

LA CONSTRUCTION DES QUALIFICATION EUROPEENNES

Conclusions du Symposium européen de Strasbourg - 30 septembre/1^{er} octobre 2004 -

La construction et la reconnaissance de qualifications européennes constituent un enjeu majeur des défis auxquels l'Europe est confrontée en ce début de XXI^e siècle à la fois aux plans économique, social et culturel. Cette construction et cette reconnaissance s'inscrivent dans l'objectif stratégique fixé par le Conseil européen de Lisbonne de mars 2000 à l'Union européenne de devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive. Longtemps comprises comme une condition de la mobilité (géographique) des travailleurs à travers l'Europe, elles sont de plus en plus appréhendées comme une exigence de leur mobilité professionnelle et de leur appropriation à travers l'Europe des technologies les plus performantes. Elles apparaissent, par ailleurs, comme un facteur important de rapprochement volontaire des contenus des formations professionnelles tant initiales que continues.

Si la question des qualifications européennes a pris une dimension et une importance nouvelles au cours des dernières années, elle a déjà une longue histoire et les problèmes soulevés ont reçu des réponses différentes selon les époques. Les outils mis en place à cette occasion ont obéi successivement aux principes d'équivalence, de correspondance, puis de transparence et, plus récemment, de mise en commun de référentiels métiers. Au fil des années, l'objectif premier d'harmonisation a été abandonné au profit d'une coopération volontaire entre Etats membres, dite "coordination ouverte" ; le « dialogue social » entre partenaires sociaux a été reconnu comme une composante nécessaire de toute démarche relative à la construction et à la reconnaissance de qualifications européennes ; enfin, la formation tout au long de la vie, suite à la déclaration de Copenhague (juin 2002), a été érigée au rang d'objectif prioritaire de l'Union européenne.

Ces approches successives ont aussi été motivées par la nécessité de concilier plusieurs exigences dont certaines se sont affirmées avec plus de force dans la période récente : application du principe de subsidiarité en ce qui concerne les systèmes de formation, besoin de visibilité «nécessaire pour identifier et comparer la valeur et le contenu des qualifications à un niveau aussi bien sectoriel que régional, national ou international», rapprochement des systèmes d'enseignement supérieur dans le cadre du processus de Sorbonne/Bologne, mais aussi mise en œuvre de normes européennes qu'il s'agisse de normes de sécurité, de protection de l'environnement ou d'organisation d'une profession, ou encore de normes de qualité que les entreprises souhaitent promouvoir à l'échelle du marché européen...

Depuis quarante ans, l'Europe des qualifications est en marche, mais cette marche s'est révélée chaotique. Les certitudes ont été aussi nombreuses que les changements de cap, entraînant l'abandon brutal de travaux conduits parfois sur plusieurs années. L'objectif de mobilité, qui sous-tend depuis l'origine les démarches successives n'apparaît plus aujourd'hui aussi assuré qu'hier ni le plus pertinent. La formation à travers laquelle se construisaient les certifications des qualifications n'est plus ni le seul mode d'accès à celles-ci ni l'approche jugée la plus adaptée

pour construire les réponses aux besoins des entreprises comme des individus. Incontestablement, d'une approche à l'autre, des progrès ont été accomplis. Mais toutes les interrogations n'ont pas été levées ni toutes les réponses apportées, interrogations et réponses que les partenaires sociaux comme les citoyens européens sont en droit d'attendre. Dans un monde où la compétition pousse à une adaptation permanente, le réexamen régulier des objectifs poursuivis et des outils mis en œuvre constitue une exigence centrale de la réalisation de la stratégie de Lisbonne. Le Symposium qui s'est tenu à Strasbourg les 30 septembre et 1^{er} octobre 2004 a réuni 200 participants en provenance de 24 pays européens, dont 20 de l'Union européenne. La présence de nombreux représentants des partenaires sociaux a manifesté leur haut degré d'intérêt pour la construction de qualifications européennes. Le Symposium a cherché à répondre à deux questions: qu'avons nous appris des expériences nationales et européenne de mise en place de système de qualification? que faut-il penser des outils en cours de construction?

