

**RAADGEVENDE
INTERPARLEMENTAIRE
BENELUXRAAD**

22 september 2005

**SEMINAR : ONDERWIJS EN
ARBEIDSMARKT
Brussel, 20 en-21 mei 2005**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR CULTUUR, ONDERWIJS
EN VOLKSGEZONDHEID

UITGEBRACHT DOOR
DE HEER LUC WILLEMS ⁽¹⁾

(1) Samenstelling van de commissie :
Voorzitter : de heer Dees
Leden : de heren Beinema, Charlier, Mevr. De Koning, de hh.
Estgen, Gilles, Lillipaly, Mevr. Mutsch, de hh.Olivier, Van Belle,
Mevr. Van der Hoeven en Mevr. Van der Wildt.

**CONSEIL INTERPARLEMENTAIRE
CONSULTATIF
DE BENELUX**

22 septembre 2005

**SÉMINAIRE : ENSEIGNEMENT ET
MARCHÉ DU TRAVAIL
Bruxelles, 20 et 21 mai 2005**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA CULTURE, DE L'ENSEIGNEMENT
ET DE LA SANTÉ PUBLIQUE

PAR
M. LUC WILLEMS ⁽¹⁾

(1) Composition de la commission:
Président: M. Dees
Membres: MM. Beinema, Charlier, Mme. De Koning, MM.
Estgen, Gilles, Lillipaly, Mme. Mutsch, MM.Olivier, Van Belle,
Mme. Van der Hoeven et Mme. Van der Wildt.

PROGRAMMA

VRIJDAG 20 MEI 2004

10 UUR – 12 UUR

Welkom en doelstellingen van het seminar door mevrouw Maya DETIËGE, voorzitter van de commissie voor Cultuur, Onderwijs en Volksgezondheid van de Raadgevende Interparlementaire Beneluxraad.

1^e Inleiding: De grote tendenzen in de evolutie van de arbeidsmarkt in Vlaanderen/België tijdens de laatste 10 jaar en een vergelijking met de EU-15 en de EU-25

door mevrouw Eef STEVENS en mevrouw Barbara DESSEIN, stafmedewerkers Steunpunt Werkgelegenheid – Arbeid – Vorming (WAV)

Wederwoord van de heer Olav AARNA, vertegenwoordiger van Estland voor de Baltische Raad

Debat

Lunch

14 UUR – 17.45 UUR

2^e Inleiding: Een interessant koppel: onderwijs en arbeidsmarkt. Hoe kunnen arbeidsmarkt en onderwijs beter op elkaar aansluiten?

door mevrouw Mr. S.M.H. Saskia VAN DER LAAK, Secretaris Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV) (Nederland)

Wederwoord van mevrouw Inara OSTROVSKA, vertegenwoordiger van Letland voor de Baltische Raad

Debat

3^e Inleiding: Arbeidsstromen in Europa: wat doet ze ontstaan en wie houdt ze tegen?

door professor dr. Johan WETS, Katholieke Universiteit Leuven (KUL), Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)

PROGRAMME

VENDREDI 20 MAI 2004

10 H – 12 H

Allocution de bienvenue et exposé des objectifs par Mme Maya DETIËGE, présidente de la commission de la Culture, de l'Enseignement et de la Santé publique du Conseil interparlementaire consultatif du Benelux.

1^{ère} Introduction: Les grandes tendances dans l'évolution du marché du travail en Flandre/Belgique au cours des dix dernières années et une comparaison avec l'UE des 15 et l'UE des 25

par Mme Eef STEVENS et Mme Barbara DESSEIN, collaboratrices du Steunpunt Werkgelegenheid – Arbeid – Vorming (WAV)

Réplique de M. Olav AARNA, représentant de l'Estonie au Conseil balte

Débat

Lunch

14 H – 17 H 45

2^e Introduction : Un couple intéressant: enseignement et marché du travail. Comment le marché du travail et l'enseignement peuvent-ils mieux s'accorder?

par Mme Saskia VAN DER LAAK, secrétaire de la Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV), (Pays-Bas)

Réplique de Mme Inara OSTROVSKA, représentante de la Lettonie au Conseil balte

Débat

3^e Introduction: Les flux de travail en Europe: comment naissent-ils et qui les retient?

par le professeur Johan WETS, Katholieke Universiteit Leuven (KUL), Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)

Wederwoord van mevrouw Irena SIAULIENE, MP, vertegenwoordiger van Lithouwen voor de Baltische Raad, ondervoorzitter van de commissie voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur van de Baltische Raad

Debat

ZATERDAG 21 MEI 2005

10 UUR – 12.30 UUR

4^e Inleiding: Elementen van een duurzaam beleid rond arbeidsmarkt en onderwijs

door de heer Daniël SAMYN, directeur van de Dienst Beroepsopleiding, departement Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Wederwoord van Olav AARNA, vertegenwoordiger van Estland voor de Baltische Raad

Debat

Slottoespraak: «Het Europa van de Kennis 2020»

door mevrouw Maria VAN DER HOEVEN, minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van Nederland, gewezen lid van het Beneluxparlement

Conclusies

Slotdocument

*
* *

Réplique de Mme Irena SIAULIENE, MP, représentante de la Lituanie au Conseil balte, vice-présidente de la commission de l'Enseignement, de la Science et de la Culture du Conseil balte

Débat

SAMEDI 21 MAI 2005

10 H – 12 H 30

4^e Introduction: Les éléments d'une politique durable en matière de marché du travail et d'enseignement

par M. Daniël SAMYN, directeur du Dienst Beroepsopleiding, departement Onderwijs de la Communauté flamande

Réplique de M. Olav AARNA, représentant de l'Estonie au Conseil balte

Débat

Discours de clôture: «L'Europe de la Connaissance 2020»

Par Mme Maria VAN DER HOEVEN, ministre de l'Enseignement, de la Culture et de la Science des Pays-Bas, ancien membre du parlement du Benelux

Conclusions

Document final

*
* *

DEELNEMERSLIJST**A. LEDEN VAN HET BENELUXPARLEMENT**

Frans de Nerée tot Babberich, voorzitter
 Maya Detiège, voorzitter van de commissie voor
 Cultuur, Onderwijs en Volksgezondheid
 Ine Aasted
 Gilbert Bossuyt
 Pierrette Cahay
 Dick Dees
 Jean Eigeman
 Jean-Marie Happart
 Véronique Jamoulle
 Theo Kelchtermans
 Louis Siquet
 Nelly Stein
 Bart Tommelein
 Luc Van den Brande
 Frans Weekers
 Luc Willems

B. LEDEN VAN DE BALTISCHE RAAD

Andres Taimla, President of the Baltic Assembly
 Olav Aarna, Chairman of the Education, Science
 and Culture Committee
 Irena Siauliene, Vice Chairperson of the
 Education, Science and Culture Committee
 Zenonas Mikutis, Member of the Education,
 Science and Culture Committee
 Inara Ostrovska, Vice Chairman of the Education,
 Science and Culture Committee
 Erika Zommere, Vice Chairman of the Latvian
 delegation
 Leopolds Ozolins, Member of the Education,
 Science and Culture Committee

C. SPREKERS

Eef Stevens, stafmedewerker Steunpunt Werk-
 gelegenheid-Arbeid-Vorming (WAV)
 Barbara Dessen, stafmedewerker Steunpunt
 Werkgelegenheid-Arbeid-Vorming (WAV)
 S.M.H. Saskia van der Laak MMO, secretaris
 Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV)
 Johan Wets, professor Katholieke Universiteit
 Leuven (KUL), Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)

LISTE DES PARTICIPANTS**A. MEMBRES DU PARLEMENT DU BENELUX**

Frans de Nerée tot Babberich, président
 Maya Detiège, présidente de la commission de
 Culture, de l'Enseignement et de la Santé publique
 Ine Aasted
 Gilbert Bossuyt
 Pierrette Cahay
 Dick Dees
 Jean Eigeman
 Jean-Marie Happart
 Véronique Jamoulle
 Theo Kelchtermans
 Louis Siquet
 Nelly Stein
 Bart Tommelein
 Luc Van den Brande
 Frans Weekers
 Luc Willems

B. MEMBRES DU CONSEIL BALTE

Andres Taimla, President of the Baltic Assembly
 Olav Aarna, Chairman of the Education, Science
 and Culture Committee
 Irena Siauliene, Vice Chairperson of the Educa-
 tion, Science and Culture Committee
 Zenonas Mikutis, Member of the Education,
 Science and Culture Committee
 Inara Ostrovska, Vice Chairman of the Educa-
 tion, Science and Culture Committee
 Erika Zommere, Vice Chairman of the Latvian
 delegation
 Leopolds Ozolins, Member of the Education,
 Science and Culture Committee

C. ORATEURS

Eef Stevens, collaboratrice du Steunpunt
 Werkgelegenheid-Arbeid-Vorming (WAV)
 Barbara Dessen, collaboratrice du Steunpunt
 Werkgelegenheid-Arbeid-Vorming (WAV)
 S.M.H. Saskia van der Laak, secrétaire de la
 Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV)
 Johan Wets, professeur à la Katholieke
 Universiteit Leuven (KUL), Hoger Instituut voor de
 Arbeid (HIVA)

Daniël Samyn, directeur van de dienst Beroepsopleiding, departement Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Maria van der Hoeven, minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van Nederland

*
* *

Daniël Samyn, directeur du Dienst Beroepsopleiding, departement Onderwijs de la Communauté flamande

Maria van der Hoeven, ministre de l'Enseignement, de la Culture et de la Science des Pays-Bas

*
* *

**WERKZAAMHEDEN VAN VRIJDAG
20 MEI 2005**

**OPENING VAN HET
SEMINAR – WELKOMSTWOORD DOOR
MEVROUW MAYA DETIÈGE, VOORZITTER VAN
DE COMMISSIE VOOR CULTUUR, ONDERWIJS EN
VOLKSGEZONDHEID VAN DE RAADGEVENDE
INTERPARLEMENTAIRE BENELUXRAAD**

«Het is mij een waar genoegen u te verwelkomen op het seminarie georganiseerd door de commissie voor Cultuur, Onderwijs en Volksgezondheid van het Beneluxparlement, in samenwerking met de Baltic Assembly, met als thema «Onderwijs en Arbeidsmarkt».

Het seminarie moet ons toelaten inzichten te verwerven over de concrete situatie en ervaringen en «*good practices*» uit te wisselen over dit zeer belangrijke onderwerp.

Vandaag zullen drie inleidingen worden gegeven.

Een eerste inleiding, gegeven door mevrouw Eef Stevens en door mevrouw Barbara Dessein, betreft de grote tendensen in de evolutie van de arbeidsmarkt in Vlaanderen-België tijdens de laatste 10 jaar en een vergelijking met de EU-15 en EU-25, zowel bij de werkenden als bij de werkzoekenden, en in de jobs. De vraag rijst of zich dezelfde verschijnselen voordoen in de andere lidstaten en specifiek in de Baltische Staten.

Een tweede inleiding, gegeven door mevrouw Saskia van der Laak, betreft de vraag hoe onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar kunnen aansluiten. Hier wordt de doorstroming van secundair onderwijs via het hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt toegelicht, evenals de kansen en moeilijkheden voor leerlingen van het technisch secundair onderwijs, het beroeps secundair onderwijs en het deeltijds onderwijs ten aanzien van de arbeidsmarkt.

Een derde inleiding, door professor doctor Johan Wets, geeft nadere uitleg over de arbeidsstromen in Europa.

**TRAVAUX DU VENDREDI
20 MAI 2005**

OUVERTURE DU SÉMINAIRE – ALLOCUTION DE BIENVENUE PAR MME MAYA DETIÈGE, PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DE LA CULTURE, DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CONSEIL INTERPARLEMENTAIRE CONSULTATIF DU BENELUX

«J'ai le plaisir de vous accueillir au séminaire organisé par la commission de la Culture, de l'Enseignement et de la Santé publique du Conseil interparlementaire consultatif du Benelux, en collaboration avec la Baltic Assembly, sur le thème «Enseignement et marché du travail».

Ce séminaire doit nous permettre de comprendre la situation concrète et d'échanger des expériences et des bonnes pratiques dans ce domaine très important.

Trois introductions seront données aujourd'hui.

La première introduction, donnée par Mme Eef Stevens et Mme Barbara Dessein, concerne les grandes tendances dans l'évolution du marché du travail en Flandre/Belgique au cours des dix dernières années et une comparaison avec l'UE des 15 et l'UE des 25 et ce, tant en ce qui concerne les employeurs que les demandeurs d'emploi et les emplois. On peut se demander à cet égard si les mêmes phénomènes se présentent dans les autres États membres et, plus particulièrement, dans les états baltes.

La deuxième introduction, donnée par Mme Saskia van der Laak, abordera la question de savoir comment mieux accorder marché du travail et enseignement. L'oratrice se penchera sur le passage de l'enseignement secondaire (via l'enseignement supérieur) au marché du travail, ainsi que sur les chances et les difficultés des élèves de l'enseignement secondaire technique, de l'enseignement secondaire professionnel et de l'enseignement à temps partiel par rapport au marché du travail.

La troisième introduction, donnée par le professeur Johan Wets, traitera des flux de travail en Europe.

Het wederwoord van de Baltische Staten en de reflecties van de deelnemers over de inleidingen zullen ongetwijfeld een belangrijke input vormen en ons in staat stellen één of meerdere aanbevelingen te formuleren.

Morgen zal de heer Daniël Samijn een toelichting geven rond de elementen van een duurzaam beleid rond arbeidsmarkt en onderwijs.

Het is ons ook een eer om mevrouw Maria van der Hoeven, minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van Nederland en gewezen lid van het Beneluxparlement, te mogen ontvangen voor de slottoespraak, met als thema «Het Europa van de Kennis 2020».

Ik ben ervan overtuigd dat dit interessante programma en de onderlinge contacten van de deelnemers uit binnen- en buitenland zullen leiden tot nieuwe inzichten en nieuwe wetgevende initiatieven in de verschillende landen.

Ik wens u een fijne dag toe en verleen het woord aan mevrouw Stevens en mevrouw Dessein.»

*
* *

1^e Inleiding: De grote tendenzen in de evolutie van de arbeidsmarkt in Vlaanderen/België tijdens de laatste 10 jaar en een vergelijking met de EU-15 en de EU-25

Uiteenzetting door mevrouw Eef Stevens en mevrouw Barbara Dessein, stafmedewerkers Steunpunt Werkgelegenheid – Arbeid – Vorming (WAV)

«We werden gevraagd om een inleiding te geven over de belangrijkste trends en evoluties op de arbeidsmarkt tijdens het voorbije decennium. Gezien het internationale gezelschap, zullen we hierbij ook systematisch de vergelijking met Europa (zowel EU-15 als EU-25) maken.

We zullen achtereenvolgens iets vertellen over de werkenden, over de werklozen en tot slot over de sectoren.

La réplique des états baltes et les réflexions des participants sur les introductions seront sans nul doute d'un apport précieux et nous permettront de formuler une ou plusieurs recommandations.

Demain, M. Daniël Samijn donnera un exposé sur les éléments d'une politique durable en matière de marché du travail et d'enseignement.

Nous avons également l'honneur de pouvoir accueillir Mme Maria van der Hoeven, ministre de l'Enseignement, de la Culture et de la Science des Pays-Bas et ancien membre du parlement, pour l'allocation de clôture sur le thème «L'Europe de la Connaissance 2020».

Je suis convaincue que cet intéressant programme et les contacts mutuels entre les participants de l'intérieur et de l'étranger permettront de dégager de nouvelles perspectives et généreront de nouvelles initiatives législatives dans les différents pays.

Je vous souhaite une excellente journée et cède la parole à Mmes Stevens et Dessein.»

*
* *

1^{ère} Introduction: Les grandes tendances dans l'évolution du marché du travail en Flandre/Belgique au cours des dix dernières années et une comparaison avec l'UE des 15 et l'UE des 25

Exposé de Mme Eef STEVENS et Mme Barbara DESSEIN, collaboratrices du Steunpunt Werkgelegenheid – Arbeid – Vorming (WAV)

«Il nous a été demandé de faire un exposé sur les principales tendances et évolutions observées sur le marché du travail au cours de la décennie écoulée. Étant donné le caractère international de l'assistance, nous opérerons systématiquement une comparaison avec l'Europe (tant l'UE des 15 que l'UE des 25).

Nous évoquerons successivement la situation des actifs, des chômeurs et, enfin, des secteurs.

1. WERKENDE

1.1. Globale werkzaamheidsgraad

– Aan de hand van de werkzaamheidsgraad kunnen we reeds een zicht krijgen op de voornaamste wijzigingen die zich op de arbeidsmarkt voordeden

1.1.a. Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) (België; 1994 en 2003)

– Anno 2003 bedraagt de werkzaamheidsgraad in België 59,6 %. Er zijn, met andere woorden, bijna 60 op 100 personen van 15 tot en met 64 jaar die een job uitoefenen.

– Tien jaar eerder lag deze werkzaamheidsgraad 2,5 procentpunten lager, op 57,1%. Vooraleer we ingaan op de details die achter deze evolutie schuilgaan, kijken we even naar dezelfde cijfers in Europa.

1.1.b. Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) (België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

– Wanneer we naast de cijfers van België de cijfers van het «oude» Europa, EU-15, bekijken dan zien we dat EU-15 in 2003 een werkzaamheidsgraad van 64,4% noteert. Tien jaar eerder bedroeg het aandeel werkenden nog 59,6%, hetgeen een evolutie van bijna 5 procentpunten inhoudt.

– In vergelijking met EU-15 scoort België dus niet zo goed, noch qua huidig niveau, noch qua evolutie tijdens de voorbije 10 jaar.

– Ter volledigheid geven we ook nog de werkzaamheidsgraad van EU-25 mee: 62,9%. Een vergelijking met 1994 kon niet gemaakt worden.

1.1.c. Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) (EU-25; 2003)

– De volgende grafiek omvat alle Europese lidstaten en geeft een rangschikking weer van de werkzaamheidsgraden anno 2003.

1. ACTIFS

1.1. Taux d'activité global

– À la lumière du taux d'activité, nous pouvons déjà nous faire une idée des principaux changements qui sont intervenus sur le marché du travail.

1.1.a. Taux d'activité (15-64 ans) (Belgique; 1994 et 2003)

– En 2003, le taux d'activité s'élève à 59,6 % en Belgique. En d'autres termes, près de 60 personnes sur 100 âgées entre 15 et 64 ans ont un emploi.

– Il y a dix ans, ce taux d'activité était de 57,1%, soit 2,5 points de pourcentage de moins. Avant d'entrer dans les détails de cette évolution, nous allons d'abord nous pencher sur les mêmes chiffres en Europe.

1.1.b. Taux d'activité (15-64 ans) (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)

– Si nous examinons, à côté des chiffres de la Belgique, les chiffres de l'«ancienne» Europe, l'UE des 15, nous voyons que l'UE des 15 enregistre, en 2003, un taux d'activité de 64,4%. Dix ans plus tôt, la proportion d'actifs était encore de 59,6%, ce qui correspond à une augmentation de près de 5 points de pourcentage.

– Par rapport à l'UE des 15, la Belgique obtient un score inférieur, tant en ce qui concerne le niveau actuel qu'en ce qui concerne l'évolution au cours des dix dernières années.

– Par souci d'exhaustivité, nous vous communiquons aussi le taux d'activité de l'UE des 25: 62,9%. Il n'a cependant pas été possible d'effectuer une comparaison avec 1994.

1.1.c. Taux d'activité (15-64 ans) (UE des 25; 2003)

– Le graphique suivant comprend tous les États membres européens et présente un classement des taux d'activité en 2003.

– De donkergrijze balkjes geven het EU-15-gemiddelde (64,3%) en het EU-25-gemiddelde (62,9%) weer.

– We zien dat België zich in de onderste helft van de rangschikking bevindt. De drie Baltische staten, Estland, Letland en Litouwen doen het beter dan België, maar bevinden zich ook onder het Europese gemiddelde (zowel EU-15 als EU-25).

– Tot slot plaatsen we deze cijfers in het licht van het Europees werkgelegenheidsbeleid. De Europese werkgelegenheidsstrategie die in 2000 op de Europese top van Lissabon werd gekwantificeerd, stelde werkzaamheidsdoelstellingen voorop. Hét symbool van de strategie werd de 70%-norm, die stelt dat het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd tegen 2010 moet worden opgetrokken tot 70%. De figuur toont dat anno 2003 heel wat landen deze werkzaamheidsgraad van 70% nog niet bereikt hebben.

1.2. Werkzaamheid M/V

1.2.a. Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) naar geslacht (België; 1994 en 2003)

– Anno 2003 kent België, zoals gezegd een gemiddelde werkzaamheidsgraad van 59,6%.

– In 2003 ligt de werkzaamheidsgraad voor vrouwen nog steeds een stuk onder het gemiddelde, namelijk op 51,8%; de werkzaamheidsgraad voor de mannen ligt een stuk boven het gemiddelde, namelijk op 67,3%.

– De grijze balkjes geven de situatie in 1994 aan.

– De algemene werkzaamheidsgraad ligt in 2003 iets hoger dan in 1994, er zijn dus meer werkenden in de bevolking dan tien jaar geleden (een stijging van 57,1% naar 59,6%).

– Kijken we naar de groei bij vrouwen en mannen apart, dan blijkt dat het aandeel werkenden enkel bij de vrouwen gestegen is: terwijl in 1994 ongeveer 46% van de vrouwen op arbeidsleeftijd aan het werk was, is dat in 2003 aanzienlijk meer (51,8%). De mannelijke werkzaamheidsgraad is daarentegen op tien jaar tijd gestagneerd.

– Les barres gris foncé représentent la moyenne de l'UE des 15 (64,3%) et la moyenne de l'UE des 25 (62,9%).

– Nous voyons que la Belgique se situe dans la moitié inférieure du classement. Les trois états baltes (Estonie, Lettonie et Lituanie) font mieux que la Belgique, mais se situent aussi sous la moyenne européenne (tant de l'UE des 15 que de l'UE des 25).

– Enfin, situons ces chiffres dans le cadre de la politique européenne de l'emploi. La stratégie européenne qui a été quantifiée au sommet de Lisbonne en 2000 prévoyait des objectifs en matière d'emploi. La norme de 70% (en vertu de laquelle la proportion d'actifs dans la population en âge de travailler devait être portée à 70% à l'horizon de 2010) est devenue le grand symbole de cette stratégie. Le graphique montre qu'en 2003, de nombreux pays n'ont pas encore atteint ce taux d'activité de 70%.

1.2. Taux d'activité selon le sexe

1.2.a. Taux d'activité (15-64 ans) selon le sexe (Belgique; 1994 et 2003)

– En 2003, la Belgique enregistre, comme nous l'avons vu, un taux d'activité moyen de 59,6%.

– En 2003, le taux d'activité des femmes (51,8%) est encore sensiblement inférieur à la moyenne; le taux d'activité des hommes est en revanche sensiblement supérieur à la moyenne (67,3%).

– Les barres grises indiquent la situation en 1994.

– En 2003, le taux d'activité général est légèrement supérieur au niveau de 1994; il y a donc plus d'actifs dans la population qu'il y a dix ans (augmentation de 57,1% à 59,6%).

– Si nous considérons la croissance chez les femmes et les hommes distinctement, nous constatons que la proportion d'actifs n'a augmenté que chez les femmes: alors qu'en 1994, environ 46% des femmes en âge de travailler avaient un emploi, ce pourcentage est considérablement plus élevé en 2003 (51,8%). Le taux d'activité chez les hommes a, en revanche, stagné en dix ans.

1.2.b. Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) naar geslacht (België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

– De volgende grafiek geeft de globale werkzaamheidsgraden weer voor België, EU-15 en EU-25 anno 2003.

– Wanneer we een opsplitsing naar geslacht maken, merken we al gauw dat ook op Europees niveau de vrouwen een lagere werkzaamheidsgraad noteren dan de mannen. In EU-15 bedraagt het aandeel werkenden bij de vrouwen in 2003 56,1% tegenover 72,7% bij de mannen. In EU-25 gaat het om 55,1% tegenover 70,8%.

– We vermeldden reeds dat in de voorbije tien jaar de werkzaamheidsgraad van de vrouwen in België steeg, terwijl deze van de mannen stagneerde.

– In EU-15 merken we evenwel dat zowel de mannen als de vrouwen vooruitgang boekten. De vrouwen noteerden een toename van bijna 7 procentpunten; bij de mannen ging het om 2,7 procentpunten.

– Wegens gebrek aan statistisch materiaal kan geen vergelijking met 1994 worden gemaakt voor EU-25.

1.3. Werkzaamheid van laag naar hoog

1.3.a. Werkzaamheidsgraad (25-64 jaar) naar onderwijsniveau (België, EU-15 en EU-25; 2003)

– De Nederlandse socioloog Jacques Van Hoof stelde dat de arbeidsmarkt een arena is en in deze arena beïnvloeden tal van factoren de loopbaan. Zoals we reeds zagen, maakt het blijkbaar uit of je man of vrouw bent en straks zullen we zien dat ook de leeftijd een rol speelt. Ook het onderwijsniveau is één van die determinerende factoren: laaggeschoolden starten met minder kansen dan midden- en hogeschoolden.

– Laaggeschoolden definiëren we hier als diegenen die maximaal een diploma lager secundair onderwijs op zak hebben. De middengeschoolden zijn de houders van een diploma hoger secundair on-

1.2.b. Taux d'activité (15-64 ans) selon le sexe (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)

– Le graphique suivant présente les taux d'activité globaux pour la Belgique, l'UE des 15 et l'UE des 25 en 2003.

– Lorsque nous opérons une ventilation selon le sexe, nous remarquons très rapidement qu'au niveau européen aussi, les femmes ont un taux d'activité inférieur à celui des hommes. Dans l'UE des 15, la proportion de femmes actives, en 2003, est de 56,1%, contre 72,7% d'hommes actifs. Dans l'UE des 25, il s'agit de 55,1%, contre 70,8%.

– Nous avons déjà vu qu'au cours des dix dernières années, le taux d'activité des femmes a augmenté en Belgique, alors que celui des hommes a stagné.

– Dans l'UE des 15, nous constatons cependant que tant le taux d'activité des hommes que celui des femmes ont augmenté. Les femmes ont enregistré une progression de près de 7 points de pourcentage, contre 2,7 points de pourcentage aux hommes.

– En l'absence de matériel statistique, il est impossible d'effectuer une comparaison par rapport à 1994 pour l'UE des 25.

1.3. Activité selon le niveau de scolarité

1.3.a. Taux d'activité (25-64 ans) selon le niveau de scolarité (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 2003)

– Le sociologue néerlandais Jacques Van Hoof a comparé le marché du travail à une arène et, dans cette arène, de nombreux facteurs influencent la carrière. Comme nous l'avons déjà vu, le fait d'être une femme ou un homme est pertinent et, tout à l'heure, nous verrons que l'âge joue aussi un rôle. Le niveau de scolarité est un autre de ces facteurs déterminants: les personnes peu scolarisées commencent avec moins de chances que les personnes dont le niveau de scolarisation est moyen ou élevé.

– Par personnes peu scolarisées, nous entendons celles qui ont obtenu au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Les personnes dont le niveau de scolarisation est moyen sont

derwijs. De hooggeschoolden vervulde een opleiding aan een hogeschool of universiteit.

– Om methodologische redenen gebruiken we hier de leeftijdsafbakening van 25 tot en met 64 jaar (in plaats van 15-64 jaar).¹

– De gemiddelde werkzaamheidsgraad van 25- tot en met 64-jarige Belgen in 2003 bedraagt 66,9%. Maken we een opdeling naar onderwijsniveau, dan merken we meteen dat de werkzaamheidsgraad toeneemt naarmate ook het behaalde onderwijsniveau toeneemt. Bijna de helft van de laaggeschoolden (48,9%) is aan het werk tegenover 72,8% bij de middengeschoolden en ruim 83% bij de hooggeschoolden.

– Ook in EU-15 en EU-25 keert dit patroon terug.

– Opvallend is wel dat de laaggeschoolde Belgen het in Europees perspectief niet zo goed doen.

1.3.b. Onderwijskloof en aandeel laaggeschoolden in de bevolking van 25 tot en met 64 jaar (EU-25; 2003)

– Om het verschil in werkzaamheid tussen de laaggeschoolden en de midden- en hooggeschoolden uit te drukken, kan een beroep gedaan worden op de onderwijskloof. Deze wordt berekend als de verhouding tussen de werkzaamheidsgraad van de midden- en hooggeschoolden tegenover deze van de laaggeschoolden (telkens bij de 25- tot en met 64-jarigen).

– De volgende grafiek plaatst de gemiddelde onderwijskloof in België in een Europees perspectief.

¹ We hanteren de leeftijdsafbakening van 25 tot en met 64 jaar. De respondenten worden in de EAK immers ingedeeld volgens hun hoogst behaalde diploma en dit kan de verdeling naar onderwijsniveau vertekenen, zeker in de jongste leeftijdsklassen. Met een voorbeeld: een twintigjarige die nog volop bezig is met een universitaire studie, zou in de EAK worden geclassificeerd onder middengeschoold daar zijn hoogst behaalde diploma allicht het hoger secundair onderwijs betreft. Hierdoor wordt het aantal niet-werkende middengeschoolden overschat en zou de werkzaamheidsgraad van deze groep onderschat worden. We proberen dit probleem te omzeilen door de 18- tot 24-jarigen uit te sluiten uit de berekeningen.

titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Les personnes dont le niveau de scolarisation est élevé ont achevé une formation dans une école supérieure ou une université.

– Pour des raisons méthodologiques, nous utilisons ici la fourchette d'âge de 25 à 64 ans (au lieu de 15-64 ans).¹

– Le taux d'activité moyen des Belges âgés de 25 à 64 ans s'élève à 66,9% en 2003. Si nous opérons une ventilation en fonction du niveau de scolarité, nous constatons immédiatement que le taux d'activité augmente au fur et à mesure de l'augmentation du niveau de scolarité. Près de la moitié des personnes peu scolarisées (48,9%) ont un travail, contre 72,8% des personnes dont le niveau de scolarisation est moyen et plus de 83 % des personnes dont le niveau de scolarisation est élevé.

– Ce schéma se retrouve également dans l'UE des 15 et l'UE des 25.

– Ce qui est frappant, c'est que dans la perspective européenne, les Belges peu scolarisés enregistrent un score inférieur à la moyenne.

1.3.b. La fracture de la scolarité et la proportion de personnes peu scolarisées dans la population de 25 à 64 ans (UE des 25; 2003)

– Pour exprimer la différence d'activité entre les personnes peu scolarisées et les personnes dont le niveau de scolarisation est moyen ou élevé, on peut recourir à la fracture de la scolarité. Celle-ci représente le rapport entre le taux d'activité des personnes dont le niveau de scolarisation est moyen ou élevé et celui des personnes peu scolarisées (à chaque fois dans la population âgée de 25 à 64 ans).

– Le graphique suivant place la fracture de la scolarité en Belgique dans une perspective européenne.

¹ Nous utilisons la fourchette d'âge de 25 à 64 ans. Dans l'EFT, les répondants sont en effet classés en fonction du diplôme le plus élevé obtenu et ceci peut déformer la répartition selon le niveau de scolarité, en particulier pour les classes d'âge les moins élevées. Exemple: un jeune de vingt ans qui n'a pas encore terminé ses études universitaires serait classé, dans l'EFT, parmi les personnes dont le niveau de scolarisation est moyen, étant donné que le diplôme le plus élevé qu'il a obtenu est sans doute celui de l'enseignement secondaire supérieur. De ce fait, le nombre de personnes non actives dont le niveau de scolarisation est moyen serait surestimé et le taux d'activité de ce groupe serait dès lors sous-estimé. Nous essayons de contourner ce problème en excluant les jeunes âgés entre 18 et 24 ans des calculs.

– België noteert anno 2003 een onderwijskloof van 1,59. Dit wil zeggen dat de werkzaamheidsgraad van midden- en hogeschoolden gemiddeld 59% hoger ligt dan deze van laaggeschoolden.

– De onderwijsongelijkheid in EU-15 (1,39) en EU-25 (1,41) is merklijk minder groot dan in België.

– Estland, Letland en Litouwen doen het beter dan België, maar scoren ook minder goed dan het Europese gemiddelde.

– Belangrijk is ook het aandeel laaggeschoolden in de bevolking van een land, zoals hier aangegeven tussen haakjes. Immers, de onderwijskloven in Estland, Letland en Litouwen liggen misschien hoger dan gemiddeld in Europa, maar het aandeel laaggeschoolden in de bevolking in deze drie landen is relatief laag. De onderwijsstructuur van de bevolking vormt dus een belangrijke nuance bij het interpreteren van de onderwijskloven.

1.4. Werkzaamheid van jong naar oud

1.4.a. Werkzaamheidsgraad naar leeftijd (België; 1994 en 2003)

– Een uitsplitsing naar leeftijd illustreert de zogenaamde samengedrukte loopbaan in België: een zeer hoog aandeel werkenden van bijna 80% bij de middelste leeftijdsgroep, maar daarentegen een laag aandeel werkenden bij jongeren en ouderen: 27% van de jongeren is aan het werk, en 42% van de vijftigplussers heeft een job.

– Bekijken we de cijfers van 1994, de grijze balkjes op de figuur, dan blijkt dat de samengedrukte loopbaan ook in 1994 reeds aanwezig was.

– Meest valt op in de vergelijking met 1994: ondanks de lage werkzaamheid van vijftigplussers in 2003 is er al een aanzienlijke vooruitgang geboekt sinds 1994: in 1994 was slechts een derde van de vijftigplussers aan de slag in 2003 is dit aandeel opgelopen tot ruim 40%.

– En 2003, la Belgique enregistre une fracture de la scolarité de 1,59. Cela signifie que le taux d'activité des personnes dont le niveau de scolarisation est moyen ou élevé est, en moyenne, supérieur de 59% à celui des personnes peu scolarisées.

– La fracture de la scolarité dans l'UE des 15 (1,39) et dans l'UE des 25 (1,41) est nettement moins élevée qu'en Belgique.

– L'Estonie, la Lettonie et la Lituanie font mieux que la Belgique, mais leur score est néanmoins inférieur à la moyenne européenne.

– La proportion de personnes peu scolarisées dans la population d'un pays est une autre donnée importante. En effet, si les fractures de la scolarité en Estonie, en Lettonie et en Lituanie sont supérieures à la moyenne européenne, la proportion de personnes peu scolarisées dans la population de ces trois pays est en revanche relativement faible. La structure du niveau de scolarité de la population constitue donc une nuance importante dans l'interprétation des fractures de la scolarisation.

1.4. Activité selon l'âge

1.4.a. Taux d'activité selon l'âge (Belgique; 1994 en 2003)

– Une ventilation en fonction de l'âge illustre le phénomène de la carrière "comprimée" en Belgique: une proportion très élevée d'actifs (près de 80%) dans le groupe d'âge moyen, mais, en revanche, une proportion peu élevée d'actifs chez les jeunes (27%) et les personnes de plus de 50 ans (42%).

– Si nous observons les chiffres de 1994 (les barres grises dans le graphique), nous voyons que la carrière comprimée existait déjà en 1994.

– Ce qui est plus frappant dans la comparaison par rapport à 1994, c'est qu'en dépit de l'activité peu élevée des personnes âgées de plus de 50 ans en 2003, une progression considérable a déjà été enregistrée depuis 1994: alors qu'en 1994, un tiers seulement des personnes âgées de plus de 50 ans avaient un travail, cette proportion dépasse les 40% en 2003.

1.4.b. Werkzaamheidsgraad naar leeftijd (België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

– Dezelfde patronen keren terug in Europa.
– Ook in EU-15 en EU-25 zien we de samen- gedrukte loopbaan terugkeren.

– Wel blijkt dat de Belgische jongeren in vergelij- king met hun Europese collega's minder aan de slag zijn.

– De figuur toont eveneens dat de arbeidsmarkt er ook voor ouderen in België een stuk minder roos- kleurig uitziet dan in de Europa.

– Bekijken we tot slot ook de evolutie die Eu- ropa de voorbije 10 jaar registreerde, dan kunnen we vaststellen dat alle leeftijdsgroepen in EU-15 vooruitgang boekten. Zelfs de jongeren zagen hun werkzaamheidsgraad toenemen, dit in tegenstelling tot België.

1.5. Ongelijkheid op de arbeidsmarkt

1.5.a. Genderkloof, generatiekloof, nationaliteits- kloof en onderwijskloof (België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

– We hadden het reeds over de onderwijskloof, als aanduiding voor de ongelijkheid die er bestaat tussen laaggeschoolden en midden- en hoog- geschoolden op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er nog drie andere kloven: de genderkloof, de ge- neratiekloof en de nationaliteitskloof.

