

CEDEFOP (dir.):

Tendances européennes dans les professions et les qualifications

- résultats de recherches, études et analyses présentant un intérêt politique et pratique -

Auteur: Burkart Sellin

Volume II

Contributions de chercheurs et d'experts

PRÉFACE

La question de l'évolution du développement des professions et des qualifications concerne tout le monde et, il est vrai, tout particulièrement ceux qui exercent des responsabilités en rapport avec l'évolution de la politique en matière d'enseignement et de formation professionnels. Ceci est vrai aussi bien dans les États membres et leurs régions, dans les organisations des partenaires sociaux, que dans les institutions compétentes de l'Union européenne: le Parlement européen, le Conseil européen et la Commission européenne, le Comité économique et social et le Comité des régions.

Ces dernières décennies l'enseignement et la formation professionnels ont acquis une place décisive dans les pays européens. Les structures et les offres, en particulier, de la formation professionnelle et de la formation permanente, dans le cadre de la transformation structurelle du monde du travail, de l'économie et de l'industrie, de l'internationalisation, de la mondialisation ainsi que de l'imprégnation croissante de la vie sociale et culturelle par la "technique", jouent un rôle de plus en plus important.

Les rigidités anciennes qui, jusqu'à aujourd'hui, caractérisent encore trop fréquemment les systèmes d'enseignement et de formation sont de plus en plus remises en question par cette imprégnation.

La séparation entre enseignement général et professionnel, entre formation technique-pratique et enseignement théorique-scientifique, entre formation professionnelle orientée vers la pratique et enseignement technique basé sur la science, ... est dépassée de façon croissante par cette tendance.

Le temps de la division rigide du travail entre exécutants et concepteurs, entre intellectuels et praticiens, entre intelligence de l'esprit et intelligence de la technique est, semble-t-il, révolu. La sacro-sainte séparation, déjà établie auparavant de manière plutôt artificielle, en "deux cultures" - une culture des sciences humaines et une culture, technique, des sciences de la nature - est ébranlée. Au sein de l'UE, les travaux routiniers, le travail à la chaîne et les activités purement auxiliaires, dans l'industrie ainsi que dans le domaine des prestations de services se rapportant aux personnes, sont devenus pour la plupart obsolètes du fait de la technique et des nouvelles formes d'organisation du travail rendues possibles par celle-ci. En raison d'un important recours au capital, les activités d'ouvriers et d'employés peu qualifiés ont été largement remplacées par des machines et des automates. En outre, depuis le milieu des années 60, de nombreuses activités plus élaborées, réalisées par des ouvriers spécialisés et des artisans qualifiés, sont accomplies automatiquement par des machines, des robots, des systèmes flexibles de fabrication, etc.

Depuis le début des années 80, avec la diffusion croissante des applications informatiques ainsi que la mise en place et l'extension de nouveaux systèmes d'information et de communication, c'est-à-dire avec l'arrivée de la "société du savoir", une nouvelle étape de l'évolution semble être atteinte. Même le travail intellectuel, le travail des architectes, des artistes et des *designers*, des

mathématiciens et des physiciens, des journalistes et des publicistes, des juristes et des économistes, devient, en principe, accessible à tous et disponible à tout moment. De nombreuses personnes peuvent se procurer, à l'aide de programmes relativement simples, les compétences requises et apprendre les applications informatiques correspondantes. C'est-à-dire que, d'après cette tendance, l'ensemble du savoir et des capacités humaines, ayant trait à l'état actuel de développement, pourra être facilement appelé, dans un avenir proche, à tout moment et en tout lieu.

Certes, cette nouvelle étape de l'évolution n'a fait que commencer. Toutefois, il apparaît déjà qu'une grande partie du savoir et des aptitudes des "professionnels" plus qualifiés s'est engagée sur la voie des "machines" et que, suivant cette tendance, les rationalisations menacent les professionnels de la même manière dont sont menacés, à présent, par leur entremise, les ouvriers et les employés moins qualifiés.

La répartition inégale - sociale, géographique et due à la naissance - des chances d'accès à l'enseignement, à la formation professionnelle et à l'emploi, pendant ce temps, connaît moins de changements. Les chances d'ascension, de participation et d'emploi des enfants des ouvriers et des employés peu qualifiés continuent à être différenciées.

Sur la base d'analyses et de conclusions scientifiques spécialisées, cette publication se concentre sur les tendances concrètes et sur les défis qui en découlent, actuellement et à moyen terme. Elle vise à donner des indications sur les développements nécessaires et souhaitables des offres, dans le domaine de l'enseignement, de la formation et de la formation continue, et à préciser quelles structures institutionnelles sont nécessaires afin de poursuivre activement ce développement, de manière réaliste, aussi bien sur le plan social qu'économique.

Les tendances dominantes dans le développement des professions et des qualifications, présentées dans cette publication de référence dans les volumes I et II, apparaissent de façon manifeste. Il est temps d'en tirer les conséquences nécessaires dans la politique et la pratique. En février, le Parlement européen a adopté une résolution¹ sur la création d'emplois présentant des perspectives d'avenir. À cette occasion, il apparaît que la conscience des conséquences nécessaires pour la politique est tout à fait présente, mais qu'il existe encore un grand déficit en matière d'application. Cela est également souligné par le chapitre sur l'emploi du traité d'Amsterdam et par les plans nationaux sur l'emploi proposés par les gouvernements pour lutter contre le chômage.

Pendant ces dernières années, la science et la recherche, qui servent de référence en particulier au volume II, ont fait des progrès décisifs. Entre-temps, la recherche concernant le marché du travail et le monde professionnel et la recherche dans l'enseignement et la formation professionnels se sont enrichies d'une quantité de connaissances. Pour la première fois au niveau européen, ces connaissances sont coordonnées de manière aussi vaste et sont présentées à un plus large public.

¹ Cf. Parlement européen, *Résolution visant à la création d'emplois présentant des perspectives d'avenir*, 1999. La résolution a été adoptée le 8.2.99 sur la base du rapport de Thomas Mann.

Les trois volumes présentés poursuivent les efforts du Cedefop qui consistent à présenter des résultats et des pistes de recherches concernant des questions clés de la formation professionnelle et de son développement pour la politique et la pratique. C'est ce qui s'était produit avec la publication du premier rapport (1998) du Cedefop sur le développement et la recherche en matière de formation professionnelle, *Training for a changing society*, dans lequel un large éventail de thèmes avait été abordé.

Le volume I de la présente publication propose une synthèse exploitable des résultats importants pour la politique et pour la pratique. Selon le Cedefop, dans le contexte des études réalisées et des résultats de recherche qu'il a atteints, ces dernières années, en particulier dans le cadre du réseau thématique portant le même titre², ces résultats sont d'une importance essentielle pour le développement de la formation professionnelle et continue dans les prochaines années en Europe.