Les conséquences du déplacement des enjeux

Jusqu'à une date récente, les décisions et les actions européennes visant la reconnaissance de la qualification professionnelle au sein de l'espace européen ont obéi à un objectif central, assurer la libre circulation des personnes et la liberté d'établissement en Europe conformément à l'article 57 du Traité de Rome. Elles visaient plus le champ de la formation et des certifications que celui des compétences et du marché du travail. Ainsi, la première décision du Conseil de la CEE, qui remonte à 1963, concernait les « principes généraux sur la formation professionnelle ». Le principe « d'équivalence » entre diplômes que formula alors la Commission, s'appliqua en premier lieu aux certifications nécessaires à l'exercice des professions indépendantes, et notamment des professions réglementées, et à l'emploi des travailleurs transfrontaliers. Dans le prolongement des premières, et rares, réalisations (on en compte six dans les professions de santé et une pour la profession d'architecte), une directive instaura en 1992 un système général de reconnaissance mutuelle des diplômes.

Parallèlement en 1985, sur la base des travaux préparatoires réalisés par le Cedefop - dont la création remonte à 1975 -, le Conseil a adopté une décision affirmant le principe de «correspondances des qualifications de formation professionnelle entre Etats membres», première étape vers la reconnaissance des diplômes et certificats des niveaux ouvriers et employés qualifiés. Sans viser directement un rapprochement des systèmes de formation professionnelle, la mise en œuvre de ce principe favorisait la comparaison des offres de formation professionnelle en termes de durée et de contenu. Le traité de Maastricht, tout en intégrant l'éducation dans le champ des politiques européennes, affirmait que l'UE ne devait agir que pour compléter et appuyer le développement d'une politique communautaire et ne pouvait intervenir que pour rapprocher les législations dans les domaines de la libre circulation et les normes sociales. Cela conduisit à l'abandon du principe de « correspondance » au profit de celui de « transparence ». La comparaison entre certifications devait désormais résulter de leur lisibilité et non plus de leur rapprochement.

Ce principe de transparence a fourni un nouveau cadre à l'action de la Commission. Dès 1995, elle a lancé un programme d'actions, Leonardo da Vinci, pour favoriser le développement d'expériences de transparence. En 1996, une décision a invité les Etats membres à adopter un cadre commun de présentation des certifications - indication de l'organisme certificateur, durée et contenu de la formation, description des qualifications obtenues.... -. En novembre 1998, à

l'initiative conjointe de la Commission européenne et du Cedefop, un Forum européen a été organisé avec les Etats membres et les partenaires sociaux pour préciser les conditions de mise en œuvre de ce cadre. Il en est sorti deux propositions : l'organisation d'un « point national de référence » et la création de « suppléments de diplômes » ; ces deux propositions étant destinées à faciliter la « lisibilité » des certifications, à couvrir les champs de compétences et à repérer les différences qui caractérisent les métiers d'un pays à l'autre.

Le programme « Education et Formation 2010 » issu de la stratégie de Lisbonne adopté par le Conseil européen de Barcelone en mars 2002 et la déclaration de Copenhague relative à la formation tout au long de la vie de novembre 2002, comme avant eux la déclaration de Bologne de juin 1999 relative à l'organisation de l'enseignement supérieur, ont conforté et renforcé l'approche de la Commission visant à privilégier la formation et la recherche de la mobilité. Cette approche a été privilégiée au détriment de l'identification des compétences requises pour assurer les évolutions professionnelles des personnes et leur adaptation aux besoins des entreprises. Ainsi, la déclaration de Copenhague considère que « le renforcement de la dimension européenne de l'éducation et de la formation professionnelle a pour objectif d'améliorer la coopération de façon à faciliter et promouvoir la mobilité et le développement de la coopération inter-institutionnelle ». De même, elle ancre les actions visant à « promouvoir la transparence, la comparabilité, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et /ou des qualifications entre pays et à différents niveaux (dans) le développement de niveaux de référence, de principes communs de certification et de critères communs incluant un système de crédits de transfert pour l'éducation et la formation professionnelles ».