– De genderkloof wordt berekend als de werkzaamheidsgraad van mannen ten opzichte van de werkzaamheidsgraad van vrouwen. Anno 2003 bedraagt de genderkloof in België 1,31. Dit bete- kent dat de werkzaamheidsgraad van mannen ge- middeld 31% hoger ligt dan deze van vrouwen. België doet het hiermee ongeveer even goed of slecht als gemiddeld in Europa. EU-15 noteert im- mers een gemiddelde genderkloof van 1,32. In EU- 25 gaat het om 1,30. Ten opzichte van 1994 werd zowel in België als in Europa de genderkloof klei- ner.

– België noteert anno 2003 een generatiekloof van 1,84. Dit betekent dat de werkzaamheidsgraad van 15- tot en met 49-jarigen gemiddeld 84% ho-

1.4.b. Taux d'activité selon l'âge (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)

– Les mêmes schémas se retrouvent en Europe.
– Dans l'UE des 15 et l'UE des 25, nous consta- tons également le phénomène de la carrière com- primée.

– Les jeunes Belges s'avèrent cependant moins actifs que leurs homologues européens.

– Le graphique montre que, pour les personnes âgées, le marché du travail est également moins attrayant en Belgique qu'en Europe.

– Enfin, si nous examinons l'évolution qu'a con- nue l'Europe au cours des dix dernières années, nous pouvons constater que tous les groupes d'âge ont enregistré une progression dans l'UE des 15. Même les jeunes ont vu leur taux d'activité aug- menter et ce, contrairement à l'évolution enregis- trée en Belgique.

1.5. Inégalité sur le marché du travail

1.5.a. La fracture du sexe, la fracture de la géné- ration, la fracture de la nationalité et la fracture de la scolarité (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)

– Nous avons déjà parlé de la fracture de la sco- larité, pour indiquer l'inégalité qui existe sur le mar- ché du travail entre les personnes peu scolarisées et les personnes dont le niveau de scolarisation est moyen ou élevé. Il existe par ailleurs trois autres fractures: la fracture du sexe, la fracture de la géné- ration et la fracture de la nationalité.

– La fracture du sexe est représentée par le rap- port entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes. En 2003, la fracture du sexe est de 1,31 en Belgique. Cela signifie que le taux d'acti- vité des hommes est en moyenne supérieur de 31% à celui des femmes. La Belgique enregistre ainsi un score plus ou moins conforme à la moyenne européenne. L'UE des 15 affiche en effet une frac- ture moyenne du sexe de 1,32. Dans l'UE des 25, cette fracture est de 1,30. Par rapport à 1994, la fracture du sexe s'est réduite tant en Belgique qu'en Europe.

– En 2003, la Belgique enregistre une fracture de la génération de 1,84. Cela signifie que le taux d'activité des personnes âgées de 15 à 49 ans est,

ger ligt dan deze van vijftigplussers. De Belgische generatiekloof ligt ver boven het Europese gemiddelde (EU-15: 1,47 / EU-25: 1,50). In vergelijking met 1994 heeft België evenwel een grote sprong voorwaarts gemaakt: in 1994 bedroeg de generatiekloof immers nog 2,32!

– Dan is er nog de nationaliteitskloof die in België in 2003 oploopt tot 1,82. Dit betekent dat de werkzaamheidsgraad van personen met een Belgische nationaliteit gemiddeld 82% hoger ligt dan deze met een niet-Belgische nationaliteit. Ten opzichte van Europa scoort België ook op dit vlak niet al te best. De nationaliteitskloof bedraagt in EU-15 1,28 en in EU-25 1,25. In vergelijking met 1994 blijkt evenwel dat België er in slaagde de nationaliteitskloof te doen afnemen, terwijl de nationaliteitskloof in Europa eerder stagneerde.

– Tot slot hernemen we nog even de onderwijskloof. In België bedroeg deze anno 2003 1,59 wat hoger is dan gemiddeld in Europa. Ten opzichte van 1994 werd de onderwijskloof zowel in België als gemiddeld in Europa een beetje kleiner.

1.6. Flexibilisering: deeltijdarbeid

– De Europese arbeidsmarkt is in de jaren negentig een stuk flexibeler geworden. Zowel het aandeel deeltijds als tijdelijk werkenden is erop vooruitgegaan. Wij zullen hier kort stilstaan bij deeltijdarbeid.

– Deeltijdarbeid is immers een belangrijke voorwaarde voor de groei van de werkzaamheid die we zopas vaststelden.

1.6.a. Aandeel deeltijdarbeid (België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

– Anno 2003 bedraagt het aandeel deeltijdarbeid in België bijna 20%. Tien jaar eerder was dit 7 procentpunt minder, namelijk 13%.

– Ook in EU-15 steeg het aandeel deeltijdarbeid, zij dat de toename iets geringer is, namelijk van 15% naar 18%.

en moyenne, supérieur de 84% à celui des personnes âgées de plus de 50 ans. En Belgique, la fracture de la génération est nettement supérieure à la moyenne européenne (UE des 15: 1,47 / UE des 25: 1,50). Par rapport à 1994, la Belgique a cependant fait un grand pas en avant, puisque à l'époque, la fracture de la génération s'élevait encore à 2,32 !

– Enfin, il y a la fracture de la nationalité qui, en 2003, s'élève à 1,82 en Belgique. Cela signifie que le taux d'activité des personnes ayant la nationalité belge est, en moyenne, supérieure de 82% à celui des personnes n'ayant pas la nationalité belge. Par rapport à l'Europe, la Belgique enregistre une fois de plus un score moins bon que la moyenne. La fracture de la nationalité s'élève en effet à 1,28 dans l'UE des 15 et à 1,25 dans l'UE des 25. Par rapport à 1994, la Belgique est cependant parvenue à réduire la fracture de la nationalité, alors que celle-ci a plutôt stagné en Europe.

– Enfin, revenons un instant à la fracture de la scolarité. En 2003, celle-ci s'élève à 1,59 en Belgique, soit un niveau légèrement supérieur à la moyenne européenne. Par rapport à 1994, cette fracture de la scolarité s'est légèrement réduite et ce, tant en Belgique qu'en moyenne, en Europe.

1.6. Flexibilisation: le travail à temps partiel

– Dans les années 1990, le marché du travail a nettement gagné en flexibilité en Europe. Tant la proportion des actifs à temps partiel que celle des actifs temporaires ont augmenté. Nous allons brièvement nous pencher sur le travail à temps partiel.

– Le travail à temps partiel constitue en effet une composante importante de la croissance de l'activité que nous venons d'évoquer.

1.6.a. Proportion du travail à temps partiel (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)

– En 2003, la proportion du travail à temps partiel s'élève à près de 20% en Belgique. Il y a dix ans, elle était de 13%, soit 7 points de pourcentage de moins.

– Dans l'UE des 15, la proportion du travail à temps partiel a également augmenté, si ce n'est que cette augmentation est un peu moins marquée, de 15% à 18%.

– In EU-25 tot slot werkt 16,5% van alle werkenden deeltijds.

1.6.b. Aandeel deeltijds werkenden naar geslacht en leeftijd (België; 1994 en 2003)

– Deeltijdarbeid is voornamelijk een vrouwelijk fenomeen. Zowel in België als in alle andere Europese lidstaten ligt het aandeel deeltijdwerkers een stuk hoger bij vrouwen dan bij mannen. Alleen Nederland telt met 21% een wezenlijk aandeel deeltijds werkenden mannen.

– Hoewel deeltijdarbeid in grote mate een vrouwelijk fenomeen blijft, situeert de stijging van het aandeel deeltijders zich bij vrouwen én bij mannen, en dit zowel in België als gemiddeld in de Europese Unie.

– Tussen 1994 en 2003 is het aandeel werkenden mannen in België meer dan verdubbeld. Bij vrouwen nam deeltijdarbeid toe.

1.6.c. Aandeel deeltijdarbeid (EU-25; 2003)

– Niet in alle Europese landen wordt evenveel beroep gedaan op deeltijdarbeid. Nederland is hier de absolute topper met een aandeel deeltijds werkenden van ruim 44%.

– We zien dat België zich boven het Europese gemiddelde situeert.

– Estland, Letland en Litouwen daarentegen maken minder gebruik van deeltijdarbeid in vergelijking met de rest van Europa.

Statistieken «Werkenden»

– Dans l'UE des 25, enfin, 16,5 % des actifs travaillent à temps partiel.

1.6.b. Proportion d'actifs à temps partiel selon le sexe et l'âge (Belgique; 1994 et 2003)

– Le travail à temps partiel est essentiellement un phénomène féminin. Tant en Belgique que dans tous les autres États membres européens, la proportion de travailleurs à temps partiel est nettement supérieure chez les femmes que chez les hommes. Seuls les Pays-Bas comptent, avec 21 %, une proportion importante d'hommes travaillant à temps partiel.

– Bien que le travail à temps partiel soit dans une large mesure un phénomène féminin, l'augmentation de la proportion de travailleurs à temps partiel concerne tant les hommes que les femmes et ce, tant en Belgique qu'en moyenne, dans l'Union européenne.

– Entre 1994 et 2003, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel en Belgique a plus que doublé. Chez les femmes, le travail à temps partiel a augmenté.

1.6.c. Proportion du travail à temps partiel (UE des 25; 2003)

– Les pays européens ne recourent pas tous dans une même mesure au travail à temps partiel. Les Pays-Bas sont les champions absolus avec une proportion d'actifs à temps partiel de plus de 44 %.

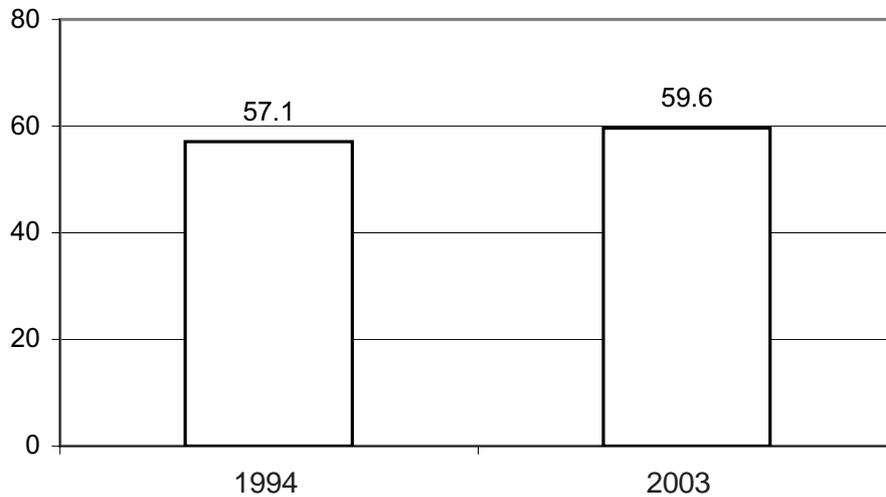
– Nous voyons que la Belgique se situe au-dessus de la moyenne européenne.

– L'Estonie, la Lettonie et la Lituanie recourent en revanche moins au travail à temps partiel par rapport au reste de l'Europe.

Statistiques «Actifs»

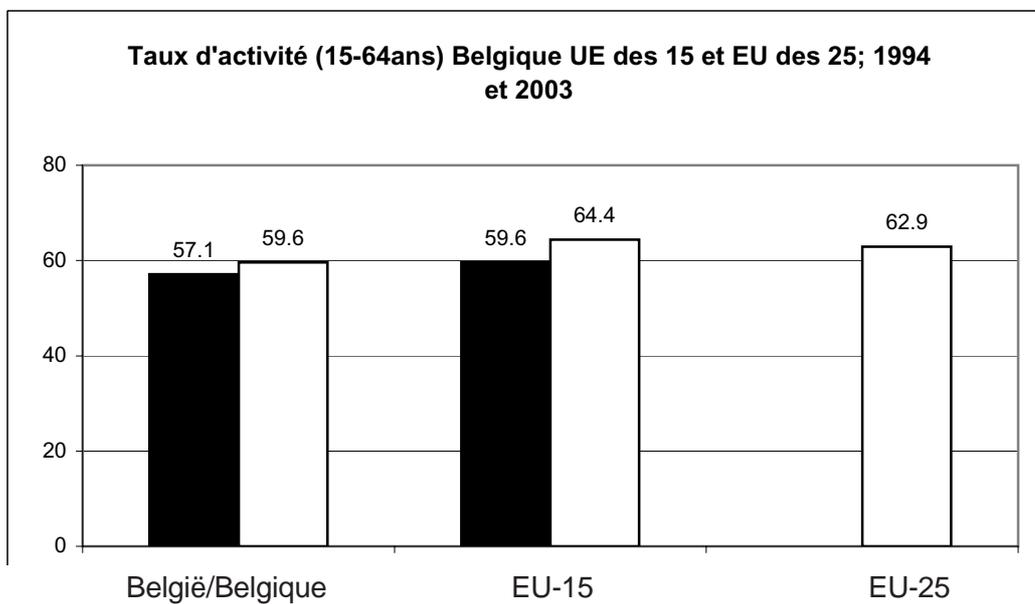
Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar)
(België; 1994 en 2003)

Taux d'activité (15-64 ans)
(Belgique; 1994 et 2003)



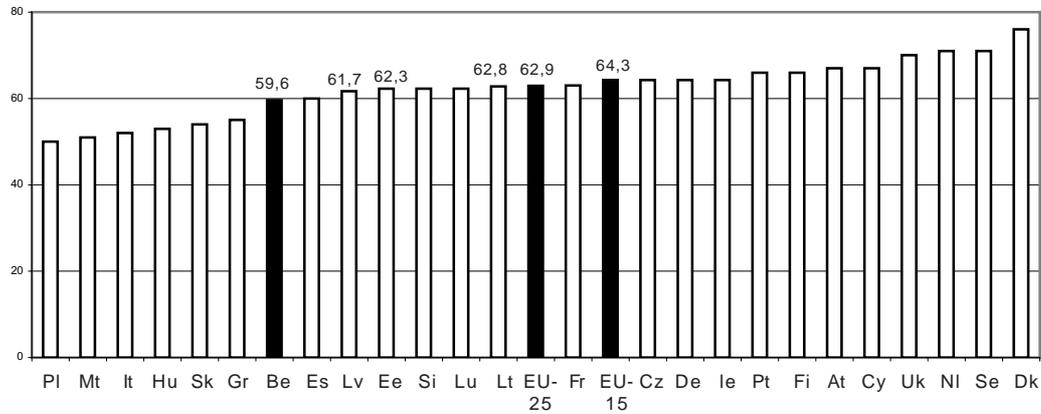
Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar)
(België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

Taux d'activité (15-64 ans)
(Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)



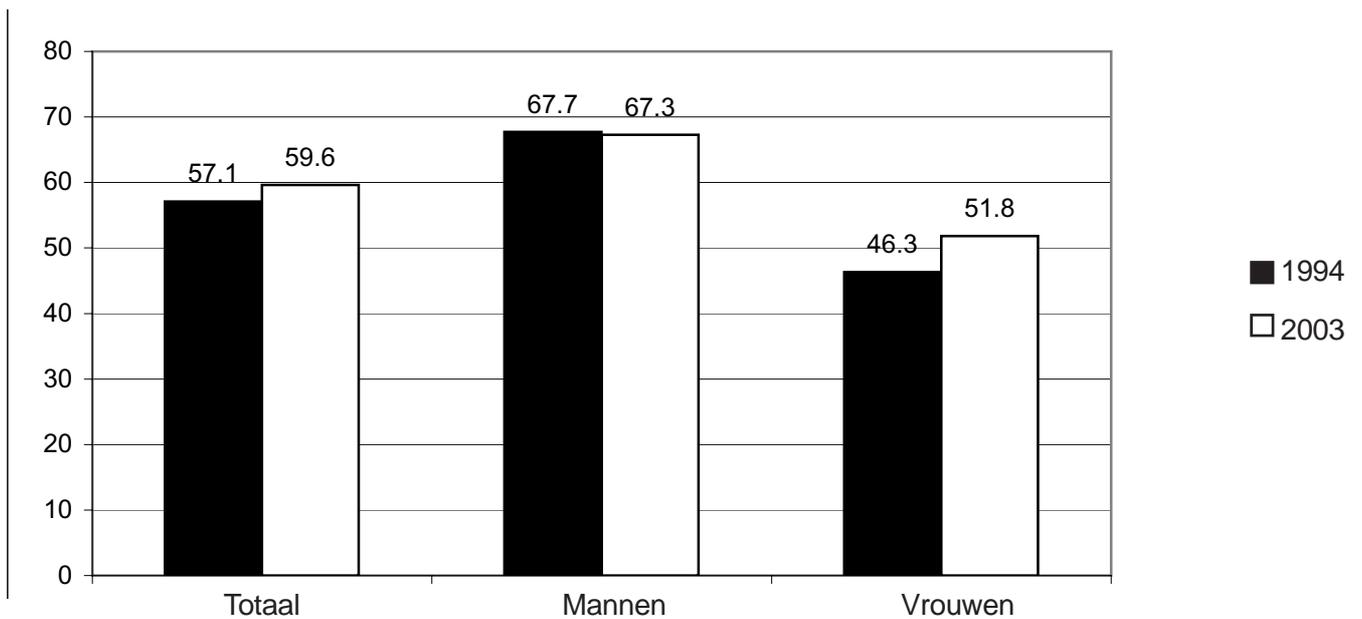
Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar
(EU-25; 2003)

Taux d'activité (15-64 ans)
(UE des 25; 2003)



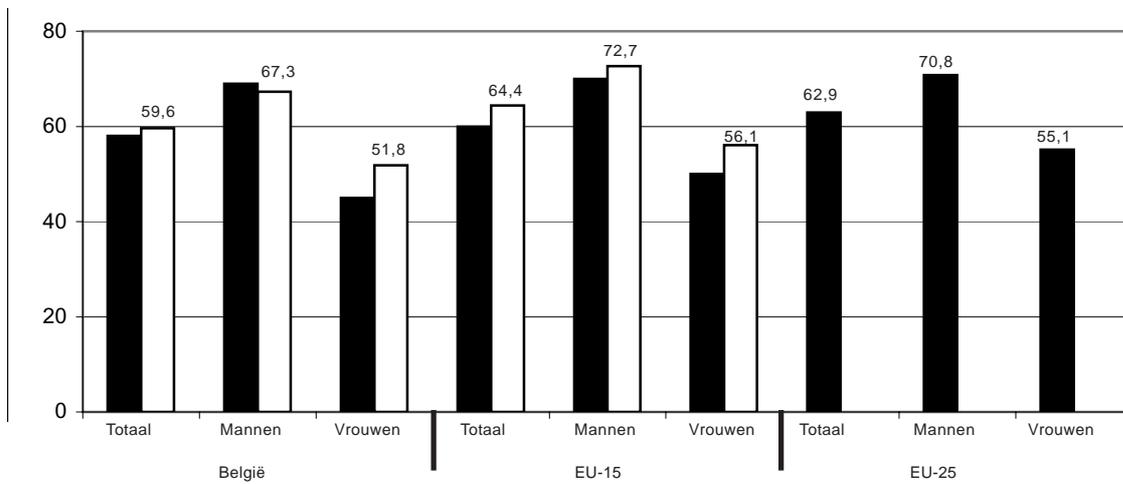
Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) naar geslacht
(België; 1994 en 2003)

Taux d'activité (15-64 ans) selon le sexe
(Belgique; 1994 et 2003)

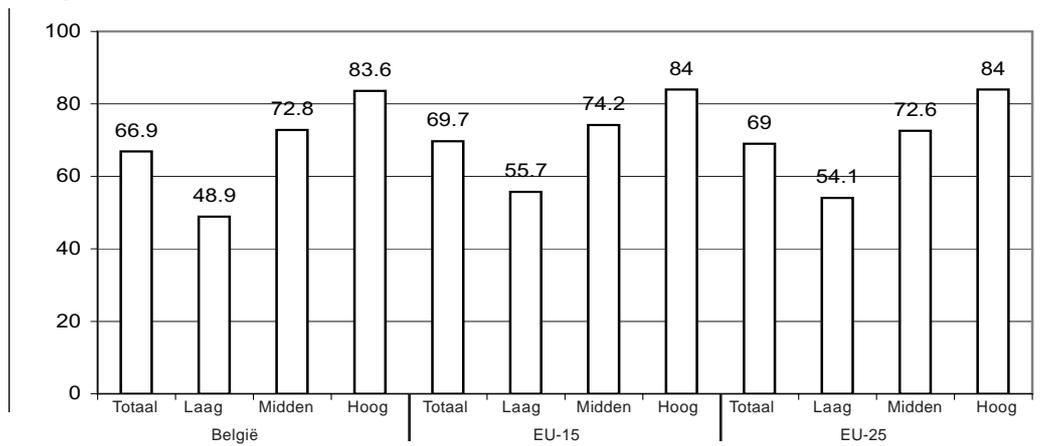


Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) naar geslacht
(België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

Taux d'activité (15-64 ans) selon le sexe
(Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)

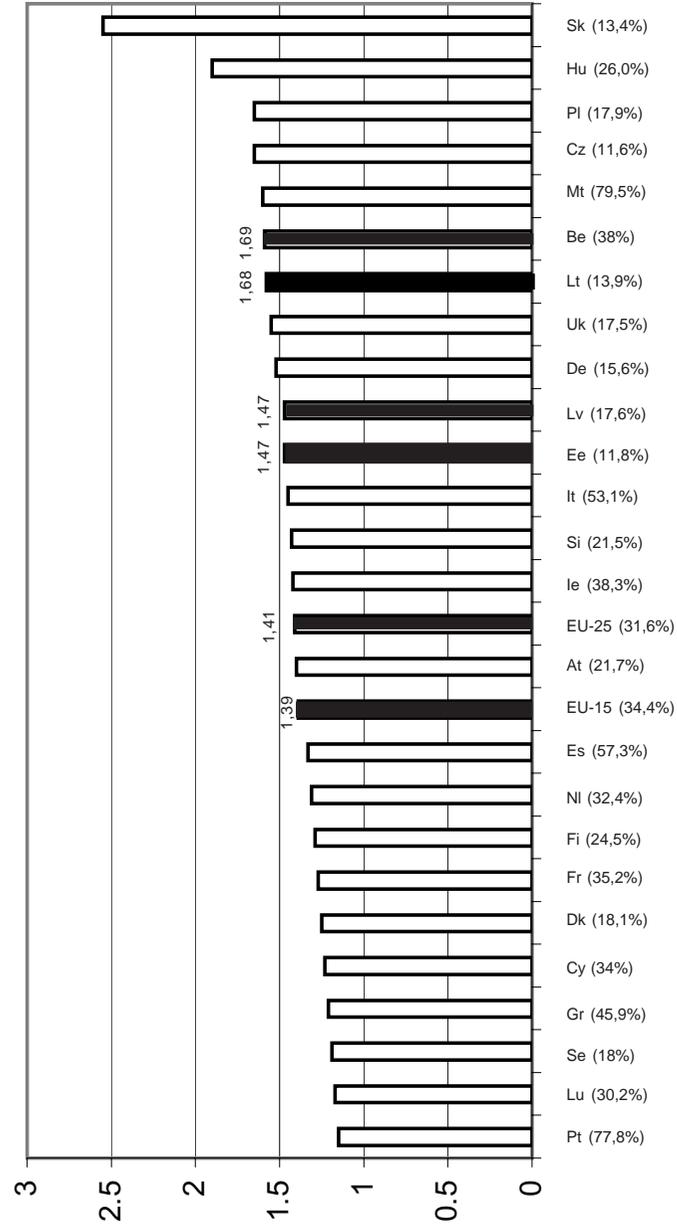


Werkzaamheidsgraad (25-64 jaar)
naar onderwijsniveau
(België, EU-15 en EU-25; 2003)

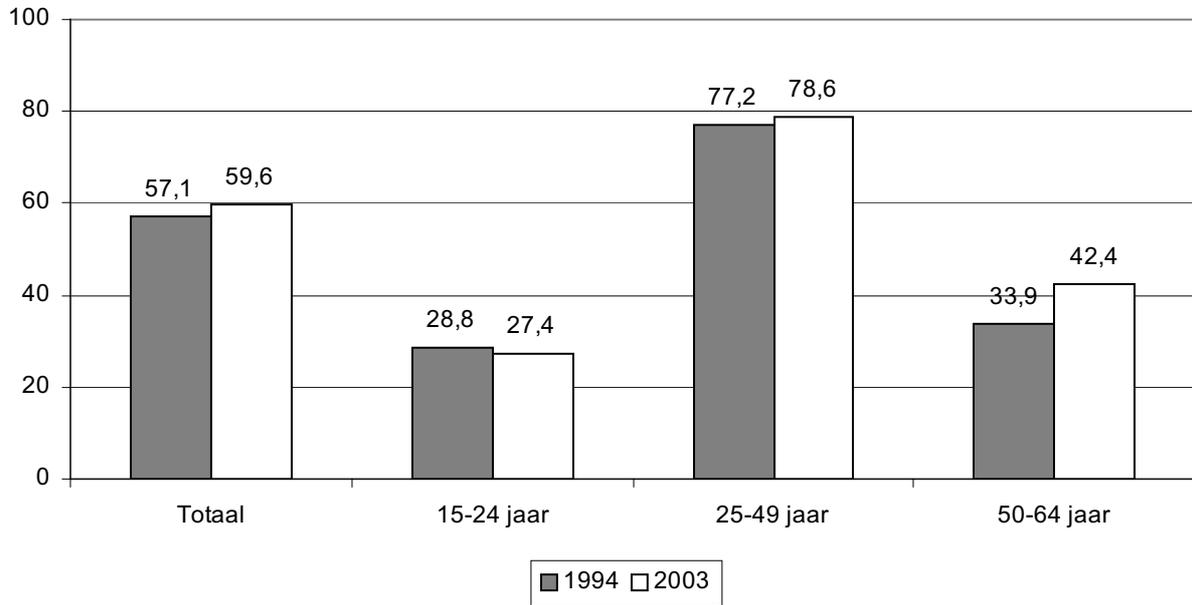


Onderwijskloof en aandeel laaggeschoolden in de bevolking (25-64 jaar) (EU-25; 2003)

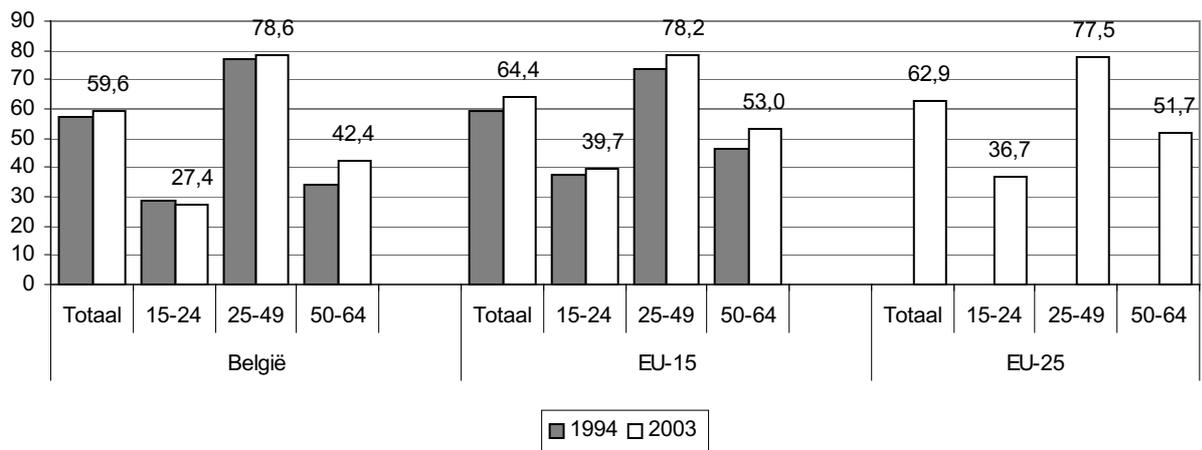
La fracture de la scolarité et la proportion de personnes peu scolarisées dans la population (25-64 ans) (EU-25; 2003)



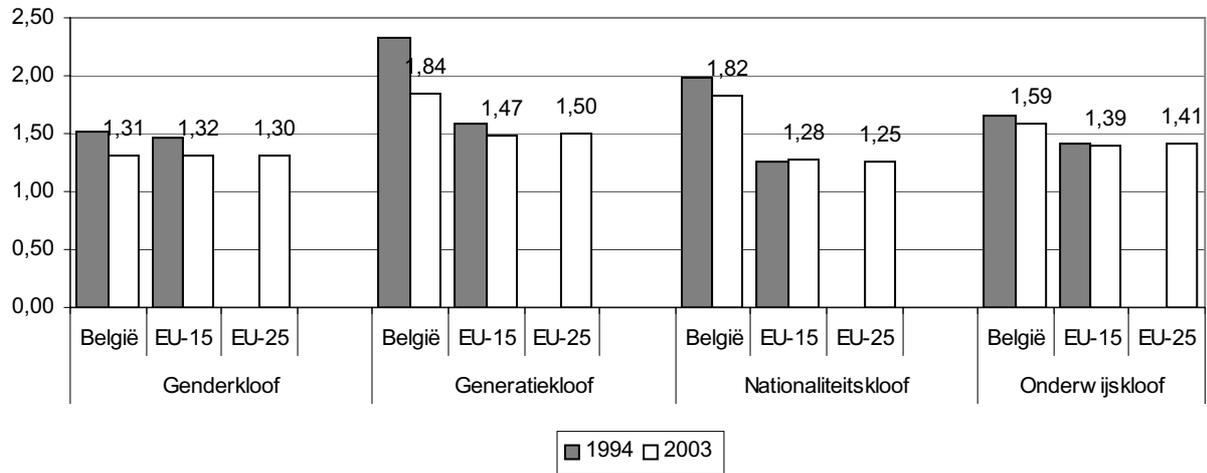
Werkzaamheidsgraad naar leeftijd
Taux d'activité selon l'âge
(België/Belgique; 1994 en/et 2003)



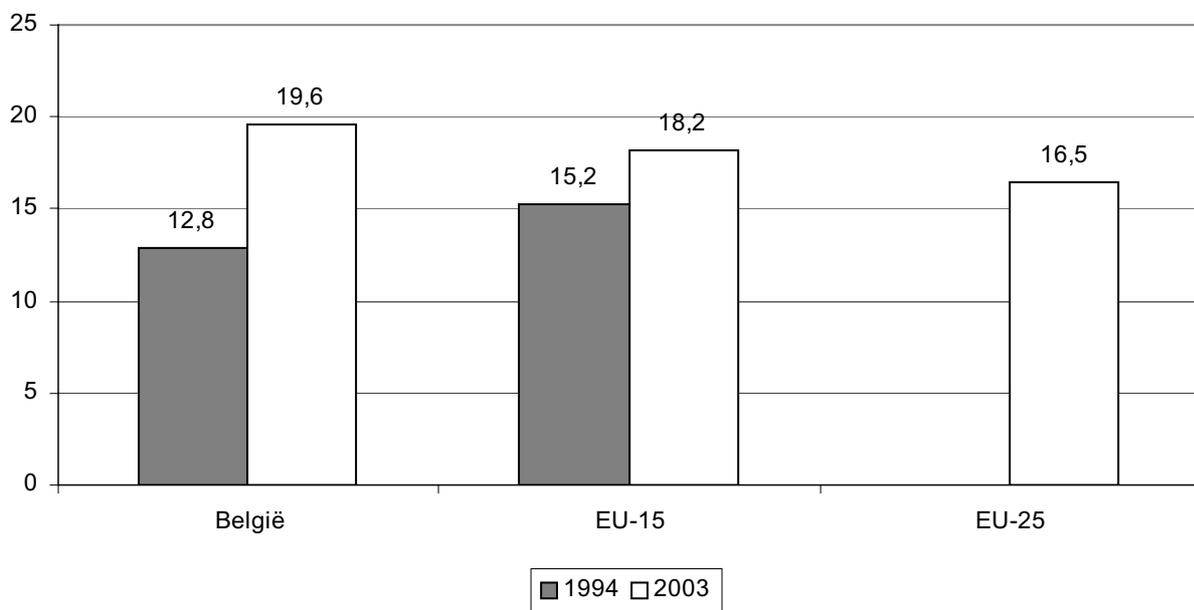
Werkzaamheidsgraad naar leeftijd
Taux d'activité selon l'âge
(België/Belgique, EU-15/UE des 15, EU-25/UE des 25; 1994 en/et 2003)



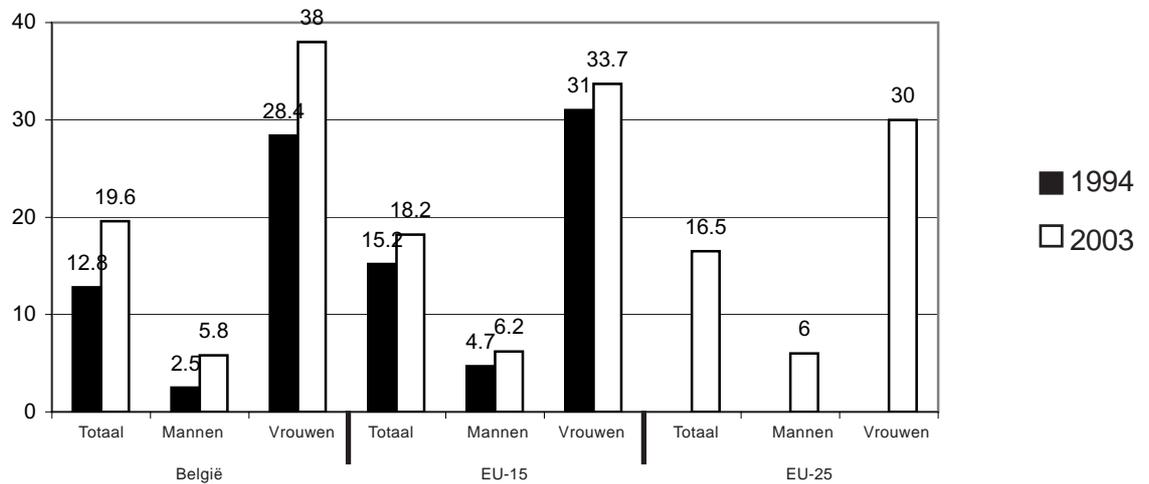
Genderkloof, generatiekloof, nationaliteitskloof en onderwijskloof
Fracture du sexe, fracture de la génération, fracture de la nationalité et fracture de la scolarité
(België/Belgique, EU-15/UE des 15, EU-25/UE des 25; 1994 en/et 2003)



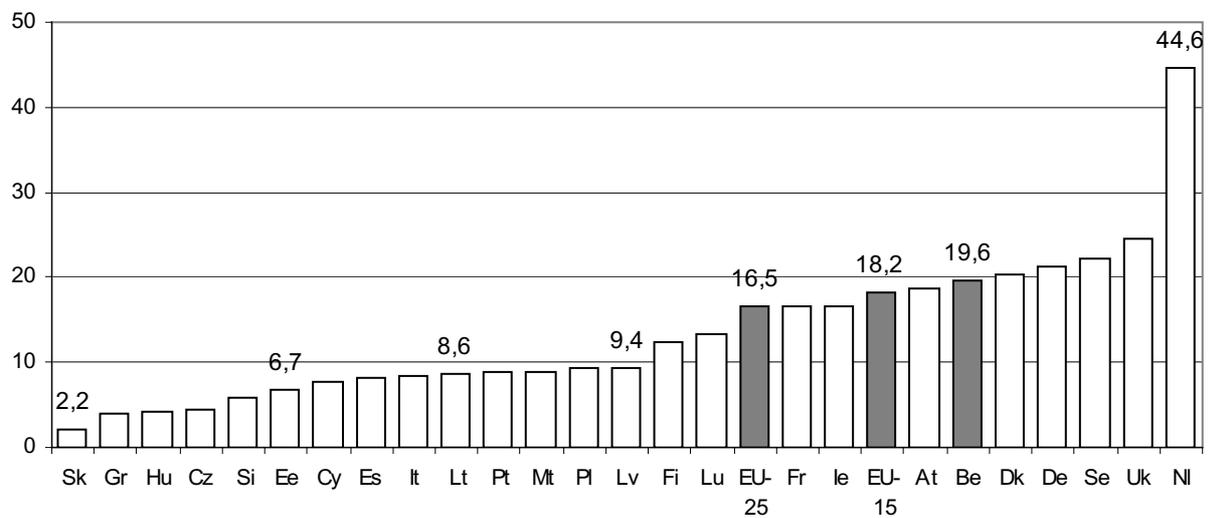
Aandeel deeltijdarbeid
Proportion de travail à temps partiel
(België/Belgique, EU-15/UE des 15, EU-25/UE des 25; 1994 en/et 2003)



Aandeel deeltijdarbeid naar geslacht
 Proportion de travail à temps partiel selon le sexe
 (België/Belgique, EU-15/UE des 15, EU-25/UE des 25; 1994 en/et 2003)



Aandeel deeltijdarbeid
 Proportion de travail à temps partiel
 (EU-25/UE des 25; 2003)



2. — WERKLOZEN

– Naast de werkzaamheidsgraad, is ook de werkloosheidsgraad een belangrijke arbeidsmarkt-indicator.

– De ILO-werkloosheidsgraad geeft het aandeel werklozen weer in de beroepsbevolking (= de som van de werkenden en de werklozen).