Dans de nombreuses contributions, il apparaît que l'Europe n'est pas aussi diversifiée qu'on le prétend. Les différences régionales et sectorielles, les différences entre groupes professionnels et niveaux de formation particuliers sont, en partie, plus grandes à l'intérieur d'un pays déterminé que les différences entre les pays, dans des régions, des secteurs ou des groupes professionnels comparables. En ce qui concerne les caractéristiques centrales des pays, les tendances les plus importantes restent comparables. Les valeurs attachées à la formation et au monde professionnel ont même tendance à s'harmoniser, malgré la persistance de différences culturelles au sein de l'Union européenne. La diffusion de l'information et de la communication, en pleine accélération, ne connaît pas de frontières et conduit à une meilleure compréhension et à une entente plus large, par-delà les frontières linguistiques.

Un espace commun de formation et de qualification se dessine à mesure qu'apparaît un marché commun du travail. Actuellement, les jeunes sont bien mieux disposés à l'égard de la mobilité géographique en Europe que ne l'était la génération précédente et, tout particulièrement, lorsqu'ils disposent d'une bonne qualification ou lorsqu'ils aspirent à une qualification plus élevée.

Les auteurs des contributions spécialisées du volume II ont été chargés par le Cedefop de faire une brève synthèse des résultats les plus importants de leurs recherches. Le volume II a le caractère d'un manuel scientifique. Dans les deux volumes, les recommandations ne se situent pas forcément sur le même plan. Toutefois, elles devraient être considérées comme complémentaires. Dans le volume I, sur la base en particulier des analyses recueillies dans le volume II, des conclusions générales et des recommandations relativement abstraites sont établies. Dans le volume II, les experts tirent des conclusions plus approfondies en recourant à des questions concrètes du domaine de la recherche, lesquelles d'une part procèdent par comparaison et, d'autre part, se rapportent à des pays en particulier. Tout cela est effectué au moyen de méthodes quantitatives et qualitatives adéquates qui sont, précisément, d'une grande importance également pour les intérêts spécifiques de secteurs et de groupes professionnels

² Circle for research cooperation on "European Trends in Occupations and Qualifications", Ciretoq

particuliers. Naturellement, on laisse le soin au lecteur de tirer ses propres conclusions en ce qui concerne la politique et la pratique sur le terrain.

Cette publication n'aurait pas vu le jour sans la coopération de nombreux chercheurs et experts des États membres et, parmi eux, spécialement ceux qui se sont engagés dans le réseau thématique du Cedefop sur les tendances dans le développement des professions et des qualifications. Le Cedefop a tiré un grand profit de leur intelligence des faits et de leur préparation directe ou indirecte du travail. C'est pour cette raison que nous leur adressons tout particulièrement nos remerciements.

Par ailleurs, nous aimerions remercier les collègues des divisions compétentes de la Commission européenne et d'Eurostat pour leur soutien. Nos remerciements vont également aux collaborateurs de la documentation, aux traducteurs, aux experts et au secrétariat du Cedefop ainsi qu'à tous ceux qui ont pris part à ce travail.

Le directeur adjoint,

Stavros Stavrou

Le directeur,

Johan van Rens

Table des matières

I Cadre général socio-économique et évolution du système

Walter R. Heinz, *Socialisation professionnelle et développement des compétences, contexte historique*

Tom Leney, Andrew Green et Alison Wolf, *Tendances européennes de développement des systèmes et des prestations d'enseignement et de formation professionnels*

Catherine Gay, *L'environnement et l'acquisition de compétences: une composante de la création d'emploi*

Mario Gatti, Claudio Tagliaferro et Maria Grazia Mereu, *La dimension régionale et locale: besoins en qualifications et en compétences pour la programmation de la formation*

II Développement de l'offre et de la demande en rapport avec la formation initiale à l'école et dans l'entreprise

Hilary Steedman, *L'évolution de la demande de faibles qualifications en Europe: Synthèse*

Lex Borghans et Andries de Grip, *Tendances dans les professions et les qualifications: revalorisation et dévalorisation*

Lazaro Gonzales, *Impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur l'évolution des compétences professionnelles et sur les besoins en formation*

Werner Dostal, *Évolution prévisible des professions et des qualifications dans le contexte des nouvelles technologies de l'information et de la communication*

Martine Möbus et Éric Verdier, *La construction de diplômes professionnels en Allemagne et en France: des dispositifs institutionnels de coordination*

III Développement des qualifications et des compétences sous l'impulsion de la formation continue et de l'enseignement et de l'apprentissage tout au long de la vie

Graham Attwell et Alan Brown, *Compétences et aptitudes à l'apprentissage tout au long de la vie: tendances et enjeux en Europe*

Hartmut Seifert, *Formation professionnelle continu: orientations d'après les tendances dans les professions et les qualifications*

IV Développements internes aux entreprises et leurs interactions et concurrence locale et régionale

Barry Nyhan, *Tendances du développement des compétences dans les entreprises européennes*

John Konrad, *Kompetenz- und Qualifikationserfordernisse von Klein- und Mittelbetrieben und für Neugründungen* (Exigences en matière de compétences et de qualifications pour les petites et moyennes entreprises et pour les créations d'entreprises)

Loek Nieuwenhuis, *Nouveaux développements des stratégies de qualification pour l'intégration des innovations régionales et sectorielles*

V Enseigner et apprendre des langues

Sieglinde Gruber, Jean-Claude Lasnier, Bernd Rüschhoff et al., *Tendances dans l'étude des langues dans l'enseignement et la formation professionnels*

VI Programmes de l'UE et résultats de la recherche en matière de formation professionnelle

Marc Ant et Jeff Kintzelé, *Studien und Analysen im Rahmen des Leonardo da Vinci Programms* (Études et analyses dans le cadre du programme Leonardo da Vinci)

Burkart Sellin et al., *Anticipation des compétences et des qualifications - Principaux résultats des projets Leonardo da Vinci sélectionnés*

Michael Kuhn et Erhard Schulte, *Possibilités et perspectives d'une "recherche européenne sur la formation et l'enseignement professionnels"*

Fons van Wieringen, *Scénarios et stratégies pour la formation professionnelle et la formation des adultes*

VII Résultats spécifiques des travaux du réseau thématique Cedefop sur la coopération dans le domaine de la recherche sur les tendances dans l'évolution des professions et des qualifications en Europe

Stavros Stavrou, *Ziele, Arbeitsweise und –gegenstände* (Objectifs, méthodologie et matériel didactique)

Burkart Sellin, *Zwischenbericht über aktuelle Arbeiten und Ergebnisse*. (Rapport intermédiaire sur les travaux et les résultats actuels)

Mara Brugia, *Zusammenfassung von Ergebnissen einiger Projekte des Cedefop Netzwerks* (Résumé des résultats de quelques projets du réseau Cedefop)

Tina Bertzeletou, *L'apprentissage dans les microentreprises, quelques aspects sectoriels*

Introduction

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Cedefop, présente le **volume II** de sa publication concernant *Les tendances européennes dans les professions et les qualifications – Résultats de recherches, d'études et d'analyses présentant un intérêt politique et pratique*. Ce volume contient des contributions de chercheurs et de spécialistes dans le domaine de la formation professionnelle. Ces contributions sont classées selon un ordre systématique et ont été spécialement préparées en vue de cette publication qui se rattache, d'une certaine manière, au rapport Cedefop de 1998 sur la recherche européenne dans le domaine de la formation professionnelle.