Dans le même temps, une démarche très différente était engagée au début du nouveau millénaire visant à construire directement des diplômes européens. Ces diplômes doivent répondre à trois critères : être adaptés aux besoins du secteur professionnel, être lisibles, enfin, être attractifs pour les jeunes. Leur construction repose sur trois étapes : l'identification d'un profil professionnel à travers des tâches clés, le repérage des compétences requises pour l'accomplissement de ces tâches en termes de ressources techniques mises en œuvre par l'entreprise et d'exigences professionnelles attendues de l'individu, enfin, la définition des objectifs de la certification. Cette approche, conçue comme complémentaire de celle impulsée par la Commission, a été initiée par les ministres de l'éducation sur la base du volontariat en liaison avec les milieux professionnels. Expérimentée sur deux métiers, le responsable d'hébergement dans l'hôtellerie et le métier de technicien logistique, elle est en cours d'extension à d'autres profils professionnels dans des secteurs comme le tourisme, le bâtiment, la réparation automobile, la plasturgie ou encore le commerce international.

Cette approche s'inscrit en fait dans la prolongation des évolutions observées au plan national quant à la construction des certifications professionnelles. Celles-ci se trouvent, en effet, au carrefour de deux champs : d'un côté, celui de la formation, de l'autre, celui des exigences professionnelles telles qu'elles sont perçues à travers le fonctionnement du marché du travail. Tous les systèmes dits de qualification cherchent à mettre ces deux champs en relation par la mise en regard des niveaux de formation avec les niveaux de qualification repérés sur une échelle unique. Pendant longtemps, les qualifications ont été construites à partir des certifications identifiant les acquisitions obtenues en termes de contenus et de durées de formation. Au cours des vingt dernières années, plusieurs pays ont inversé cette problématique et défini les qualifications à partir de référentiels métier, identifiant les exigences nécessaires à la réalisation

d'un ensemble de tâches caractérisant le métier considéré, à partir desquels sont construites les formations. Les certifications n'en continuaient pas moins d'attester de la capacité du titulaire mettre à en œuvre les savoirs acquis par la formation.

Un pas supplémentaire a été franchi plus récemment avec la validation des acquis de l'expérience. Même définie à partir d'un référentiel métier, la certification ne valide plus des savoirs acquis par un processus de formation mais une capacité à tenir un poste de travail et à mettre en œuvre les compétences nécessaires à son exercice. Dans ce schéma, la certification devient indépendante de son mode d'accès, que ce soit par la formation (qui caractérise souvent l'accès des jeunes à une qualification) ou par la capacité à faire (qui est la marque de l'expérience). Le diplôme européen s'inscrit bien dans ce cadre dans la mesure où il atteste des compétences exigées pour l'exercice d'un métier donné. Mais certains des outils construits pour satisfaire au principe de transparence peuvent aussi y trouver place. C'est notamment le cas des *crédits de transfert européens en formation professionnelle* (ECVET). Ceux-ci identifient, en effet, des blocs de qualifications et de compétences susceptibles d'être isolés et qui peuvent être acquis soit par l'expérience (éventuellement dans le cadre d'un emploi différent de celui visé) soit à l'issue d'un module de formation.

Cette démarche présente deux avantages. D'une part, la qualification n'est plus attestée comme antérieurement aux termes d'un cursus complet de formation. Elle peut s'acquérir au terme d'un module de formation de courte durée qui devrait favoriser un plus large accès à la formation continue. De plus celle-ci n'est plus exclusivement une formation. Toutes les formes d'apprentissage peuvent désormais être prises en considération. Le principe de subsidiarité prend ainsi tout son sens en séparant la certification de la qualification, de son mode d'acquisition. D'autre part, l'accent est mis sur les compétences exigées par les entreprises et non plus seulement sur l'offre de formation. La construction des qualifications fait ainsi retour au fonctionnement du marché du travail. Un système commun de qualifications peut être mis en place sans pour autant avoir à rapprocher les systèmes de formation. Enfin, la question de la transparence trouve ici une solution simple puisqu'elle est réalisée complètement par un diplôme dont les contenus sont clairement définis.

A un principe général visant à reclasser l'ensemble des certifications des pays membres dans un cadre commun de niveaux de référence, le diplôme européen oppose une démarche sectorielle, reposant sur l'identification des métiers pour lesquels un diplôme commun constitue une exigence de la compétition économique. Tous les métiers ne relèvent pas d'une telle démarche. Malgré le rapprochement des qualifications qui s'opère sous l'impulsion de la diffusion des technologies et des modes d'organisation des entreprises, nombre de métiers, dans pratiquement tous les secteurs d'activité conservent des spécificités nationales plus ou moins marquées. Les partenaires sociaux estiment qu'en moyenne, pour un même métier, 80 % des compétences sont communes aux différents pays européens et seulement 20 % différentes. Les raisons en sont multiples. Elles peuvent être liées aux champs professionnels que découpent les conventions collectives et qui s'ancrent dans le champ des relations sociales qui reste, à ce jour, dans un cadre national. Elles peuvent aussi tenir aux églementations et/ou traditions culturelles nationales, notamment dans les relations avec le public. Ce sont ces 20 % qui rendent les certifications non directement comparables dès lors qu'elles attestent de la totalité d'un champ des compétences exigées dans un pays donné pour l'exercice d'un métier.