– Voor alle duidelijkheid is een ILO-werkloze iemand die niet werkt, die de afgelopen vier weken actief naar werk heeft gezocht en binnen de twee weken een nieuwe job zou kunnen beginnen.

– We werken met deze ILO-definitie omdat deze internationaal vergelijkbaar is.

2.1. Globale werkloosheidsgraad

2.1.a. Werkloosheidsgraad (15-64 jaar) (België; 1994 en 2003)

– Anno 2003 bedraagt de werkloosheidsgraad in België 7,7%.

– Tien jaar eerder lag deze werkloosheidsgraad twee procentpunt hoger, op 9,7%.

– Hierbij willen we wel opmerken dat de werkloosheid in België zeer duidelijke regionale verschillen vertoont. De ILO werkloosheidsgraden van Wallonië en Brussel liggen een stuk hoger dan die van Vlaanderen.

2.1.b. Werkloosheidsgraad (15-64 jaar) (België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

– We zien hier de cijfers van België terug.

– Nu zetten we de cijfers van het «oude» Europa, EU-15, ernaast. Anno 2003 noteert EU-15 een werkloosheidsgraad van 8,1%. Wegens onvolledigheden in het statistisch materiaal kan voor Europa geen juiste vergelijking gemaakt worden met 1994, echter wel met 1995. In 1995 bedroeg de werkloosheidsgraad 10,7%, wat dus nog 2,6 procentpunt meer was.

2. — CHÔMEURS

– Outre le taux d'activité, le taux de chômage constitue également un indicateur important du marché du travail.

– Le taux de chômage de l'OIT indique la proportion de chômeurs dans la population active (= la somme des actifs et des chômeurs).

– Par souci de clarté, un chômeur est, selon l'OIT, une personne qui ne travaille pas, qui a cherché activement un emploi au cours des quatre semaines écoulées et qui pourrait être disponible pour un nouvel emploi dans les deux semaines qui suivent.

– Nous travaillons avec cette définition de l'OIT, parce que celle-ci est comparable au niveau international.

2.1. Taux de chômage global

2.1.a. Taux de chômage (15-64 ans) (Belgique; 1994 et 2003)

– En 2003, le taux de chômage s'élève à 7,7% en Belgique.

– Il y a dix ans, ce taux de chômage était de 9,7%, soit deux points de pourcentage de plus.

– À cet égard, nous tenons cependant à faire observer qu'en Belgique, le chômage présente très clairement des différences régionales. Les taux de chômage de l'OIT en Wallonie et à Bruxelles sont nettement supérieurs au taux de chômage en Flandre.

2.1.b. Taux de chômage (15-64 ans) (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)

– Nous retrouvons ici les chiffres relatifs à la Belgique.

– Nous mettons à présent en regard les chiffres de l'«ancienne» Europe, l'UE des 15. En 2003, l'UE des 15 connaît un taux de chômage de 8,1%. En raison du caractère incomplet du matériel statistique, il n'est pas possible d'effectuer des comparaisons exactes par rapport à 1994. Ces comparaisons sont en revanche possibles par rapport à 1995. En 1995, le taux de chômage s'élevait à 10,7 %, soit 2,6 points de pourcentage de plus qu'en 2003.

– Anno 2003 ligt de werkloosheidsgraad in België iets lager dan in EU-15. Tussen 1995 en 2003 is de Europese werkloosheidsgraad wel sneller afgenomen dan in België.

– De gemiddelde werkloosheidsgraad van de 25 Europese landen ligt hoger dan deze van België en EU-15, en bedraagt 9,2%.

2.1.c. Werkloosheidsgraad (15-64 jaar) (EU-25; 2003)

– Achter deze gemiddelde Europese werkloosheidsgraad schuilen echter zeer grote verschillen per land. Zo heeft Nederland slechts 3,6 werklozen per 100 beroepsactieven, terwijl in Polen één op vijf personen in de beroepsbevolking werkloos is.

– Deze figuur geeft de werkloosheidsgraad van elk van de 25 landen weer. Hieruit blijkt dat de Baltische landen niet zo goed scoren in Europees perspectief, met meer dan één op tien werklozen in de beroepsbevolking.

2.2. Werkloosheid M/V

2.2.a. Werkloosheidsgraad (15-64 jaar) naar geslacht (België; 1994 en 2003)

– Net zoals de werkzaamheidsgraad, is ook de werkloosheidsgraad genderspecifiek.

– Deze figuur laat zien dat de werkloosheidsgraad bij vrouwen hoger ligt: in 2003 bedraagt de werkloosheidsgraad bij mannen 7,5% en 8% bij vrouwen.

– Daarnet zagen we dat de werkloosheidsgraad het laatste decennium gedaald is. Volgende staafdiagrammen tonen dat dit quasi volledig te danken is aan de vrouwen. In 1994 bedroeg de vrouwelijke werkloosheidsgraad immers nog 12,5%, tien jaar later is deze met 4,5 procentpunten gedaald. De mannelijke werkloosheidsgraad kende slechts een zeer geringe daling.

– En 2003, le taux de chômage en Belgique est légèrement inférieur à la moyenne de l'UE des 15. Entre 1995 et 2003, le taux de chômage a cependant diminué plus rapidement en Europe qu'en Belgique.

– Le taux de chômage moyen des 25 pays européens est supérieur à celui de la Belgique et de l'UE des 15 et s'élève à 9,2%.

2.1.c. Taux de chômage (15-64 ans) (UE des 25; 2003)

– Derrière ce taux de chômage européen moyen se cachent cependant de très grandes différences par pays. C'est ainsi que les Pays-Bas ne comptent que 3,6 chômeurs pour 100 actifs, alors qu'en Pologne, une personne sur cinq dans la population active est au chômage.

– Ce graphique présente le taux de chômage dans chacun des 25 pays. Il en ressort que les pays baltes n'enregistrent pas de bons résultats dans une perspective européenne, avec plus d'un chômeur sur dix dans la population active.

2.2. Taux de chômage selon le sexe

2.2.a. Taux de chômage (15-64 ans) selon le sexe (Belgique; 1994 et 2003)

– À l'instar du taux d'activité, le taux de chômage varie en fonction du sexe.

– Ce graphique montre que le taux de chômage est plus élevé chez les femmes: en 2003, le taux de chômage s'élève à 7,5% chez les hommes et à 8% chez les femmes.

– Nous venons de voir que le taux de chômage a diminué au cours de la dernière décennie. Les diagrammes à bâtonnets suivants montrent que cette évolution favorable est presque entièrement attribuable aux femmes. En 1994, le taux de chômage chez les femmes s'élevait en effet encore à 12,5%. Dix ans plus tard, il a diminué de 4,5 points de pourcentage. Chez les hommes, en revanche, le taux de chômage n'a que très légèrement baissé.

2.2.b. Werkloosheidsgraad (15-64 jaar) naar geslacht (België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

– De volgende grafiek geeft nogmaals de globale werkloosheidsgraden weer voor België, EU-15 en EU-25 anno 2003.

– Wanneer we een opsplitsing naar geslacht maken, merken we dat ook op Europees niveau de vrouwen een hogere werkloosheidsgraad noteren dan de mannen. In EU-15 bedraagt het aandeel werklozen bij de vrouwen in 2003 9% tegenover 7,5% bij de mannen. In EU-25 gaat het om 10% tegenover 8,5%.

– We stelden daarnet vast dat in de voorbije jaren de werkloosheidsgraad van de vrouwen in België daalde, terwijl deze van de mannen nagenoeg stagneerde.

– In EU-15 merken we evenwel dat zowel de mannen als de vrouwen vooruitgang boekten. Zowel mannen als vrouwen noteren een daling van de werkloosheidsgraad van respectievelijk 1,4 en 1,5 procentpunt.

– Voor EU-25 kan er geen vergelijking gemaakt worden met 1994.

2.3. Werkloosheid van laag naar hoog

2.3.a. Werkloosheidsgraad (25-64 jaar) naar onderwijsniveau (België, EU-15 en EU-25; 2003)

– Ook bij de werkloosheid speelt het onderwijsniveau een rol.

– De gemiddelde werkloosheidsgraad van 25- tot en met 64-jarige Belgen in 2003 bedraagt 6,8%. Maken we een opdeling naar onderwijsniveau, dan merken we meteen dat de werkloosheidsgraad afneemt, naarmate het behaalde onderwijsniveau stijgt. Meer dan een tiende van de laaggeschoolden (10,7%) is werkloos tegenover 6,7% bij de midden-geschoolden en slechts 3,5% bij de hoog-geschoolden.

– Ook in EU-15 en EU-25 keert dit patroon terug.

2.2.b. Taux de chômage (15-64 ans) selon le sexe (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)

– Le graphique suivant présente une nouvelle fois les taux de chômage globaux de la Belgique, de l'UE des 15 et de l'UE des 25 en 2003.

– Lorsque nous opérons une ventilation selon le sexe, nous constatons qu'au niveau européen aussi, les femmes affichent un taux de chômage supérieur à celui des hommes. Dans l'UE des 15, la proportion de chômeurs s'élève, en 2003, à 9% chez les femmes, contre 7,5% chez les hommes. Dans l'UE des 25, cette proportion est de 10%, contre 8,5%.

– Nous venons de voir qu'au cours des dix dernières années, le taux de chômage des femmes a diminué en Belgique, alors que celui des hommes a pratiquement stagné.

– Dans l'UE des 15, nous constatons cependant que tant les hommes que les femmes ont vu leur taux de chômage s'améliorer. Tant les hommes que les femmes ont enregistré une diminution du taux de chômage, à savoir de respectivement 1,4 et 1,5 point de pourcentage.

– Pour l'UE des 25, il n'est pas possible de faire une comparaison par rapport à 1994.

2.3. Taux de chômage selon le niveau de scolarisation

2.3.a. Taux de chômage (25-64 ans) selon le niveau de scolarisation (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 2003)

– Le niveau de scolarisation joue également un rôle dans le chômage.

– En 2003, le taux de chômage moyen des Belges âgés de 25 à 64 ans s'élève à 6,8%. Si nous opérons une ventilation en fonction du niveau de scolarisation, nous constatons d'emblée que le taux de chômage diminue au fur et à mesure de l'augmentation du niveau de scolarisation. Plus d'un dixième des personnes peu scolarisées (10,7%) sont au chômage, contre 6,7% des personnes dont le niveau de scolarisation est moyen et seulement 3,5% des personnes dont le niveau de scolarisation est élevé.

– On retrouve le même schéma dans l'UE des 15 et UE des 25.

2.4. Werkloosheid van jong naar oud

2.4.a. Werkloosheidsgraad naar leeftijd (België; 1994 en 2003)

– Bij een opsplitsing naar leeftijd, zien we dat de werkloosheid vooral bij jongeren een probleem vormt.

– Van de jongeren tussen 15 en 24 jaar die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, is anno 2003 bijna één op vijf werkzoekend. In de middelste leeftijdscategorie bedraagt de werkloosheidsgraad 7,4% en ouderen noteren een werkloosheidsgraad van net geen 3%. Ook in 1994 was ditzelfde patroon aanwezig: hoe jonger, hoe hoger de werkloosheid. Wel daalde de werkloosheidsgraad in elke leeftijdscategorie. Bij de vijftigplussers was deze daling het grootst.

2.4.b. Werkloosheidsgraad naar leeftijd (België, EU-15 en EU-25; 2003)

– Ook in Europa zien we opnieuw hetzelfde patroon. Opmerkelijk is dat de ouderenwerkloosheid bij ons in België een stuk lager ligt dan in Europa. De jongerenwerkloosheid is daarentegen markanter in België dan in Europa.

2.4. Taux de chômage selon l'âge

2.4.a. Taux de chômage selon l'âge (Belgique; 1994 et 2003)

– Une ventilation selon l'âge montre que le chômage est un problème qui touche surtout les jeunes.

– Parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans qui se présentent sur le marché du travail en 2003, près d'un sur cinq est demandeur d'emploi. Dans la catégorie d'âge moyenne, le taux de chômage est de 7,4% et chez les personnes âgées, il n'atteint même pas 3%. On retrouvait déjà le même schéma en 1994. Le taux de chômage a néanmoins diminué dans chaque catégorie d'âge. C'est chez les plus de 50 ans que cette diminution a été la plus nette.

2.4.b. Taux de chômage selon l'âge (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 2003)

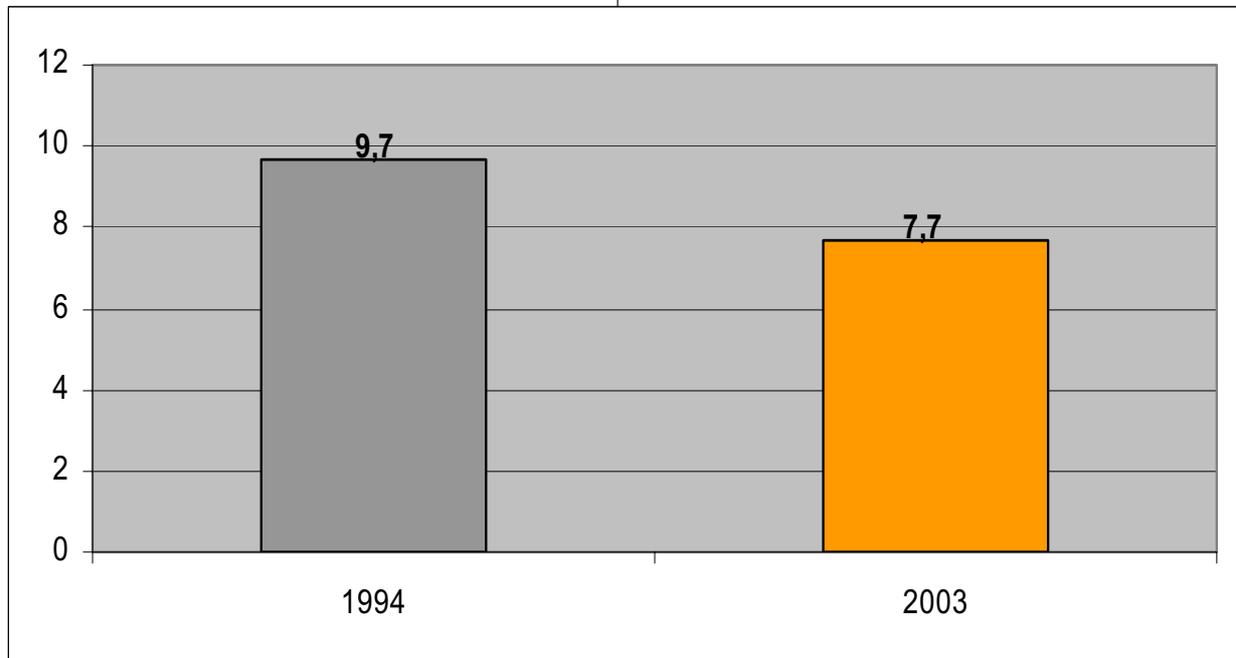
– Nous retrouvons également le même schéma en Europe. Il est frappant de constater que le chômage chez les personnes âgées est nettement moins élevé en Belgique qu'en Europe. En revanche, le chômage chez les jeunes est nettement plus marqué en Belgique qu'en Europe.

Statistieken «Werklozen»

Werkloosheidsgraad (15-64 jaar)
(België; 1994 en 2003)

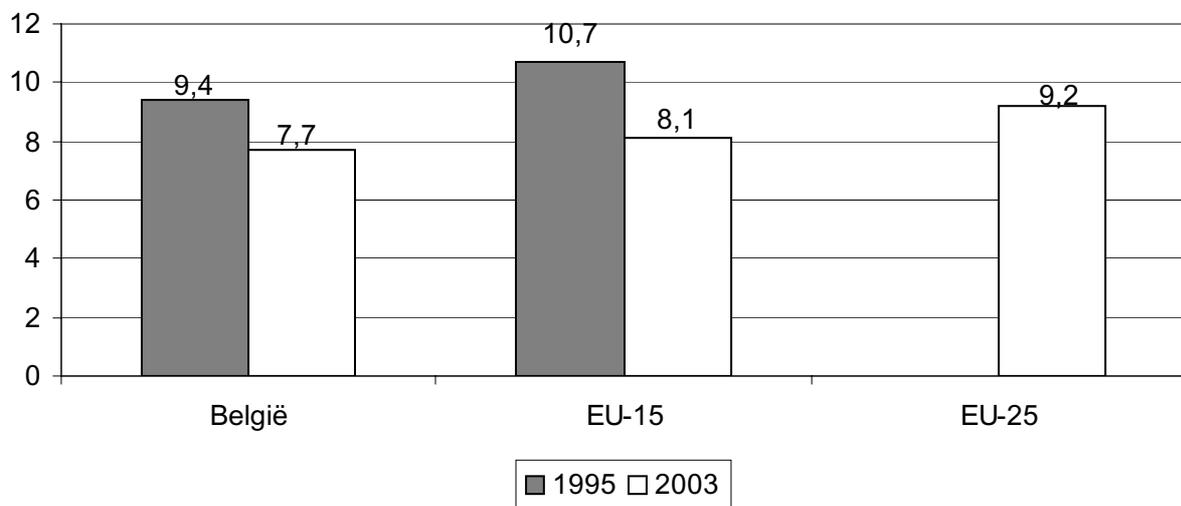
Statistiques «Chômeurs»

Taux de chômage (15-64 ans)
(Belgique; 1994 et 2003)



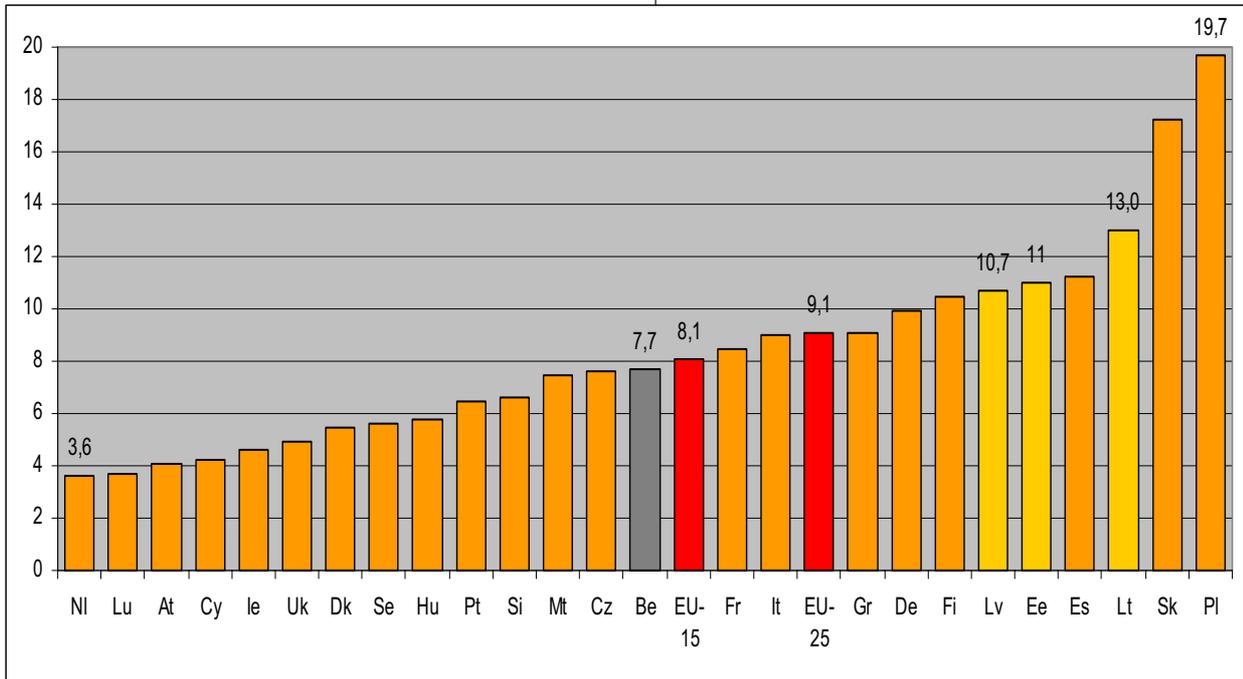
Werkloosheidsgraad (15-64 jaar)
(België, EU-15 en EU-25; 1995 en 2003)

Taux de chômage (15-64 ans)
(Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1995 et 2003)



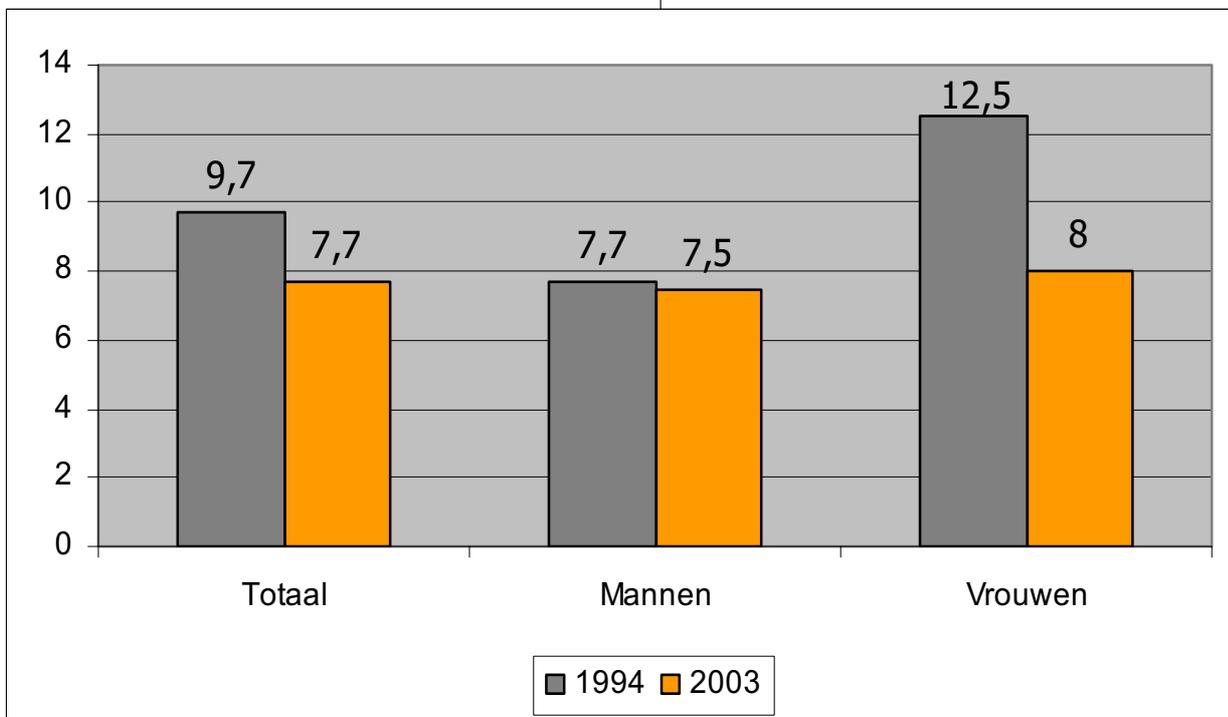
Werkloosheidsgraad (15-64 jaar)
(EU-25; 2003)

Taux de chômage (15-64 ans)
(EU-25; 2003)



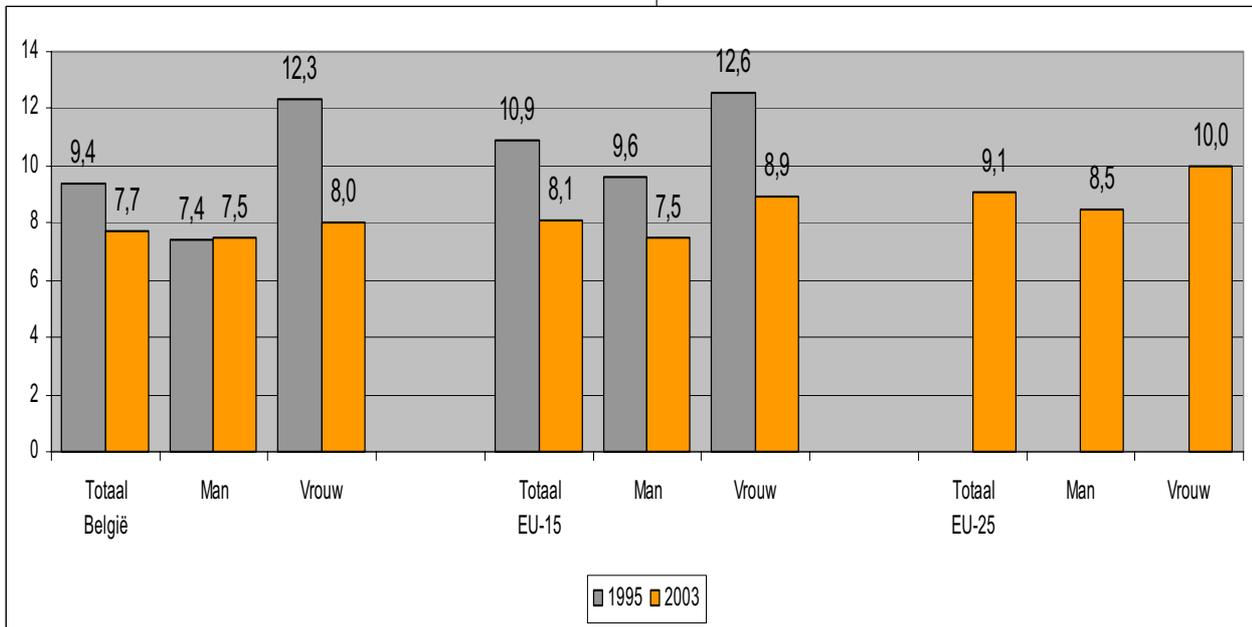
Werkloosheidsgraad naar geslacht
(België; 1994 en 2003)

Taux de chômage selon le sexe
(Belgique; 1994 et 2003)



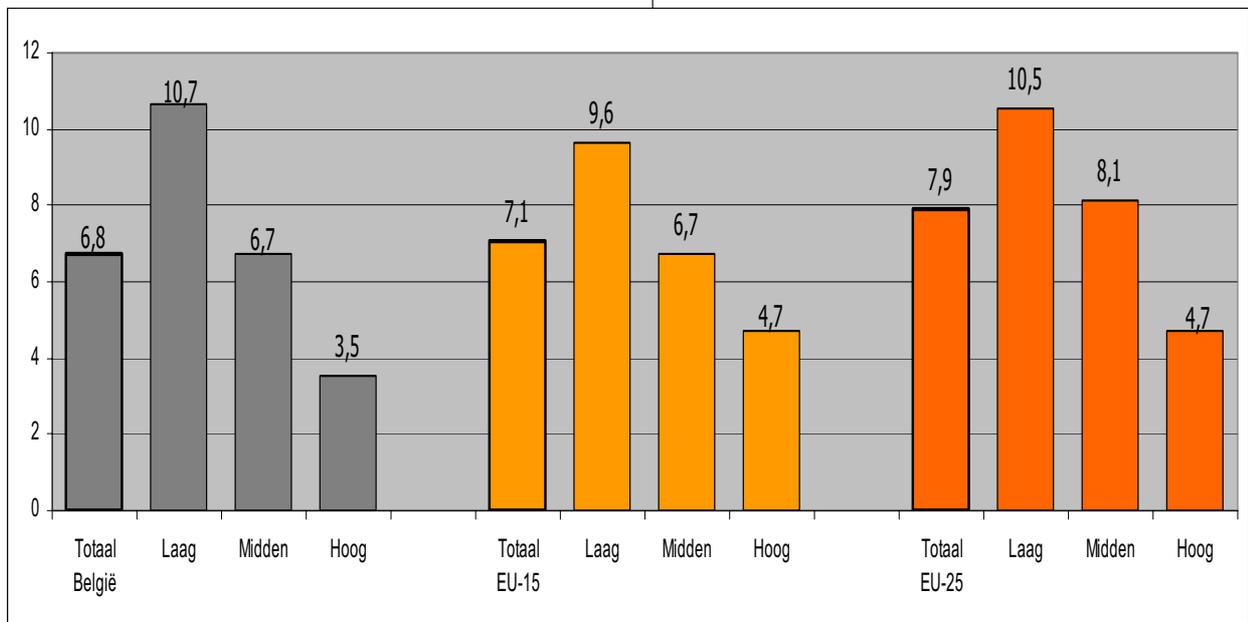
Werkloosheidsgraad naar geslacht
(België, EU-15 en EU-25; 1995 en 2003)

Taux de chômage selon le sexe
(Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1995 et 2003)



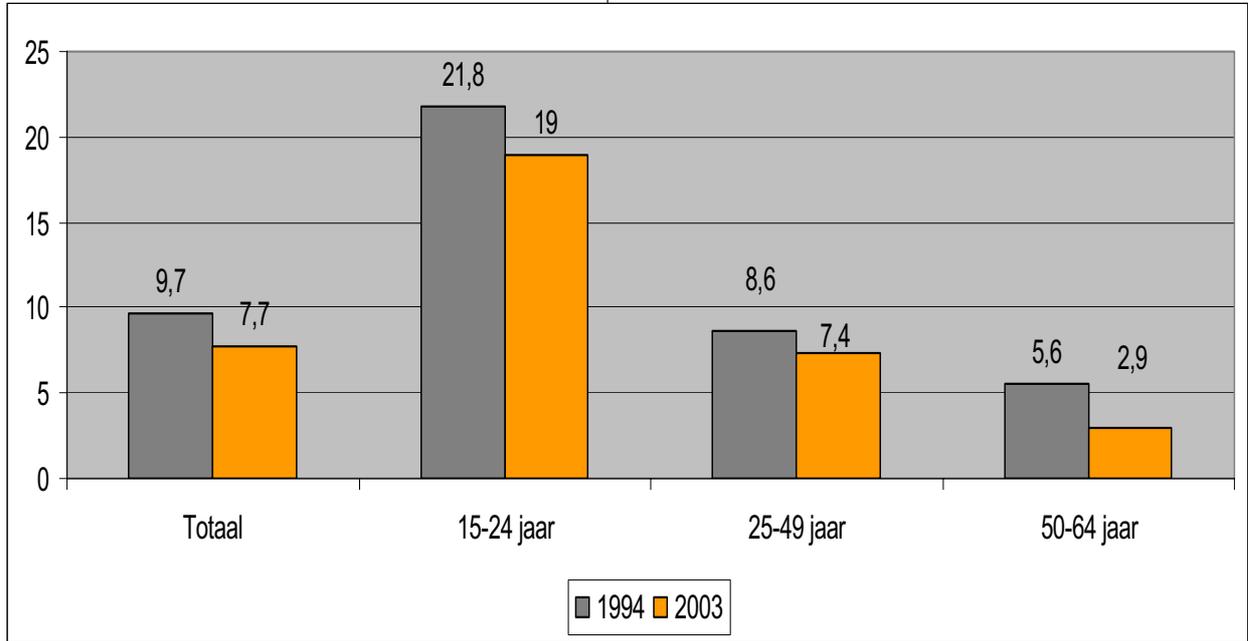
Werkloosheidsgraad (25-64 jaar) naar
onderwijsniveau
(België, EU-15 en EU-25; 2003)

Taux de chômage (25-64 ans) selon le niveau de
scolarité
(Belgique, UE des 15 et UE des 25; 2003)



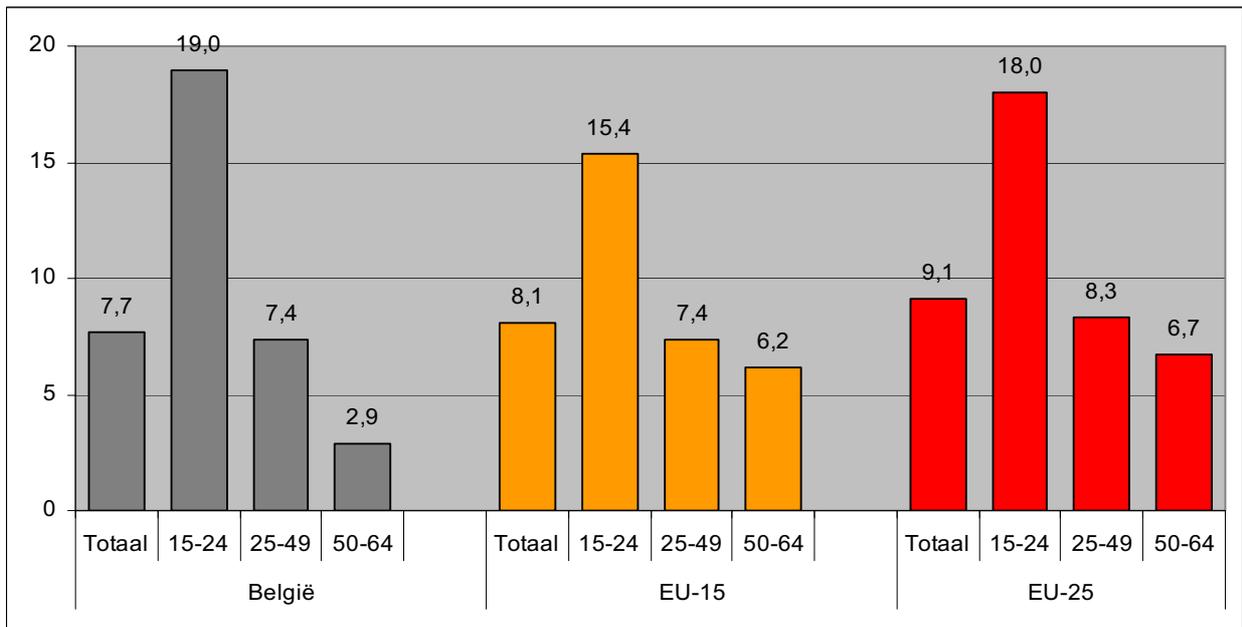
Werkloosheidsgraad naar leeftijd
(België; 1994 en 2003)

Taux de chômage selon l'âge
(Belgique; 1994 et 2003)



Werkloosheidsgraad naar leeftijd
(België, EU-15 en EU-25; 2003)

Taux de chômage selon l'âge
(Belgique, UE des 15 et UE des 25; 2003)



3. SECTOREN

– In alle welvaartsstaten deed zich de voorbije dertig jaar een verschuiving voor van arbeidskrachten van traditionele sectoren in de land-en tuinbouw en de industrie naar de dienstensectoren.

– Deels is dit het gevolg van een groeidynamiek die eigen is aan de commerciële en publieke dienstverlening en deels kan dit verklaard worden door uitbesteding en verzelfstandiging van ondersteunende bedrijfsfuncties vanuit de industrie.

3.1. Aandeel werkenden (15-64 jaar) naar sector (België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

– Deze figuur geeft het aandeel werkenden naar sector weer. In 1994 was in België 68,2% van de werkenden aan de slag in een commerciële of publieke dienstensector. Tien jaar later is dit 5 procentpunt meer: 73,4%. Ook Europa evolueerde naar een diensteneconomie.

3.2. Aandeel werkenden (15-64 jaar) naar sector (EU-25; 2003)

– Niet alle landen zijn zo sterk geëvolueerd naar een diensteneconomie als België. Op deze figuur, die het aandeel werkenden naar sector voor alle landen van Europa toont, zien we dat in de Baltische landen nog een relatief groot aandeel van de werkenden tewerkgesteld is in de primaire sector (de land-en tuinbouw). België heeft daarentegen een groter aandeel werkenden in de dienstensector dan gemiddeld in Europa.

3. SECTEURS

– Dans tous les états sociaux, on a assisté, au cours des trente dernières années, à un glissement de l'emploi des secteurs traditionnels de l'agriculture/horticulture et de l'industrie vers les secteurs des services.

– Cette évolution résulte, d'une part, d'une dynamique de croissance propre aux services commerciaux et aux services publics et, d'autre part, de la sous-traitance et de l'autonomisation des fonctions de soutien de la part de l'industrie.

3.1. Proportion d'actifs (15-64 ans) selon le secteur (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)

– Ce graphique montre la proportion d'actifs selon le secteur. En 1994, la Belgique comptait 68,2% d'actifs dans le secteur des services commerciaux ou publics. Dix ans plus tard, cette proportion est de 73,4%, soit une augmentation de 5 points de pourcentage. L'Europe a, elle aussi, évolué vers une économie de services.

