui, je vous le rappelle, a été inscrit dans la Charte sociale des droits fondamentaux dès décembre 1989, Charte qui a été ratifiée, vous le savez, par onze chefs d'Etats et de gouvernements. Cette Charte stipulait que tout travailleur de la Communauté européenne devait pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active. Ce principe, avec des améliorations, a été repris par le Conseil des Ministres lorsqu'il a adopté des programmes tel que PETRA s'agissant des jeunes, ou encore le programme FORCE.

Puisque tous les Etats membres ont adopté des dispositifs favorisant l'accès à la formation professionnelle, et puisque les principes ont déjà été reconnus au niveau communautaire, comme je viens de le rappeler, pourquoi ne pas faire un pas en avant ? Pourquoi par exemple ne pas convenir que tous les jeunes disposent d'un "chèque formation" qu'ils puissent utiliser librement pour réaliser leurs projets professionnels ? C'est une des pistes que nous creusons dans la perspective de la réalisation du Livre blanc.

Insister sur le droit à la formation et aux qualifications des jeunes, vous le savez, est particulièrement légitime. Le manque de qualification constitue le facteur prédominant d'exclusion des jeunes sur le marché du travail - je ne vous en donnerai pas les statistiques. Ces jeunes sont confrontés à un risque de chômage quatre fois supérieur à celui des jeunes plus qualifiés.

Là encore, en matière d'insertion professionnelle, si le signal politique était donné, si la volonté politique était affirmée, la Communauté, la Commission pourrait soutenir une action coopérative sur une base transnationale des Etats membres visant l'insertion professionnelle des jeunes avec la participation des partenaires sociaux.

Les fonds structurels communautaires pourraient jouer un rôle essentiel dans la mise en oeuvre de cette initiative.

Troisième piste, : développer, bien sûr, le dialogue social. L'attachement à cet égard de la Commission européenne, l'attachement du Président de la Commission est bien connu, et il est inutile de le rappeler. Comme il est inutile de s'étendre longuement sur le fait que le Traité de Maastricht vient de modifier profondément les règles du jeu en la matière dans le domaine social.

En clair, le Traité de Maastricht, le Protocole social, a ouvert une voie conventionnelle qui bénéficie même d'une priorité potentielle, pour peu que les partenaires sociaux s'en saisissent, sur la voie législative habituellement pratiquée.

Faut-il vous rappeler ici que la formation professionnelle constitue un thème privilégié du dialogue social ?

La conclusion s'impose d'elle-même lorsqu'on regarde ce qui se passe au niveau des différents Etats membres. D'ailleurs un rapport qui a été établi dans le cadre du programme FORCE montre combien se sont multipliés dans la période récente les conventions collectives, les accords d'entreprise, les actions conjointes des partenaires sociaux dans le domaine de la formation professionnelle.

Alors pourquoi ne pas agir au niveau européen, non pas pour se substituer, bien sûr, au niveau national — ceci est hors de question — mais encore une fois et toujours pour accompagner, donner des signaux politiques et permettre de déclencher des dynamiques qui trouveront leur réalisation effective dans les Etats membres, que ce soit au niveau national ou régional, avec les personnes compétentes, sur les sujets appropriés.

Personnellement, je pense que le jeu en vaut la chandelle. Les responsabilités qui incombent aux partenaires sociaux au niveau européen sont importants et je dirai qu'ils n'ont pas beaucoup de temps pour se décider à aller de l'avant et à donner des réponses que beaucoup attendent. Jacques Delors a fait un appel très net en ce sens lors du Sommet du dialogue social le 28 septembre dernier. Les partenaires sociaux sont désormais placés devant leurs responsabilités.

Favoriser la mobilité professionnelle dans l'espace communautaire. Certes, c'est une question assez rabattue. Vous savez les efforts qui ont été réalisés, depuis 1957, d'ailleurs pour favoriser dans la Communauté la libre circulation des travailleurs; coordination des régimes de sécurité sociale, mise en oeuvre dans un premier temps de directives sectorielles visant des professions tels que celles de médecins, infirmiers, architectes. Cela nous a pris seize ans pour faire cela. Puis adoption de deux systèmes généralisés de reconnaissance des diplômes en 1989 et en 1992.