Mais il existe aussi des métiers pour lesquels une qualification identique est souhaitée par les entreprises à travers toute l'Europe. Cette exigence peut résulter de considérations diverses, technologique - par exemple dans le domaine de la réparation automobile du fait des bancs électroniques utilisés pour détecter les pannes - de qualité, visant à assurer au consommateur la même qualité de service en tout point du territoire européen - cas de l'accueil dans les hôtels d'un même groupe - ou encore de sécurité - en matière de maintenance aéronautique par exemple -. Les métiers concernés sont des métiers très spécifiques qui peuvent coexister au sein d'une même entreprise avec des emplois pour lesquels la même exigence d'une qualification européenne n'apparaît pas nécessaire. Toutefois, cette dernière ne s'accompagne pas nécessairement de la part des entreprises d'un grand désir de transparence. Des entreprises peuvent ainsi préférer organiser en leur sein un marché interne à l'échelle européenne plutôt que de chercher à définir des qualifications européennes au niveau d'une branche ou d'un ensemble d'entreprises. Le diplôme européen s'inscrit ainsi dans le cadre d'une démarche de transparence sectorielle qui doit permettre une meilleure fluidité du marché du travail au sein du secteur considéré.

Préconisations pour un développement tout au long de la vie des qualifications et des compétences

Dans le cadre de leur plein appui à la stratégie de Lisbonne, les partenaires sociaux européens - CES, UNICE / UEAPME, et CEEP - ont adopté en mars 2002 une déclaration commune axée sur "le développement tout au long de la vie des compétences et des qualifications". La formation tout au long de la vie n'y est pas centrale, mais elle figure dans ce texte comme un moyen parmi d'autres pour développer les compétences et non comme la finalité d'un système de transparence des qualifications. Pour les partenaires sociaux, "la capacité des organisations à identifier les compétences stratégiques, à les mobiliser rapidement, à les reconnaître et à encourager leur acquisition par tous les salariés, constitue la base des nouvelles stratégies de compétitivité. Elle permettra aux entreprises de répondre aux attentes des consommateurs et à leurs salariés d'améliorer leur employabilité et leurs projets professionnels".

Le symposium a dégagé des orientations qui prennent davantage appui sur le marché du travail et sont différentes de certaines des initiatives en cours. Leur mise en œuvre nécessite ainsi un repositionnement des objectifs et des outils développés ces dernières années par la Commission européenne et par le Cedefop. L'enjeu de compétitivité auquel est confrontée l'économie européenne doit être placé au cœur de la réflexion. Plus qu'à la mobilité géographique, qui même si elle devrait s'accroître à l'avenir demeurera faible, le développement des compétences tout au long de la vie répond en priorité à la *mobilité professionnelle* que l'évolution des technologies et la concurrence internationale imposent aux salariés à travers toute l'Europe et ceci quel que soit leur niveau de qualification. A l'occasion du Conseil européen qui se tiendra en décembre 2004 sous présidence néerlandaise, cet objectif devrait être clairement affirmé.

Les qualifications se construisent dès l'école

l'apprentissage d'une langue étrangère et des nouvelles technologies sont des compléments de l'éducation de base

A cette occasion, il serait judicieux que le Conseil européen rappelle que le travailleur européen est aussi un citoyen et que sa qualification ne se construit pas seulement à l'issue de l'éducation de base mais dès les premières années de celle-ci et tout au long de la scolarité. *L'apprentissage d'une langue autre que la langue maternelle comme l'apprentissage des nouveaux outils de communication* constituent des éléments fondateurs du socle des compétences que chacun pourra acquérir et développer ultérieurement. Des instruments existent d'ores et déjà avec le passeport informatique dans le domaine des TIC (technologies de l'information et de la communication). Le Conseil devrait inviter les Etats membres à développer de tels apprentissages. Des *indicateurs* permettant de suivre les progrès accomplis dans ces domaines pourraient venir utilement compléter les 13 indicateurs retenus pour assurer le suivi du programme "Education et formation 2010".