3.2. Proportion d'actifs (15-64 ans) selon le secteur (EU des 25; 2003)

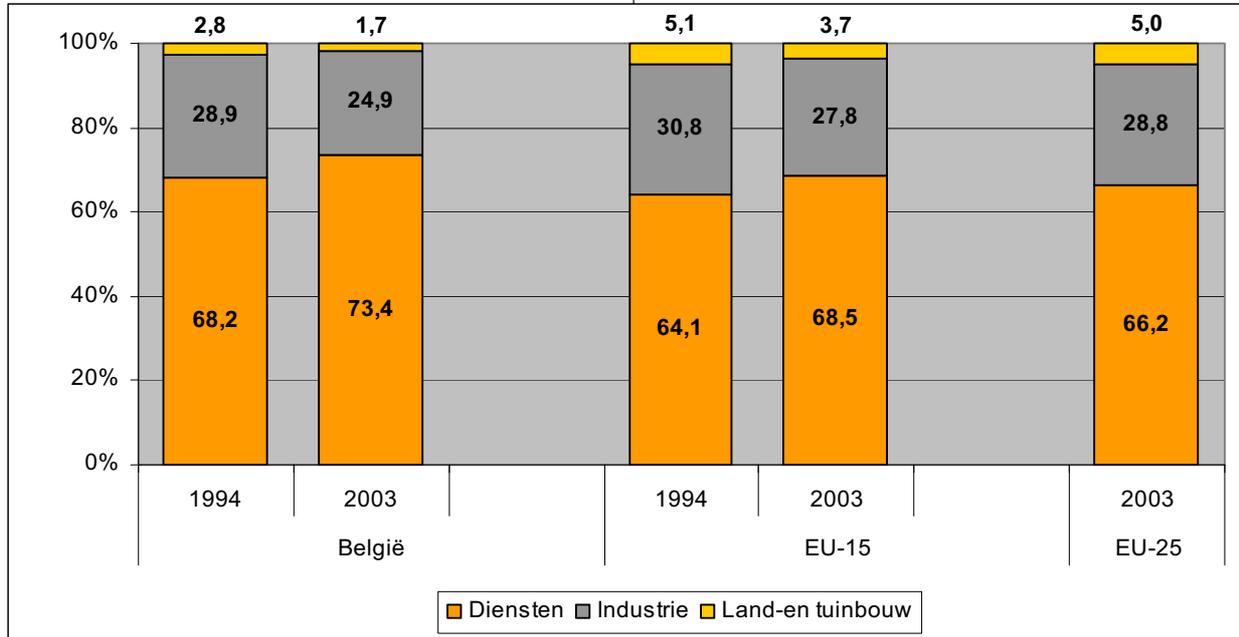
– Tous les pays n'ont pas évolué vers une économie de services de manière aussi marquée que la Belgique. Sur ce graphique, qui présente la proportion d'actifs selon le secteur pour tous les pays d'Europe, nous voyons que, dans les pays baltes, une proportion encore relativement grande des actifs est occupée dans le secteur primaire (agriculture et horticulture). La Belgique compte, en revanche, une proportion d'actifs dans le secteur des services supérieure à la moyenne européenne.

Statistieken «Sectoren»

Aandeel werkenden (15-64 jaar) naar sector (België, EU-15 en EU-25; 1994 en 2003)

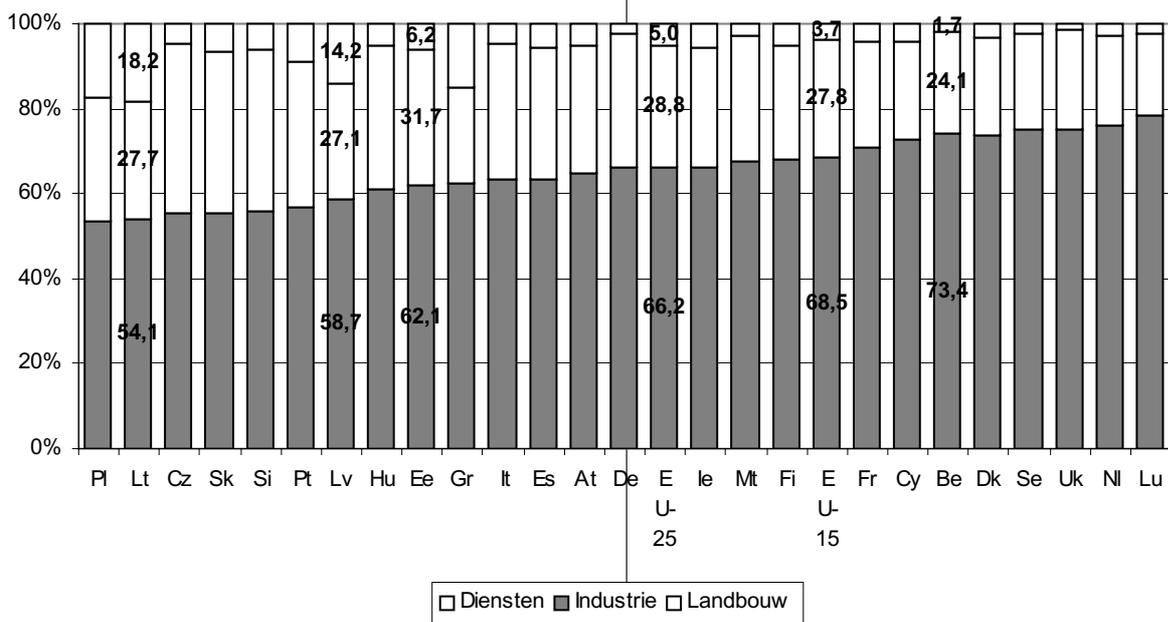
Statistiques «Secteurs»

Proportion d'actifs (15-64 ans) selon le secteur (Belgique, UE des 15 et UE des 25; 1994 et 2003)



Aandeel werkenden (15-64 jaar) naar sector (EU-25; 2003)

Proportion d'actifs (15-64 ans) selon le secteur (UE des 25; 2003)



SLOTWOORD

– Hiermee zijn we aan het einde gekomen van onze presentatie. We probeerden een schets te geven van de voornaamste trends en evoluties op de Belgische arbeidsmarkt en dit met een Europees tintje.

– Tal van arbeidsmarktgegevens werden hier niet besproken. Gegevens naar huishoudtype, omtrent contracttypes of over lonen werden niet verder behandeld. Ook analyses naar gewest werden in onze presentatie niet besproken, hoewel zij aantonen dat niet alle regio's in België het even goed of even slecht doen.

– Voor deze en nog vele andere data kan u terecht op onze website: www.steunpuntwav.be (er is ook een Engelse versie) waar u ook onze contactgegevens terugvindt.»

CONCLUSION

– Nous voici arrivées à la fin de notre présentation. Nous avons essayé d'esquisser les principales tendances et évolutions enregistrées sur le marché du travail en Belgique et ce, en les situant dans une perspective européenne.

– De nombreuses données relatives au marché du travail n'ont pas été abordées dans le cadre de cet exposé. C'est ainsi que les données selon le type de ménage, selon le type de contrat ou selon la rémunération n'ont pas été examinées. Les analyses selon la région n'ont pas davantage été intégrées dans notre exposé, même si celles-ci montrent que toutes les régions de Belgique ne sont pas logées à la même enseigne.

– Pour un complément d'informations sur ces données et bien d'autres encore, nous vous renvoyons à notre site Internet: www.steunpuntwav.be (il existe aussi une version en anglais), où vous trouverez aussi nos coordonnées de contact.»

Wederwoord van de heer Olav Aarna, vertegenwoordiger van Estland voor de Baltische Raad

De heer Olav Aarna dankt voor de verrijkende informatie die ter beschikking werd gesteld door de inleiders.

Spreker wenst enige commentaar te geven, voornamelijk vanuit het aspect van de Baltische Staten, meer bepaald vanuit Estland.

De situatie in de Baltische Staten verschilt erg van die van de Benelux-Staten.

Spreker wijst op de belangrijke socio-economische wijzigingen die de Baltische Staten ondergingen tijdens de laatste 10 à 12 jaren. Dit zijn in de eerste plaats de overgang van een plan-economie naar een markteconomie en de democratisering van de gemeenschap.

Wat betreft de economische overgang, wijzen recente onderzoeken uit dat de overgangperiode reeds zou zijn beëindigd. Een indicatie is de toetreding van de Baltische Staten tot de Europese Unie.

Naast deze basishervormingen hebben ook andere zaken een belangrijke invloed gehad op economie en arbeidsmarkt in de Baltische Staten. Zo is er de invloed van de economische crisis van 1998 in Rusland en de voorbereidingen voor de toetreding tot de Europese Unie.

Men kan stellen dat de drie Baltische Staten nu een open economie hebben. Hoewel de hervormingen in de drie staten op agressieve en ingrijpende wijze zijn doorgevoerd, zijn ze geslaagd.

Men stelt nu een groei van 5 à 6% van het BNP vast. Dit wil niet zeggen dat eenzelfde groei kan worden gewaarborgd voor de komende jaren.

Meer en meer wordt gewag gemaakt van de noodzaak om het economisch model te wijzigen, gebaseerd op inkomsten en know-how. De situatie van de arbeidsmarkt in de Baltische Staten bevindt zich momenteel onder het Europees gemiddelde. Er is een tewerkstelling van 62 à 63%. Het doel is nog steeds om in 2010 een tewerkstelling te verwezenlijken van 70%. Het is echter niet zeker dat dit zal kunnen worden verwezenlijkt.

Wat de tewerkstelling van vrouwen en oudere personen betreft zijn de cijfers wel positief. De Eu-

Réplique de M. Olav Aarna, représentant de l'Estonie au Conseil Balte

M. Olav Aarna remercie les oratrices pour les informations enrichissantes qu'elles ont fournies.

Il souhaite formuler quelques commentaires, principalement du point de vue des états baltes et, plus particulièrement, de l'Estonie.

La situation dans les états baltes est fort différente de celle qui prévaut dans les états du Benelux.

L'intervenant souligne les importantes modifications socio-économiques qu'ont connues les états baltes au cours des 10 à 12 dernières années, les principales étant le passage d'une économie planifiée à une économie de marché et le processus de démocratisation de la société.

En ce qui concerne la transition économique, des études récentes montrent que la période de transition serait déjà arrivée à son terme. L'adhésion des états baltes à l'Union européenne en est une indication.

Outre ces réformes de base, d'autres facteurs ont également eu une incidence notable sur l'économie et le marché du travail dans les états baltes, notamment la crise économique de 1998 en Russie et les préparatifs à l'adhésion à l'Union européenne.

On peut considérer que les trois états baltes ont aujourd'hui une économie ouverte. En dépit de l'agressivité et de la radicalité avec lesquelles les réformes ont été menées dans les trois états, celles-ci se sont soldées par un succès.

En effet, on constate à présent une croissance de 5 à 6 % du PNB. Ces chiffres ne constituent pas pour autant une garantie pour le niveau de croissance des prochaines années.

La nécessité de modifier le modèle économique en fonction des revenus et du savoir-faire est évoquée avec de plus en plus d'insistance. La situation du marché du travail dans les états baltes est actuellement moins bonne que la moyenne européenne. Le taux d'activité y est de 62 à 63 %, l'objectif étant toujours de porter ce taux d'activité à 70 % à l'horizon de 2010. Il n'est cependant pas certain que cet objectif pourra être atteint.

Les chiffres sont en revanche positifs en ce qui concerne l'emploi des femmes et des personnes

ropese doelstellingen voor 2010 zijn nu reeds bereikt.

Voor de algemene structuur van de economie in Estland geeft spreker de volgende cijfers. In 2003 was slechts 6,2% van de bevolking tewerkgesteld in de primaire sector, 32,5% was tewerkgesteld in de secundaire sector en de overige 61,4% werkte in de tertiaire sector.

Wat de tewerkstelling in de primaire sector betreft, voornamelijk landbouw, is er een groot verschil tussen de Baltische Staten. In Litouwen bijvoorbeeld is 18% tewerkgesteld in deze sector. Er is dus nog heel wat werk aan de winkel.

Ook aan de flexibiliteit binnen de arbeidsmarkt en de aanvaarding van deeltijdse werknemers is er nog heel wat te doen. In Estland zou een aanmoedigingspremie moeten worden ingesteld om deeltijdse arbeid te promoten.

Vragen en opmerkingen van de deelnemers

Mevrouw Pierrette Cahay verwijst naar de inleiding, waarbij werd gesteld dat de tewerkstellingsgraad stijgt naargelang de vorming. Hoe hoger de opleiding, hoe hoger de tewerkstelling. Spreekster vraagt of men gewag kan maken in België en de Europese Unie van een «dekqualificatie», het feit dat geschoolde werknemers een tewerkstelling onder hun scholingsgraad aanvaarden.

Mevrouw Eef Stevens bevestigt het bestaan van dit fenomeen van verdringing. Hooggeschoolden nemen lagere jobs aan. Het is echter moeilijk hiervoor cijfers te vinden op Europees niveau.

De heer Freddy Sarens vraagt of dit verdringingsfenomeen ertoe leidt dat niet-geschoolden niet aan de bak komen. Is dit één van de belangrijkste oorzaken?

De vertegenwoordiger van het *Steunpunt WAV* antwoordt dat dit fenomeen zich sterker voordoet in tijden van economische crisis. Vaak komt dit voor in specifieke beroepen. Dat laaggeschoolden niet aan de bak komen is niet enkel te wijten aan het verdringingsfenomeen. Het heeft ook duidelijk te

âgées. Les objectifs européens pour 2010 sont en effet d'ores et déjà atteints.

Concernant la structure générale de l'économie en Estonie, l'intervenant livre les chiffres suivants. En 2003, à peine 6,2 % de la population étaient occupés dans le secteur primaire, contre 32,5 % dans le secteur secondaire et 61,4 % dans le secteur tertiaire.

En ce qui concerne le secteur primaire, principalement l'agriculture, il y a d'importantes différences entre les états baltes. En Lituanie, par exemple, ce secteur occupe 18 % de la population. Il reste donc encore beaucoup à faire dans ce domaine.

Il en va de même en ce qui concerne la flexibilité sur le marché du travail et l'acceptation du travail à temps partiel. En Estonie, il conviendrait ainsi d'instaurer une prime d'encouragement afin de promouvoir le travail à temps partiel.

Questions et observations des participants

Mme Pierrette Cahay renvoie à l'introduction et, plus particulièrement, au fait que le taux d'activité augmente en fonction de la formation. Plus cette formation est élevée, plus le taux d'activité l'est également. L'intervenante demande si l'on peut parler en Belgique et dans l'Union européenne d'une «déqualification», à savoir le fait que des travailleurs qualifiés acceptent un emploi en deçà de leur niveau de scolarité.

Mme Eef Stevens confirme l'existence de ce phénomène d'éviction, qui voit des personnes dont le niveau de scolarisation est élevé accepter des emplois de niveau inférieur. Il est cependant difficile de quantifier ce phénomène à l'échelle européenne.

M. Freddy Sarens demande si ce phénomène d'éviction fait que les personnes non qualifiées ne parviennent pas à trouver un emploi. Est-ce une des principales causes ?

Le représentant du *Steunpunt WAV* répond que ce phénomène est plus marqué en temps de crise économique. Il se manifeste souvent dans des professions spécifiques. Le fait que les personnes peu scolarisées ne trouvent pas de travail n'est pas uniquement imputable au phénomène d'éviction. La

maken met de wijze waarop bedrijven te werk gaan bij de werving.

De heer Olav Aarna meent dat dit ook te wijten is aan het feit dat de vorming niet steeds gericht is op de behoeften van de arbeidsmarkt. Er zou een duidelijke wisselwerking moeten zijn tussen het systeem van vorming en de behoeften van de arbeidsmarkt.

De heer Leopolds Ozolins onderlijnt de invloed van de Russische bezetting op de economische situatie in de Baltische Staten.

Hooggediplomeerde personen worden thans aangetrokken door grote multinationals, die hun een aantrekkelijk loon kunnen aanbieden.

Een ander probleem is dat gespecialiseerde werkrachten hun thuisland verlaten omdat ze elders meer kunnen verdienen.

Hoe kan men dit fenomeen tegengaan en de specialisten in de Baltische Staten behouden? Misschien moeten de uitgaven in de begroting worden aangepast.

Mevrouw Irena Siauliene meent dat er niet gemakkelijk een oplossing zal worden gevonden om de specialisten aan het werk te houden in de Baltische Staten. Er is inderdaad het probleem van de vestiging van multinationals waar ze een aantrekkelijk loon kunnen verdienen, maar men mag ook niet vergeten dat er enorm veel structurele wijzigingen waren in de Baltische Staten sinds 1992. Zelfs goede geneesheren hebben slechts lage inkomsten. Zij zullen dus ofwel hun diploma niet benutten maar een aantrekkelijk loon vinden, ofwel naar het buitenland vertrekken om aldaar te werken, wat sinds mei 2004 geen probleem vormt in het kader van het Europees vrij verkeer van personen.

De heer Freddy Sarens onthoudt dat er in de Baltische Staten duidelijke verschuivingen zijn op de arbeidsmarkt door het instellen van de vrije markteconomie. Bovendien blijken er verschillen te bestaan tussen de verschillende Baltische Staten naar de sectoren toe.

De vraag rijst wat de evolutie zal zijn. De Baltische sprekers zijn nogal pessimistisch. Kan men ergens anticiperen op deze evolutie?

manière dont les entreprises recrutent n'y est pas non plus étrangère.

M. Olav Aarna estime aussi que cette situation est due au fait que la formation n'est pas toujours axée sur les besoins du marché du travail. Il devrait clairement exister une interaction entre le système de formation et les besoins du marché du travail.

M. Leopolds Ozolins souligne l'influence de l'occupation russe sur la situation économique dans les états baltes.

Les personnes ayant un diplôme supérieur sont recrutées actuellement par les grandes multinationales, qui peuvent leur offrir une rémunération attrayante.

Le fait que la main-d'œuvre spécialisée quitte son pays d'origine parce qu'elle peut mieux gagner sa vie à l'étranger constitue un autre problème.

Comment peut-on enrayer ce phénomène et faire en sorte que les spécialistes restent dans les états baltes? Peut-être conviendrait-il d'adapter les dépenses budgétaires.

Mme Irena Siauliene pense qu'il ne sera pas facile de trouver une solution pour convaincre les spécialistes de continuer à travailler dans les états baltes. Il y a effectivement le problème de l'établissement des multinationales, au sein desquelles ils peuvent bénéficier d'une rémunération attrayante, mais il ne faut pas non plus oublier qu'il y a eu énormément de réformes structurelles dans les états baltes depuis 1992. Même les bons médecins n'ont que de modestes revenus. Donc, ou ils n'exploiteront pas leur diplôme mais trouveront une rémunération attrayante, ou ils partiront à l'étranger pour y exercer leur art, ce qui, depuis mai 2004, ne pose plus de problème dans le cadre de la libre circulation des personnes au sein de l'Union européenne.

Monsieur Freddy Sarens observe que dans les Etats baltes il y a de nets glissements sur le marché du travail du fait de l'instauration de la libre économie du marché. En outre, les Etats baltes semblent présenter des différences selon les secteurs.

La question porte sur l'évolution future. Les intervenants baltes sont plutôt pessimistes. Est-il possible d'anticiper cette évolution ?

De heer Jean Eigeman vraagt naar de betekenis van het beroepsonderwijs, in België en in de Baltische Staten.

De vertegenwoordiger van het *Steunpunt WAV* meent dat de particuliere verhalen uit de Baltische Staten herkenbaar zijn. Deze situatie heeft zich ook in ons land voorgedaan.

De vrije markteconomie heeft ook een aantal nadelen: de bedrijven werven aan zoals ze willen; men zoekt naar de goedkoopste middelen om te produceren.

Een oplossing ligt in de politiek van de Europese richtlijnen; via richtlijnen en het streven naar uniformisering, kan men dergelijke situaties indijken.

Wat de geneeskundige beroepen betreft is ook een goede gezondheidszorg belangrijk. Een goed sociaal zorgsysteem kan ervoor zorgen dat dokters wel aan de bak komen.

Voor de valorisatie van het beroepsonderwijs, verwijst spreker naar een gelijkschakeling in het Bologna-proces.

Mevrouw Maya Detiège vraagt of vakbonden een oplossing kunnen bieden.

Volgens de vertegenwoordiger van het *Steunpunt WAV* biedt de opbouw van een tegenmacht een goede bescherming tegen multinationale ondernemingen.

Ook het Belgische systeem van sociale zekerheid vormt een model voor de andere Europese Staten.

Mevrouw Irena Siauliene stipt aan dat er in de Baltische Staten een sociaal zekerheidssysteem bestaat dat echter afhankelijk is van het budget.

In Litouwen bijvoorbeeld kan een werkloze een bijdrage krijgen gedurende 6 maand.

De vrije vakbonden die recent zijn opgericht hebben nog geen voldoende niveau bereikt om een doeltreffende bescherming te bieden.

Mevrouw Inara Ostrovska oppert dat de budgetten in de Baltische Staten zouden moeten worden aangepast, bijvoorbeeld ook op het vlak van de pensioenen.

Jongeren vertrekken omdat de lonen in de Baltische Staten niet voldoende hoog zijn. Meestal

Monsieur Jean Eigeman pose une question sur l'importance de l'enseignement professionnel, en Belgique et dans les Etats baltes.

Le représentant du *Steunpunt WAV* estime que l'on peut comprendre les récits particuliers des Etats baltes. Cette situation a également été observée dans notre pays.

La libre économie de marché présente aussi certains désavantages: les entreprises recrutent comme elles l'entendent; on recherche les moyens de production les moins coûteux.

La politique des directives européennes peut constituer une solution; il est possible d'endiguer de telles situations par des directives et la recherche de l'uniformisation.

Dans le secteur des professions médicales, il est important d'avoir des soins de santé de qualité. Un bon système de sécurité sociale permet aussi de procurer du travail aux médecins.

Pour ce qui concerne la valorisation de l'enseignement professionnel, l'orateur s'en réfère à un alignement sur le processus de Bologne.

Madame Maya Detiège demande si les syndicats peuvent proposer une solution.

Selon le représentant du *Steunpunt WAV*, le développement d'un contre-pouvoir offre une bonne protection contre les sociétés multinationales.

De même, le système belge de sécurité sociale constitue un modèle pour les autres Etats européens.

Madame Irena Siauliene fait cependant observer que les Etats baltes ont un système de sécurité sociale qui dépend du budget.

En Lituanie, par exemple, un chômeur peut toucher une indemnité durant 6 mois.

Les syndicats libres, qui ont été créés récemment, n'ont pas encore atteint un niveau suffisant permettant d'offrir une protection efficace.

Madame Inara Ostrovska suggère que les budgets dans les Etats baltes devraient être adaptés, par exemple dans le domaine des pensions.

Les jeunes partent parce que les salaires dans les Etats baltes ne sont pas assez élevés. Mais ils

komen zij echter na enkele jaren terug, nadat zij enige ervaring in het buitenland hebben opgedaan en indien zij weten dat zij voldoende loon zullen ontvangen.

De heer Olav Aarna wenst ook enkele optimistische bedenkingen te uiten. De koopkracht van de bevolking van de Baltische Staten gaat erop vooruit (nu 40 à 50% van het Europese gemiddelde).

In de Baltische Staten wordt slechts 1/3 van het BNP herverdeeld. In andere landen van Europa ligt dit percentage hoger. Misschien moet dit worden aangepast.

Mevrouw Maya Detiège vraagt of het de bedoeling is het solidariteitsprincipe uit te bouwen. Moeten de werknemers hierbij zelf een deel ten laste nemen?

De heer Olav Aarna wijst erop dat in Estland op macro-economisch vlak bepaalde strategieën zijn uitgebouwd. Zo is het budget 2006-2008 voor beroepsopleiding gewijzigd.

De heer Leopolds Ozolins stipt aan dat de situatie in Letland zeer complex is. Men wordt er geconfronteerd met de druk van een zogenaamde Russische minderheid, die in wezen geen minderheid is.

De heer Olav Aarna stipt aan dat in er Estland van 9 tot 10 juni een seminarie zal worden georganiseerd, waarbij de gestelde vragen aan bod zullen komen.

In Estland rijst het probleem dat de tewerkstelling in de landbouw na de Russische bezetting enorm is teruggevallen (vroeger 37%, nu 5 à 7%). Deze personen die aldus niet meer zijn tewerkgesteld, moeten opnieuw worden opgeleid. Het is moeilijk deze personen te vormen. Er zijn veel hogeschoolen in Estland en dus veel specialisten. Men zoekt naar middelen om het beroeps onderwijs beter te laten functioneren.

Nu blijkt dat ± 68% van de studenten zich voorbereidt om een universitaire opleiding te volgen. Allen willen een universitair diploma om naar het buitenland te gaan. Dit brengt verlies mee van geld (investering in het onderwijs) en van geschoolde personen.

reviennent souvent après quelques années, après avoir acquis de l'expérience à l'étranger et s'ils savent qu'ils toucheront un salaire suffisant.

Monsieur Olav Aarna souhaite aussi faire quelques réflexions optimistes. Le pouvoir d'achat de la population des Etats baltes progresse (à présent, 40 à 50% de la moyenne européenne).

Dans les Etats baltes, 1/3 seulement du PIB est redistribué. Ce pourcentage est plus élevé dans les autres pays européens. Peut-être faut-il adapter la situation.

Madame Maya Detiège demande si l'objectif est de développer le principe de solidarité. Les travailleurs doivent-ils supporter une partie de la charge ?

Monsieur Olav Aarna remarque que l'Estonie a développé certaines stratégies sur le plan macro-économique. Le budget 2006-2008 de la formation professionnelle a été modifié.

Monsieur Leopolds Ozolins observe que la situation est fort complexe en Lettonie. On y est confronté à la pression d'une minorité russe, qui en réalité n'est pas une minorité.

Monsieur Olav Aarna fait remarquer qu'un séminaire sera organisé en Estonie du 9 au 10 juin ; il abordera les questions soulevées.

En Estonie, après l'occupation russe, l'emploi dans le secteur de l'agriculture a régressé de manière considérable (précédemment 37 %, actuellement entre 5 et 7 %). Les personnes qui n'ont plus d'emploi doivent suivre une nouvelle formation. Il est difficile de les former. L'Estonie compte de nombreuses écoles supérieures et partant, de nombreux spécialistes. On cherche des moyens pour améliorer le fonctionnement de l'enseignement professionnel.

Il s'avère que ± 68 % des étudiants se préparent à suivre une formation universitaire. Ils souhaitent tous obtenir un diplôme universitaire pour se rendre à l'étranger. Ce qui entraîne une perte de moyens (investissements dans l'enseignement) et de personnes qualifiées.

In een conferentie in IJsland kwam aan bod dat de opleidingen en het onderwijs vaak te theoretisch, te academisch zijn. Men moet zoeken naar een oplossing om het technisch en beroepsonderwijs populairder te maken.

Mevrouw Ine Aasted meent dat er ook kansen worden gecreëerd door de toetreding tot de Europese Unie. Er worden vestigingskansen geboden aan grote ondernemingen en dit creëert niet alleen problemen, maar ook kansen.

Mevrouw Véronique Jamoulle weet dat de beroepsopleiding ware problemen schept. De werkloosheidsgraad van jongeren die niet voldoende geschoold zijn is een ernstig probleem. In Brussel vinden in bepaalde gemeenten 30 à 40% van de jongeren geen werk. Er is heel wat werk op Europees vlak nodig om vroegtijdige schoolverlating tegen te gaan.

Ook de Franse Gemeenschap heeft prioriteiten gesteld voor de komende jaren: de basisvaardigheden moeten worden versterkt (lezen, schrijven), verplicht technisch en beroepsonderwijs, de beroepsprofielen verbeteren.

Mevrouw Maya Detiège kaart het probleem van de nationaliteitskloof aan. In België is 82% van de werkende bevolking Belg. Wat kan men doen om de nationaliteitskloof te dichten? Wat loopt er verkeerd?

Mevrouw Barbara Desein antwoordt dat men rekening houdt met de nationaliteit, niet met de herkomst.

Mensen met een niet-Belgische nationaliteit zijn vaker laaggeschoold.

Het onderwijs moet worden gedemocratiseerd. Deze tendens is reeds aanwezig.

Mevrouw Detiège verwijst hiervoor naar het debat om het onderwijs verplicht te maken vanaf 5 jaar. Een debat hierover loont de moeite.

De vertegenwoordiger van het *Steunpunt WAV* haalt aan dat het werkgelegenheidsbeleid in Vlaanderen een evenredige arbeidsdeelname voorziet.

Une conférence en Islande a révélé que les formations et l'enseignement sont souvent trop théoriques, trop académiques. Il faut chercher une solution pour rendre l'enseignement technique et professionnel plus populaire.

Madame Ine Aasted estime que l'adhésion à l'Union européenne crée aussi des opportunités. Des possibilités d'établissement sont proposées aux grandes entreprises, ce qui cause non seulement des problèmes, mais crée aussi des opportunités.

Madame Véronique Jamoulle n'ignore pas que la formation professionnelle crée de réels problèmes. Le taux de chômage des jeunes peu qualifiés est un problème grave. A Bruxelles, 30 à 40 % des jeunes ne trouvent pas d'emploi dans certaines communes. Un important travail doit être effectué sur le plan européen pour lutter contre le décrochage scolaire.

La Communauté Française a aussi fixé des priorités pour les années à venir: il faut renforcer les aptitudes de base (lecture, écriture), rendre l'enseignement technique et professionnel obligatoire, améliorer les profils professionnels.

Madame Maya Detiège pose le problème du fossé entre les nationalités. En Belgique, 82 % de la population active est belge. Que peut-on faire pour combler le fossé entre les nationalités ? Qu'est-ce qui ne va pas ?

Madame Barbara Desein répond que l'on tient compte de la nationalité, pas de l'origine.

Les personnes de nationalité non belge sont souvent peu qualifiées.

L'enseignement doit être démocratisé. Cette tendance s'observe déjà aujourd'hui.

Madame Detiège renvoie à ce propos au débat qui consiste à rendre l'enseignement obligatoire à partir de 5 ans. Il serait intéressant d'y consacrer une discussion.

Le représentant du *Steunpunt WAV* souligne que la politique de l'emploi en Flandre prévoit une participation proportionnelle au travail.

Het principe van niet discriminatie en gelijke kansen wordt vooropgesteld.

Wat betreft de buitenlandse diploma's speelt het principe van inburgering. Taalverwerving is hierbij belangrijk. Bovendien is er de certificering van de vaardigheden.

Op het vlak van tewerkstellingskansen speelt discriminatie mee. Hiervoor zou ook een mentaliteitsverandering nodig zijn. De werkzaamheidsgraad stijgt alleen indien men meer kansen creëert.

De heer Jean Eigeman vraagt zich af wat de Benelux concreet kan doen voor de Baltische Staten. Bestaan er bepaalde samenwerkingsinitiatieven?

De vertegenwoordiger van het *Steunpunt WAV* meent dat meer samenwerkingsinitiatieven inderdaad een goede uitkomst zouden bieden.

Bovendien is de uitbouw van de sociale zekerheid een zeer belangrijk element. Een debat over de financiering van de sociale zekerheidssystemen is uitermate belangrijk.

Le principe de non discrimination et d'égalité des chances est préconisé.

En ce qui concerne les diplômés étrangers, il faut appliquer le principe d'intégration. L'acquisition d'une langue est fort importante. Citons, par ailleurs, la certification des aptitudes.

En ce qui concerne les opportunités d'emploi, la discrimination joue un rôle. Il serait également nécessaire de changer les mentalités en la matière. Le taux d'emploi n'augmente que si l'on crée plus d'opportunités.

Monsieur Jean Eigeman se demande ce que le Benelux peut faire concrètement pour les Etats baltes. Y a-t-il des initiatives en matière de coopération?

Le représentant du *Steunpunt WAV* estime qu'un nombre plus important d'initiatives de coopération offrirait une meilleure issue.

En outre, le développement de la sécurité sociale constitue un élément important. Il est essentiel de mener un débat sur le financement des systèmes de sécurité sociale.

2^e Inleiding: Een interessant koppel: onderwijs en arbeidsmarkt. Hoe kunnen arbeidsmarkt en onderwijs beter op elkaar aansluiten?

Uiteenzetting door mevrouw Mr. S.M.H. Saskia van der Laak MMO, secretaris Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV) (Nederland)

De LWV bestaat sinds 87 jaar. Meer dan 1 000 bedrijven in Limburg in de industrie (45 %), de dienstverlening, de logistiek en de bouw (ca. 150 000 medewerkers) zijn erbij aangesloten. De LWV is gelieerd aan de landelijke werkgeverskoepel VNO-NCW.

Missie

De LWV is dé belangenbehartiger van werkgevers in Limburg. Zij heeft als doel bij te dragen aan een goed regionaal ondernemingsklimaat. Zij vervult daartoe een drietal kernfuncties, namelijk lobby, netwerk en diensten. De LWV is een dynamische vereniging, transparant en kwaliteitsgericht, met betrokken leden.

Lobby speerpunten

De LWV heeft gekozen voor 4 specifieke lobby-speerpunten:

- deregulering,
- ruimte,
- bereikbaarheid,
- kennis

Kennis loont

De politieke discussie rond het belang van kennis voor duurzame economische groei, mag zich in Nederland verheugen in een toenemende landelijke politieke interesse. Het nieuw ingestelde innovatieplatform heeft dan ook in de eerste plaats een nationaal beleidsdoel dat past binnen het bredere Europese «Lissabon»-doel om in 2010 van Europa het meest dynamische en kennisintensieve deel van de wereld te maken. De Europese doelstelling werd expliciet verwoord in de Barcelona-norm. De Europese landen streven ernaar om tegen 2010 zo'n 3% van hun bruto binnenlands

2^e Introduction : Une combinaison intéressante : enseignement et marché du travail. Comment mieux harmoniser marché du travail et enseignement?

Exposé de madame Mr. S.M.H. Saskia van der Laak MMO, secrétaire Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV) (pays-Bas)

La LWV existe depuis 87 ans. Plus de 1.000 entreprises du Limbourg actives dans les domaines de l'industrie (45 %), des services, de la logistique et de la construction (env. 150 000 collaborateurs) y sont affiliées. La LWV fait partie de l'organisation patronale nationale VNO-NCW.

Mission

La LWV assure la défense des intérêts des employeurs au Limbourg. Son objectif consiste à contribuer à un bon climat d'entreprise dans la région. Elle remplit à cette fin trois fonctions essentielles, le lobby, le travail en réseau et les services. La LWV est une association dynamique, transparente et attachée à la qualité, animée de membres concernés.

Points prioritaires en matière de lobby

La LWV a retenu 4 points prioritaires spécifiques en matière de lobby:

- la dérégulation,
- l'espace,
- l'accessibilité,
- la connaissance

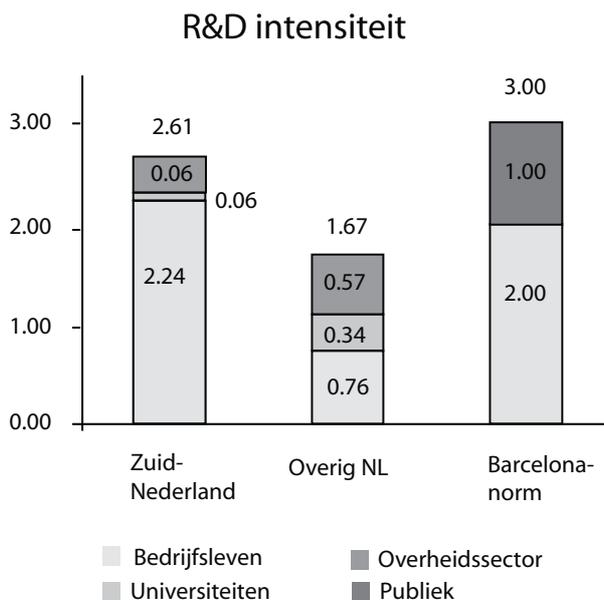
La connaissance paie

Le débat politique sur l'importance de la connaissance en matière de croissance économique durable bénéficie aux Pays-Bas d'un intérêt croissant de la classe politique à l'échelle nationale. La nouvelle plate-forme de l'innovation vise donc avant tout un objectif politique national qui s'inscrit dans l'objectif plus vaste de «Lisbonne» visant à faire en 2010 de l'Europe la partie la plus dynamique et la plus intensive du monde en matière de connaissance. L'objectif européen a été repris explicitement dans la norme de Barcelone. Les pays européens visent à consacrer pour 2010 environ 3 % de leur produit

product te spenderen aan investeringen in onderzoek en ontwikkeling (research and development), waarvan tweederde deel afkomstig uit de particuliere sector. Daar bovenop mikt de Nederlandse overheid op een koppositie binnen Europa anno 2010.

Of dit gaat lukken, hangt in sterke mate af van Zuid-Nederland (Noord-Brabant, Limburg en Zeeland). In deze regio vindt namelijk bijna de helft van de private R&D inspanningen plaats.

Onderstaande figuur geeft de huidige stand van zaken aan met betrekking tot R&D investeringen in relatie tot de Barcelona-norm. Uit deze figuur wordt enerzijds duidelijk dat er sprake is van een kloof tussen publieke en private investeringen in R&D, anderzijds dat er een geografische mismatch is tussen de publieke investeringen in Zuid-Nederland ten opzichte van de rest van het land in relatie tot de private investeringen.