Parallèlement, grâce à ces efforts, des travaux particulièrement importants ont été faits pour avancer dans le domaine de la correspondance des qualifications. Mais manifestement, il faut bien reconnaître que nous sommes encore loin du compte et il me semble que l'heure est venue de passer à une autre vitesse et d'assurer une mobilité professionnelle effective dans l'espace communautaire. Au moins offrir des opportunités, élargir le choix des acteurs, que ce soient les entreprises ou bien les salariés.

Et à cette fin, dans le respect, j'insiste encore, des systèmes nationaux, il me semble qu'il faut mettre en place un dispositif efficace de reconnaissance et de transférabilité des acquis.

La Commission, pour sa part, se mobilisera sur cette tâche dans les mois à venir et les idées clés, les concepts-clés à cet égard sont simples: c'est la reconnaissance mutuelle, c'est l'information réciproque, c'est la coopération et c'est la transparence.

Cet effort sera conjugué avec la mise en place d'un nouveau réseau que nous avons intitulé EURES et qui, constitué des services nationaux de l'emploi et des services de la Commission, gèrera les échanges d'informations concernant les offres et les demandes d'emploi dans tout l'espace communautaire.

Là encore, j'insiste: notre rôle est de lever les obstacles, d'élargir le choix des possibilités des différents acteurs où qu'ils soient au niveau national, au niveau régional, au niveau local. Apprendre à apprendre tout au long de la vie, combiner savoir et savoir-faire, développer chez chacun les capacités d'autonomie et d'initiative, créer un droit individuel à la formation, développer le dialogue social dans la perspective d'établissement d'accords-cadres au niveau européen: voilà les axes de réflexion qui nous animent à l'heure actuelle.

Votre présence ici est un témoignage majeur du fait qu'encore une fois la construction européenne est confrontée à des difficultés majeures. Qu'il me suffise de les rappeler: les ambiguïtés du Traité de Maastricht, les difficultés du processus de ratification, l'aspiration à un processus de construction plus démocratique, l'émergence des événements internationaux, la tragédie yougoslave, la résurgence des nationalismes, le ralentissement de l'économie mondiale qui a frappé de plein fouet la Communauté.

Songez, par exemple, que si, dans la période 1985-1990, la Communauté avait créé neuf millions d'emploi nets, elle a perdu cet acquis en moins de dix-huit mois.

Enfin, un dernier élément d'éclatement du mécanisme de change six mois avant la deuxième phase de l'UEM. Tout ceci concourt à vous montrer que la construction européenne est dans une période critique et encore une fois, par une répétition de l'Histoire, la Communauté est à la croisée des chemins. La survie, le sursaut ou le déclin. Je crois que c'est l'essence même du message que Jacques Delors voulait vous apporter.

Nous essaierons de donner des réponses à ces interrogations dès le mois de décembre prochain. J'interprète votre présence en nombre ici comme un témoignage d'une vérité essentielle: c'est que l'Europe, moins que jamais doit se faire par en haut, mais elle doit se faire avec le concours et la mobilisation de tous les acteurs concernés.

European Commission

**Towards a European area for vocational qualifications
European Forum on Vocational Training (Original texts)**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

1995 – 110 pp. – 21.0 x 29.7 cm

ISBN 92-826-8822-4

Venta y suscripciones • Salg og abonnement • Verkauf und Abonnement • Πωλήσεις και συνδρομές
Sales and subscriptions • Vente et abonnements • Vendita e abbonamenti
Verkoop en abonnementen • Venda e assinaturas

BELGIQUE / BELGIE

Journaliste belge / Belgisch staatsblad
 rue de Louvain 42 / Leuvenseweg 42
 1000 Bruxelles / 1060 Brussel
 T. (02) 512 00 26
 F. (02) 511 01 84

van De Lannoy

avenue du Roi 202 / Koningslaan 202
 1060 Bruxelles / 1060 Brussel
 T. (02) 538 51 69
 F. (02) 538 08 41

autres distributeurs/
 andere verkooppunten:

**Librairie européenne/
 Europese boekhandel**

avenue de la Loi 244/Wetstraat 244
 1040 Bruxelles / 1040 Brussel
 T. (02) 231 04 35
 F. (02) 735 08 60