Définir des socles de connaissances pour chaque niveau de qualification

Plus largement, la Commission européenne et les Etats membres pourraient en liaison avec le monde du travail et le monde éducatif engager une *réflexion sur les socles de connaissances nécessaires pour chacun des niveaux de qualification pour pouvoir accéder aux grands champs de compétences*. Si le processus de Bologne est apparu ne pas être directement transposable aux qualifications professionnelles - d'une part, il s'agit de certifier des exigences professionnelles et non des cursus de formation, de l'autre, malgré l'élévation constante des niveaux de qualification, la grande majorité des certifications professionnelles se situent en deçà du premier niveau de Bologne - la démarche qui le sous-tend pourrait s'appliquer à l'identification de ces grands blocs de connaissances indispensables à la construction des qualifications et au développement des compétences tout au long de la vie.

Construire un espace européen des qualifications

Un diplôme européen construit « bottom up » avec les partenaires professionnels

L'identification des besoins en qualifications européennes devrait constituer le point focal de la politique européenne dans ce domaine. Le *diplôme européen* constitue un bon instrument et son développement doit être encouragé et soutenu. Toutefois, son efficacité sera d'autant plus grande s'il reste centré sur la certification de qualifications pour lesquels une même compétence est exigée sur tout le territoire de l'Union. L'identification des profils de postes de travail qui relèvent de cette démarche nécessite une totale implication des acteurs professionnels au niveau des entreprises ou des branches professionnelles. Une approche "bottom up" est ici la seule possible. La construction de références européennes pourrait constituer un repère indépendant pour les qualifications nationales et sectorielles et permette ainsi de respecter ainsi totalement les systèmes nationaux et le principe de subsidiarité. Ces références définiraient des blocs de qualifications européennes susceptibles de favoriser la mobilité à l'intérieur de l'Europe.

Si la méthodologie générale est aujourd'hui documentée au niveau européen, sa mise en œuvre suppose que *les critères de transparence, de qualité et de confiance mutuelle (mutual trust) soient respectés*. L'accord ne doit pas porter uniquement sur la méthode d'identification des qualifications devant faire l'objet d'un diplôme européen, mais aussi sur les modalités de certification mises en œuvre dans chacun des pays. Sans une confiance mutuelle dans ce domaine, les certifications délivrées risquent de ne pas être reconnues par tous les pays et

n'auront donc pas la dimension européenne souhaitée : elle est la contrepartie nécessaire du principe de subsidiarité.

Un cas particulier de construction d'une qualification européenne est celui des compétences liées à la mise en place par des directives européennes de normes (par exemple en matière de sécurité) ou de licences obligatoires à l'exercice d'un métier (comme dans le cas des directives en discussion concernant le champ des transports). Celles-ci s'imposant à tous les Etats, leur transcription en droit national a mécaniquement des conséquences sur les compétences requises pour s'assurer de leur respect par les différents acteurs. *Le Conseil européen pourrait ainsi adopter le principe de faire accompagner toute adoption de normes européennes par une identification des compétences qui doivent être développées au plan national pour assurer leur mise en œuvre et leur contrôle.*

Identifier les besoins grâce à des études prospectives

L'identification des besoins en qualifications européennes doit pouvoir s'appuyer sur des *études prospectives*. Les travaux déjà engagés en ce sens et dont le Symposium a pu prendre connaissance, doivent être encouragés. Ces travaux sont de deux types : les uns, macro-économiques ou macro-sectoriels, cherchent à prévoir les flux par niveau de qualification ; les autres, micro sectoriels, partent de l'analyse des activités, des technologies, des modes d'organisation, des politiques commerciales... pour prévoir l'évolution des besoins en compétences d'un secteur d'activité. Les premiers se situent davantage dans une perspective de moyen / long terme, les seconds dans une perspective de court terme. Dans les deux cas, la confrontation des hypothèses et des analyses est une condition de la pertinence des résultats. *Conduits le plus souvent dans un cadre national, ces travaux doivent être davantage organisés et confrontés à l'échelle européenne.* Il appartient à l'Union européenne d'y veiller en soutenant la constitution d'un véritable *réseau de travaux de prospective des qualifications et des compétences* et, éventuellement, en organisant un rendez-vous européen régulier entre les centres de prospective tous les deux ou trois ans.