De vier indicatoren waarop Zuid-Nederland binnen Europa ver achterblijft zijn:

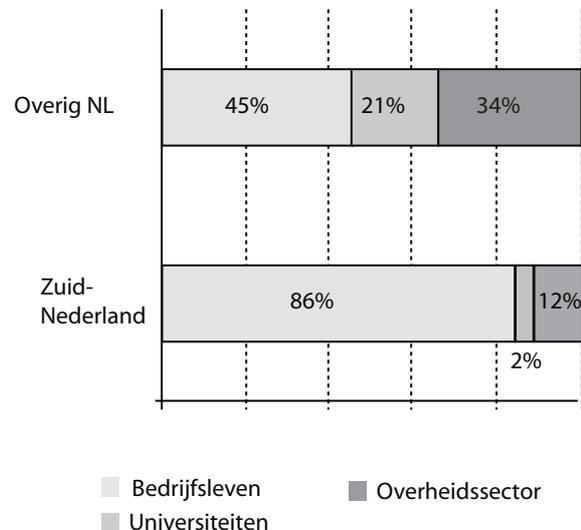
- R&D uitgaven door de onderzoeksinstituten in de overheidssector. Onderzoeksinstituten hebben een sterke focus op toegepast onderzoek. Dit soort onderzoek is belangrijk voor het bedrijfsleven voor het oplossen van technische problemen op korte termijn;

intérieur brut aux investissements dans la recherche et le développement (research and development), dont les deux tiers proviennent du secteur privé. En outre, les autorités néerlandaises visent la position de tête en Europe pour 2010.

Ce succès dépendra dans une large mesure du sud des Pays-Bas (Nord du Brabant, Limbourg et Zélande). Cette région compte en effet près de la moitié des efforts privés en R & D.

La figure ci-dessous présente la situation actuelle en matière d'investissements R & D par rapport à la norme de Barcelone. Cette figure montre, d'une part, l'existence d'un fossé entre les investissements publics et privés en R & D, d'autre part, une disparité géographique entre les investissements publics dans le sud des Pays-Bas par rapport au reste du pays et les investissements privés.

Verdeling R&D uitgaven



Les quatre indicateurs pour lesquels le sud des Pays-Bas accuse un sérieux retard par rapport à l'Europe sont:

- les dépenses R & D des instituts de recherche dans le secteur public. Les instituts de recherche se concentrent surtout sur la recherche appliquée. Ce type de recherche est important pour l'économie afin de résoudre les problèmes techniques à court terme;

– studenten die een hogere opleiding volgen. Dit geeft een indruk van de toekomstige beschikbaarheid van hoog opgeleide medewerkers;

– R&D uitgaven door universiteiten. Universiteiten hebben een sterke focus op fundamenteel onderzoek. Dit soort onderzoek is belangrijk voor het vergroten van het kennispotentieel op de langere termijn;

– het aantal kenniswerkers. Kenniswerkers zijn gedefinieerd als degenen met én een universitair diploma én werkzaam in de wetenschap & technologie beroepen. Deze groep mensen is het nauwst betrokken bij het uitvoeren van nieuw onderzoek en de diffusie en implementatie van bestaande kennis en/of technologieën.

Op basis van indicatoren werden vier LWV projecten uitgewerkt:

- **Een betere spreiding van MBO (middelbaar beroepsonderwijs) opleidingen-aanbod** in relatie tot ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Er zijn vier regionale opleidingscentra in Limburg die moeten komen tot een strategische afstemming van hun gezamenlijke opleidingsaanbod in Limburg in relatie tot de veranderingen in de arbeidsmarkt.

- **Jong Ondernemen.** Dit speelt ook in Europees verband een rol en werd vroeger mini-ondernemen genoemd. De stichting Mini-ondernemingen Nederland werd in 1990 opgericht met als doelstelling om MBO- en HBO-leerlingen kennis, ervaring en vaardigheden te laten opdoen met het ondernemerschap. In 2004 werd de stichting omgedoopt tot de stichting «Jong Ondernemen». Een minionderneming wordt opgericht en gerund door ca. 10 leerlingen voor de duur van één schooljaar. Een minionderneming is een echte onderneming. Er zijn aandeelhouders, producten of diensten worden daadwerkelijk geproduceerd en verkocht. Elke mini wordt begeleid door een docent, een accountant en een mentor uit het bedrijfsleven. Tijdens het schooljaar 2004-2005 zijn er in Limburg 50 studentbedrijven met meer dan 500 studenten (waaronder veel Duitse leerlingen), zoals bijvoorbeeld in Venlo.

– les étudiants qui suivent une formation supérieure. Cela donne une idée de la disponibilité future des collaborateurs hautement qualifiés ;

– les dépenses R & D par les universités, qui se concentrent principalement sur la recherche fondamentale. Ce type de recherche est important pour étendre le potentiel des connaissances à long terme;

– le nombre de collaborateurs actifs dans le domaine de la connaissance. Ils se définissent comme étant ceux qui ont un diplôme universitaire et qui sont actifs dans les professions scientifiques et technologiques. Ce groupe de personnes est étroitement lié à la réalisation de nouvelles recherches et à la diffusion et la mise en œuvre des connaissances et/ou des technologies existantes.

Quatre projets LWV ont été élaborés sur la base d'indicateurs:

- **Une meilleure répartition des formations – de l'offre en MBO (enseignement professionnel secondaire)** en rapport avec le développement sur le marché du travail. On dénombre quatre centres régionaux de formation au Limbourg qui doivent tendre vers une harmonisation stratégique de leurs formations communes par rapport aux changements sur le marché du travail.

- **Jeunes Entreprises.** Appelées précédemment les mini-entreprises, elles remplissent aussi un rôle en Europe. La fondation Miniondernemingen Nederland a été créée en 1990 dans le but de permettre aux élèves du MBO et du HBO d'acquérir des connaissances, de l'expérience et des aptitudes en relation avec le secteur de l'entreprise. En 2004, la fondation a été rebaptisée «Jong Ondernemen». Une mini-entreprise est créée et gérée par une dizaine d'élèves pour la durée d'une année scolaire. Une mini-entreprise est une véritable entreprise. Elle a des actionnaires, des produits ou des services sont produits et vendus chaque jour. Chaque mini est encadrée par un enseignant, un expert comptable et un mentor du secteur économique. Au cours de l'année scolaire 2004-2005, on dénombre au Limbourg 50 entreprises d'étudiants comptant plus de 500 étudiants (parmi lesquels de nombreux élèves allemands), comme à Venlo.

• **Bureau Werk en Stage.** De Stichting Werk & Stage werd opgericht met als doel de versnippering tegen te gaan, wat noodzakelijk is voor het afstemmen van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Eén loket voor stageplekken werd opgericht in 2004 in Noord- en Midden Limburg. Zo wordt gestart met het verminderen van de versnippering. De samenwerking tussen het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) en het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO) enerzijds en het bedrijfsleven anderzijds is hier zeer belangrijk. Volgend schooljaar zullen 3 500 leerlingen in dit systeem kunnen beginnen. Een probleem blijft echter de aansprakelijkheid van de werkgevers.

• **Participatiebanen en opleiding.** Mensen met een bijstandsuitkering gaan werken voor hun uitkering in additionele banen in het bedrijfsleven en bij de overheid, en krijgen scholing waar mogelijk. Zo vergroot de kans op reguliere arbeid en is er tevens een kostenvermindering voor de gemeenten. Werk dat nu blijft liggen kan dan wel worden uitgevoerd. In de achterban van LWV gaat het over meer dan 3 000 banen.

Gedachtewisseling

De heer Frans de Nerée stelt vast dat de overheid weinig investeert in Zuid-Limburg. Hoe komt dat?

Mevrouw Saskia van der Laak antwoordt dat er diverse oorzaken zijn. In Zuid-Limburg is er voornamelijk industrie. Een van de factoren is dat Limburg moeite heeft met het bepalen van zijn standpunten. Men moet goede projecten hebben alvorens ze kunnen worden gefinancierd.

De heer Frans de Nerée vraagt of er in de grensstreken wordt samengewerkt met andere landen.

Mevrouw Saskia van der Laak antwoordt bevestigend. Er zijn diverse samenwerkingsprojecten (bijvoorbeeld tussen de universiteiten van Maastricht en Luik). Dit betekent echter niet dat projecten vanuit het buitenland worden gefinancierd.

Mevrouw Ine Aasted merkt op dat het aanbod van de scholen en de vraag vanuit het bedrijfsleven niet voldoende op elkaar blijken afgestemd.

• **Bureau Travail et Stage.** La Fondation Travail & Stage a été créée dans le but de combattre le cloisonnement, nécessaire pour harmoniser l'enseignement avec le marché du travail. Un guichet unique pour les endroits de stage a été créé en 2004 dans le Limbourg septentrional et central. Ce qui a permis de réduire le cloisonnement. La coopération entre l'enseignement professionnel secondaire (MBO) et l'enseignement professionnel secondaire préparatoire (VMBO), d'une part, et le secteur économique, d'autre part, est fort importante. A la prochaine année scolaire, 3.500 élèves entreront dans ce système. Mais la responsabilité des employeurs pose encore problème.

• **Emplois de participation et formation.** Les personnes qui ont une allocation de soutien gagnent leur allocation dans des emplois additionnels dans les entreprises et les pouvoirs publics et ils suivent une formation, dans la mesure du possible. Ce qui augmente les chances de trouver un emploi régulier et de réduire les frais pour les communes. Le travail qui reste pourra être effectué. Cela concerne plus de 3.000 emplois pour la base de la LWW.

Echange de vues

Monsieur Frans de Nerée constate que les pouvoirs publics investissent peu dans le sud du Limbourg. A quoi cela est-il dû ?

Madame Saskia van der Laak répond qu'il y a différentes causes. Le sud du Limbourg se caractérise principalement par une activité industrielle. Un des éléments fait que le Limbourg a du mal à fixer ses objectifs. Il faut avoir de bons projets avant de pouvoir les financer.

Monsieur Frans de Nerée demande si les régions frontalières coopèrent avec d'autres pays.

Madame Saskia van der Laak répond par l'affirmative. Il existe différents projets de coopération (par exemple, entre les universités de Maastricht et de Liège). Toutefois, cela ne signifie pas que les projets soient financés de l'étranger.

Madame Ine Aasted fait observer que l'offre dans les écoles et la demande dans les entreprises ne sont pas suffisamment harmonisées.

Wat de additionele banen betreft oppert spreekster dat de subsidies niet steeds correct worden aangewend. Men stelt de personen voor één jaar tewerk en dan komen ze niet meer aan de bak. Misbruik lijkt een risico.

Mevrouw Saskia van der Laak weet dat dit risico bestaat. Men moet echter iets aanvangen met de grote groep laaggeschoolde werklozen. Men werkt niet enkel voor het geld.

De heer Leopolds Ozolins vraagt hoe lobbying van de Zuid-Limburgse regio concreet gebeurt. Spreker vraagt naar een voorbeeld.

Mevrouw Saskia van der Laak antwoordt dat in eerste instantie voor thema's wordt gekozen waar men zelf een directe invloed kan op hebben.

De spreekster haalt het voorbeeld aan van de participatiebanen.

In Limburg is er een vertrouwenspact werkgelegenheid, waarin alle organisaties zetelen die een impact hebben op het vlak van arbeidsmarkt en onderwijs, zoals provincies, gemeenten, scholen, uitkeringsinstellingen, werkloosheid, enz. Men gebruikt bestaande overlegstructuren om de handen in elkaar te slaan en eventueel geld te krijgen. Men zoekt partners voor een bepaald project en probeert een gesprek aan te gaan. Door goede relaties en goede ideeën komt men zelf een heel eind.

Alle lobbying gebeurt in gezamenlijk front. Voor de aanleg van nieuwe bedrijventerreinen contacteert men de provincies en overhandigt LWV hun de cijfers met betrekking tot de ruimte die de achterban nodig heeft om economisch te groeien.

Mevrouw Pierrette Cahay verwijst naar de CEFA-projecten in de Franse gemeenschap (Centres de formation en alternance). Hierbij gaat men twee dagen per week naar school en werkt men drie dagen per week in het bedrijf. Het probleem is dat dit nogal duur uitvalt voor de instellingen die hieraan willen meewerken. Zo moet de gemeente 600, EUR loon per maand uitkeren voor de drie dagen werk per week.

De spreekster vraagt zich af of de bedrijven bereid zijn deze kosten te dragen.

En matière d'emplois additionnels, l'orateur souligne que les subsides ne sont pas utilisés de manière correcte. Les personnes sont engagées pour un an et ensuite, elles sont écartées. Les abus semblent constituer un risque.

Madame Saskia van der Laak est consciente de ce risque. Il faut cependant entreprendre des actions avec le groupe de chômeurs peu qualifiés. On ne travaille pas uniquement pour des raisons d'argent.

Monsieur Leopolds Ozolins demande comment le lobby s'organise concrètement dans la région du sud du Limbourg. L'orateur demande un exemple.

Madame Saskia van der Laak répond que l'on commence par choisir des thèmes sur lesquels on peut exercer une influence directe.

L'oratrice cite l'exemple des emplois de participation.

Il existe au Limbourg un pacte de confiance sur l'emploi, où siègent toutes les organisations qui ont un impact sur le marché du travail et l'enseignement, comme les provinces, les communes, les écoles, les établissements de paiement, le chômage, etc. On se sert des structures de concertation existantes pour concentrer ses efforts et obtenir éventuellement des moyens financiers. On cherche des partenaires pour un projet déterminé et l'on tente de négocier. De bonnes relations et de bonnes idées permettent d'aboutir à un résultat.

Tout le travail de lobby se fait en front commun. Pour aménager de nouveaux terrains industriels, on contacte les provinces et le LWV leur procure les chiffres relatifs à l'espace nécessaire à la base pour développer sa croissance économique.

Madame Pierrette Cahay cite les projets CEFA dans la Communauté française (Centres de formation en alternance). Ils prévoient deux jours de cours à l'école et trois jours de travail par semaine dans une entreprise. Le problème est que ces projets sont assez coûteux pour les établissements qui veulent y participer. La commune doit verser 600,- EUR de salaire par mois pour les trois jours de travail par semaine.

L'oratrice se demande si les entreprises sont disposées à supporter ces coûts.

Mevrouw Saskia van der Laak antwoordt dat deze situatie zeer herkenbaar is. In economisch moeilijke tijden gaan de leerlingen eerder naar voltijdse opleidingen, omdat ze moeilijk een werkplek kunnen krijgen. Het is bijna onmogelijk deze situatie te veranderen; men kan de werkgevers niet verplichten leerlingen aan te nemen.

Mevrouw Ine Aasted heeft de indruk dat de leerlingen in Nederland niet zo veel kosten aan de werkgever. Een leerling die vier dagen werkt en één dag opleiding volgt verdient het minimum jeugdloon.

De heer Luc Willems noteert dat in Nederland voor R&D, het bedrijfsleven het gros opneemt van de lasten. De overheid zou meer moeten bijsprijgen.

De spreker merkt tevens op dat het bedrijfsleven zelf initiatieven neemt in verband met de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. De scholen lijken heilige huisjes te zijn, waar men niet al te veel durft aan te tornen.

De spreker feliciteert de LWV met haar projecten; zo zijn de participatiebanen zeer belangrijk.

Wederwoord van mevrouw Inara Ostrovskā, vertegenwoordiger van Letland voor de Baltische Raad

De hervorming van de beroepsopleiding in Litouwen tussen 2002 en 2004

Juridisch kader

In 12 jaar onafhankelijkheid heeft Litouwen genoeg het wettelijk kader afgerond waarbinnen het onderwijsstelsel is opgezet en strategische documenten uitgewerkt die noodzakelijk zijn voor de ontwikkeling van het onderwijsstelsel. Deze documenten zijn in overeenstemming met de bepalingen vervat in de Besluiten van Lissabon van de Europese Raad, in het Memorandum over het levenslang leren en in de Strategie voor de werkgelegenheid. Litouwen heeft een goede basis om een modern onderwijsstelsel en een partnerschapssysteem te ontwikkelen. Tussen 2002 en 2004 heeft Litouwen een reeks fundamentele documenten aangenomen, zoals:

Madame Saskia van der Laak répond que cette situation se reconnaît très facilement. Dans les périodes économiques difficiles, les élèves suivront plutôt des formations temps plein, parce qu'ils ont du mal à trouver un emploi. Il est pratiquement impossible de changer cette situation; on ne peut pas obliger les employeurs à accepter des élèves.

Madame Ine Aasted a l'impression que les élèves aux Pays-Bas ne coûtent pas autant à l'employeur. Un élève qui travaille quatre jours et suit un jour de formation touche le salaire jeunes minimum.

Monsieur Luc Willems observe qu'aux Pays-Bas, le secteur économique supporte l'essentiel des charges en matière de R&D. Les pouvoirs publics devraient augmenter leur intervention.

L'orateur fait aussi observer que les entreprises prennent elles-mêmes des initiatives pour assurer la liaison entre l'enseignement et le marché du travail. Les écoles semblent être des lieux sacrés, auxquels on n'ose pas trop toucher.

L'orateur félicite la LWV pour ses projets; il souligne l'importance des emplois de participation.

Réplique de madame Inara Ostrovskā, représentante de la Lettonie pour le Conseil balte

La réforme de la formation professionnelle en Lituanie entre 2002 et 2004

Le cadre juridique

En 12 années d'indépendance, la Lituanie a pratiquement terminé la mise au point d'un cadre législatif qui régit le système de l'enseignement et elle a élaboré des documents stratégiques nécessaires pour le développement du système de l'enseignement. Ces documents sont conformes aux dispositions énoncées dans les Conclusions de Lisbonne du Conseil de l'Europe, dans le Memorandum sur la formation tout au long de la vie et dans la Stratégie de l'emploi. La Lituanie possède une bonne base pour développer un système d'enseignement moderne et un système de partenariat. Entre 2002 et 2004, la Lituanie a adopté une série de documents fondamentaux, tels que:

1. de wet van de Republiek Litouwen over het onderwijs (nieuwe versie)

2. de strategische bepalingen inzake de ontwikkeling van het onderwijs voor de periode 2003-2012 en het plan voor de tenuitvoerlegging ervan;

3. de strategie voor het levenslang leren en het plan voor de tenuitvoerlegging ervan;

4. de strategie voor de beroepsoriëntatie en het plan voor de tenuitvoerlegging ervan;

5. het concept van de nieuwe versie van de wet op de beroepsopleiding;

6. het concept van de opleiding van leerkrachten voor de richting beroepsonderwijs;

7. de standaarden voor het beroep van leerkracht voor het beroepsonderwijs;

8. de strategie van de invoering van de informatie- en communicatietechnologieën in het onderwijs in Litouwen;

9. de strategie voor het onderricht van vreemde talen.

Momenteel leggen we de laatste hand aan de nieuwe versie van de wet van de Republiek Litouwen over de beroepsopleiding.

Financiering van de beroepsopleiding

De meeste financiële middelen van de beroepsscholen zijn afkomstig van de begroting van de Staat (91%). Om de toelagen van de Staat op een meer efficiënte manier te benutten, hebben wij een nieuwe methode voor de financiering van de beroepsscholen «de korf van de scholier» ingevoerd. Hierbij dient te worden aangestipt dat het aandeel van de begroting van Onderwijs dat naar beroepsopleiding gaat, steeds kleiner wordt (zie tabel 1). Volgens de gegevens van 1996-1998, neemt Litouwen in de lijst van de kandidaatlanden en de nieuwe lidstaten van de Europese Unie, wat de financiering van de beroepsopleiding betreft, de laatste plaats in.

1. la loi de la République de Lituanie sur l'enseignement (nouvelle mouture);

2. les dispositions stratégiques concernant le développement de l'enseignement pour la période de 2003-2012 et le plan de leur mise en œuvre;

3. la stratégie de la formation tout au long de la vie et le plan de sa mise en œuvre;

4. la stratégie de l'orientation professionnelle et le plan de sa mise en œuvre;

5. le concept de la nouvelle mouture de la Loi sur la formation professionnelle;

6. le concept de la formation des enseignants de la filière professionnelle;

7. les standards pour la profession d'enseignant de la formation professionnelle;

8. la stratégie de l'introduction des technologies d'information et de communication dans le système d'enseignement en Lituanie;

9. la stratégie de l'enseignement des langues étrangères.

Actuellement, nous sommes en train de mettre au point la nouvelle mouture de la Loi de la République de Lituanie sur la formation professionnelle.

Le financement de la formation professionnelle

La plus grande partie des moyens financiers des écoles professionnelles proviennent du budget de l'Etat (91%). Afin d'utiliser les subsides de l'Etat de manière plus efficace, nous avons introduit une nouvelle méthode de financement des écoles professionnelles appelée «le panier de l'écolier». Notons que la part du budget de l'Education nationale qui est affectée à la formation professionnelle se réduit de plus en plus (voir tableau 1). Selon les données de 1996-1998, la Lituanie se classe la dernière parmi les pays candidats à l'adhésion et les nouveaux membres de l'Union européenne d'après le financement de la formation professionnelle.

Année	Budget de l'Education nationale, millions de lites	Budget des écoles professionnelles	
		Millions de lites	La part dans le budget de l'Education nationale (%)
1995	1.350,4	99,0	7,3
1996	1.712,9	124,6	7,3
1997	1.206,1	163,0	7,4
1998	2.749,9	175,8	6,4
1999	2.787,6	177,7	6,4
2000	2.704,1	174,2	6,4
2001	2.949,3	172,9	5,9
2002	3.169,1	177,5	5,6
2003	3266,2	172,2	5,3

Het leeuwendeel van de begroting van de beroepsscholen gaat naar wedden en belastingen. De aankoop van boeken en andere publicaties, de mobiliteit van de leerkrachten en de aankoop van ander schoolmateriaal vormen het kleinste aandeel van de begroting. De scholen hebben nagenoeg geen middelen om hun infrastructuur te ontwikkelen. Om dat probleem op te lossen hebben wij sinds 2004 het nieuw project «De optimale ontwikkeling van de infrastructuur voor de richting beroepsopleiding» gelanceerd dat er in de eerste plaats toe strekt het verschil tussen de gewesten inzake de toegang tot het beroepsonderwijs te verkleinen en het aanbod van het onderwijs dicht bij de behoeften van de nationale economie te brengen. Het project voorziet in een studie van de investeringsmogelijkheden om tot voorstellen te komen inzake de investeringen die een meer efficiënte en meer coherente ontwikkeling van de infrastructuur van het beroepsonderwijs mogelijk maken.

La plus grande partie du budget des écoles professionnelles est affectée aux salaires et aux impôts. L'achat de livres et autres publications, la mobilité des enseignants et l'acquisition d'autre matériel scolaire représente la part la plus faible du budget. Les écoles n'ont pratiquement pas de moyens pour développer leur infrastructure. Pour trouver une solution à ce problème, nous avons lancé, depuis 2004, un nouveau projet intitulé «Le développement optimal de l'infrastructure de la filière professionnelle». Son objectif principal est de réduire l'écart entre les régions quant à l'accès à l'enseignement professionnel et de rapprocher l'offre de l'enseignement des besoins de l'économie nationale. Le projet prévoit de réaliser une étude des possibilités d'investissement dans le but de formuler des propositions concernant les investissements qui permettront d'assurer un développement plus efficace et plus cohérent de l'infrastructure de l'enseignement professionnel.

Het beroepsonderwijs en de behoeften van de economie op elkaar afstemmen

Sociaal partnerschap

Het beoordelen van de vereiste kwalificaties is een belangrijke factor die borg staat voor de kwaliteit en de vergelijkbaarheid van de beroepsopleiding. Om de bekwaamheden van de leerlingen op een meer efficiënte manier te kunnen beoordelen, werd de uiteindelijke beoordeling van de beroepskwalificatie volledig toevertrouwd aan de sociale partners (Kamer van nijverheid, handel en ambachten, Landbouwkamer). Deze beoordeling die losstaat van het onderwijs, schept gunstige voorwaarden om de buitenschoolse verworvenheden van de studenten te valoriseren.

Op 16 januari 2003 hebben 19 Litouwse verenigingen die de werknemers, de werkgevers en de opleiders vertegenwoordigen, een samenwerkingsakkoord gesloten. Het programma van de gezamenlijke activiteiten voorziet in het voorstellen en het realiseren van internationale studies die betrekking hebben op het inwinnen van informatie, de systematisering, de analyse en de verspreiding ervan, alsook op andere activiteiten die een verbetering van de beroepsopleiding en het gebruik van menselijke middelen beogen. Het programma berust op de beslissingen inzake de ontwikkeling van kennis en op de algemene strategische doelstellingen van de Europese Unie. Het is een belangrijke maatregel die ertoe strekt de banden tussen de wereld van het onderwijs en die van het werk te versterken.

Om de samenwerking tussen de beroepsscholen en de bedrijven te verbeteren, hebben wij in 2003 bovendien een experiment opgestart met de bedoeling enkele beroepsscholen van de Staat die werden uitgekozen om te vormen tot «openbare» (vrije) scholen. Deze verandering van juridische status maakt het mogelijk het aantal en de diversiteit van de leden in de beheersorganen van de instellingen voor beroepsonderwijs, te verhogen. Dankzij deze maatregel hebben de werkgevers de mogelijkheid op een meer rechtstreekse manier mee te werken aan het beheer van de school en op de inhoud van de opleiding, enz. invloed uit te oefenen.

Adéquation entre l'enseignement professionnel et les besoins de l'économie

Partenariat social

L'évaluation de la qualification acquise est un facteur important qui garantit la qualité et la comparabilité de la formation professionnelle. C'est pourquoi, pour évaluer les compétences des élèves de manière plus efficace, l'évaluation finale des qualifications professionnelles est entièrement confiée à nos partenaires sociaux (la Chambre de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, la Chambre agricole). Cette évaluation dissociée de l'enseignement crée des conditions favorables pour valoriser les acquis extra-scolaires des étudiants.

Le 16 décembre 2003, 19 associations lituaniennes, qui représentent les salariés, les employeurs et les formateurs, ont signé un accord de coopération. Le programme des activités communes prévoit de proposer et de mener à bien des études internationales qui portent sur la collecte d'informations, la systématisation de celles-ci, leur analyse et leur diffusion, ainsi que d'autres activités visant à améliorer la formation professionnelle et l'utilisation des ressources humaines. Le programme s'appuie sur les décisions relatives au développement des connaissances et sur les objectifs stratégiques généraux de l'Union européenne. C'est une mesure importante qui vise à renforcer les liens entre le monde de l'enseignement et celui du travail.

En outre, afin d'améliorer la coopération entre les écoles professionnelles et les entreprises, nous avons lancé en 2003 une expérience qui vise à transformer quelques écoles professionnelles de l'Etat sélectionnées en écoles «publiques» (libres). Ce changement de statut juridique permet d'augmenter le nombre et la diversité de membres dans les organes de gestion des établissements de formation professionnelle. Grâce à cette mesure, les employeurs ont la possibilité de participer de manière plus directe à la gestion de l'école, d'influencer le contenu des formations, etc.

De eerste resultaten van dit experiment zijn positief. Deze maatregel heeft de beheersorganen versoepeld, heeft het voor een groter aantal scholen mogelijk gemaakt aan internationale projecten mee te werken, heeft de banden tussen de scholen en de werkgevers versterkt, heeft een positieve invloed gehad op de houding van de studenten ten aanzien van de school als opvoedend milieu, heeft bijgedragen tot een verbetering van het imago van de beroepsschool en tot de erkenning ervan op regionaal niveau. Indien dit experiment met eenzelfde succes wordt voortgezet, zullen alle instellingen voor beroepsonderwijs tot «openbare» (vrije) scholen worden omgevormd.

Doorzichtigheid en verenigbaarheid van de kwalificaties

Uit een analyse van de peilingen, van de gegevens afkomstig van de Dienst voor Arbeidsbemiddeling van Litouwen en ook van andere bronnen, blijkt dat de beroepsopleiding niet volledig beantwoordt aan de behoeften van de economie. Als oorzaken worden aangehaald het tekort aan prognoses, een ontoereikend kwalificatiestelsel, enz.

Om de toestand te verbeteren en zich voor te bereiden op het gebruik van de structuurfondsen van de Europese Unie, heeft het ministerie van Onderwijs en Wetenschap van de Republiek bijgevolg het project «Stelsel van kwalificatiestandaarden»¹ gelanceerd. Dit project dat in 2003 werd gelanceerd (programma Phare van 2001) beoogt een verbetering van de transparantie van de kwalificaties en van hun verenigbaarheid om aldus bij te dragen tot een evenwicht tussen het aanbod van opleidingen en de arbeidsmarkt, tussen de vraag naar en het aanbod van diverse specialisaties.

In het kader van dit project werden 50 standaarden voor beroepsopleiding² uitgewerkt en er wer-

Les premiers résultats de cette expérience se sont avérés positifs. Cette mesure a donné plus de souplesse aux organes de gestion; elle a permis à un nombre plus important d'écoles de participer à des projets internationaux, a renforcé les liens entre les écoles et les employeurs, a eu une influence positive sur l'attitude des étudiants à l'égard de l'école en tant que milieu éducatif, a contribué à l'amélioration de l'image de l'école professionnelle et à sa reconnaissance au niveau régional. Si cette expérience se poursuit avec le même succès, tous les établissements de formation professionnelle seront transformés en écoles «publiques» (libres).

La transparence et la comparabilité des qualifications

L'analyse des sondages, des données provenant de l'Office de l'emploi de la Lituanie et d'autres sources montre que la formation professionnelle ne satisfait pas entièrement les besoins de l'économie. Parmi les causes, on cite le manque d'études prévisionnelles, un système de qualifications insuffisant, etc.

C'est pourquoi, pour améliorer la situation et pour se préparer à l'utilisation des fonds structurels de l'Union européenne, le ministère de l'Education nationale et de la Science de la République de Lituanie a lancé un projet intitulé «Système des standards de qualifications».¹ Ce projet, qui a été lancé en 2003 (programme Phare de 2001), vise à améliorer la transparence des qualifications et leur comparabilité afin de contribuer à l'équilibre entre l'offre des formations et le marché du travail, l'offre et la demande en différentes spécialisations.

Dans le cadre du projet, on a mis au point 50 standards de la formation professionnelle² et on a

¹ Het Centrum voor methodologie van de beroepsopleiding is de auteur van het project.

² De standaarden stroken met de Structuur van de standaarden voor beroepsopleiding aangenomen bij besluit van 30 mei 2003, Nr. ISAK-771/A1-91, van de ministers van Onderwijs en Wetenschap en van Sociale Zekerheid en van Werk van de Republiek Litouwen. Het document telt 9 afdelingen: algemene kenmerken van het beroep, doelstelling van het beroep, de activiteitsgebieden, de competenties, de grenzen van de competenties, de doelstellingen van de opleiding (lessen), de belangrijkste knowhow, de eindbeoordeling van de kwalificatie.

¹ L'auteur du projet est le Centre de méthodologie de la formation professionnelle.

² Les standards sont conformes à la Structure des standards de la formation professionnelle adopté par l'arrêté du 30 mai 2003, N°ISAK-771/A1-91, des ministres de l'Education nationale et de la Science et de la Sécurité sociale et de l'Emploi de la République de Lituanie. Le document comprend 9 sections: caractéristiques générales de la profession, l'objectif de la profession, les domaines d'activité, les compétences, les limites des compétences, les objectifs de la formation (des cours), les savoir-faire généraux les plus importants, l'évaluation finale de la qualification.

den prognoses gemaakt van de ontwikkeling en van de behoeften met betrekking tot de diverse opleidingen in de sectoren mechanica en elektronica, informatie- en communicatietechnologieën, hotel en restaurant. Wij nemen ons voor deze activiteiten, dankzij de fondsen van de Europese Unie, voort te zetten. Met dat doel hebben wij het project «Ontwikkeling van het nationaal stelsel van standaarden voor de beroepsopleiding» opgezet. In 2005-2007 zullen wij, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werk, een project tot stand brengen dat ertoe strekt, aan de hand van de aanbevelingen van de Europese Unie, een nationaal stelsel van standaarden voor de diverse kwalificaties, te realiseren.

In 2003 hebben onze deskundigen een testversie van het informaticastelsel «Open stelsel voor informatie, raadpleging en oriëntatie» (AIKOS in het Litouws) uitgewerkt. Dit stelsel wordt aangeboden via de webstek van het ministerie van Onderwijs en van Wetenschap van de Republiek Litouwen: het is zeer volledig, het wordt dagelijks bijgewerkt, en het is beschikbaar in het Engels en het Litouws (www.mokykla.smm.lt).

Op de site staan officiële inlichtingen afkomstig van de registers van diverse opvoedingsstelsels met betrekking tot de universiteiten, de middenschoolen en de beroepsschoolen, hun programma's, de diploma's die zij uitreiken alsook andere inlichtingen bestemd voor studenten, leerkrachten, werkgevers en informatiedeskundigen. Op de in opbouw zijnde site AIKOS staan inlichtingen over het opvoedingsstelsel, de arbeidsmarkt, statistieken over het aantal inschrijvingen in de hogeschoolen en de beroepsschoolen voor het lopende jaar, het aantal werklozen en het aantal vacante betrekkingen per beroep en per regio.

Het is de eerste poging in Litouwen en in Europa om, in eenzelfde database, het aantal eerstejaarsstudenten en de behoeften aan specifieke opleidingen van de arbeidsmarkt, op te nemen. AIKOS zou vervolgens in het Europees informaticasysteem PLOTEUS moeten worden geïntegreerd. Onze deskundigen zetten dat werk momenteel voort om de prestaties van het stelsel te verbeteren, de toegang voor de gebruikers te vergemakkelijken, een En-

réalisé des études prévisionnelles du développement et des besoins en différentes formations dans les secteurs mécanique et électronique, technologies d'information et de communication, hôtels et restaurants. Nous planifions de poursuivre ce type d'activités grâce aux fonds de l'Union européenne. Dans ce but, nous avons mis au point le projet «Développement du système national des standards de la formation professionnelle». En outre, nous prévoyons de réaliser en 2005-2007, en coopération avec le ministère de la Sécurité sociale et de l'Emploi, un projet qui vise à créer, sur base des recommandations de l'Union européenne, un système national des standards pour différentes qualifications.

En 2003, nos spécialistes ont créé une version d'essai du système informatique «Système ouvert d'information, de consultations et d'orientation» (AIKOS en lituanien). Ce système est créé sur la base du site web, très complet et mis à jour quotidiennement, disponible en lituanien et en anglais, du ministère de l'Éducation nationale et de la Science de la République de Lituanie (www.mokykla.smm.lt).

Le site affiche des informations officielles provenant des registres de différents systèmes d'éducation sur les universités, les collèges et les écoles professionnelles, leurs programmes, les diplômes qu'ils délivrent, ainsi que d'autres informations destinées aux étudiants, enseignants, employeurs et spécialistes de l'information. Le site en construction AIKOS affiche des informations sur le système de l'éducation, le marché du travail, les statistiques sur le nombre d'inscriptions dans les écoles supérieures et professionnelles pour l'année en cours, le nombre de chômeurs et le nombre de postes vacants selon les professions et selon les régions.

C'est la première tentative en Lituanie et en Europe de présenter, dans une même base de données, le nombre d'étudiants inscrits en première année et les besoins en différentes formations du marché du travail. Par la suite, AIKOS devrait être intégré au système informatique européen PLOTEUS. Actuellement, nos spécialistes poursuivent ce travail afin d'améliorer les performances du système, à faciliter l'accès des utilisateurs, à créer

gelse versie op de site aan te bieden. De activiteiten in het kader van AIKOS en de maatregelen genomen in het kader van het Plan ter uitvoering van de Strategie inzake beroepsoriëntatie (zie afdeling 2) maken bepaalde beroepen, meer bepaald dat van ingenieur, aantrekkelijker voor de studenten.

De kwaliteit van de beroepsopleiding

Litouwen werkt momenteel een systeem uit dat het mogelijk moet maken de kwaliteit van de beroepsopleiding te controleren aan de hand van een zelfanalyse en een externe beoordeling. De grootste vooruitgang werd geboekt op het niveau van de middensholen waar het werk, dat in 1997 werd aangevat, tot een degelijk stelsel voor kwaliteitscontrole heeft geleid. De methodes voor het beoordelen van de middensholen die tot stand kwamen naar aanleiding van de reorganisatie van de niet-universitaire hogescholen, werden in 2003-2004 uitgewerkt. De wet op het hoger onderwijs van de Republiek Litouwen voorziet in een beoordeling vier jaar na de oprichting van de middensholen. Aangezien ze in 2000 werden opgericht, hebben ze de verslagen van hun zelfanalyse voorgesteld. De eerste beoordeling, van de middenschool van Alitus, werd uitgevoerd op 6-8 december 2004. De kwaliteitscontrole zal 4 jaar worden voortgezet tot alle in 2000-2003 opgerichte middensholen zijn geëvalueerd.

Wat de beroepsopleiding betreft, staat het stelsel van de kwaliteitscontrole nog in zijn kinderschoenen. Er zijn slechts enkele geïsoleerde experimenten die als een test zijn bedoeld. Het stelsel van de kwaliteitscontrole zal ontwikkeld worden, dankzij de fondsen van de Europese Unie, in het kader van het nationaal project «De oprichting en de toepassing van één enkel stelsel voor de controle van de kwaliteit van de beroepsopleiding». Het project voorziet in de oprichting van één enkel stelsel voor de controle van de beroepsopleiding, zowel voor de basisopleiding als voor de voortgezette opleidingen.

une version en anglais du site. Les activités dans le cadre d'AIKOS et les mesures prises dans le cadre du Plan de la mise en application de la Stratégie de l'orientation professionnelle (voir section 2) contribueront à attirer les étudiants vers certaines professions, notamment, vers celle d'ingénieur.