DANMARK

H. Schultz Information A/S
 Rindstedvang 10-12
 20 Albertslund
 T. (45) 63 23 00
 F. (45) 63 23 00
 x (Sales) 43 63 19 69
 x (Management) 43 63 19 49

DEUTSCHLAND

Wirtschaftsanzeiger Verlag
 Röhre Straße 78-80
 50678 Köln
 T. (02 21) 20 29-0
 F. (02 21) 202 92 78

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

C. Eleftheroudakis SA
 International Bookstore
 10000 Athens Street 4
 563 Athens
 T. (01) 322 63 23
 F. (01) 219410 ELEF
 x (3) 293 98 21

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado
 Calle Alcalá, 27-29
 28014 Madrid
 T. (91) 538 22 95
 F. (91) 538 23 49

India-Prensa Libros, SA

Estación de Atocha, 37
 28012 Madrid
 T. (91) 431 33 99 (Libros)
 T. (91) 431 32 22 (Suscripciones)
 T. (91) 435 36 37 (Dirección)
 F. (91) 49370-MPLI-E
 x (91) 575 39 98

Libreria Internacional AEDOS

Calle de Balmes, 391
 08009 Barcelona
 T. (93) 488 34 92
 F. (93) 487 76 59

**Libreria de la Generalitat
 Catalunya**

Calle dels Estudis, 118 (Palau Moja)
 08002 Barcelona
 T. (93) 302 68 35
 T. (93) 302 64 62
 F. (93) 302 12 99

FRANCE

**Journal officiel
 Service des publications
 des Communautés européennes**
 rue Desaix
 75727 Paris Cedex 15
 T. (1) 40 58 77 01/31
 F. (1) 40 58 77 00

ISLAND

Government Supplies Agency
 Harcourt Road
 101 Reykjavik
 T. (1) 66 13 111
 F. (1) 47 80 645

ITALIA

Licosa SpA
 Via Duca di Calabria 1/1
 Casella postale 552
 50125 Firenze
 Tel. (055) 64 54 15
 Fax 64 12 57
 Telex 570466 LICOSA I

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Messageries du livre
 5, rue Raiffeisen
 2411 Luxembourg
 Tél. 40 10 20
 Fax 49 06 61

NEDERLAND

SDU Overheidsinformatie
 Externe Fondsen
 Postbus 20014
 2500 EA 's-Gravenhage
 Tel (070) 37 89 880
 Fax (070) 37 89 783

PORTUGAL

Imprensa Nacional
 Casa da Moeda, EP
 Rua D. Francisco Manuel de Melo, 5
 1092 Lisboa Codex
 Tel. (01) 387 30 02/385 83 25
 Fax (01) 384 01 32

**Distribuidora de Livros
 Bertrand, Ld.ª**

Grupo Bertrand, SA
 Rua das Terras dos Vales, 4-A
 Apartado 37
 2700 Amadora Codex
 Tel (01) 49 59 050
 Telex 15798 BERDIS
 Fax 49 60 255

UNITED KINGDOM

HMSO Books (Agency section)
 HMSO Publications Centre
 51 Nine Elms Lane
 London SW8 5DR
 Tel. (071) 873 9090
 Fax 873 8463
 Telex 29 71 138

ÖSTERREICH

**Manz'sche Verlags-
 und Universitätsbuchhandlung**
 Kohlmarkt 16
 1014 Wien
 Tel. (1) 531 610
 Telex 112 500 BOX A
 Fax (1) 531 61-181

SUOMI/FINLAND

Akateeminen Kirjakauppa
 Keskuskatu 1
 PO Box 218
 00381 Helsinki
 Tel. (0) 121 41
 Fax (0) 121 44 41

NORGE

Narvesen Info Center
 Bertrand Narvesens vei 2
 PO Box 6125 Etterstad
 0602 Oslo 6
 Tel. (22) 57 33 00
 Telex 79668 NIC N
 Fax (22) 68 19 01

SVERIGE

BTJ AB
 Traktorvägen 13
 22100 Lund
 Tel. (046) 18 00 00
 Fax (046) 18 01 25
 F. (046) 30 79 47

ICELAND

**BOKABUD
 LARUSAR BLÖNDAL**
 Skólavordustíg, 2
 101 Reykjavík
 Tel 11 56 50
 Fax 12 55 60

SCHWEIZ / SUISSE / SVIZZERA

OSEC
 Stampfenbachstraße 85
 8035 Zürich
 Tel. (01) 365 54 49
 Fax (01) 365 54 11