Cet ouvrage comprend trois volumes.

Le **volume I** contient, sous forme résumée, des **analyses**, des **résultats**, des **conclusions** et des **recommandations** importants, recueillis à partir des travaux entrepris ces dernières années par la Commission européenne et le Cedefop, dans le cadre du réseau thématique de ce dernier (Ciretoq), et à partir des projets pilotes Leonardo da Vinci et de la partie socio-économique du quatrième programme-cadre de recherche de l'Union européenne dans le domaine de l'analyse et des prévisions des tendances dans les professions et les qualifications. Cet ouvrage tient également compte de certains résultats pertinents de travaux de recherche de certains États membres. La sélection et l'articulation des analyses et des résultats du volume I se rapportent, pour l'essentiel, aux contenus et affirmations qui font l'objet des contributions de spécialistes dans le volume II.

Ce volume est destiné à un large public, c'est-à-dire aux conseillers professionnels, aux enseignants, aux formateurs, aux étudiants et élèves ou parents, aux praticiens et aux acteurs de la vie sociale et politique. La complexité des références et des conclusions, en partie contradictoires, sur l'évolution en cours nécessite une évaluation détaillée. Il faut essayer, malgré des difficultés considérables, de donner aux acteurs intéressés et aux personnes concernées par cette évolution la possibilité de classer et d'utiliser ces conclusions pour leur propres décisions. Dès lors, le but n'est pas de donner des recettes simples que les intéressés pourront suivre, mais de leur donner l'opportunité de se faire leur propre idée de la situation, ce qui leur permet, par la suite, de tirer leurs propres conclusions quant au cadre institutionnel général dans lequel ils sont placés et d'en déduire certaines orientations quant au comportement à adopter.

Le volume I sera publié dans toutes les langues officielles de l'Union européenne. L'original a été rédigé en allemand. Dans la version CD-ROM, les trois volumes seront publiés en même temps dans toutes les langues disponibles.

Le **volume II**, qui sera disponible en allemand, en anglais et en français, contient les **contributions de scientifiques et d'experts** qui analysent dans le détail les différents thèmes partiels qui composent le thème global des tendances. Ces contributions reposent sur des études, des résultats et des résultats intermédiaires très actuels d'auteurs, de groupes d'auteurs ou d'équipes scientifiques. La plupart de ces contributions sont basées sur des projets qui ont été menés à bien dans le cadre du

réseau Ciretoq, du programme Leonardo da Vinci ou du quatrième programme-cadre de recherche de l'Union européenne. Certains des auteurs se sont consacrés, depuis un certain temps déjà, à l'étude de cette thématique au sein de leur institut de recherche et réunissent, ici, les résultats les plus importants de leurs propres travaux de recherche.

Le **volume III** contient **une bibliographie choisie et annotée** de publications qui ont été réunies par le Cedefop avec l'aide de son propre service de documentation. Cette documentation est destinée à attirer l'attention du lecteur qui désire approfondir le sujet sur la littérature pertinente en la matière. En outre, un **glossaire en trois langues**, spécialement développé pour cette publication, sera disponible. Il représente une contribution à la compréhension internationale et explique le vocabulaire pertinent qui, pour les profanes et les praticiens, est en partie difficile à classer et à appréhender.

Résumé du volume II

Suite à un appel à manifestation d'intérêt diffusé par le réseau Ciretoq et d'autres réseaux sélectionnés de recherche au niveau européen, le Cedefop a chargé des auteurs de rédiger des contributions thématiques. Les textes ont été révisés par l'éditeur et, après révision, autorisés par les auteurs. Ces textes ont ensuite été traduits dans les autres langues (anglais, français et allemand), sous la responsabilité du Cedefop, pour être enfin livrés à la publication.

Ce volume est composé de sept chapitres. Le **chapitre I** traite du **cadre général des systèmes et de leur évolution**, c'est-à-dire des aspects socio-économiques des systèmes d'enseignement, de formation professionnelle et d'emploi. À cet égard, les dimensions internationale et européenne jouent un rôle important, tout comme les défis inhérents auxquels tous les systèmes sont confrontés dans le contexte des mutations sociales, technologiques, écologiques et motivationnelles. Quatre contributions, qui examinent les aspects les plus importants des éléments précités, ont été rangées dans ce chapitre.

Walter R. Heinz se place dans une perspective socio-économique pour décrire les lignes directrices de l'évolution telles qu'elles se sont dessinées dans les dernières années et qui ont abouti à un **besoin important de changements dans l'éducation et la formation professionnelle**. Il passe en revue l'évolution depuis la société industrielle, fortement assise sur la division du travail du taylorisme et du fordisme, pour aboutir aux exigences de "la société de services industrialisée" qui se profile, ou société d'information, de communication et de connaissances à venir. L'auteur présente les nouveaux profils d'emplois et de compétences, voire les profils d'emplois et de compétences qui doivent être reclassés et réaménagés, tels qu'ils résultent de cet examen, et souligne la nécessité de modifier les techniques de recrutement et les comportements du côté des intéressés et des institutions.

L'internationalisation et l'eupéanisation ont remis en question la trame traditionnelle des qualifications. Il est indispensable de procéder au renouvellement ou à une nouvelle répartition des offres d'éducation, de formation professionnelle et de formation continue, sans se préoccuper des différents groupes cibles, niveaux d'éducation et groupes d'âge. Enfin, et ce n'est pas le moins important, le contenu de l'éducation et de la formation professionnelle, les méthodes et procédés d'apprentissage doivent subir une transformation radicale. Malgré des exigences du travail qui évoluent de plus en plus rapidement, les compétences professionnelles demeurent des points centraux de référence pour le parcours professionnel et les plans de carrière des particuliers ainsi que pour la politique du travail et de personnel des entreprises. Le niveau des compétences professionnelles est absolument décisif pour la capacité concurrentielle individuelle et l'égalité des chances ainsi que, au niveau macro-économique, pour la capacité concurrentielle de l'entreprise concernée.