La qualité de la formation professionnelle

La Lituanie est en train de mettre au point un système de contrôle de qualité de la formation professionnelle basé sur l'auto-analyse et l'évaluation externe. Les progrès les plus notables ont été enregistrés au niveau des collèges, où le travail, qui a démarré en 1997, a permis de créer un système de contrôle de qualité performant. Les méthodes d'évaluation des collèges, qui ont été créés suite à la réorganisation des écoles supérieures de type non-universitaire, ont été élaborées en 2003-2004. La Loi sur l'enseignement supérieur de la République de Lituanie prévoit d'effectuer une évaluation quatre ans après la création des collèges. Créés en 2000, les collèges ont présenté les rapports de leur auto-analyse. La première évaluation, celle du collège d'Alitus, a été effectuée les 6-8 décembre 2004. Le processus de contrôle de qualité se poursuivra pendant 4 ans, jusqu'à ce que tous les collèges créés en 2000-2003 ne soient évalués.

Dans le domaine de la formation professionnelle, le système de contrôle de qualité ne fait que ses premiers pas. Il n'existe que quelques expériences isolées effectuées en guise de tests. Le système de contrôle de qualité sera développé, grâce aux fonds de l'Union européenne, dans le cadre du projet national «La création et l'application d'un système unique de contrôle de qualité de la formation professionnelle». Le projet prévoit la création d'un système de contrôle unique pour la formation professionnelle de base et la formation professionnelle à des niveaux plus avancés.

De leerkrachten van de richting beroepsonderwijs

Sinds 2002 staat de Universiteit Vitautas De Grote in voor de vorming van de leerkrachten in het beroepsonderwijs.

De snelle veranderingen in onze maatschappij en in de wereld van de arbeid nopen tot even snelle veranderingen in het stelsel van de beroepsopleiding. De bekwaamheid van de leerkracht in het beroepsonderwijs is een noodzakelijke voorwaarde om terzake vooruitgang te kunnen boeken. Dat is de reden waarom de leerkrachten voorgezet onderwijs moeten volgen zodat ze op de hoogte zijn van alle nieuwigheden in de beroepswereld. In het kader van de praktische toepassing van het Concept vorming van leerkrachten in het beroepsonderwijs, werd in 2003-2004 met een proefproject gestart in de bouwsector dat de leerkrachten van diverse beroepen in de bouwsector moet helpen de nodige strategische competentie te verwerven, inzonderheid wat de technologieën betreft. Het project biedt tevens de mogelijkheden om methodes te ontwikkelen voor het bepalen van de strategische competentie en voor het creëren van een model voortgezette vorming naar gelang van de materie (bekomen van de strategische competentie). De resultaten van dit project zullen, dankzij de fondsen van de Europese Unie, in andere sectoren van het bedrijfsleven worden gebruikt.

Debat

De heer Luc Willems merkt op dat de benadering van mevrouw van der Laak voornamelijk plaatsvindt vanuit het bedrijfsleven, terwijl de benadering van de Letse spreekster tijdens het wederwoord voornamelijk vanuit de hoek van het onderwijs kwam.

Er wordt in de Baltische Staten blijkbaar voornamelijk gewerkt om de kwaliteit van het onderwijs op te trekken.

De spreker wijst er op dat de zeer interessante projecten die blijf geven van modernisering. Zo verwijst hij naar de programma's voor gedetineerden en de gedetineerden zonder diploma.

Les enseignants de la filière professionnelle

Depuis 2002, l'Université Vitautas le Grand assure la formation des enseignants de la filière professionnelle.

Les changements rapides intervenus dans notre société et dans le monde du travail imposent des changements tout aussi rapides dans le système de la formation professionnelle. La qualification d'enseignant de la filière professionnelle est une condition nécessaire pour pouvoir avancer dans ce domaine. C'est pourquoi les enseignants doivent suivre des formations continuées pour être au courant de toutes les nouveautés du monde professionnel. Dans le cadre de la mise en pratique du Concept de la formation des enseignants de la filière professionnelle, un projet pilote a été lancé en 2003-2004 dans le domaine du bâtiment. Ce projet vise à aider les enseignants de différents métiers du bâtiment à acquérir des compétences stratégiques, surtout dans le domaine des technologies. Le projet prévoit également de développer des méthodes de définition des compétences stratégiques et de créer un modèle de formations continuées suivant les matières (obtention de compétence stratégique). Les résultats de ce projets seront utilisés, grâce aux fonds de l'Union européenne, dans d'autres domaines de l'économie.

Débat

Monsieur Luc Willems fait observer que l'approche de Madame van der Laak se fonde principalement sur les entreprises, tandis que la représentante de Lettonie a défendu une approche basée essentiellement sur l'enseignement.

Les Etats baltes tentent avant tout d'améliorer la qualité de l'enseignement.

L'orateur souligne les projets fort intéressants qui indiquent une tendance à la modernisation. Il s'en réfère aux programmes pour les détenus et les détenus sans diplôme.

De heer Frans de Nerée stipt de moeilijkheid aan om leerkrachten aan te trekken. Dit probleem bestaat ook in Nederland. De slechte economie draagt er wel toe bij dat er een terugstroming kwam naar het onderwijs.

Mevrouw Inara Ostrovska voegt eraan toe dat Letland begin jaren '90 te kampen had met een zeer hoge werkloosheid. Aldus gingen heel wat ingenieurs vreemde talen onderwijzen in de scholen.

Nu wordt men wel geconfronteerd met een vergrijzing van de bevolking en van de leerkrachten.

Mevrouw Irena Siauliene wenst enkele preciseringen. Hoeveel privé-scholen zijn er in Letland? Zijn deze afhankelijk van het ministerie van Onderwijs?

Mevrouw Inara Ostrovska antwoordt dat er een onderscheid is tussen publieke scholen, gemeentescholen en privé-scholen. De eigenheid bestaat erin dat ze op een verschillende wijze worden gefinancierd.

De privé-scholen krijgen dotaties voor het betalen van de lonen van de leerkrachten, maar de studenten moeten betalen. De beroepsopleidingen worden voornamelijk gegeven door publieke scholen. De privé-scholen zijn voornamelijk werkzaam in de dienstensector.

De heer Freddy Sarens stipt aan dat het onderwijs oorspronkelijk voornamelijk werd gestuurd vanuit de overheid. In Nederland wordt nu een sterk accent gelegd vanuit de bedrijven. In België gebeurt dit slechts zeer sporadisch, de lijn wordt nog steeds uitgezet door de overheid.

Kan men deze tendens in Nederland veralgemenen? Zijn er in de Baltische Staten structuren aanwezig, dus werkgeversorganisaties?

Mevrouw Saskia van der Laak antwoordt dat deze tendens niet te veralgemenen is in Nederland. Er zijn grote verschillen tussen de verschillende regio's en ook in de verschillende sectoren. Voor een aantal branches, bijvoorbeeld schilders, is deze tendens wel te veralgemenen.

Monsieur Frans de Nerée insiste sur la difficulté de trouver des enseignants. Ce problème existe aussi aux Pays-Bas. La mauvaise situation économique a une répercussion sur le secteur de l'enseignement.

Madame Inara Ostrovska précise qu'au début des années '90, la Lettonie a été confrontée à un taux de chômage fort élevé. De nombreux ingénieurs sont allés enseigner les langues étrangères dans les écoles.

A présent, on est confronté au vieillissement de la population et des enseignants.

Madame Irena Siauliene demande quelques précisions. Combien d'écoles privées y a-t-il en Lettonie? Dépendent-elles du ministère de l'Éducation ?

Madame Inara Ostrovska répond qu'il y a une différence entre les écoles publiques, les écoles communales et les écoles privées. Elles se caractérisent par le fait qu'elles sont financées différemment.

Les écoles privées reçoivent des dotations pour payer les salaires des enseignants, mais les étudiants doivent payer. Les formations professionnelles sont données principalement dans les écoles publiques. Les écoles privées sont surtout actives dans le secteur des services.

Monsieur Freddy Sarens souligne qu'initialement l'enseignement était surtout géré par les pouvoirs publics. A présent, les Pays-Bas mettent surtout l'accent sur les entreprises. En Belgique, ce n'est que très sporadique, la politique étant encore toujours fixée par les pouvoirs publics.

Peut-on généraliser cette tendance aux Pays-Bas? Existe-t-il des structures dans les États baltes, des organisations patronales ?

Madame Saskia van der Laak répond qu'il ne faut généraliser cette tendance aux Pays-Bas. Il y a de sérieuses différences selon les régions et aussi selon les secteurs. Toutefois, dans certaines branches, par exemple les peintres, on peut généraliser cette tendance.

De heer Leopolds Ozolins wenst nuances aan te brengen bij het wederwoord. Privé-beroepsscholen bestaan wel degelijk, bijvoorbeeld in de houtsector.

De spreker meent dat deze conferentie meer aandacht zou moeten wijden aan het vermijden van ontgoocheling bij een beroepskeuze. Beroepsoriëntatie is belangrijk, waarbij rekening moet worden gehouden met de persoonlijkheid van eenieder. De talenten en gaven van eenieder moeten van in den beginne goed worden ingeschat.

De heer Theo Kelchtermans meent dat meer begeleiding nodig is bij de beroepskeuze.

De spreker meent dat te weinig aandacht wordt geschonken aan de hogere opleidingen, die arbeids-scheppend zijn.

Men zou flexibeler moeten zijn en meer vraag-gerichte opleidingen moeten organiseren.

Mevrouw Inara Ostrovska stipt aan dat er in de Baltische Staten te veel studenten zijn in de humane wetenschappen. Dit is te wijten aan het feit dat de studenten zelf vakken konden kiezen in het secundair onderwijs. Daarom werd er niet gekozen voor vakken als chemie, fysica, enz. Nu is er gebrek aan ingenieurs en rijst de vraag hoe men deze personen kan aantrekken.

De staat zou in deze sectoren kosteloze studies moeten mogelijk maken.

Mevrouw Véronique Jamouille wijst erop dat de Franse gemeenschap inspanningen levert op het vlak van de opleidingen.

De spreekster maakt de bedenking dat de arbeidsmarkt aan sterke evoluties onderhevig is. In een beroepsloopbaan verandert men gemiddeld 4- à 5-maal van werk. Aldus werd beslist het accent eerder te leggen op de basisvorming, en minder op toegespitste opleidingen.

De spreekster is voorstander van een samenwerking met bedrijven, maar meent dat men geen gevangene mag zijn van de ondernemingen. Men werkt met de bedrijven, niet voor de bedrijven.

Verder meent spreekster dat de wetenschappelijke beroepen moeten worden gevaloriseerd en

Monsieur Leopolds Ozolins souhaite apporter des nuances dans le cadre de la réplique. Les écoles professionnelles privées existent, notamment dans le secteur du bois.

L'orateur estime que cette conférence devrait surtout tenter d'éviter de créer un sentiment de déception dans le choix d'une profession. L'orientation professionnelle est importante, il faut tenir compte de la personnalité de chacun. Les talents et les dons de chaque individu doivent être correctement évalués dès le début.

Monsieur Theo Kelchtermans estime qu'il faudrait prévoir un encadrement plus important dans le choix de la profession.

L'orateur regrette le manque d'attention pour les formations supérieures, créatrices d'emploi.

Il faudrait faire preuve d'une plus grande flexibilité et organiser des formations davantage orientées vers la demande.

Madame Inara Ostrovska souligne le fait que dans les Etats baltes il y a trop d'étudiants en sciences humaines. Cela s'explique par le fait que les étudiants pouvaient choisir eux-mêmes les matières dans l'enseignement secondaire. C'est pourquoi, ils ne choisissaient pas des matières comme la chimie, la physique, etc. Actuellement, il y a trop peu d'ingénieurs et on se demande comment les intéresser.

L'Etat devrait autoriser des études gratuites dans ces secteurs.

Madame Véronique Jamouille fait observer que la Communauté française fait des efforts en matière de formations.

L'oratrice indique que le marché du travail subit d'importantes évolutions. Au cours d'une carrière professionnelle, on change en moyenne 4 à 5 fois de travail. C'est pourquoi, il a été décidé de mettre l'accent sur la formation de base et moins sur les formations spécialisées.

Elle se dit favorable à une coopération avec les entreprises, mais elle estime que l'on ne peut pas être prisonnier des entreprises. On travaille avec les entreprises et non pour les entreprises.

Par ailleurs, l'oratrice estime qu'il faut valoriser et mieux faire connaître les professions scientifiques,

beter zouden moeten worden kenbaar gemaakt, vooral bij lagere klassen en voor meisjes.

Mevrouw Saskia van der Laak wijst erop dat er in Nederland een tekort bestaat aan technisch geschoolde mensen, in alle lagen. Men zou het technisch onderwijs aantrekkelijker moeten maken, door jonge docenten en leuke scholen.

De heer Olav Aarna stipt aan dat de situatie in Estland gelijkaardig is aan die van Letland. In de loop van de laatste vijf jaren werd in Estland de basis gelegd om de kwaliteit van het beroepsonderwijs te beveiligen. Men is hierin geslaagd, dankzij de medewerking van werkgevers.

Een moeilijk aspect blijven de stageplaatsen. Deze praktijk uit het verleden is al te veel in de vergetelheid geraakt.

Mevrouw Irena Siauliene wijst op de noodzaak van samenwerking tussen beroepsopleiding en onderneming. Zo werd in 2003 een experiment gecreëerd waarbij de ondernemingen ook kunnen investeren in scholen (programma's bestellen, enz.). De financieringsbronnen in openbare scholen werden aldus geherstructureerd.

surtout dans les écoles primaires et auprès des filles.

Madame Saskia van der Laak souligne que les Pays-Bas manquent de travailleurs avec une formation technique, à tous les niveaux. Il faudrait rendre l'enseignement technique plus intéressant, grâce à de jeunes enseignants et des écoles agréables.

Monsieur Olav Aarna fait remarquer que la situation en Estonie est comparable à celle de la Lettonie. Au cours des cinq dernières années, l'Estonie a jeté les bases permettant de garantir la qualité de l'enseignement professionnel. On y est parvenu, grâce à la coopération des employeurs.

Les stages restent un aspect difficile. Cette pratique qui date du passé est trop souvent négligée.

Madame Irena Siauliene insiste sur la nécessité de prévoir une coopération entre la formation professionnelle et l'entreprise. En 2003, une expérience a été lancée permettant aux entreprises d'investir dans les écoles (commandes de programmes, etc.). Les sources de financement dans les écoles publiques ont ainsi été restructurées.

3e Inleiding : Arbeidsstromen in Europa: wat doet ze ontstaan en wie houdt ze tegen?

Uiteenzetting door professor dr. Johan Wets, Katholieke Universiteit Leuven (KUL), Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)

1. Wie zijn deze migranten?

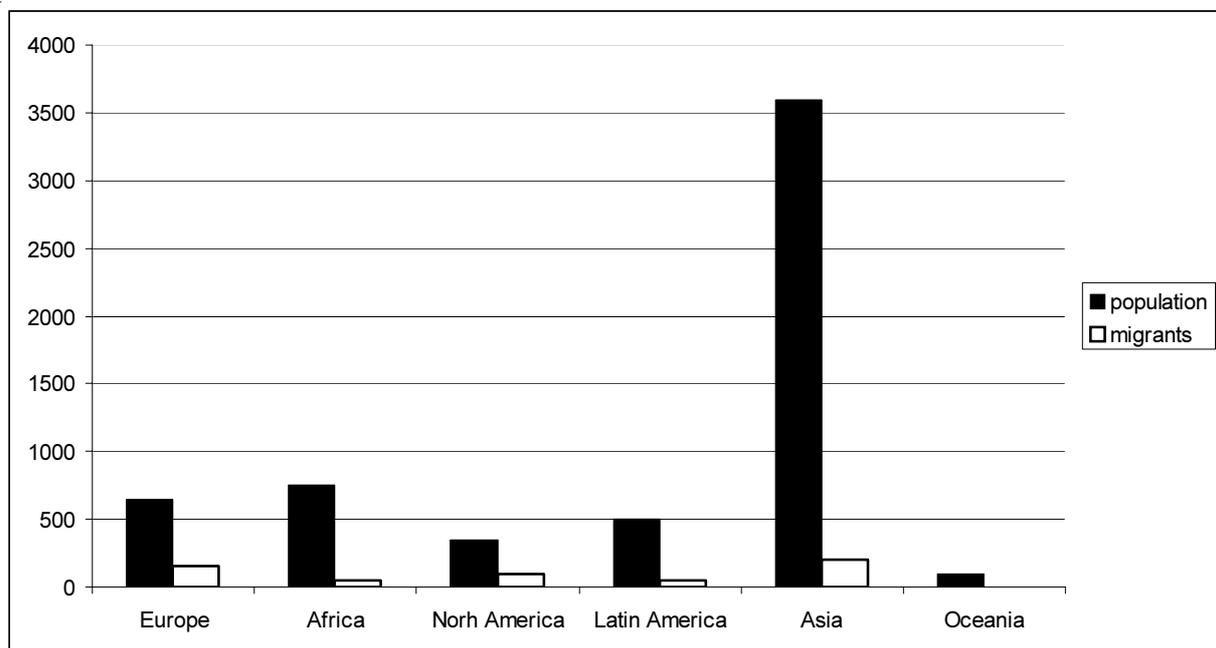
- Wereldbevolking

3^e Introduction : Mouvements du travail en Europe : comment apparaissent-ils et qui les retient?

Exposé du professeur dr. Johan Wets, Katholieke Universiteit Leuven (KUL), Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)(Institut supérieur du Travail)

1. Qui sont ces migrants ?

– Population mondiale



– Verdeling van de migrantenbevolking:

- Wereld: 2,9%
- Europa: 7,7%
- Afrika: 2,1%
- Noord Amerika: 13,0%
- Latijns Amerika: 1,1%
- Azië: 1,4%
- Oceanië: 19,1%

- Arbeidsmigratie

– Répartition dans la population migrante :

- Monde : 2,9 %
- Europe : 7,7 %
- Afrique: 2,1 %
- Amérique du Nord : 13,0 %
- Amarique latine : 1,1 %
- Asie : 1,4 %
- Océanie : 19,1 %

- Migration du travail

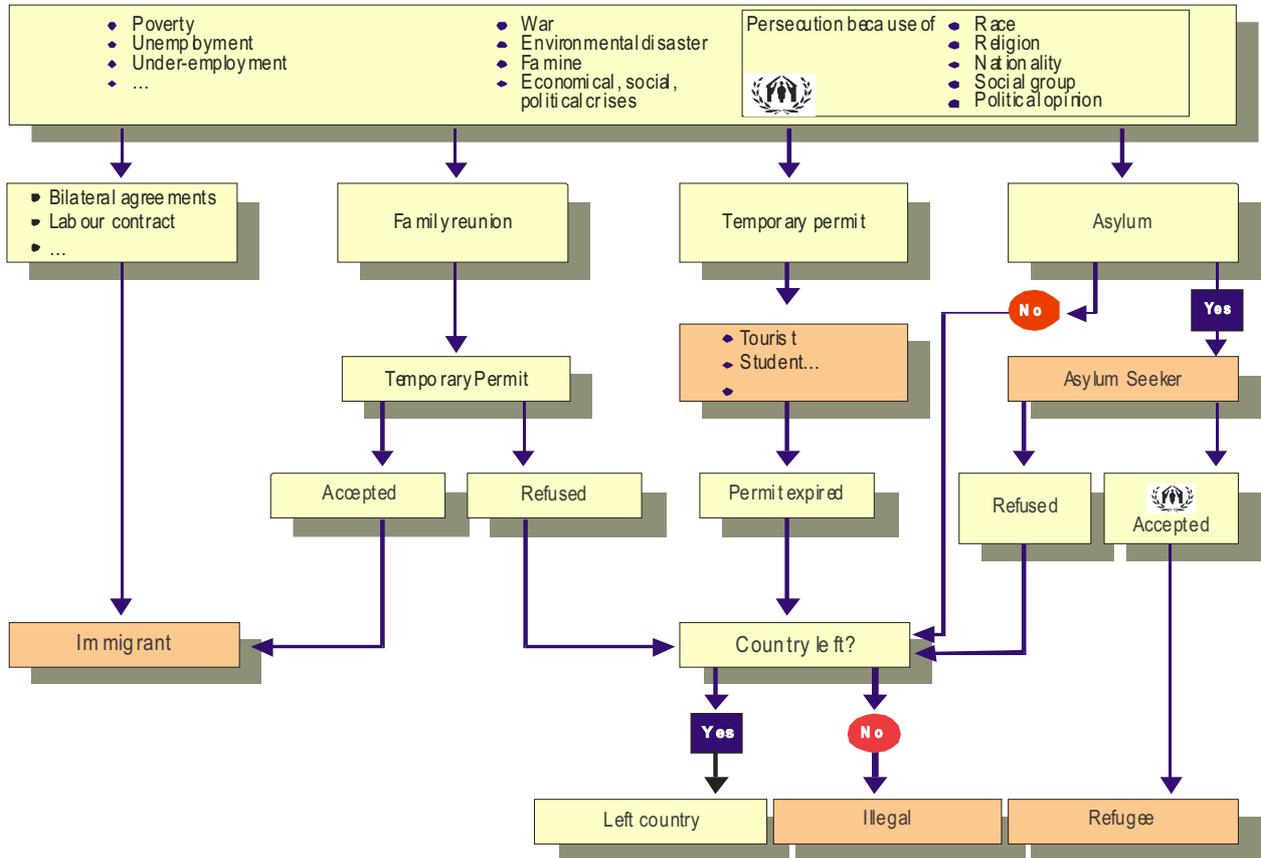


2. Het wettelijke kader

- Migratie typologie (Belgische toestand)

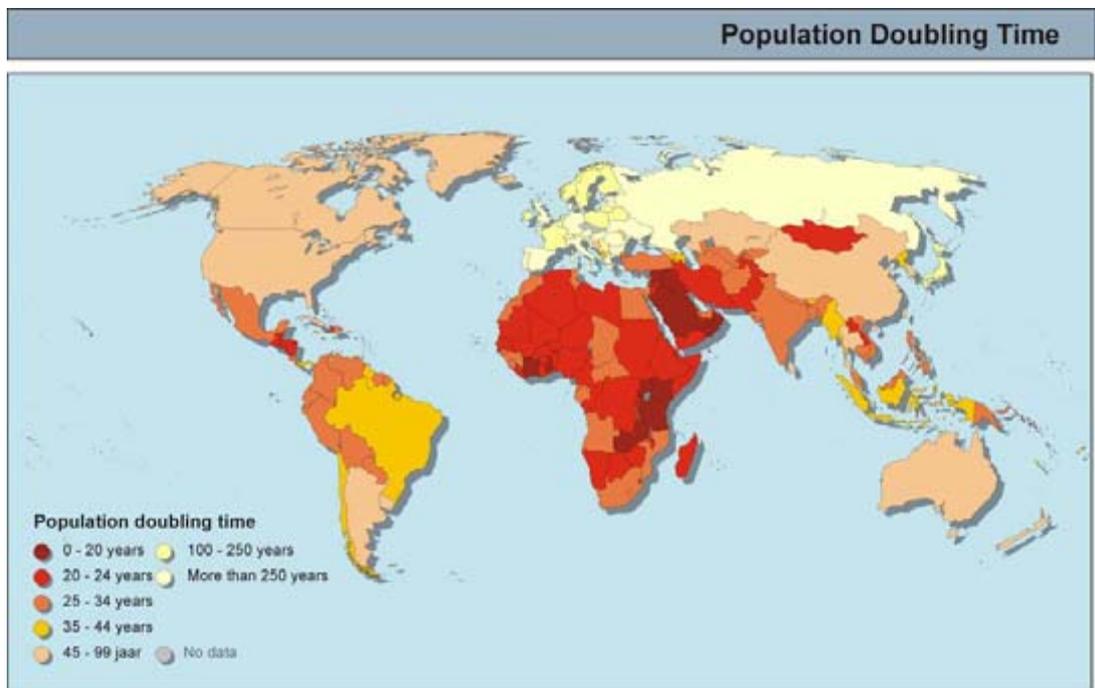
2. Le cadre légal

- Typologie de la migration (situation en Belgique)



- Verdubbeling van de bevolking in de loop der jaren

- Doublement de la population au cours des années



- Europees beleid
 - Amsterdam
 - Tampere
 - Drie richtlijnen:

a) on a Community immigration policy (2000)
 b) on an open method of coordination for the Community immigration policy (2001)
 c) on immigration, integration and employment (2003)

3. Wat is de oorzaak? Waarom zal de migratiedruk niet verminderen?

a) de demografische dimensie

- Aangroei van de bevolking per continent

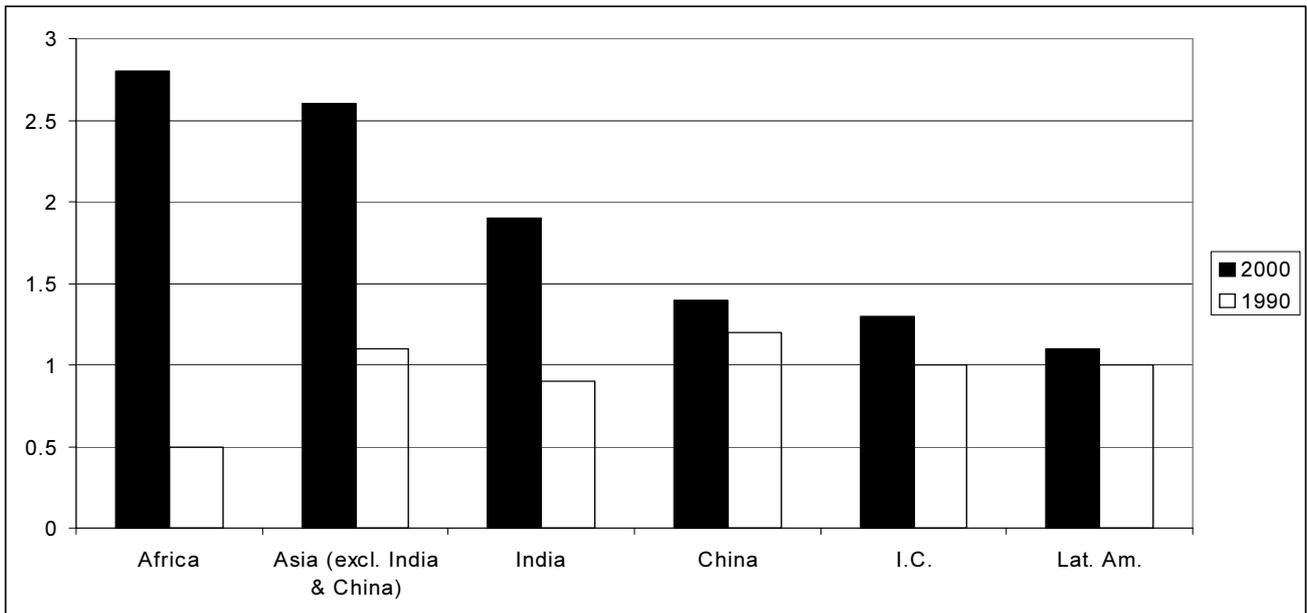
- Amsterdam
- Tampere
- Trois directives :

a) on a Community immigration policy (2000)
 b) on an open method of coordination for the Community immigration policy (2001)
 c) on immigration, integration and employment (2003)

3. Quelle est la cause? Pourquoi la pression migratoire ne diminuera-t-elle pas?

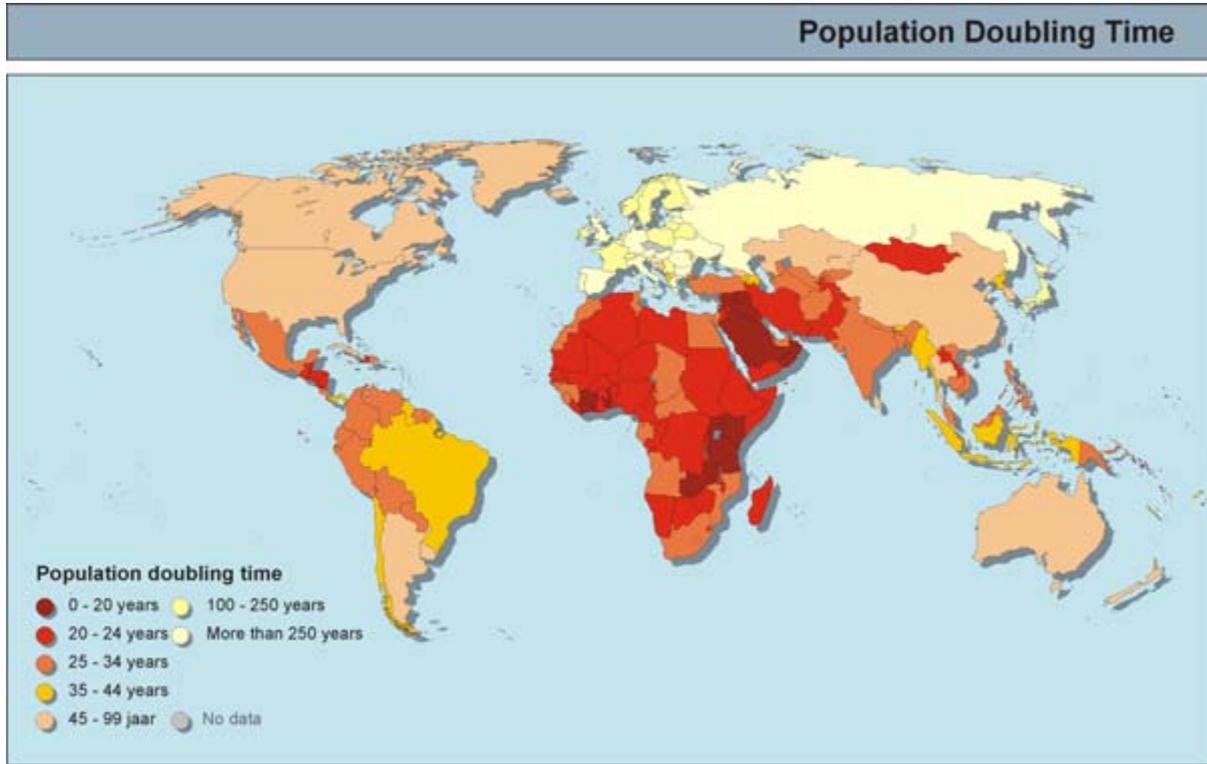
a) la dimension démographique

- Croissance de la population par continent



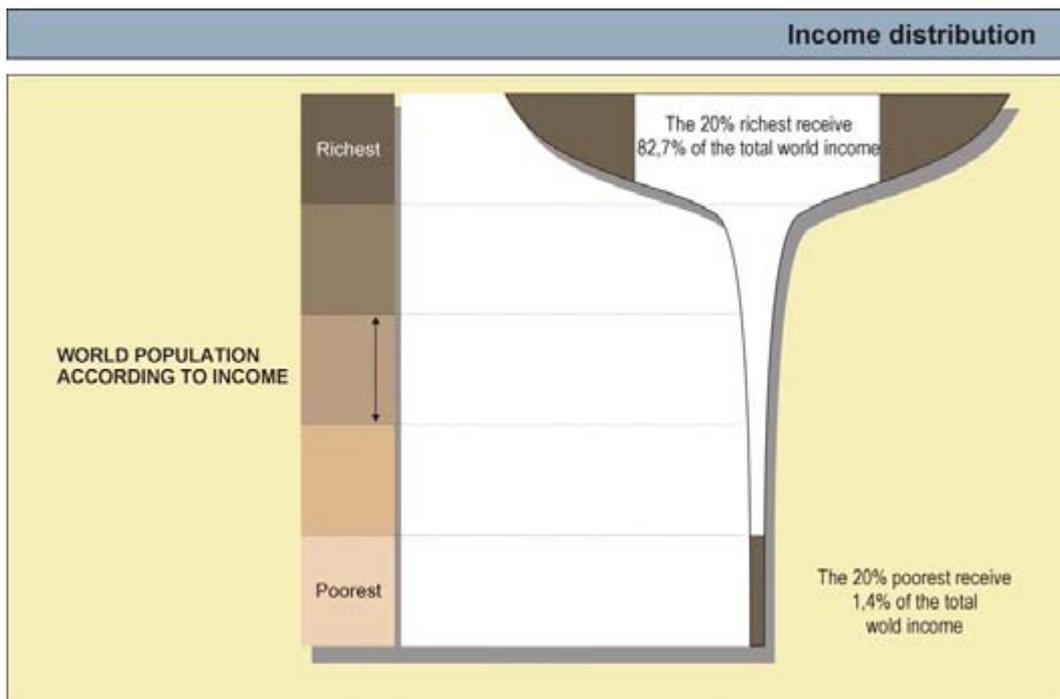
- Verdubbeling van de bevolking in jaren