Organiser la subsidiarité sur la base de principes communs

Si l'Europe veut concilier le principe de subsidiarité qui prévaut en matière de certification avec les exigences d'une économie compétitive à l'échelle du marché unique, *les Etats membres se doivent de mieux intégrer dans leur propre démarche la dimension européenne chaque fois que celle-ci s'avère nécessaire.* Toutefois, cette démarche nationale pourrait s'appuyer sur des principes communs qui seraient définis dans le cadre de la méthode dite "de coordination ouverte" qui prévaut dans ce domaine et quela Commission pourrait soutenir.

Identifier dans les compléments de certification les spécificités nationales

Pour les métiers qui conservent une part de spécificité nationale, les *compléments de certification* (certificate complement) et les *crédits de transfert* (ECVET), constituent des outils utiles que l'Union européenne se doit d'encourager et de systématiser. Ils devraient viser en priorité les *spécificités nationales qui constituent autant de compétences particulières exigées pour l'exercice d'un métier donné dans un pays donné.* Ce sont des compétences qui, en quelque sorte, s'ajoutent aux compétences qu'un professionnel doit posséder dans son pays. Leur identification constitue donc une condition de la transparence des qualifications. *Le Cedefop pourrait jouer un rôle*

important en aidant à l'identification de ces spécificités nationales et l'Union européenne pourrait encourager les Etats membres à les faire figurer dans leur répertoire national des certifications sous la forme d'un complément de diplôme requis dans tel ou tel pays.

Soutenir un programme de traduction lorsque nécessaire

En ce qui concerne le bloc de compétences communes à la plupart des Etats membres pour exercer un métier donné, celles-ci devraient pouvoir s'identifier aisément à la simple lecture des certifications nationales. Encore faut-il que celles-ci soient *lisibles et intelligibles* par tout professionnel. Il appartient aux Etats membres d'y être attentif. Si cette lisibilité est correctement assurée, la traduction des certifications nationales dans les différentes langues de l'Union n'a nul besoin d'être systématique. Elle ne devrait être envisagée que chaque fois que *l'emploi de la terminologie dans la langue du pays soulève des problèmes d'interprétation dans une autre langue*, faute de mots équivalents ou à cause de contre-sens possibles. Les énormes ressources de traduction dont disposent les différentes institutions européennes devraient être mise à profit pour aider chacun des Etats membres à effectuer ce travail. *La Commission européenne pourrait soutenir un programme européen en ce sens.*

*
* *

Le développement de la mobilité professionnelle, la multiplication de normes européennes dans un nombre croissant de métiers, le respect d'une même qualité de service assurée sur tout le territoire de l'Union sont, avec l'organisation de la liberté d'installation au sein de l'espace économique européen, autant de facteurs qui poussent à la création d'un cadre européen des qualifications (EQF). Mais, pour être pertinent, cette construction doit s'effectuer de façon pragmatique, combiner au besoin plusieurs approches et rester centrée sur l'identification des exigences professionnelles de façon à faciliter l'accès de tous à ces qualifications. Cet accès doit, en outre, être ouvert à toutes les formes de reconnaissance : formation initiale ou continue, expérience... Mais l'Union européenne ne facilitera l'accès aux qualifications que si, d'abord, il est possible d'accéder facilement aux exigences attendues : lisibilité et compréhension des descriptifs doivent donc être les deux règles des outils mis en place. C'est la condition pour que la transparence ne soit pas seulement un principe mais une réalité.

L'Union européenne est engagée depuis longtemps dans la construction d'un cadre européen des qualifications. Quelles qu'en soient les modalités, il convient de veiller tant au niveau national que de l'Union à associer étroitement les partenaires sociaux aux autorités administratives dans un cadre tripartite. Ne perdons pas de vue que ce n'est pas le but de l'Union, mais avant tout un moyen au service des travailleurs et des employeurs pour développer les compétences tout au long de la vie, élever le niveau de productivité et de compétitivité de l'économie européenne, et finalement lui permettre de retrouver le chemin du plein emploi.

Le Comité scientifique
responsable de l'organisation du symposium sur la
construction de qualifications européennes Strasbourg
30 septembre – 1^{er} octobre 2004

Fait le 21 octobre 2004