Tom Leney et alii rapportent les résultats les plus importants d'une étude qu'ils ont réalisée pour le compte de la Commission européenne (DG XXII) sur la **question de savoir si les systèmes et les offres en matière d'éducation et de formation professionnelle, dans les États membres de l'UE, ont tendance à converger ou, au contraire, à diverger**. Leur étude, fondée sur la littérature existante, concerne une

période allant du milieu des années 80 au milieu des années 90. Leur conclusion la plus importante est que, au regard des défis communs, la politique de tous les États membres poursuit, de manière générale, des objectifs similaires ou comparables. À cet égard, les auteurs renvoient aux changements technologiques et aux modifications de l'organisation du travail dans le contexte de la globalisation de la production et des offres de services. Néanmoins, ils soulignent aussi que les divergences des cadres institutionnels et structurels subsistent toujours et que, dans les États membres, les traditions culturelles, le développement de la science et de la recherche continuent à être différents. Ces différences essentielles continuent à s'opposer aux développements communs.

Lors de l'analyse des tendances, la complexité des différents systèmes d'éducation et de formation professionnelle amène à choisir quelques domaines partiels particuliers pour un examen plus détaillé. À ce stade, à tout le moins, les chercheurs et les spécialistes devraient encourager un dialogue au niveau européen, portant sur des objectifs et des principes communs, plutôt qu'aspirer à des actions et à des innovations communes.

Catherine Gay a mené une **enquête**, pour le compte du Cedefop, **sur le développement des compétences en rapport avec les questions d'environnement** et analysé la contribution de la protection de l'environnement à la création d'emplois dans certains États membres de l'UE. Selon elle, les questions relatives à la protection de l'environnement sont étroitement liées aux engagements des entreprises et à la politique des collectivités locales et régionales (villes et communes, districts administratifs, ...). Dès lors, le lien avec les projets concrets de protection de l'environnement, sur la base desquels tant les compétences que l'emploi se développeraient, est déterminant. De tels projets sont promus par des partenariats d'un genre nouveau et par des expériences pilotes de milieux ou d'acteurs sociaux, culturels et politiques, ce qui aboutit à une diversification importante de la nature et du nombre des emplois correspondants et, par conséquent, des compétences nécessaires, ou utilisées, pour lesdits emplois.

Lors de la conception qui aboutira à la réalisation d'un projet, une série d'emplois et de profils d'emploi se dessinent. Les titulaires prennent l'initiative: ce sont tout autant des gestionnaires que des techniciens, des fondateurs d'entreprises ou même des titulaires d'un mandat politique qui vont se poser en réalisateur du projet. Des profils communs apparaissent davantage au cours de la mise en œuvre du projet: des chefs de projet, des spécialistes en communication, en organisation et en administration conseillent les travailleurs et la main-d'œuvre qualifiée et veillent à leur formation professionnelle, en rapport avec le projet. La formation professionnelle constitue un élément important du projet et s'adresse, en principe, à tous les participants. À cet égard, il s'agit moins d'engendrer des compétences techniques spécifiques que des compétences pluridisciplinaires et des compétences de spécialiste qui auraient à se rattacher aux qualifications souvent très différentes des acteurs concernés. La question de savoir si, par la suite, une professionnalisation durable de la main-d'œuvre sera possible reste sans réponse à ce jour. L'auteur nous apprend que les offres d'éducation et de formation professionnelle, dans le cadre des systèmes formels d'éducation et de formation professionnelle des pays étudiés, ne se sont que timidement ouvertes à ces nouveaux secteurs en partie très riches d'emplois.

Mario Gatti et Claudio Tagliaferro rapportent les résultats d'une étude qui a été réalisée dans **l'industrie mécanique de deux régions, Modène et Vienne**, pour le compte du Cedefop et avec le soutien des régions concernées. L'analyse des tendances de ce secteur, dans les deux régions, a révélé quelques lignes d'évolution importantes en rapport avec le besoin de professions et de niveaux de formation professionnelle déterminés. Dans la région de Modène, ces lignes ont été directement accueillies sous la forme de réflexions sur la réforme des offres de formation professionnelle et des programmes; à Vienne, elles ont fourni l'occasion de telles réflexions. Cette étude est un exemple du soutien concret de la science, apporté aux acteurs sur le terrain, science qui peut fournir des bases ou des aides importantes pour une planification régionale prévisionnelle. Des centres de formation professionnelle, des écoles techniques ou supérieures peuvent utiliser de telles études à l'occasion du dénombrement ou du renouvellement de leur offre en matière d'éducation et de formation professionnelle afin de l'adapter rapidement et efficacement à l'évolution de l'organisation du travail. Outre la question du nombre et de l'importance des offres, ces études permettent de tirer des conclusions importantes concernant le développement de compétences et de profils professionnels entièrement nouveaux ou le "remodelage" de profils existant.

Le **chapitre II** traite de questions en rapport avec **l'évolution de l'offre et de la demande de qualifications et de compétences qui sont déterminantes notamment dans le cadre de la formation initiale**. Cinq contributions ont été rangées dans ce chapitre. Au centre des débats, on trouve les questions suivantes: dans quelle mesure les personnes qui ont achevé une qualification ou une formation ont de meilleures ou de moins bonnes chances de trouver un emploi? Quels niveaux d'éducation doivent être favorisés? Quelles étapes de formations professionnelles offrent les meilleures opportunités? Dans quels domaines permettront-elles de trouver un emploi?

L'influence des technologies d'information et de communication (TIC) sur ces questions sera examinée, tout comme les modifications des exigences d'emploi et de travail qui résultent de l'utilisation de ces nouvelles technologies au cours des transformations dans l'organisation et la répartition du travail. Certains groupes de personnes ou certains niveaux d'éducation risquent-ils d'être évincés par des travailleurs plus qualifiés? Assiste-t-on à une évolution dans le sens d'une polarisation des qualifications, avec les travailleurs hautement qualifiés d'un côté et les travailleurs sous-qualifiés de l'autre? Enfin, on examinera la question de la "réorganisation" des certificats de fin de formation et des diplômes, afin de les adapter aux nouveaux défis et aux données actuelles: réorganisation à l'aide de quels instruments institutionnels et à quel rythme.

Hilary Steedman rapporte les résultats d'un projet de recherche promu par la Commission européenne, DG XII Recherche et développement, **sur la question des travailleurs peu qualifiés**. Cette étude, menée dans une série d'États membres, envisage différents aspects de la question: l'évolution des salaires et des traitements des travailleurs peu qualifiés et plus qualifiés, leurs perspectives d'emploi comparées et les tendances de l'offre et de la demande. Dans tous les pays étudiés, les chances d'emploi des travailleurs peu qualifiés semblent s'être dégradées rapidement ces dernières années tandis que l'offre en matière de formation et de formation continue ne s'est pas développée de manière à correspondre au besoin en travailleurs plus qualifiés. Selon l'auteur, la cause principale de cette diminution des chances des travailleurs peu qualifiés se trouve dans les changements technologiques et dans le fait

que, dans les secteurs en expansion, la demande porte principalement sur une main-d'œuvre plus qualifiée.