- Doublement de la population au cours des années



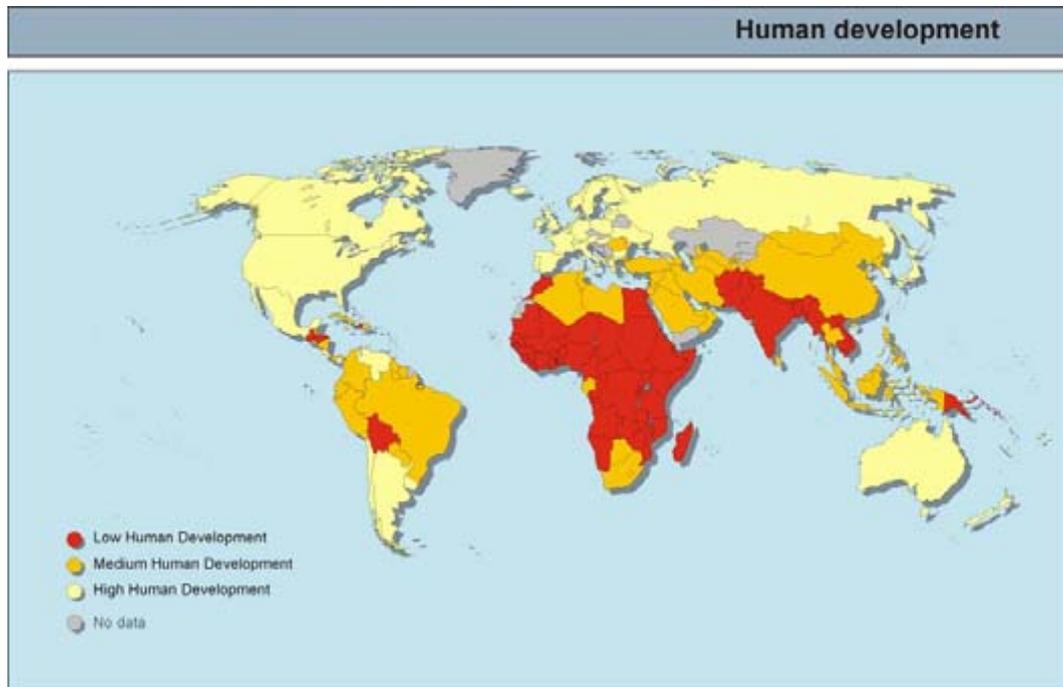
b) de economische dimensie
Inkomensverdeling

b) La dimension économique
Répartition des revenus



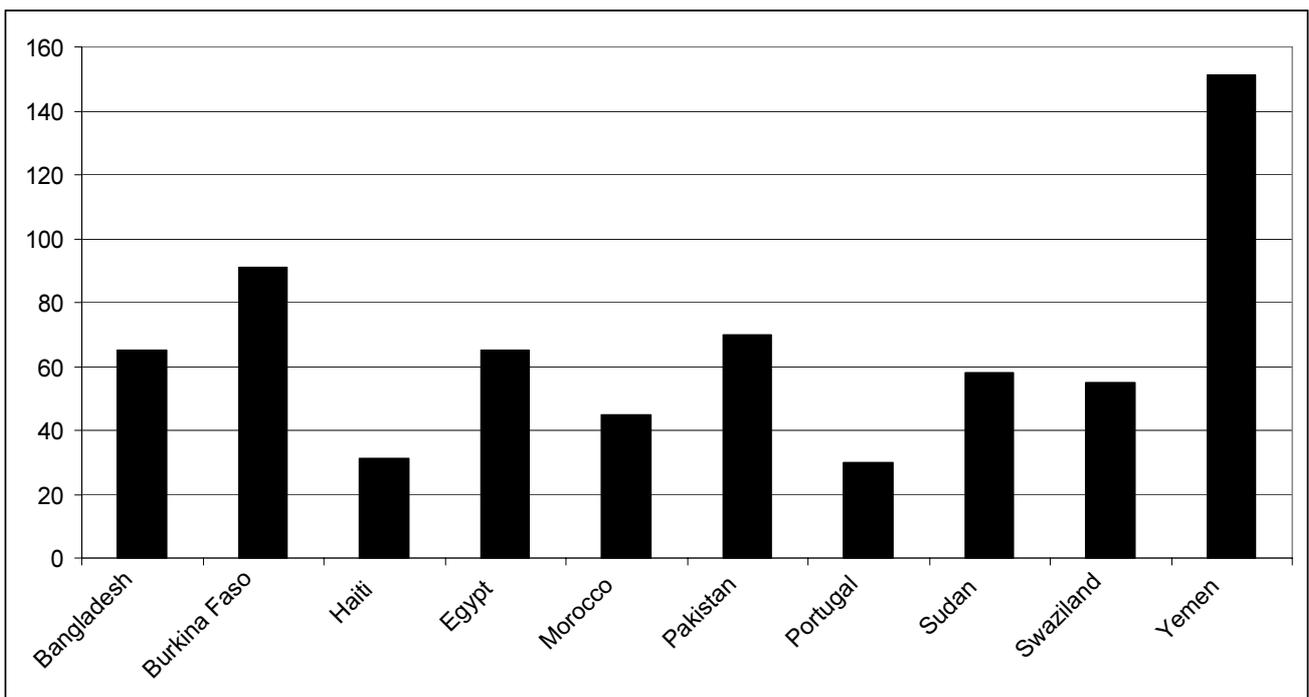
· Human Development Index

· Human Development Index



· Migrant remittances as % of export

· Migrant remittances as % of export

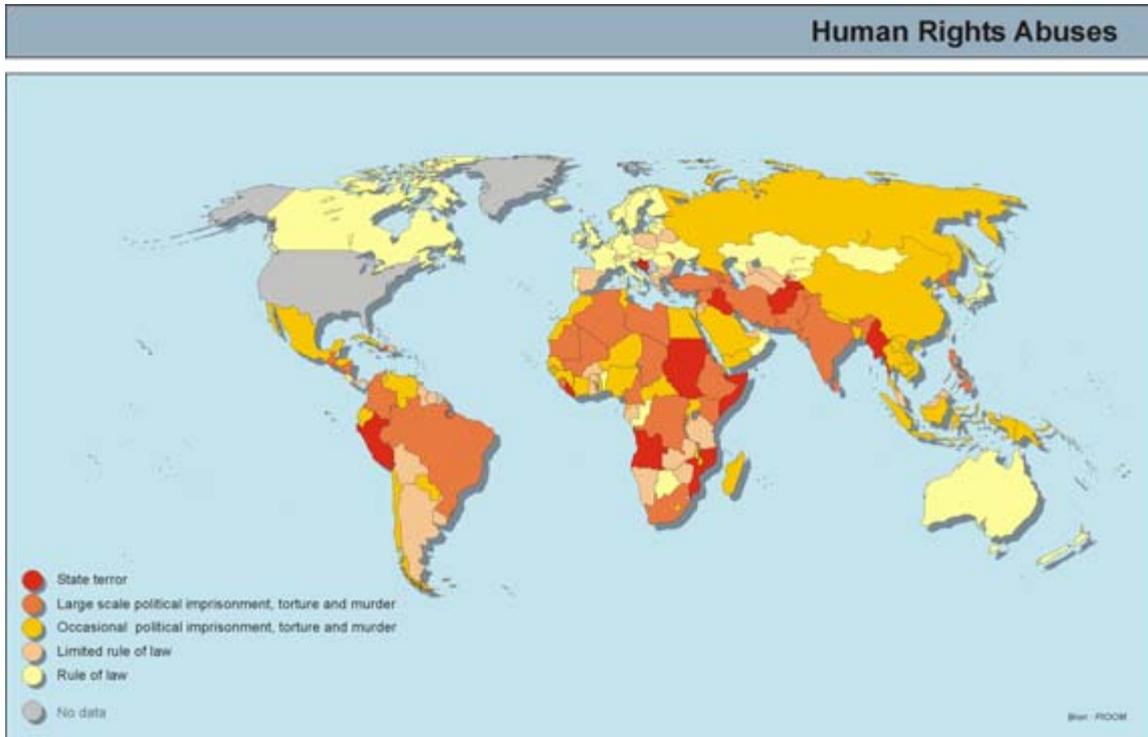


c) de politieke dimensie

- *Misbruik van de mensenrechten*

c) La dimension politique

-



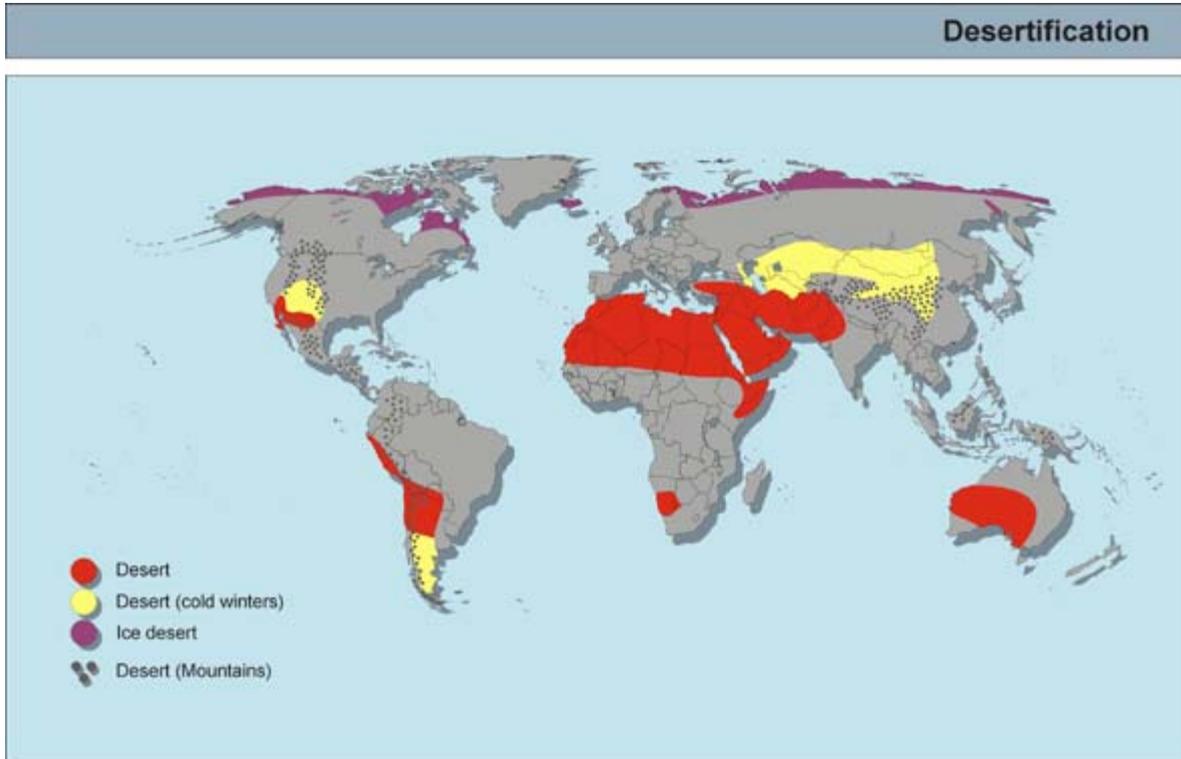
• *Conflicten*

• *Conflits*



d) de ecologische dimensie

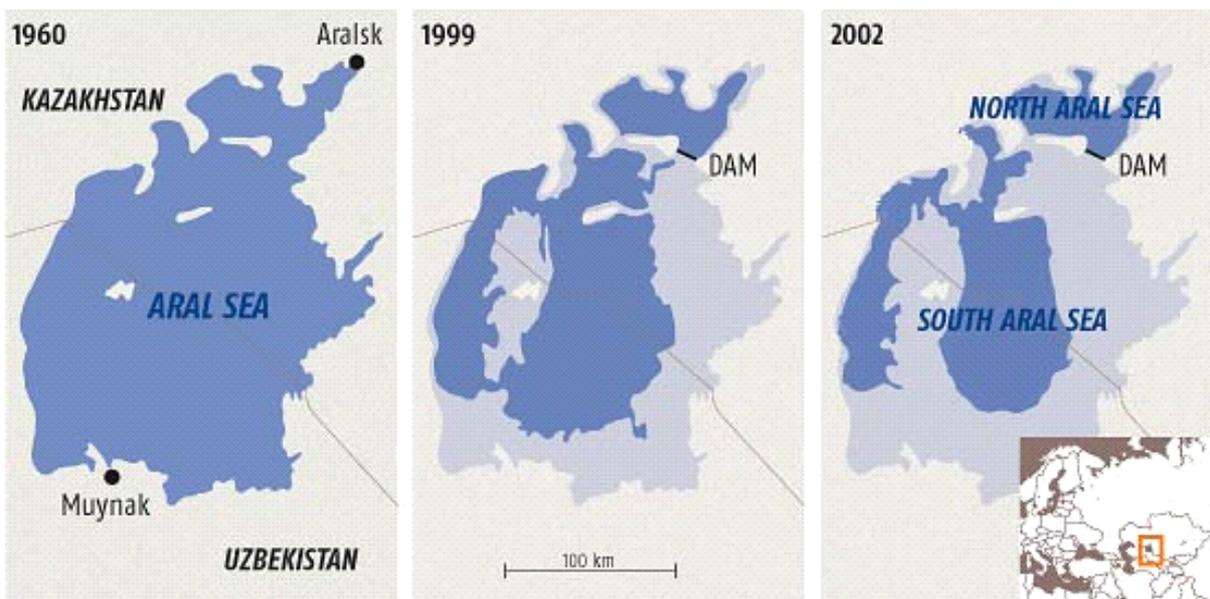
- Woestijnvorming



- Door de mens veroorzaakte rampen :
 - Aralzee

THE SHRINKING SEA

The changed shape of the Aral Sea since 1960



• *Three Gorges Dam project*

Het *Three Forges Dam project* langs de Yangtze rivier in de provincie Hubei in China is de grootste bouwverf ter wereld. Het project heeft meer dan 1,2 miljoen mensen verplaatst en 11 steden vernietigd (in minder dan 6 maanden). Het hierdoor ontstane 400 mijl lange reservoir zal genoeg water inhouden om 84 biljoen kilowatt elektriciteit per uur te genereren

4. *Enkele problemen*

De migratie van hooggeschoolden heeft veel namen, zoals *brain drain*, *brain waste*, *brain gain*, *brain circulation*, *brain transfer*, enz.

• *Three Gorges Dam project*

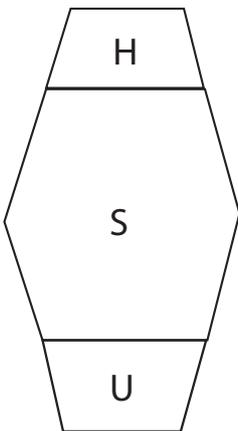
Het *Three Forges Dam project* langs de Yangtze rivier in de provincie Hubei in China is de grootste bouwverf ter wereld. Het project heeft meer dan 1,2 miljoen mensen verplaatst en 11 steden vernietigd (in minder dan 6 maanden). Het hierdoor ontstane 400 mijl lange reservoir zal genoeg water inhouden om 84 biljoen kilowatt elektriciteit per uur te genereren

4. *Quelques problèmes*

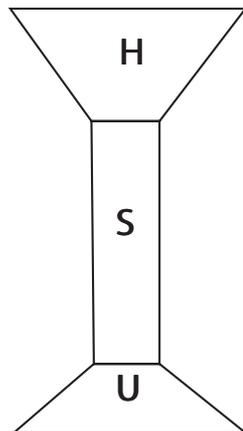
La migration des personnes hautement qualifiées porte différents noms, comme *brain drain*, *brain waste*, *brain gain*, *brain circulation*, *brain transfer*, enz.

Mismatch of the (global) labour market

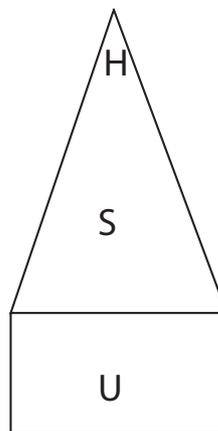
Supply of National Labour



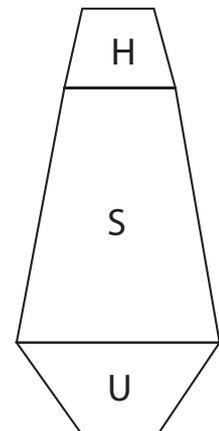
Demand for Migrant Labour



Supply of Sending Countries



Demand in Sending Countries



H Highly qualified

S Skilled

U unskilled

Mismatch of the (global) labour market

Migration of the highly skilled in

- OECD
- *International Mobility of the Highly skilled (2002)*
- *Circulates innovation*
- *Stimulates economy world wide*
- UNDP
- *Human Development Report 2001*
- *Costs developping countries billions*
- *E.g. India*
- *15 to 20,000 \$/year university student*
- *ICT: 100.000/year to the USA*
- *= 2 billion \$ dollar flow /year to the USA*

5. Hoe wordt het gestopt?

J-curve paradox

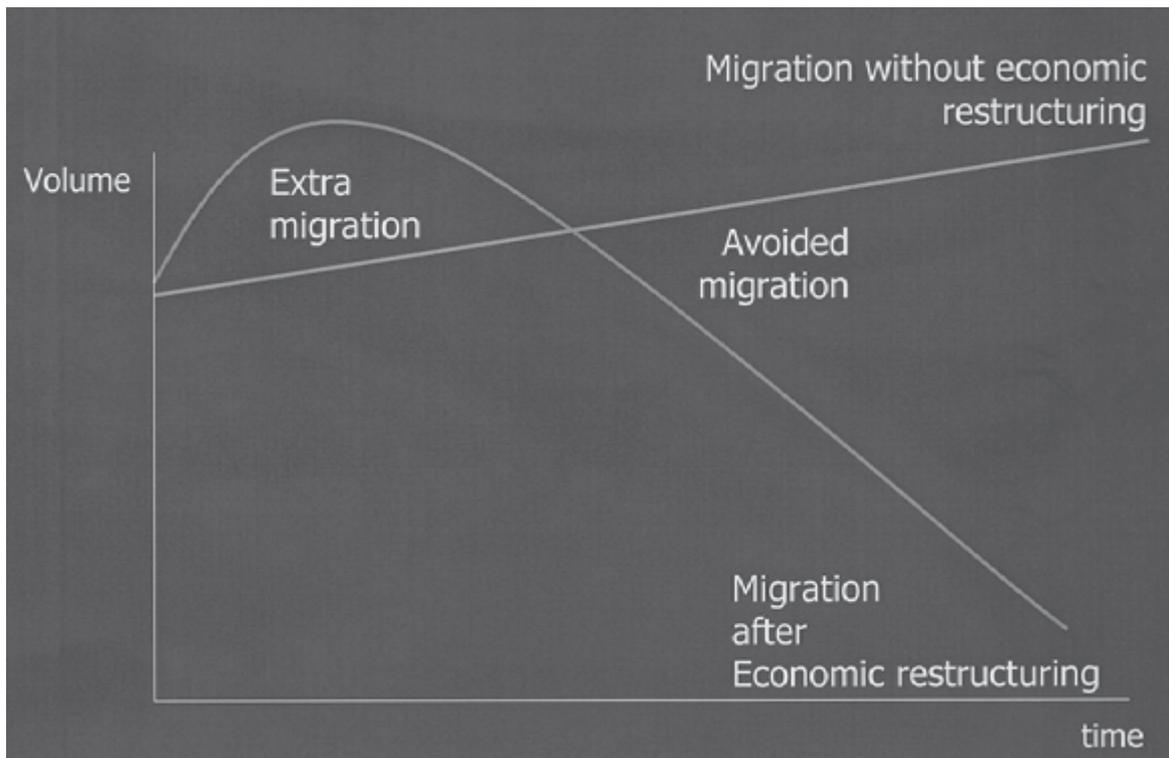
Mismatch of the (global) labour market

Migration of the highly skilled in

- OECD
- *International Mobility of the Highly skilled (2002)*
- *Circulates innovation*
- *Stimulates economy world wide*
- UNDP
- *Human Development Report 2001*
- *Costs developping countries billions*
- *E.g. India*
- *15 to 20,000 \$/year university student*
- *ICT: 100.000/year to the USA*
- *= 2 billion \$ dollar flow /year to the USA*

5. Comment est-elle arrêtée?

Paradoxe de la courbe J



6. Besluit

- Migratie staat hoog op de politieke agenda en dat zal zo blijven.
- Het aantal internationale migranten stijgt gestaag.
- Een nationaal beleid kan de oorzaken van migratie niet aanpakken.
- Migratiebeleid, integratiebeleid, buitenlands beleid, ontwikkelingsbeleid, ... zijn met elkaar verbonden.
- Op beleidsniveau hebben we een verbindingdienst nodig (een minister of staatssecretaris of een interministeriële conferentie) om de beleidsmaatregelen die betrekking hebben op migratie te coördineren.
- Dit geldt ook voor het Europese niveau.

Wederwoord van mevrouw Irena Siauliene, MP, ondervoorzitter van de commissie voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur van de Baltische Raad

Wederwoord van mevrouw Irena Siauliene, MP, ondervoorzitter van de commissie voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur van de Baltische Raad

Welke zijn de werknemersstromen in Litouwen? Verlaten de arbeidskrachten Litouwen? Volgens de officiële statistieken voor 2004, verlieten dagelijks 42 personen Litouwen en kwamen er dagelijks 15 aan. In 2001 ging het respectievelijk om 20 en 13 personen. Volgens voorlopige cijfers is het aantal personen dat Litouwen verliet, gestegen van 11 000 in 2003 tot 15 200 in 2004, wat dus een stijging met 4 200 personen betekent. Het gaat vooral om personen tussen 15 en 19 jaar (de mannen vertegenwoordigen 47% en de vrouwen 53%). De bestemmingen zijn vooral het Verenigd Koninkrijk (3 500), vervolgens de Verenigde Staten (3 000), Duitsland (1 700), Rusland (1 200), Ierland (1 000) en Spanje (700).

Volgens een studie van de Vereniging van financiële analisten van eind 2004, gaat de emigratie van werknemers na 1 mei 2004 door, maar wel op een veel lager peil. Door de emigratie hebben de Litouwse bedrijven gemiddeld 2,1% van hun personeelsbestand verloren. 48 % van de bedrijfsleiders die aan deze studie hebben meegewerkt (dat cijfer loopt op tot 82% in de textielsector) beweren dat een aantal van hun werknemers na 1 mei 2004

6. Conclusion

- La migration occupe une place importante dans l'agenda politique et elle la gardera.
- Le nombre de migrants internationaux augmente de manière constante.
- La politique nationale ne peut pas résoudre les causes de la migration.
- La politique migratoire, la politique d'intégration, la politique étrangère, la politique de développement sont ... liées l'une à l'autre.
- Sur le plan politique, nous avons besoin d'un service de liaison (un ministre ou un secrétaire d'État ou une conférence ministérielle) chargé de coordonner les mesures politiques relatives à la migration.
- Cela s'applique aussi à l'Europe.

Réplique de madame Irena Siauliene, MP, vice-présidente de la commission de l'Enseignement, des Sciences et de la Culture du Conseil balte

Quels sont les flux de travailleurs en Lituanie ? La main-d'œuvre potentielle quitte-t-elle la Lituanie ?

Selon les statistiques officielles pour 2004, 42 personnes quittaient la Lituanie et 15 personnes y arrivaient par jour. En 2001, ce nombre était de 20 et 13 personnes respectivement. Selon les données provisoires, le nombre de personnes qui quittent la Lituanie a augmenté de 11 000 en 2003 à 15 200 en en 2004, soit de 4 200 personnes. La plupart de ceux qui partent (environ 80%) sont des personnes entre 15 et 59 ans (les hommes représentent 47% et les femmes 53%). Les gens partent surtout vers le Royaume-Uni (3 500), ensuite vers les États-Unis (3 000), vers l'Allemagne (1 700), la Russie (1 200), l'Irlande (1 000) et l'Espagne (700).

Selon une étude réalisée par l'Association des analystes financiers à la fin de 2004, l'émigration de travailleurs se poursuit après le 1^{er} mai 2004, mais dans des proportions moins importantes. Suite à l'émigration, les entreprises lituaniennes ont perdu en moyenne 2,1% de leurs effectifs. 48 % des chefs d'entreprises qui ont participé à cette étude (ce chiffre monte à 82% dans le textile) affirment que certains de leurs travailleurs sont partis à

naar het buitenland is vertrokken. 36 % van de bevroegde bedrijven hebben door de emigratie tussen 1 en 5 % van hun personeelsbestand verloren, 9 % van de bedrijven hebben tussen 6 en 10 % verloren, 1 % van de bedrijven tussen 11 en 15 %, en 1 % meer dan 16 % van hun personeelsbestand. Vooral de industrie, die 72% vertegenwoordigt van het totaal aantal bedrijven dat aan de studie heeft deelgenomen, wordt getroffen, 62% van de bedrijfsleiders is van oordeel dat vooral geschoolde werknemers emigreren.

De positieve en negatieve aspecten van het verschijnsel

Men mag niet vergeten dat het vrij verkeer van onderdanen uit de Europese Unie voordelen heeft voor de Litouwse onderdanen wanneer zij naar een ander land van de EU reizen om er te werken of om er hun eigen bedrijf op te richten. Ook de gezinnen, de studenten en de bejaarden hebben baat bij dit vrij verkeer. Deze voordelen zijn:

- het recht vrij de grenzen over te steken;
- het recht zich in een ander land te vestigen;
- het recht op arbeid of om een activiteit uit te oefenen als zelfstandige volgens het diploma of de gevolgde beroepsopleiding;
- het stem- en verkiesbaarheidsrecht voor het Europees Parlement en de plaatselijke organen;
- het recht op sociale waarborgen en bescherming.

Het recht van de EU waarborgt de Europese migranten een sociale bescherming op het hele grondgebied van de EU. De werknemers moeten hun sociale bijdragen, wanneer zij in verscheidene landen werken, niet twee keer of drie keer betalen; tegelijkertijd wordt hun sociale zekerheid gewaarborgd in een van de landen. De uitkeringen waarop een persoon recht heeft in een land zijn gewaarborgd zelfs wanneer de persoon in kwestie zich vestigt in een ander land. Bovendien worden de periodes gedekt door een verzekering en de werk- of verblijfperiodes bij de berekening van de uitkeringen opgeteld. Onder de landen is er een coördinatie inzake de uitkeringen bij ouderdom, ziekte, moederschap, invaliditeit, overlijden, arbeidsongeval, werkloosheid als ook met betrekking tot de kinderbijslag en de ziekteverzekering

l'étranger après le 1^{er} mai 2004. 36% des entreprises interrogées ont perdu, suite à l'émigration, entre 1 et 5 % de leurs effectifs, 9 % des entreprises ont perdu entre 6 et 10%, 1% des entreprises ont perdu entre 11 et 15%, et 1% ont perdu plus de 16% de leurs effectifs. On constate que le nombre le plus important de départs affecte le secteur industriel, qui représente 72% du total des entreprises qui ont participé à l'étude. 62% des chefs d'entreprises interrogés estiment que l'émigration touche surtout les travailleurs qualifiés.

Les aspects positifs et négatifs du phénomène

Il ne faut pas oublier que la libre circulation des ressortissants de l'Union européenne (désormais UE) apporte des avantages aux ressortissants lituaniens lorsqu'ils se rendent dans un autre pays de l'UE pour y travailler ou pour créer leur propre entreprise. C'est également avantageux pour leurs familles, pour les étudiants et les retraités. Ces avantages se présentent comme suit:

- le droit de traverser librement les frontières;
- le droit de s'installer dans un autre pays;
- le droit au travail ou à l'exercice d'une activité en tant qu'indépendant selon le diplôme ou la formation professionnelle reçue;
- le droit de voter et de se porter candidat aux élections au Parlement européen et aux organes locaux;
- le droit à la protection et aux garanties sociales.

Le droit de l'UE garantit aux migrants européens une protection sociale sur tout le territoire de l'UE. Les travailleurs ne doivent pas effectuer des doubles ou des triples versements de cotisations sociales lorsqu'ils travaillent dans plusieurs pays; en même temps, leur sécurité sociale est garantie dans l'un des pays. Les allocations auxquelles une personne a le droit dans un pays sont garanties même lorsque la personne en question s'installe dans un autre pays. En outre, les périodes couvertes par une assurance, les périodes de travail ou de séjour sont additionnées lors du calcul des allocations. Il y a une coordination entre les pays en matière des allocations de vieillesse, de maladie, de maternité, d'invalidité, de décès, d'accident professionnel, de chômage, ainsi qu'en matière des allocations familiales et de l'assurance maladie.

De diploma's en de beroepskwalificaties die in Litouwen werden verworven, zijn erkend in heel de EU zodat onze burgers hun opleiding kunnen voortzetten, maar zich ook in alle legaliteit kunnen vestigen en werken in om het even welk land van de Unie. Dat leidt onder meer tot gunstige voorwaarden voor de voorgezette opleiding. De Litouwse burgers hebben toegang tot de inlichtingen over de werkaanbiedingen op het hele grondgebied van de EU, over de verblijf- en werkvoorwaarden, over de beschikbare opleidingen, de sociale zekerheid, het belastingstelsel.

Het vrij verkeer van werknemers zou een brain drain in de hand kunnen werken. Maar tegelijkertijd biedt het de werknemers echter een kans om in een ander land een job te vinden waardoor de reële lonen stijgen. De toepassing van de wetsoepalingen van de EU zou een stijging kunnen meebrengen van de financiële last van de Kas voor de ziekteverzekering van de Staat die de medische kosten zou moeten terugbetalen van Litouwse onderdanen in de EU-landen en die aldus verplicht zou kunnen worden de geneeskundige verzorging te betalen die in Litouwen wordt verstrekt aan onderdanen van niet-EU-landen die niet door een ziekteverzekering zijn gedekt of die onvermogen zijn.

Volgens de gegevens van een studie besteld door het ministerie van Sociale Zekerheid en Werk van Litouwen, bevinden zich momenteel nagenoeg 200.000 mensen in het buitenland. Zowat 320.000 personen zijn van plan de komende jaren naar het buitenland te vertrekken. De korte verblijven zijn voor het ogenblik het meest in trek: meer dan 50% van degenen die het land hebben verlaten, blijven er gedurende 3,6 tot 12 maand. Dat is de reden waarom een deel van de kandidaat-uitwijkelingen (nagenoeg 160 000 personen) degenen zullen «vervangen» die zich momenteel in het buitenland bevinden. Volgens de studie zijn degenen die daadwerkelijk vertrekken, mensen die steunen op een «sociaal netwerk», die met andere woorden familie in de EU-landen hebben. Voor de overige 160.000 zijn de kansen om te vertrekken kleiner wegens de moeilijkheden bij het zoeken naar een job en het gebrek aan ervaring. Hun vertrek zal bijgevolg worden uitgesteld. Hieruit kan worden afgeleid dat het totaal aantal personen dat het land verlaat, 240.000 per jaar zal bedragen.

Les diplômes et les qualifications professionnelles acquises en Lituanie sont reconnus sur tout le territoire de l'UE, ce qui permet à nos citoyens de poursuivre leur formation, mais aussi de s'installer et de travailler légalement dans n'importe quel pays de l'Union. Cela contribue, entre autres, à créer des conditions favorables à la formation continuée. Les citoyens lituaniens ont accès aux informations sur les offres d'emploi sur tout le territoire de l'UE, sur les conditions de séjour et de travail, sur les formations disponibles, la sécurité sociale, le système fiscal.

La libre circulation des travailleurs pourrait contribuer à la 'fuite des cerveaux'. Mais d'autre part, elle donne aux travailleurs une opportunité réelle de trouver un emploi dans un autre pays, ce qui contribue à la hausse des salaires réels. La mise en pratique des dispositions législatives de l'UE pourrait entraîner comme conséquence un accroissement de la charge financière de la Caisse de l'assurance maladie de l'État, qui devrait rembourser les frais médicaux de ressortissants lituaniens dans les pays de l'UE et qui pourrait aussi se voir obligée à payer les soins médicaux dispensés en Lituanie à des ressortissants d'autres pays de l'UE qui ne sont pas couverts par une assurance maladie ou qui sont insolubles.

Selon les données d'une étude commandée par le ministère de la Sécurité sociale et de l'Emploi de la Lituanie, près de 200 000 personnes se trouvent actuellement à l'étranger. Près de 324 000 personnes ont l'intention de s'y rendre dans les prochaines années. Actuellement, ce sont des séjours de courte durée qui sont les plus fréquents: plus de 50% de nos expatriés restent à l'étranger pendant 3, 6 ou 12 mois. C'est pourquoi une partie des candidats à l'émigration (près de 160 000 personnes) «remplaceront» ceux qui se trouvent à l'étranger actuellement. Selon l'étude, ceux qui partiront effectivement sont des personnes qui s'appuient sur un «réseau social», c'est-à-dire qui ont de la famille dans les pays de l'UE. Pour les autres 160 000, les chances de partir sont plus faibles, suite aux difficultés liées à la recherche d'un emploi et au manque d'expérience. Par conséquent, leur départ effectif sera postposé. Cela permet de supposer que le nombre total de personnes qui quittent le pays s'élèvera à 240 000 par an.

ETAT	PERIODE DE TRANSITION (ANNEES)	SITUATION
Irlande	-	Le marché du travail est ouvert, mais il y a un contrôle stricte.
Royaume-Uni	-	Le marché du travail est ouvert, mais il y a un contrôle stricte. Les ressortissants des nouveaux Etats membres doivent être enregistrés endéant les 30 jours depuis le début de leur activité (dans le but de légalisation et de contrôle); ils doivent fournir une attestation de leur employeur au sujet du versement des charges (pour confirmer la légalité et pour la sécurité sociale) et au sujet de la garantie du salaire minimal.
		En outre, depuis le jour de l'adhésion, aussi bien les travailleurs légaux que les illégaux ont pu bénéficier de la libre circulation des travailleurs, à l'exception des cas d'expulsion de personnes qui constituent une menace à l'ordre public, à la sécurité ou à la santé publique.
Suède	-	Le marché du travail est ouvert, mais il y a un contrôle stricte. Le gouvernement suédois a présenté au Parlement une proposition visant à introduire des restrictions sur l'obtention du permis de travail pour les ressortissants des nouveaux Etats membres, mais cette proposition a été rejetée.
RESTRICTIONS ATTENUÉES		
Danemark	2+	Le Danemark autorise à chercher un emploi aux personnes qui y restent 6 mois maximum. Ceux qui trouvent un employeur, doivent obtenir un permis simplifié s'ils ont un emploi plein temps dans une entreprise enregistrée et si les conditions de leur emploi et de salaire respectent la convention collective.
Italie	2	Il existe des quotas annuels soumis à l'approbation du premier ministre. L'employeur doit obtenir un permis simplifié à l'Office de l'emploi provincial.
Norvège	2	Ce pays fait partie de l'Espace économique européen. Il applique la réglementation de l'EU, mais il n'a pas le droit de vote dans les institutions européennes. La Norvège autorise l'entrée de travailleurs issus de nouveaux pays membres de l'UE, mais elle a introduit des restrictions en réaction à la position des pays voisins qui appuient des restrictions sur la libre circulation des travailleurs issus des futurs membres de l'UE. Les ressortissants de l'UE doivent obtenir un permis simplifié s'ils ont un emploi plein temps conforme à la réglementation sur les conditions de travail et les conditions salariales.
Pays-Bas	2	Les travailleurs issus de nouveaux Etats membres ne sont admis que dans des secteurs où, selon l'avis trimestriel du Centre de l'emploi et des revenus, il y a une pénurie de la main-d'œuvre qui ne peut pas être comblée par le marché du travail des Pays-Bas et des anciens Etats membres. Ce sont des secteurs ouverts tels que la navigation, conducteurs de bus des lignes internationales, professions paramédicales, boucherie. Normalement, la période nécessaire pour obtenir un permis de travail atteint 13 semaines, mais dans les secteurs mentionnés elle se réduit à deux semaines. Il n'y a pas de période d'attente de 5 semaines au cours de laquelle seuls des ressortissants des anciens pays membres peuvent postuler.

PERIODES DE TRANSITION PLUS RESTRICTIVES		
Autriche	2+	Ce pays déclare que les restrictions sur le marché du travail existent et qu'elles resteront en vigueur.
Belgique	2+	La Belgique a introduit des restrictions pour les ressortissants des nouveaux Etats membres.
Grèce	2	La Grèce a annoncé que la décision sur les restrictions est prise.
Islande	2	Ce pays fait partie de l'Espace économique européen. Son marché du travail est très limité. Suite aux décisions des pays voisins et suite au fait qu'un quart de ses travailleurs immigrés proviennent des nouveaux membres de l'UE, l'Islande a introduit des restrictions.
Espagne	2	L'Espagne a introduit des restrictions pour 2 ans parce qu'elle a un taux de chômage élevé, surtout parmi les jeunes. Les ressortissants des nouveaux Etats membres qui se trouvaient déjà sur son territoire sont traités comme les autres travailleurs. Cela ne concerne pas les primo-arrivants.
Liechten-stein	2+	Ce pays limite l'accès des travailleurs issus des nouveaux Etats membres à son marché du travail.
Luxem-bourg	2	Ce pays limite l'accès des travailleurs issus des nouveaux Etats membres à son marché du travail.
Portugal	2	Ce pays limite l'accès des travailleurs issus des nouveaux Etats membres à son marché du travail
France	2+	Ce pays limite l'accès des travailleurs issus des nouveaux Etats membres à son marché du travail pour une période de 2 ans, avec la possibilité de prolonger cette période de 3 années supplémentaires dans des secteurs sensibles.
Finlande	2	Ce pays limite l'accès des travailleurs issus des nouveaux Etats membres à son marché du travail
Allemagne	2+	Ce pays limite l'accès des travailleurs issus des nouveaux Etats membres à son marché du travail et il a l'intention de prolonger ces restrictions au-delà des 2 années suite à la situation difficile sur son marché du travail.

'+' signifie que les restrictions seront appliquées au-delà de la période de 2 ans.

Momenteel verblijft nagenoeg 54% van de Litouwse uitwijkelingen (ongeveer 110.000 personen) in de onderscheiden EU-landen. De komende jaren zal dat cijfer toenemen door een sterkere integratie van Litouwen, enerzijds, en door de uitbreiding van de EU, anderzijds. De aantrekkingskracht van twee andere polen, de Verenigde Staten en Rusland, zal echter tot gevolg hebben dat dit aandeel niet boven de 2/3 zal stijgen.

Vermelden we nog een studie van de Vereniging van financiële analisten van eind 2004 die werd uitgevoerd bij 48 bedrijfsleiders die geen personeelsleden hebben verloren naar aanleiding van vertrekken naar het buitenland en bij 46 waar een deel van het personeelsbestand is verloren gegaan na 1 mei 2004. De gevolgen van die studie zijn:

- in 2/3 van de bedrijven die na 1 mei personeelsleden hebben verloren, zijn de lonen gemiddeld met 3,8% gestegen;
- die loonstijging die na 1 mei 2004 is opgetreden, is mogelijk tijdelijk, aangezien 8 bedrijfsleiders op 10 van plan zijn hun loon- en tewerkstellingsbeleid te herzien;
- in de bedrijven waar een deel van het loon van de bedrijfsleider evolueert volgens de economische prestaties van het bedrijf, is het aantal werknemers dat vertrekt veel kleiner dan in de bedrijven waar de bedrijfsleider een vast loon heeft;
- in de bedrijven waar het personeelsbestand niet is afgenomen, is het aandeel van het loon van het personeel dat verband houdt met de resultaten van het bedrijf groter dan in de bedrijven waar het personeelsbestand wel is afgenomen;
- de kaderleden van de twee soorten bedrijven ontvangen een loon waarvan het veranderlijk gedeelte groter is dan het veranderlijk gedeelte van het loon van de bedrijfsleider;
- de werknemers van de bedrijven die een gedeelte van hun winst op het einde van het jaar aan hun personeel uitdelen verlaten minder vaak hun bedrijf dan de werknemers uit de bedrijven die dat niet doen.

Kortom, men stelt vast dat het vrij verkeer van personen een stijging van de emigratie en een daling van de werkloosheid in Litouwen heeft meegebracht. Volgens de gegevens van het Departement

Actuellement, près de 54% des expatriés lituaniens (environ 110 000 personnes) se trouvent dans différents pays de l'UE. Ce chiffre augmentera dans les prochaines années suite à une intégration plus forte de la Lituanie d'une part, et suite à l'élargissement de l'UE d'autre part. Cependant, suite à la concurrence de deux autres pôles d'attraction, les États-Unis et la Russie, il ne dépassera pas les 2/3.