BÄLGARIJA

**Europress Klassica BK
 Ltd**
 66, bd Vitosha
 1463 Sofia
 Tel./Fax 2 52 74 75

ČESKÁ REPUBLIKA

NIS ČR
 Havelkova 22
 130 00 Praha 3
 Tel. (2) 24 22 94 33
 Fax (2) 24 22 14 84

HRVATSKA

Mediatrade
 P. Hatza 1
 4100 Zagreb
 Tel. (041) 430 392

MAGYARORSZÁG

Euro-Info-Service
 Honvéd Europá Ház
 Margitsziget
 1138 Budapest
 Tel./Fax 1 111 60 61
 1 111 62 16

POLSKA

Business Foundation
 ul. Krucza 38/42
 00-512 Warszawa
 Tel. (2) 621 99 93, 628-28-82
 International Fax&Phone
 (0-39) 12-00-77

ROMÂNIA

Euromedia
 65, Strada Dionisie Lupu
 70184 Bucuresti
 Tel./Fax 1-31 29 646

RUSSIA

CCEC
 9,60-letiya Oktyabrya Avenue
 117312 Moscow
 Tel./Fax (095) 135 52 27

SLOVAKIA

**Slovak Technical
 Library**
 Nm. slobody 19
 812 23 Bratislava 1
 Tel. (7) 5220 452
 Fax : (7) 5295 785

CYPRUS

**Cyprus Chamber of Commerce and
 Industry**
 Chamber Building
 38 Grivas Dhigenis Ave
 3 Delligiorgis Street
 PO Box 1455
 Nicosia
 Tel. (2) 449500/462312
 Fax (2) 458630

MALTA

Miller distributors Ltd
 PO Box 25
 Malta International Airport
 LOA 05 Malta
 Tel. 66 44 88
 Fax 67 67 99

TÜRKIYE

Pres AS
 Istiklal Caddesi 469
 80050 Tünel-Istanbul
 Tel. 0(212) 252 81 41 - 251 91 96
 Fax 0(212) 251 91 97

ISRAEL

ROY International
 PO Box 13056
 41 Mishmar Hayarden Street
 Tel Aviv 61130
 Tel. 3 496 108
 Fax 3 648 60 39

**EGYPT/
 MIDDLE EAST**

Middle East Observer
 41 Sherif St.
 Cairo
 Tel/Fax 39 39 732

**UNITED STATES OF AMERICA /
 CANADA**

UNIPUB
 4611-F Assembly Drive
 Lanham, MD 20706-4391
 Tel. Toll Free (800) 274 4888
 Fax (301) 459 0056

CANADA

Subscriptions only
 Uniquement abonnements

Renouf Publishing Co. Ltd
 1294 Algoma Road
 Ottawa, Ontario K1B 3W8
 Tel. (613) 741 43 33
 Fax (613) 741 54 39
 Telex 0534783

AUSTRALIA

Hunter Publications
 58A Gipps Street
 Collingwood
 Victoria 3066
 Tel. (3) 417 5361
 Fax (3) 419 7154

JAPAN

Kinokuniya Company Ltd
 17-7 Shinjuku 3-Chome
 Shinjuku-ku
 Tokyo 160-91
 Tel. (03) 3439-0121

Journal Department
 PO Box 55 Chitose
 Tokyo 156
 Tel. (03) 3439-0124

SOUTH-EAST ASIA

Legal Library Services Ltd
 Orchard
 PO Box 05523
 Singapore 9123
 Tel. 73 04 24 1
 Fax 24 32 47 9

SOUTH AFRICA

Safto
 5th Floor, Export House
 Cnr Maude & West Streets
 Sandton 2146
 Tel. (011) 883-3737
 Fax (011) 883-6569

**AUTRES PAYS
 OTHER COUNTRIES
 ANDERE LANDER**

**Office des publications officielles
 des Communautés européennes**
 2, rue Mercier
 2985 Luxembourg
 Tél. 499 28-1
 Télex PUBOF LU 1324 b
 Fax 48 85 73/48 68 17



OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS
OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-826-8822-4



9 789282 688229 >