Une question découle des considérations précédentes: comment serait-il possible de réduire le nombre de travailleurs peu qualifiés? Il faut augmenter considérablement le nombre de ceux qui restent dans l'enseignement, c'est-à-dire de ceux qui fréquentent le second cycle de l'enseignement secondaire ainsi que les écoles supérieures techniques et professionnelles. Par contre, les mesures à court terme visant les jeunes qui quittent l'école prématurément et qui offriraient des programmes de formation pratique et d'emploi des jeunes ont peu d'effets. De telles mesures ne motivent pas nécessairement les jeunes à se soumettre à un enseignement de second cycle ou à une formation professionnelle reconnue, mais les établissent dans des emplois relativement peu qualifiés qui ne mènent justement pas à un emploi stable. De telles mesures ne sont pas aptes à combattre le chômage des jeunes qui, dans la plupart des pays, est encore proportionnellement plus élevé. En outre, cette étude a clairement révélé que des travailleurs dotés d'un niveau de formation initiale relativement bas ne participent que dans une faible mesure à des formations professionnelles ou à des formations continues pratiques. Cela n'est pas uniquement dû à des raisons liées à un éventuel manque de places offertes dans les centres de formation et les entreprises, mais également au fait que la plupart de ces jeunes ne semblent pas - ou plus - intéressés par une formation professionnelle de plus longue durée.

Dans une perspective principalement macro-économique et sur la base de statistiques, **Lex Borghans** et **Andries de Grip** ont examiné la question de la polarisation des qualifications, c'est-à-dire **la relation entre les travailleurs plus qualifiés et ceux moins qualifiés**. Ils examinent le problème de l'éviction des travailleurs peu qualifiés par des travailleurs plus qualifiés et la question de la suroffre de travailleurs hautement qualifiés. Ces derniers sont-ils utilisés conformément à leur formation? Dans l'affirmative, quelles conséquences cela a-t-il sur les chances d'emploi de personnes moins qualifiées? À cet égard, la concurrence pour les emplois est mise en rapport avec la question des différences de salaires et de traitements des travailleurs différemment qualifiés. On tente de répondre à la question de savoir si des investissements supplémentaires dans l'éducation "valent la peine" ou pas. Selon cette étude, dans le cas d'effets d'éviction importants, des investissements plus élevés dans l'éducation ne sont pratiquement pas rentables. Néanmoins, dans l'hypothèse de la création de nouveaux secteurs d'emploi qui, en règle générale, supposent une demande plus élevée de travailleurs hautement qualifiés, des investissements dans l'éducation s'avéreraient très rentables. Leurs analyses permettent de conclure que, effectivement, de nouvelles possibilités d'emploi découlent de l'existence de travailleurs plus qualifiés, mais à condition, justement, de disposer d'un grand nombre de travailleurs ayant une bonne qualification.

À côté de cela, l'étude a également mis en évidence que des qualifications plus élevées ne sont "payantes" que dans certaines conditions, car si ces personnes ne font qu'évincer des travailleurs moins qualifiés, leur revenu professionnel diminuera. Ce n'est que là où des changements technologiques s'accompagnent du développement de produits et services nouveaux ou meilleurs impliquant de nouveaux secteurs d'emplois que des travailleurs plus qualifiés peuvent s'attendre également à des revenus plus élevés. Peu importe qu'il y ait eu un processus d'éviction vers le bas (*bumping down*)

ou que, de manière générale, on ait demandé des qualifications plus élevées (*upgrading*), les perdants sont, de toute façon, les travailleurs peu qualifiés.

Lazaro Gonzales résume les résultats d'une étude réalisée dans trois États membres, pour le compte du Cedefop, concernant **les effets des nouvelles technologies de l'information et des communications sur l'évolution des professions et des compétences**. Il en déduit des exigences en matière d'éducation et de formation professionnelle. Selon lui, ces nouvelles technologies transforment fondamentalement le parcours professionnel et la carrière de tout un chacun ainsi que l'organisation du travail dans les entreprises. La culture de l'entreprise doit se renouveler, tout comme les formes et les programmes de l'éducation et de la formation professionnelle. Des groupes de travail transversaux et polyvalents devraient remplacer les secteurs de travail divisés hiérarchiquement ou par matière. Les compétences individuelles et personnelles ou sociales interviendraient davantage que les compétences techniques nécessaires: ce sont, notamment, la créativité et l'initiative, la formation continue et la spécialisation, la capacité de reconnaître à temps les conséquences de ses actes, la capacité de travailler en équipe qui s'imposent au premier plan. En outre, la société de l'information à venir exigera une habileté de base dans l'utilisation des nouvelles technologies, ce dont il faudra déjà tenir compte au niveau de la formation initiale.

Dans sa contribution, **Werner Dostal** souligne également les nécessités d'un renouvellement des offres en matière d'éducation et de formation professionnelle. Toutefois, il met l'accent sur les professions liées à l'informatique. Selon cet auteur, il y a une importante demande de **qualifications informatiques axées sur les multimédias**. Les offres de formations professionnelles suffisent à peine à satisfaire la demande.

En ce qui concerne les professions liées à l'information et à la communication, les structures de l'emploi se caractérisent par une différenciation des professions informatiques entre les professions purement informatiques, les professions mixtes et les professions périphériques. Même si les professions “purement” informatiques sont fortement demandées, ce secteur professionnel emploie beaucoup d'informaticiens, entrés dans la profession “par la petite porte”, qui se sont eux-mêmes formés pour ces activités à partir d'une orientation professionnelle apparentée. On peut se demander si, à l'avenir, ces travailleurs relativement peu qualifiés continueront à pouvoir exercer leur activité dans le domaine plus central de l'informatique ou si, comme le suppose l'auteur, ils seront repoussés dans les secteurs mixtes ou périphériques. La réponse dépend, entre autres, de la question de savoir si ce secteur d'activité pourra être organisé de façon planifiable et programmable ou s'il continuera à être dominé par des activités plutôt abstraites et difficiles à réglementer.

De toute façon, selon cette étude, la situation actuelle et prévisible du marché du travail, en ce qui concerne ces professions, est très favorable. S'agissant de l'éducation, l'auteur plaide en faveur d'un développement important du secteur de l'enseignement supérieur et considère qu'une formation au niveau de l'entreprise, par exemple dans le système *dual*, est insuffisante. De plus, l'extension des multimédias, d'Internet a rendu possibles des formes de travail nouvelles et ouvertes comme le télétravail qui pourraient avoir tendance à remplacer les structures traditionnelles de la société industrielle. Un noyau de personnel centralisé continuerait certes à exister, mais uniquement dans une mesure restreinte.

Martine Möbus et Eric Verdier présentent un rapport concernant **une étude comparative franco-allemande sur la question de l'élaboration ou de la réglementation de profils professionnels** et de formations professionnelles ou diplômes. Ils ont étudié les relations institutionnelles et les mesures de coordination telles qu'elles sont appliquées dans les deux pays lors du renouvellement des orientations en matière de qualifications professionnelles. Les processus qui se déroulent, à cette occasion, et leurs résultats non seulement structurent les offres en matière d'éducation, mais influencent le marché du travail et, de manière très générale, les relations industrielles des deux pays. La question centrale de cette étude est de savoir si les procédures utilisées répondent aux défis sociaux et économiques, si oui dans quelle mesure, et si elles sont en mesure de s'adapter à des changements rapides.

Dans ces temps de changements rapides du travail et de la production, des qualifications et des compétences professionnelles formellement définies et sanctionnées peuvent-elles continuer à offrir des points de référence? Quels effets produisent-elles sur l'évolution au niveau sectoriel et interprofessionnel et au niveau de l'entreprise? À quoi ressemblent de telles réglementations? Sont-elles plutôt globales ou fixent-elles les détails? Laisse-t-on de préférence le soin de leur élaboration aux forces du marché, comme c'est le cas dans les pays anglo-saxons? Élabore-t-on plutôt des réglementations sous la régie des organes étatiques, comme en France? Associe-t-on directement les partenaires sociaux, comme en Allemagne? L'étude de ces relations met en évidence les différences culturelles et traditionnelles et permet de tirer des conclusions quant à l'évolution ultérieure des institutions et des mécanismes de coordination dans les différents pays. S'agissant de ces questions, l'intégration des partenaires sociaux se verra en tous les cas attribuer un rôle clef.

Le **chapitre III** traite de questions semblables à celles du chapitre II, mais sous l'angle de la **formation continue et de l'enseignement et de l'apprentissage tout au long de la vie**. Une grande partie de ce qui a été dit dans le chapitre II s'applique également à la formation continue d'adultes et de personnes ayant quitté l'école prématurément. À cela s'ajoute, toutefois, toute une palette de nouveaux défis au regard des modifications des besoins en qualifications et en compétences des particuliers, des entreprises et des économies nationales. Les deux contributions résument les catégories les plus importantes. La première contribution argumente davantage sur les nécessités en matières d'éducation et de formation professionnelle et discute des nouvelles offres ou des structures à aménager; la seconde contribution porte sur lesdites nécessités elles-mêmes, telles qu'elles résultent de l'évolution de l'entreprise et de l'organisation du travail. À cet égard, la flexibilité et la capacité d'adaptation des travailleurs et leur intégration active dans la nouvelle organisation du travail et de la production sont au premier plan, ce qui entraîne certaines exigences en matière d'éducation et de formation professionnelle, notamment pour les personnes actives, qu'elles soient au chômage ou pas.

Graham Attwell et Alan Brown ont étudié **les compétences et les aptitudes** nécessaires à **l'apprentissage tout au long de la vie** et dégagé les tendances dans le contexte européen. Selon eux, la qualification pour l'apprentissage tout au long de la vie est indispensable, vu les défis actuels, et est de plus en plus considérée comme une qualification essentielle que tout un chacun doit posséder pour développer et

améliorer ses chances dans la vie professionnelle. La valeur de la formation professionnelle sur le marché de l'emploi ne cesse de croître, notamment au point d'intersection entre éducation/formation professionnelle et travail. À l'avenir, un emploi stable dans la profession apprise, par exemple en tant qu'ouvrier qualifié, constituera plutôt l'exception que la règle. Un besoin plus important de capacité d'adaptation professionnelle et de flexibilité, chez les particuliers, va de pair avec une plus grande flexibilité et une capacité d'adaptation, exigées des entreprises au regard de la concurrence et de la productivité accrues.

Néanmoins, il ne s'agit en aucune façon de s'adapter à des tâches et à des secteurs d'activités donnés, mais plutôt de maîtriser les changements constants, de participer à leur concrétisation et de prendre une part active à ces processus de transformation. La formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie ne sont plus uniquement une nécessité pour un nombre restreint de diplômés de l'enseignement supérieur et de "professionnels". Tout homme et toute femme doivent être prêts à se former continuellement et à s'adapter aux nouvelles données, qu'elles soient de nature économique, culturelle, sociale ou politique. La "société européenne" et son intelligence héritée de la Renaissance, du savoir, de la science, de la connaissance et de l'expérience, doivent s'adapter aux nouveaux défis et se chercher un nouveau sens. Quels sont les nouveaux paradigmes pour l'apprentissage, le "quoi", le "comment" et également le "pourquoi", dans cette société industrielle destinée à disparaître et dans la société "cognitive" ou "scientifique" à venir.

Hartmut Seifert nous livre une vue d'ensemble des différents domaines du système de la formation professionnelle continue et place au centre de son exposé la question **du lien entre la formation continue, dans l'entreprise, et la formation continue à l'extérieur de cette dernière**, sans pour autant perdre de vue que la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie acquièrent une signification de plus en plus importante pour chaque homme et pour chaque femme dans la carrière professionnelle. Les institutions, les réglementations légales ou conventionnelles et la structure de l'offre qui en résultent sont-elles suffisantes? Au vu de l'exemple allemand et de la situation du pays, l'auteur en arrive plutôt à des conclusions négatives et souligne que des adaptations sont nécessaires, tant du point de vue de la nature de l'organisation et de la politique actuelle du travail que de celui de la formation professionnelle continue et de la formation des adultes. Il est urgent d'établir un rapport plus étroit entre travailler et apprendre, dans l'entreprise, dans les centres de formation professionnelle et dans les écoles techniques et supérieures, au moyen de nouveaux modèles de répartition du temps de travail et de réglementations conventionnelles. Ces dernières devraient être mieux adaptées à ces nécessités.

Les possibilités actuelles n'ont pas amené les entreprises, les travailleurs et les participants à s'intéresser pour la formation continue de la même manière. Des chômeurs, des personnes actives et, notamment, des personnes peu qualifiées ne sont pas formés à temps et ne peuvent pas choisir les offres les mieux adaptées à leur situation. Une réforme des systèmes de la formation continue doit prévoir une répartition des tâches, entre les entreprises et les offres de formation des autorités publiques, et servir de fondement à des droits généraux à une formation professionnelle continue, tant pour les personnes en situation d'emploi que pour celles qui en recherchent une ou pour les chômeurs. Cela exige, outre les réglementations conventionnelles nécessaires, des lois sur la formation continue.

Le **chapitre IV** traite, principalement, des **questions de la formation professionnelle et de la formation continue au sein de l'entreprise**, des méthodes qui y sont employées, des compétences et des aptitudes visées à cet égard. Trois contributions ont été consacrées à ce thème. Sur la base d'études de quelques cas particuliers, la première contribution traite des évolutions les plus récentes dans de grandes entreprises européennes et tente d'établir une classification des approches sélectionnées et des profils de compétences recherchés. La contribution met l'accent sur la réorganisation actuelle de la production et des services, qui s'accompagne de formations professionnelles et continues au sein de l'entreprise, sur la meilleure utilisation du potentiel des travailleurs et sur leur intégration plus importante dans le processus de changement de l'organisation du travail. La seconde contribution examine les capacités concurrentielles des petites et moyennes entreprises et l'engagement dans la formation continue de leurs ouvriers et de leurs cadres. Les capacités de survie des PME doivent être renforcées notamment par le biais de la formation professionnelle et de la formation continue des cadres et des entrepreneurs eux-mêmes. Vu les charges qui pèsent sur les PME, il faudrait emprunter des voies nouvelles et leur accorder, entre autres, un soutien, une information, des conseils et une formation continue extérieurs à l'entreprise. La troisième contribution traite de questions similaires en rapport avec des approches et des expériences pratiques. L'auteur démontre qu'on peut lancer une dynamique créatrice d'emploi et renforcer la capacité concurrentielle des entreprises et de la région ou du secteur si l'on met en place une liaison plus étroite entre les efforts des collectivités publiques d'un secteur ou d'une région et les entreprises locales. À cet égard, l'éducation et la formation professionnelle continue, dans les écoles professionnelles, techniques et supérieures, auront un rôle déterminant à jouer.

Barry Nyhan cible son exposé sur **l'évolution des compétences qui constitue l'un des facteurs stratégiques pour la capacité de survie et concurrentielle des entreprises**. Néanmoins, les questions sur la nature des compétences, sur la manière dont les entreprises peuvent devenir une organisation d'apprentissage et sur la façon d'instaurer un climat adéquat ont été abondamment discutées sans qu'il y ait accord. À partir d'exemples tirés d'entreprises européennes, l'auteur propose une taxonomie des méthodes et des compétences, pour les différents contextes d'enseignement et d'apprentissage, discute des conditions préalables et encourage des efforts, au niveau de l'entreprise et au-delà de cette dernière, afin de renforcer le lien entre l'apprentissage et l'enseignement informels - sur le lieu de travail - et formels - dans les écoles. Des entreprises "visionnaires" ont déjà commencé et accompli des efforts importants; d'autres, par contre, n'ont pas encore dépassé le stade des réflexions générales.

Il faut d'abord expliquer une série de principes généralement applicables, qui doivent accompagner les processus constants de transformation et d'adaptation, et leur dynamique. Parmi ces principes, on trouve, entre autres, une gestion prévoyante, un soutien de la part de la direction de l'entreprise, la volonté de prendre des risques et de faire confiance aux compétences des travailleurs et une conception globale du processus de changement lui-même. Les compétences nécessaires peuvent être rangées dans quatre catégories: les compétences cognitives, techniques, sociales et économiques. Le but doit être de comprendre et de maîtriser la complexité globale des

rapports qui résultent des quatre catégories de compétences. Cela n'incombe plus uniquement au management, mais à tous les employés et ouvriers de l'entreprise.

John Konrad souligne le fait que **le problème le plus urgent, en rapport avec les petites et moyennes entreprises et la création d'entreprises, est le renforcement de leur capacité de survie**. Selon l'auteur, un grand nombre de nouvelles entreprises ne survit pas aux difficultés de la période initiale. À cet égard, il faut améliorer l'accès à une formation professionnelle efficace qui réponde aux besoins à court et à long terme de ce genre d'entreprises. Cela aurait pour conséquence d'augmenter l'emploi, de soutenir un développement économique flexible, décentralisé et adaptable et de promouvoir l'intégration sociale. L'auteur plaide en faveur d'efforts plus importants de la part de la recherche, afin de déterminer les mécanismes de soutien nécessaires au niveau local et régional, d'une reconnaissance des formations professionnelles effectuées, dans toute l'Europe et d'un engagement plus important de l'Union européenne dans le domaine de la promotion de structures et d'actions locales, précisément au regard de la transposition de l'Agenda 2000, sous l'angle de l'élargissement de l'UE vers les pays de l'Est. Il faut développer et promouvoir de nouveaux concepts, actions et pratiques grâce à une collaboration plus étroite avec la recherche.

Dans sa contribution, **Loek Nieuwenhuis** se concentre sur le **rôle de la formation professionnelle et de la formation continue pour le soutien des innovations dans les petites et moyennes entreprises** au cours de l'évolution régionale et sectorielle. L'auteur estime qu'il est de plus en plus important de créer des réseaux locaux entre les industries sur place et de les mettre en relation avec les écoles et les centres de formation professionnelle de la région pour activer la dynamique. Des activités communes d'apprentissage et d'enseignement et une interaction constante entre les écoles et les entreprises remplaceront la formation professionnelle initiale et continue traditionnelle, même si, à l'heure actuelle, les contributions des écoles au processus d'innovation en cours restent encore marginales. Pour être en mesure de remplir ce rôle, les écoles elles-mêmes devraient être reliées en réseaux et devenir des "organisations d'apprentissage". Sur la base de quelques exemples concrets des Pays-Bas, l'auteur démontre qu'une mise en réseau et une dynamique de ce genre sont susceptibles de contribuer, pour une large part, tant aux développements locaux et régionaux qu'au renouvellement de secteurs économiques entiers.

Le **chapitre V** de ce volume traite de l'enseignement et de l'apprentissage de compétences de plus en plus importantes pour l'intégration européenne dans le contexte de la mondialisation: **les compétences linguistiques et leur enseignement**. Le chapitre comporte deux contributions qui ont une signification essentielle pour la formation professionnelle et l'éducation permanente: l'une traite de l'apprentissage des langues au cours de la formation professionnelle et l'autre de l'utilisation des nouvelles technologies pour l'enseignement et l'apprentissage de langues étrangères.

Gruber et alii résument les résultats de projets, réalisés dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, relatifs à **l'apprentissage de langues dans la formation professionnelle**. Ils demandent que l'apprentissage des langues soit étroitement lié à la situation sur le lieu du travail et aux exigences professionnelles concrètes. L'apprentissage de langues étrangères revêt une double importance dans la vie professionnelle: d'une part, il pèse de plus en plus lourd dans le développement de la

personnalité, en tant qu'élément de l'éducation "culturelle" générale, et, d'autre part, il est nécessaire en vue de la mobilité à l'intérieur du pays d'origine et, surtout, au sein de l'UE, surtout si l'on vise une activité professionnelle en dehors du pays d'origine. L'application et l'utilisation des techniques des multimédias modernes peuvent considérablement améliorer l'apprentissage des langues. Toutefois, l'enseignement par ordinateur devrait être complété par d'autres méthodes et formes d'enseignement qui permettent un contact direct avec les professeurs et des personnes ayant comme langue maternelle la langue enseignée. Les méthodes traditionnelles de l'enseignement de la grammaire et du vocabulaire n'aboutiraient pas à une réelle compétence linguistique. Dans le cadre des projets, des concepts visant de nouvelles formes d'enseignement et des références en vue de l'utilisation de nouveaux TIC, dans le cadre l'apprentissage des langues, ont été développés. Ces derniers devraient revêtir un intérêt majeur pour les élèves et les enseignants de la formation professionnelle.

Le **chapitre VI** contient un résumé des **approches et des résultats de certains programmes et actions de l'UE**. Il s'agit du programme Leonardo da Vinci de l'Union européenne, principalement dans le domaine des études et des analyses, du quatrième programme-cadre de recherche de l'UE et des travaux du Cedefop et de son réseau. Les projets lancés dans les années 1995 et 1996, dans le cadre du programme Leonardo da Vinci sur les perspectives de l'évolution des professions et des qualifications, ont été analysés plus en détails; des conclusions préliminaires ont pu en être tirées. D'autres contributions examinent, sur la base d'approches existantes, les possibilités et les limites d'une recherche européenne sur la formation professionnelle ainsi que l'instrument et la méthodologie des "scénarios" - en vue d'un soutien concret des politiques - avec l'idée d'utiliser cet instrument pour des études comparatives dans l'UE.

Marc Ant et **Jeff Kintzelé** ont fourni, à l'intention de cette publication, une présentation complète et une **analyse des projets d'études qui ont bénéficié d'un soutien de l'UE dans le cadre du programme Leonardo da Vinci**. Outre la description des points principaux, thèmes, sujets et approches des études dans leur ensemble, cette contribution traite de la question particulièrement intéressante, dans ce contexte, de l'anticipation des besoins professionnels et de qualification. La complexité des thèmes et des approches traités et les méthodes utilisées à cet effet laissent entrevoir l'étendue des résultats qui ont déjà été obtenus ou qui le seront dans un avenir proche. Ces résultats sont, en majorité, très spécifiques et ne sont utilisables, en général, que dans un certain contexte et pour des innovations relativement limitées. Les effets de ces résultats et leur transposition dans la pratique, par des expériences pilotes dans les États membres, sont également discutés.

Dans une autre contribution relative aux **exigences en matière de compétences et de qualifications**, **Burkart Sellin** donne un résumé d'une étude sur les premiers résultats des projets du programme Leonardo da Vinci ayant eu comme thème l'anticipation ou la prévision de l'évolution des professions et des qualifications. Il tente d'effectuer une première évaluation de ces résultats et d'en tirer des conclusions. L'étude en question a été réalisée, au printemps de 1998, par le Cedefop en collaboration avec le Consulting Büro BBJ Berlin/Bruxelles. Les projets qui avaient fait l'objet des appels d'offres de 1995 étaient terminés et ceux de 1996 n'avaient produit des résultats que dans certains cas. Toute une gamme de projets n'était pas encore terminée, ce qui fait qu'il ne pouvait s'agir que d'une analyse intermédiaire.

Selon l'auteur, un élément est apparu clairement au cours de l'étude: il manquait des liens entre les différents projets traitant d'un même domaine. Afin d'obtenir des synergies et de fournir des résultats aux acteurs, aux États membres, aux praticiens et aux hommes politiques, un échange permanent d'informations et d'expériences, voire une coopération plus étroite, aurait été très utile à une plus grande échelle. Selon l'auteur, une analyse *ex post* d'un ensemble de projets donnés n'a de sens que si ces projets sont reliés entre eux, dans un réseau de coopération ou, à tout le moins, dans le cadre d'un échange permanent d'informations.

Michael Kuhn et Erhard Schulte sont, tous deux, étroitement liés à des projets européens de recherche sur la formation professionnelle promus par la direction générale Recherche et développement de la Commission européenne. Ils dressent un premier bilan des expériences de projets transnationaux, notamment en rapport avec la recherche sur la formation professionnelle, et font des propositions sur la manière **de renforcer une dimension et une culture européennes de la recherche sur la formation professionnelle**. Pour l'Europe, il serait nécessaire de mettre sur pied un concept global de recherche sur la formation professionnelle ainsi qu'un agenda de recherches; il faudrait arriver à un nouvel équilibre entre culture nationale et régionale et identité européenne. Selon l'auteur, l'Europe devrait moins se livrer à des recherches comparatives qu'à des recherches "collaboratives". Il faut renforcer la coordination et la coopération à tous les niveaux. Dans la mesure du possible, la recherche sur la formation professionnelle doit s'imposer en tant que discipline scientifique autonome. À cet égard, il convient de souligner son caractère interdisciplinaire. Une gestion et un travail thématiques communs d'équipes et d'instituts de recherches, au niveau de l'UE, sont considérés comme prioritaires. À cet égard, les auteurs s'inspirent, entre autres, de l'exemple du réseau thématique du Cedefop, le Ciretoq. Une recherche sur la formation professionnelle transnationale et européenne pourrait contribuer, à moyen terme, au développement d'une réelle "société européenne".

Fons van Wieringen présente la méthode des scénarios qu'il voit comme **une contribution à l'analyse des tendances et aux prévisions des évolutions dans le domaine de la formation professionnelle**, notamment dans le domaine de plus en plus important de la formation continue. Cette méthode a déjà été utilisée dans le passé, surtout dans le domaine de la sociologie, et est aussi considérée, actuellement, comme utile dans les domaines de la politique économique, du marché du travail et de la formation professionnelle pour effectuer des comparaisons internationales des tendances. Pour éviter des spéculations unilatérales sur l'avenir, l'auteur interroge, à plusieurs reprises, des experts et des intéressés qui participent eux-mêmes à ces évolutions. Dans ce contexte, les questions sont regroupées en catégories principales qui s'insèrent, à leur tour, dans une série d'orientations générales politiques alternatives ou, éventuellement, attendues. Les différents éléments du scénario peuvent être regroupés de manière différente selon les orientations contextuelles - surtout politiques - prévisibles. Cette méthode semble se prêter particulièrement bien à une comparaison au niveau européen afin de dégager des alternatives pour les décideurs politiques et les acteurs sociaux. Les résultats peuvent apporter une aide précieuse aux décisions politiques et pratiques. Actuellement, le Cedefop apporte son soutien à une étude de cet ordre et attend des résultats pour l'an 2000.

Enfin, le **chapitre VII** contient des références à **des travaux en cours du réseau thématique du Cedefop, le Ciretoq**. En effet, ces références n'ont pas été traitées de façon spécifique dans ce volume. Les objectifs et les modalités de fonctionnement de ce réseau sont expliqués aux lecteurs et aux lectrices qui ne connaissent pas ou connaissent peu ce réseau. De plus, ce chapitre comporte un bref rapport intermédiaire complémentaire avec une liste des publications et des projets du réseau qui sont en cours. Enfin, un résumé de quelques résultats actuels de projets relatifs à différents sujets complète ce chapitre. Les personnes intéressées peuvent s'informer sur les membres du réseau et ses activités auprès du site Internet du Cedefop qui est continuellement mis à jour: **www.Cedefop.gr**. Le “Ciretoq-Newsletter”, publié deux fois par an, peut être obtenu gratuitement, exclusivement auprès du Cedefop. Il est également diffusé sous forme électronique sur le site du Cedefop.

En **annexe**, on trouve un **index de mots clés**, avec des références aux différents auteurs qui ont utilisé ces notions et les numéros de page correspondants.