Il faudrait aussi mentionner une étude de l'Association des analystes financiers effectuée à la fin de 2004. Cette étude a été menée auprès des chefs de 48 entreprises qui n'ont pas subi de pertes d'effectifs suite aux départs à l'étranger et auprès des chefs de 46 entreprises qui ont perdu une partie de leurs salariés après le 1^{er} mai 2004. Les conclusions de cette étude se présentent comme suit:

- dans les 2/3 des entreprises touchées par des pertes de personnel après le 1^{er} mai, les salaires ont augmenté en moyenne de 3,8 %;
- il est possible que cette hausse des salaires intervenue après le 1 mai 2004 soit temporaire, car 8 chefs d'entreprise sur 10 ont l'intention de revoir leur politique des salaires et de l'emploi;
- dans les entreprises où une partie du salaire du chef d'entreprise évolue selon les performances économiques de l'entreprise, le nombre de départs est beaucoup moins élevé que dans les entreprises dont le chef a un salaire fixe;
- dans les entreprises qui n'ont pas subi de pertes d'effectifs, la part des salaires du personnel qui est liée aux résultats de l'entreprise est plus importante que dans les entreprises qui ont subi des pertes de salariés;
- les cadres des entreprises des deux types touchent un salaire dont la part évolutive est plus importante que la part évolutive du salaire du chef d'entreprise;
- les salariés quittent moins souvent les entreprises qui distribuent une partie de leurs bénéfices à la fin de l'année à leur personnel que celles qui ne le font pas.

Pour résumer, on constate que la libre circulation des personnes a entraîné un accroissement de l'émigration et une baisse du chômage en Lituanie. En effet, selon les données du Département des

voor de statistiek, blijft het volume van de werkgelegenheid in Litouwen stabiel terwijl de werkloosheid teruggelopen is van 12,7% in 2003 tot 10,8% in 2004, wat dus een daling met 1,9% betekent. Belangrijk om te weten is dat, overeenkomstig het sociale coördinatiestelsel, de Litouwers momenteel sociale rechten en een sociale bescherming genieten in de landen van de Europese economische ruimte die, naast de 25 staten van de EU, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein omvat. Het is nu makkelijker om een baan te vinden, vooral in de landen die geen beperkingen opleggen (Ierland, Verenigd Koninkrijk, Zweden). Economische wetmatigheden verplichten de werkgevers het werk van de werknemers in grotere mate te valoriseren, vooral van de jongeren en de hooggeschoolden. De EU-onderdanen vinden momenteel makkelijker een job in Litouwen, wat bijdraagt tot de economische groei van het land.

Toch is er ook een stroom van migranten naar Litouwen. Anderzijds worden we geconfronteerd met een brain drain, bijvoorbeeld van geneesheren, vooral de jongere, die niet tevreden zijn over hun wedde in Litouwen. Er ontstaat ook een tekort aan geschoolde werkrachten in de bouwsector die een mooie groei kent, meer bepaald dankzij de structuurfondsen die in Litouwen worden aangewend. Het verschijnsel van de migratie in Litouwen heeft dus een invloed in beide richtingen.

De regelgeving die de stromen van werknemers (in de Europese Unie en op regionaal niveau regelt)

Het vrij verkeer van personen is een van de fundamentele vrijheden die door de stichtingsakte van de EU, alsook door het toetredingsverdrag van Litouwen wordt gewaarborgd. Deze vrijheid wordt meer bepaald de «werknemers» (elke persoon die een bezoldigde baan zoekt) en de «zelfstandigen» (de vrije beroepen, de handelaars die hun eigen werkgever zijn) gewaarborgd.

Het vrij verkeer van personen impliceert dat de onderdanen van een lidstaat van de EU het recht hebben te werken en een baan te zoeken op het grondgebied van een andere lidstaat overeenkomstig de wettelijke, regelgevende en administratieve

statistiek, le volume de l'emploi en Lituanie reste stable, tandis que le taux de chômage a baissé de 12,7 % en 2003 à 10,8 % en 2004, soit de 1,9 %. Il est important de noter que, conformément au système de coordination sociale, les Lituanais jouissent maintenant des droits sociaux et de la protection sociale dans les pays de l'Espace économique européen, qui comprend, à part les 25 États de l'UE, la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein. Il est désormais plus facile de trouver un emploi, surtout dans les pays qui n'appliquent pas de restrictions (l'Irlande, le Royaume-Uni, la Suède). Suite aux impératifs économiques, les employeurs sont obligés à valoriser plus le travail des salariés, surtout s'ils sont des jeunes et hautement qualifiés. Les ressortissants de l'UE trouvent désormais plus vite et plus facilement un emploi en Lituanie, ce qui contribue à la croissance économique du pays.

Cependant, il y a aussi un flux d'immigrants qui arrivent en Lituanie. D'autre part, nous sommes confrontés à la 'fuite des cerveaux', par exemple de médecins, surtout les plus jeunes, qui ne sont pas satisfaits de leurs salaires en Lituanie. On commence également à ressentir un manque de main-d'œuvre qualifiée dans le bâtiment, car le bâtiment affiche une belle croissance, entre autres, grâce à l'arrivée des fonds structurels en Lituanie. Donc, l'influence du phénomène de migrations en Lituanie s'exerce dans les deux sens.

La réglementation qui régit ces flux de travailleurs (en Union européenne et au niveau régional)

La libre circulation des personnes est une des libertés fondamentales garanties par les actes fondateurs de l'UE, ainsi que par l'accord d'adhésion de la Lituanie. Cette liberté est garantie notamment aux «salariés» (toute personne qui cherche un emploi rémunéré) et aux «indépendants» (les professions libérales, les commerçants, qui sont leurs propres employeurs).

La libre circulation des personnes implique que les ressortissants d'un État membre de l'UE ont le droit de travailler et de chercher un emploi sur le territoire d'un autre État membre conformément aux dispositions législatives, réglementaires et adminis-

bepalingen inzake arbeid en werkgelegenheid die het land op zijn eigen inwoners toepast. Het gastland moet meer bepaald de onderdanen van de andere landen van de EU dezelfde voorwaarden inzake arbeid en tewerkstelling waarborgen als het zijn eigen inwoners waarborgt, vooral met betrekking tot het peil van de lonen, de afdankingvoorwaarden en, bij werkloosheid, de terugkeer of het opnieuw in dienst nemen.

Tijdens de toetredingsonderhandelingen hebben diverse kandidaat-landen getracht een afschaffing van de overgangperiode te bekomen. Ondanks hun inspanningen blijft het resultaat voor iedereen echter hetzelfde, afgezien van twee landen, Cyprus en Malta, de twee kleinste nieuwe lidstaten: de vroegere lidstaten hebben het recht de overgangperiode toe te passen. Het algemeen principe van de beperkingen die het vrij verkeer van personen worden opgelegd, komt tot uiting in de formule 2+3+2 (jaar) :

- mei 2004 - mei 2006 :periode tijdens welke de lidstaten het recht hebben de vrije toegang van de werknemers afkomstig uit de nieuwe lidstaten tot hun arbeidsmarkt te beperken;
- mei 2006- mei 2009: periode tijdens welke de lidstaten het recht hebben de vrije toegang van de werknemers afkomstig uit de nieuwe lidstaten tot hun arbeidsmarkt te beperken, maar zij moeten de Europese Commissie daarover inlichten;
- mei 2009-mei 2011: periode gedurende welke de lidstaten het recht hebben het vrij verkeer van werknemers afkomstig uit de nieuwe lidstate tot hun arbeidsmarkt te beperken, maar dat recht kan slechts aangewend worden wanneer de Staat die het toepast het bewijs levert dat het openstellen van zijn markt zeer negatieve gevolgen zou hebben voor de arbeidsmarkt van de Staat in kwestie.

Bovendien hebben de lidstaten overeenkomstig deel 14, afdeling 2 van bijlage 9 van de toetredingsakkoorden niet het recht strengere beperkingen toe te passen wat het vrij verkeer van werknemers betreft, dan die welke zij toepasten voor de ondertekening van de toetredingsakkoorden (16 april 2003).

Men dient eveneens terdege te beseffen dat, overeenkomstig het toetredingsakkoord van Litouwen,

tratives en matière de l'emploi et du travail que l'État d'accueil applique à ses propres citoyens. L'État d'accueil doit notamment assurer aux ressortissants des autres pays de l'UE les mêmes conditions en matière de l'emploi et du travail qu'à ses propres citoyens, surtout en ce qui concerne le niveau des salaires, les conditions de licenciement, et, en cas de chômage, le retour ou le réengagement.

Au cours des négociations de l'adhésion, plusieurs pays candidats ont essayé d'obtenir la suppression de la période de transition. Cependant, malgré leurs efforts, le résultat en est le même pour tous, à part deux pays, Chypre et Malte, les plus petits des nouveaux membres: les anciens États membres ont le droit d'appliquer la période de transition. Le principe général des restrictions imposées à la libre circulation des personnes se traduit par la formule 2+3+2 (années):

- mai 2004 - mai 2006: période au cours de laquelle les États membres ont le droit de limiter le libre accès des travailleurs issus des nouveaux pays membres à leur marché du travail;
- mai 2006 - mai 2009: période pendant laquelle les États membres ont le droit de limiter le libre accès des travailleurs issus des nouveaux États membres à leur marché de travail, mais ils doivent en informer la Commission européenne;
- mai 2009-mai 2011: période pendant laquelle les États membres ont le droit de limiter le libre accès des travailleurs issus des nouveaux États membres sur leur marché de travail, mais ce droit ne peut être utilisé qu'à condition que l'État qui l'applique prouve que l'ouverture de son marché du travail aurait des effets très négatifs pour le marché du travail de l'État en question.

En outre, conformément à la partie 14, section 2 de l'annexe 9 des accords d'adhésion, les États membres n'ont pas le droit d'appliquer des restrictions plus importantes, en ce qui concerne la libre circulation des travailleurs, que celles qu'ils appliquaient avant la signature des Accords d'adhésion (le 16 avril 2003).

Il est important de savoir également que, conformément à l'accord d'adhésion de la Lituanie, les

de EU-lidstaten voorrang moeten geven aan de Litouwse onderdanen boven de onderdanen van derde landen. Wanneer bijvoorbeeld een Litouwer en een Marokkaan kandidaat zijn voor een zelfde job, zal de voorkeur worden gegeven aan de Litouwer. Maar wanneer een Litouwer, een Pool en Let kandidaat zijn voor een baan, hebben zij gelijke kansen.

Litouwen heeft door het toetredingsverdrag te ondertekenen en te bekrachtigen, de verbintenis aangegaan de rechten van de EU-onderdanen op het gebied van tewerkstelling in vergelijking met degene die bestonden op het ogenblik van de toetreding, niet te beperken. Litouwen heeft dus niet het recht een werkvergunning van een EU-onderdaan te eisen aangezien de EU-onderdanen, overeenkomstig de wet van de Republiek Litouwen betreffende de juridische status van vreemdelingen, vanaf 1 december 2002 van deze verplichting zijn vrijgesteld. Toch werd Litouwen niet aan een massale toestroom van onderdanen uit de Europese landen blootgesteld. Volgens de statistieken van het bevolkingsregister hebben 1736 onderdanen uit 22 lidstaten van de EU in Litouwen een verblijfsvergunning gekregen voor de parlementsverkiezingen van 2004. Men dient eveneens voor ogen te houden dat de Europese onderdanen in Litouwen kunnen verblijven, niet enkel als werknemer, maar ook om een andere wettelijke activiteit uit te oefenen of nog omdat zij dienstverstrekkers- of trekkers zijn, een andere wettelijke bron van inkomsten hebben, student, stagiair of eenvoudigweg een niet werkend lid van het gezin zijn

Het toetredingsverdrag biedt Litouwen, net zoals de andere nieuwe lidstaten, slechts zeer beperkte mogelijkheden. Die mogelijkheid bestaat al lang, maar werd nooit benut. Bij ernstige problemen in een regio of een economische sector, zou Litouwen zijn arbeidsmarkt in deze regio of in deze sector kunnen beschermen na de Europese Commissie te hebben geraadpleegd.

Voegen we er nog aan toe dat de Litouwse onderdanen die op de dag van de toetreding wettelijk in een lidstaat werkten en die voor een minimumduur van 12 maanden wettelijk aanvaard waren op de arbeidsmarkt van de Staat in kwestie, hun acti-

États de l'UE doivent accorder une préférence aux ressortissants lituaniens par rapport à ceux des pays tiers. Par exemple, si un Lituaniens et un Marocain postulent à un poste, la préférence sera donnée au candidat Lituanien. Mais lorsqu'un Lituanien, un Polonais et un Letton postulent à un même poste, leurs chances seront égales.

En signant et en ratifiant l'accord d'adhésion, la Lituanie s'est engagée à ne pas restreindre les droits des ressortissants de l'UE en matière de l'emploi par rapport à ceux qui existaient au moment de l'adhésion. La Lituanie n'a donc pas le droit d'exiger un permis de travail d'un ressortissant de l'UE, car les citoyens de l'UE sont dispensés de cette obligation depuis le 1^{er} janvier 2002 conformément à la Loi de la République de Lituanie sur le statut juridique des étrangers. Malgré cela, la Lituanie n'a pas été confrontée à un afflux massif de ressortissants des pays européens. Selon les statistiques du Registre de la population, 1 736 ressortissants de 22 États membres de l'UE ont reçu le permis de séjour en Lituanie avant les élections législatives de 2004. Il faudrait également prendre en compte le fait que les ressortissants européens peuvent séjourner en Lituanie non seulement en tant que salariés, mais aussi pour exercer une autre activité légale, ou parce qu'ils sont prestataires ou bénéficiaires de services, ont une autre source de revenus légale, sont étudiants, stagiaires ont simplement des membres de famille non-actifs.

De même que les autres nouveaux États membres, la Lituanie n'a qu'une possibilité, très limitée, prévue par l'Accord d'adhésion. Cette possibilité est ancienne, mais elle n'a jamais été utilisée. En cas de problèmes graves dans une région ou un secteur économique, la Lituanie pourrait protéger son marché du travail dans cette région ou ce secteur après avoir consulté la Commission européenne.

Ajoutons que les ressortissants lituaniens qui travaillaient légalement dans un État membre le jour de l'adhésion et qui étaient admis légalement au marché du travail de l'État en question pour une période minimum de 12 mois peuvent exercer leur

viteit in deze lidstaat mogen uitoefenen, maar zij kunnen dat niet in een andere lidstaat die op nationaal niveau beperkingen hanteert. De Litouwse onderdanen die na de toetreding voor een minimumduur van 12 maanden werden aanvaard op de arbeidsmarkt van een lidstaat, hebben dezelfde rechten. Wanneer zij de arbeidsmarkt van de Staat in kwestie vrijwillig verlaten, verliezen zij genoemde rechten.

Gedachtewisseling

De heer Luc Willems dankt sprekers voor hun interessante uiteenzetting. Spreker wijst op de toename van migranten in de bouwsector.

De heer Johan Wets heeft een concrete vraag aan de Baltische Staten. Heeft hij het goed begrepen dat mevrouw Siauliene pleit voor een positieve discriminatie voor personen vanuit de Baltische Staten tegenover personen met bijvoorbeeld de Marokkaanse nationaliteit?

Mevrouw Irena Siauliene verwijst op dat vlak naar de wetgeving van de Europese Unie met betrekking tot werknemers uit derde landen.

Mevrouw Inara Ostrovskaja voegt eraan toe dat er een nieuwe tendens is in de Baltische Staten. De mensen verlaten niet enkel hun land om te werken in andere lidstaten, maar ook om daar van diensten te genieten. Zo zijn er bijvoorbeeld in Riga bijzonder gekwalificeerde artsen en zijn deze gespecialiseerde diensten er merkbaar goedkoper. Dit is bijvoorbeeld ook het geval in Polen en Hongarije.

De heer Johan Wets antwoordt dat het verlenen van medische zorg geen migratie is. Het betreft hier enkel het kopen van medische diensten in andere landen. Het verhindert wel de uitstootbeweging.

De heer Luc Van den Brande stipt aan dat migratie een zaak is van alle tijden. Is er sprake van nieuwe elementen door de versterking van mobiliteit en communicatie?

activité dans cet État membre, mais ils ne peuvent pas le faire dans un autre État membre qui applique les restrictions au niveau national. Les ressortissants lituaniens qui ont été admis, après l'adhésion, au marché du travail d'un État membre pour une période minimum de 12 mois jouissent de ces mêmes droits. Si ces personnes quittent volontairement le marché du travail de l'État en question, elles perdent les droits mentionnés ci-dessus.

Echange de vues

Monsieur Luc Willems remercie les orateurs pour leur exposé intéressant. L'orateur souligne l'augmentation du nombre de migrants dans le secteur de la construction.

Monsieur Johan Wets pose une question concrète aux États baltes. S'il a bien compris, madame Siauliene plaide en faveur d'une discrimination positive pour les personnes venant des États baltes par rapport aux personnes qui ont par exemple la nationalité marocaine ?

Madame Irena Siauliene s'en réfère en la matière à la législation de l'Union européenne relative aux travailleurs de pays tiers.

Madame Inara Ostrovskaja ajoute qu'il existe une nouvelle tendance dans les États baltes. Les personnes ne quittent pas seulement leur pays pour travailler dans d'autres États membres, mais aussi pour y profiter des services. À Riga, par exemple, il y a des médecins particulièrement qualifiés et ces services spécialisés sont très peu coûteux. C'est aussi le cas en Pologne et en Hongrie.

Monsieur Johan Wets répond que l'octroi de soins médicaux n'est pas un phénomène migratoire. Il s'agit uniquement d'acheter des services médicaux dans d'autres pays. Mais cela empêche le mouvement de rejet.

Monsieur Luc Van den Brande fait remarquer que la migration est un phénomène de tous les temps. Y a-t-il de nouveaux éléments dus au renforcement de la mobilité et de la communication ?

De spreker wenst verder te weten of er een interferentie is tussen de politieke beleidselementen en migratie.

Spreker vindt het opvallend dat de Europese Unie vertrekt van de problematiek van illegale migratie. Er is een absolute vraag om de middelen te verhogen, ook naar legale migratiepolitiek toe. Een basis voor legale migratie is noodzakelijk om illegale migratie tegen te gaan.

Spreker vraagt of een terugkeerbeleid nuttig is. Vaak wordt gesteld dat de sociale cohesie een oplossing zou zijn. Nochtans blijkt bijvoorbeeld dat Noorwegen de Zweedse verpleegkundigen wegkoopt.

Op de eerste vraag van de heer Van den Brande met betrekking tot het feit dat migratie van alle tijden is, antwoordt *de heer Johan Wets* dat het volume van de migratie nu zelfs kleiner is dan vorige eeuw. Uiteraard zijn er wel specifieke elementen, door bijvoorbeeld goedkopere transporten en een betere communicatie. Deze nieuwe elementen hebben vooral impact op de bestemming, minder op het vertrek.

Wat betreft de interferentie tussen politiek beleid en migratie, bevestigt spreker dat er een permanente wisselwerking is. Uiteraard kan men de mensen niet verhinderen te vertrekken, maar men kan wel de bestemming beïnvloeden.

Spreker verheugt zich over de vraag of de groot-schalige illegale migratie een gevolg is van het le-gaal migratiebeleid. Als men alle grenzen openstelt, zijn er uiteraard geen illegale migranten meer.

Wat betreft het terugkeerbeleid, merkt spreker op dat men vaststelt dat mensen soms willen teruggaan, maar niet durven. Indien ze vrij zijn om terug te komen in hun land, gaan ze vaak terug.

Het terugkeerbeleid heeft uiteraard ook betrekking op mensen die worden opgepakt wegens een illegale situatie en na een bepaalde tijd opsluiting worden teruggestuurd.

Om sociale standaarden te bewerkstelligen is er nog heel wat werk aan de winkel. Spreker stelt

L'orateur souhaite aussi savoir s'il existe une interférence entre les éléments de gestion politique et la migration.

L'orateur est frappé par le fait que l'Union européenne se fonde sur le problème de la migration illégale. Il y a une demande absolue d'augmenter les moyens, également en matière de politique migratoire légale. Il est nécessaire de jeter les bases d'une migration légale pour contrer la migration illégale.

L'orateur demande si une politique de retour est utile. On affirme souvent que la cohésion pourrait être une solution. Il semble cependant que la Norvège et la Suède par exemple achètent le personnel infirmier.

A la première question de Monsieur Van den Brande sur le fait que la migration est un phénomène de tous les temps, *monsieur Johan Wets* répond que le volume de la migration est actuellement moins important qu'au siècle précédent. Il y a évidemment des éléments spécifiques, par exemple les transports bon marché et de meilleures communications. Ces nouveaux éléments ont surtout un impact sur la destination, moins sur le départ.

Pour ce qui est de l'interférence entre la politique et la migration, l'orateur confirme qu'il y a une interaction permanente. On ne peut évidemment pas empêcher les gens de partir, mais on peut influencer la destination.

L'orateur se réjouit de la question de savoir si la migration illégale à grande échelle est la conséquence de la politique migratoire légale. Si toutes les frontières sont ouvertes, il n'y aura évidemment plus de migrants illégaux.

En matière de politique de retour, l'orateur fait observer que l'on constate que les gens veulent parfois retourner, mais ils n'osent pas. S'ils sont libres de retourner dans leur pays, ils le font souvent.

La politique du retour concerne évidemment aussi les gens qui sont appréhendés pour cause de situation illégale et qui sont renvoyés, après avoir été enfermés un certain temps.

Il reste encore beaucoup à faire pour réaliser les standards sociaux. L'orateur constate que l'on pour-

vast dat men zou kunnen komen tot ethische codes voor de werving van personeel.

De heer Frans Weekers wenst nadere toelichting over de J-curve paradox.

Met betrekking tot het investeren in ontwikkelingshulp scoort Nederland behoorlijk goed. Waar zit men ergens op de J-curve? Waarin moet men concreet investeren?

De spreker wenst ook nadere uitleg over het loonverschil tussen de Baltische Staten en de Benelux.

Mevrouw Irena Siauliene verklaarde dat er het afgelopen jaar een verdubbeling was van de Litouwers die naar het buitenland gaan werken, vooral vanwege de aantrekkelijkere lonen. Wat betekent dit concreet?

De heer Johan Wets antwoordt dat de afspraak binnen de Europese Unie was om 0,7% te besteden aan de ontwikkelingshulp. Nederland haalt dit percentage. Ontwikkelingshulp lijkt echter niet voldoende. Wat moet men dan nog meer doen?

De spreker meent dat er een veelheid van maatregelen is, bijvoorbeeld meer aandacht voor de positie van de vrouw. De migratie neemt ook toe als het BNP stijgt. Het is onmogelijk te zeggen waar men zich thans bevindt op de J-curve; dit is afhankelijk van land tot land en van sector tot sector.

Mevrouw Irena Siauliene stelt vast dat het loonniveau in Litouwen toch ontoereikend is, vooral voor de geneesheren en het gekwalificeerd personeel. Er spelen ook psychologische en historische factoren bij migratie. Men vormt zich soms een idee van de Europese Unie dat niet altijd overeenstemt met de werkelijkheid. Mensen willen voldoende geld verdienen op korte tijd en hebben de intentie om daarna terug naar hun land te gaan, er een huis te kopen, een bedrijf te stichten, enz. De terugkeer wordt echter bemoeilijkt als er kinderen zijn.

Wat betreft de mogelijke politieke beslissingen meent de spreker dat de oplossingen niet eenvoudig zijn.

rait établir des codes éthiques pour le recrutement du personnel.

Monsieur Frans Weekers souhaite des précisions sur le paradoxe de la courbe J.

En matière d'investissements dans l'aide au développement, les Pays-Bas réalisent un excellent résultat. Où sont-ils situés sur la courbe J ? Quels investissements concrets faut-il réaliser ?

L'orateur demande aussi des précisions sur les différences salariales entre les États baltes et le Benelux.

Madame Irena Siauliene explique que l'an passé le nombre de Litوانيens qui sont allés travailler à l'étranger a doublé, surtout à cause des salaires intéressants. Qu'est-ce que cela signifie concrètement?

Monsieur Johan Wets répond qu'un accord est conclu au sein de l'Union européenne pour consacrer 0,7% à l'aide au développement. Les Pays-Bas atteignent ce pourcentage. Mais l'aide au développement ne semble pas suffire. Que faut-il faire de plus?

L'orateur estime qu'il y a de multiples mesures, par exemple, une attention plus soutenue pour la position de la femme. La migration augmente aussi proportionnellement avec le PIB. Il est impossible de dire où on se situe actuellement sur la courbe J; cela dépend d'un pays à l'autre et d'un secteur à l'autre.

Madame Irena Siauliene observe que le niveau des salaires en Lituanie est insuffisant, surtout pour les médecins et le personnel qualifié. Par ailleurs, des facteurs psychologiques et historiques influencent la migration. On se fait parfois une idée de l'Union européenne qui ne correspond pas toujours à la réalité. Les gens veulent gagner assez d'argent en peu de temps et ont l'intention de retourner ensuite dans leur pays, pour y acheter une maison, créer une entreprise, etc. Mais le retour est plus difficile lorsqu'il y a des enfants.

En ce qui concerne les décisions politiques possibles, l'oratrice estime que les solutions ne sont pas simples.

WERKZAAMHEDEN VAN ZATERDAG 21 MEI 2005

4^e Inleiding: Elementen van een duurzaam beleid rond arbeidsmarkt en onderwijs

Uiteenzetting door de heer Daniël Samyn, directeur van de Dienst Beroepsopleiding, departement Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

1. Algemeen maatschappelijke ontwikkelingen

De veranderingen in de huidige samenleving kunnen worden beschreven door te verwijzen naar een vijftal toekomstbepalende maatschappelijke processen en ontwikkelingen (Schnabel, 2000)¹.

Individualisering

Mensen willen steeds minder afhankelijk zijn van anderen in hun directe omgeving en ze willen meer keuzevrijheid bij het bepalen en invullen van hun eigen leven. Individualisering heeft ook te maken met het ontstaan van een multiculturele en pluriforme samenleving, met veranderende gezinsverhoudingen, met ingrijpende wijzigingen in de verhouding tussen arbeidsfuncties en zorgfuncties. Sociale verbanden worden veel losser.

Aan een toenemende individualisering is echter ook de verantwoordelijkheid gekoppeld voor het vorm en richting geven aan het eigen leven in zelfgekozen sociale verbanden en levensbestemmingen. Er wordt veel meer klemtoon gelegd op persoonlijke groei en ontplooiing. Dit vergt uiteraard inspanningen van het individu.

Keerzijde van dit alles is dan wel dat men minder zeker wordt in het sociale verkeer en dat de kans op eenzaamheid, onverschilligheid, gebrek aan maatschappelijke verantwoordelijkheid en solidariteit vergroot.

De belangrijkste uitdaging die hieruit volgt voor het onderwijs en de beroepspraktijk is het vergroten van het verantwoordelijk zelfsturend vermogen. Hierbij is speciale aandacht voor de sociale context van werken en leren belangrijk.

¹ Schnabel, P., Een sociale en culturele verkenning voor de langere termijn, in CPB/SCP, *Trends, dilemma's en beleid. Essays over ontwikkelingen op langere termijn*, 2000, Den Haag.

TRAVAUX DU SAMEDI 21 MAI 2005

4^e Introduction : Éléments d'une politique durable sur le marché du travail et l'enseignement

Exposé de monsieur Daniël Samyn, directeur du Service de Formation professionnelle, département Enseignement de la Communauté flamande

1. Développements sociaux généraux

On peut décrire les changements dans la société actuelle en se référant à cinq processus et développements sociétaux qui déterminent l'avenir (Schnabel, 2000)¹.

Individualisation

Les gens veulent dépendre de moins en moins des autres dans leur environnement direct et ils veulent une plus grande liberté de choix pour définir et réaliser leur propre vie. L'individualisation signifie aussi l'apparition d'une société multiculturelle et pluriforme, avec des relations familiales en pleine mutation, des changements radicaux dans les relations entre les fonctions du travail et de soins. Les liens sociaux s'assouplissent de plus en plus.

Mais cette individualisation croissante va aussi de pair avec la responsabilité qui consiste à concrétiser et à orienter sa vie dans un contexte social et avec une destination de vie librement choisie. L'accent est surtout mis sur le développement et l'épanouissement personnels. Ce qui demande évidemment des efforts à l'individu.

Le revers de la médaille est que l'on se sent moins sûr de soi dans les contacts sociaux et que le risque de solitude, d'indifférence, de manque de responsabilité sociale et de solidarité augmente.

Le défi le plus important qui en découle pour l'enseignement et la pratique professionnelle consiste à augmenter sa capacité de gérer sa vie de manière responsable. En accordant une attention particulière au contexte social du travail et de l'apprentissage.

¹ Schnabel, P., *Een sociale en culturele verkenning voor de langere termijn*, dans CPB/SCP, *Trends, dilemma's en beleid. Essays over ontwikkelingen op langere termijn*, 2000, Den Haag.

Informalisering

Strakke omgangsvormen en regels worden doorbroken, organisaties worden vlakker en straks misschien zelfs virtueel. Dit kan leiden tot gezagsproblemen omdat gezag in zo'n omgeving meestal moet verdiend worden en dat kan strijd opleveren. Dergelijke informele omgangsvormen en organisatievormen vergen heel wat communicatieve vaardigheden, onderhandelingsbekwaamheid, strategisch inzicht, zelfbeheersing en zelfverantwoordelijkheid. Door het wegvallen van een strak kader moet meer worden geïnterpreteerd en gewikt en gewogen. Het verwerven van de hiervoor noodzakelijk competenties is niet gemakkelijk maar wel heel belangrijk voor het vlot functioneren in een beroepscontext. Hier ligt een andere grote uitdaging voor het onderwijs.

Informatisering

Virtuele netwerken worden mogelijk gemaakt door de informatisering. Door de informatietechnologie komen zeer veel gegevens beschikbaar. Het centrale probleem is dus niet langer het verzamelen van gegevens, maar het selecteren en het combineren van relevante gegevens tot bruikbare informatie. Verzamelen wordt gemakkelijk, maar interpreteren en integreren wordt moeilijker en vraagt andere competenties. Het vermogen tot kennisverwerving wordt steeds belangrijker en daarbij gaat het om verschillende soorten kennis. Dit alles leidt tot veranderingen in de economische en ruimere maatschappelijke structuren. De kennis-economie is voortaan een onderdeel van een ruimere kennissamenleving.

Hierbij mag ook niet vergeten worden dat een bepaalde graad van functionele geletterdheid vereist is om in de kennissamenleving te kunnen functioneren. Indien men er niet in slaagt om alle burgers dit minimale niveau te laten bereiken, dan dreigt het gevaar van de digitale kloof en komt ook de sociale cohesie in het gevaar.

Het leren verzamelen van relevante informatie en de omvorming ervan tot kennis die in een specifieke situatie kan gebruikt worden om problemen op te lossen, vormt een zware opgave voor het onderwijs.

« Informalisation »

Les modes de relations humaines et les règles qui les régissent s'effritent, les organisations ont tendance à s'aplanir et seront peut-être même amenées à devenir virtuelles. Cette évolution peut faire surgir des problèmes liés à l'autorité parce que l'autorité doit 'se mériter' dans ce type de contexte, ce qui peut générer des conflits. Ces relations et ces structures organisationnelles informelles exigent de bonnes aptitudes à la communication, des talents de négociateur, une vision stratégique, de la maîtrise de soi et le sens des responsabilités. La disparition d'un cadre strict implique qu'il faut davantage interpréter, peser le pour et le contre, ce qui exige des compétences dont l'acquisition n'est pas aisée mais qui sont très importantes pour bien fonctionner dans un contexte professionnel. C'est là un autre défi majeur pour l'enseignement.

Informatisation

L'informatisation permet l'existence de réseaux virtuels. La technologie informatique multiplie le nombre de données disponibles. Le problème clé ne réside donc plus dans la collecte des données, mais dans la sélection et la combinaison de données pertinentes de manière à les transformer en informations utiles. La collecte de données est facilitée mais leur interprétation et leur assimilation est plus complexe et exige d'autres compétences. L'aptitude à acquérir des connaissances de types différents devient de plus en plus importante. Tout ceci modifie les structures économiques et sociales au sens large. L'économie de la connaissance constitue désormais un sous-ensemble de la société de la connaissance.

Dans ce contexte, il convient de garder à l'esprit que pour pouvoir fonctionner dans cette société de la connaissance, il faut disposer d'un certain niveau d'érudition fonctionnelle. A défaut de pouvoir permettre à tous les citoyens d'atteindre ce niveau minimum, le fossé numérique et l'effritement de la cohésion sociale menacent.

Apprendre à collecter des informations pertinentes et à les convertir en un savoir utilisable dans une situation spécifique afin de résoudre des problèmes, constitue une lourde tâche pour l'enseignement.

Intensivering

De belevingscomponent wint in het leven van veel mensen aan betekenis. Er moet veel meer in één leven gestopt worden en dat alles moet dan ook nog zeer afwisselend en belonend zijn. Sommigen willen alles en liefst ook nog onmiddellijk. Er wordt meer belang gehecht aan emotionele intelligentie.

Pine en Gilmore (2003)² wijzen erop dat de beleviseconomie gevolgen heeft voor werk dat meer en meer als een theatervoorstelling moet worden opgevat.

Hier kunnen voor het beroepsonderwijs twee conclusies uit getrokken worden. Aan de ene kant moet het onderwijs opnieuw een beleving worden. Anderzijds verandert ook de beleving van het werk zelf.

Internationalisering

Er is sprake van een toenemende verwevenheid van economische, technologische, ecologische, sociale en ethische vraagstukken op steeds grotere schaal. De multiculturele samenleving wordt ervaren als positief én problematisch. Internationalisering betekent trouwens niet dat de regio en het lokale minder belangrijk zouden worden. Castells (2001)³ spreekt in dit verband van «glocalisering». Hierbij spelen regionale en lokale netwerken een belangrijke rol. Het leren ontwerpen, onderhouden en omgaan met netwerken wordt noodzakelijk voor de afstemming tussen onderwijs en arbeidswereld.

De vijf beschreven ontwikkelingen hebben een invloed op de arbeidsmarkt, de arbeidsorganisatie en de beroepspraktijk. Ze werken ook in op het beroepsonderwijs zelf en ze zijn meebepalend voor de afstemming tussen arbeid en onderwijs.

2. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in arbeidsorganisaties en in de beroepspraktijk

De toenemende informatisering en de kenniseconomie leiden tot twee ogenschijnlijk tegenge-

² Pine, B.J. en Gilmore, J.H., *De beleviseconomie*. Schoonhoven, 2003.

³ Castells, M., *The Internet Galaxy – Reflections on the Internet, Business, and Society*, Oxford, 2001

Intensification

L'aspect du 'vécu' prend une signification accrue dans l'existence de nombreux individus. L'existence doit être beaucoup plus dense et, de plus, tout doit être très varié et gratifiant. Certains veulent tout, et de préférence tout de suite. L'intelligence émotionnelle est nettement plus valorisée.

Pine et Gilmore (2003)² soulignent que l'économie du vécu a des répercussions sur le travail, qu'il faut de plus en plus concevoir comme une pièce de théâtre.

Ce constat appelle deux conclusions pour l'enseignement professionnel. D'une part, l'enseignement doit redevenir une expérience. D'autre part, le vécu du travail lui-même se modifie aussi.

Mondialisation

Les problèmes économiques, technologiques, écologiques, sociaux et éthiques s'imbriquent de plus en plus et à une échelle sans cesse croissante. La société multiculturelle est perçue à la fois comme un bienfait et un problème. La mondialisation ne signifie pas que la région et le niveau local perdent de leur importance. Castells (2001)³ parle à cet égard de «glocalisation». Les réseaux régionaux et locaux jouent un rôle important sur ce plan. L'harmonisation de l'enseignement et du monde du travail passe obligatoirement par le fait d'apprendre à créer, à entretenir et à utiliser ces réseaux.

Les cinq évolutions qui ont été décrites ont une incidence sur le marché de l'emploi, sur l'organisation du travail et sur la pratique professionnelle. Elles agissent aussi au niveau de l'enseignement professionnel et contribuent à déterminer l'adéquation entre l'enseignement et le travail.

2. Évolutions sur le marché de l'emploi, dans les organisations du travail et dans la pratique professionnelle

L'informatisation croissante et l'économie de la connaissance entraînent deux évolutions qui sem-

² Pine, B.J. en Gilmore, J.H., *De beleviseconomie*. Schoonhoven, 2003.

³ Castells, M., *The Internet Galaxy – Reflections on the Internet, Business, and Society*, Oxford, 2001

stelde ontwikkelingen. Aan de ene kant is er de groeiende impact van de globalisering en aan de andere kant winnen lokale en regionale arbeidsmarkten aan belang. Noodzakelijke competenties worden ook meer en meer lokaal of regionaal ingekleurd.

Door de informatisering, internationalisering en individualisering verhoogt de behoefte aan flexibiliteit zowel aan de vraag- als de aanbodkant van de arbeidsmarkt.

Er wordt aan baancreatie en baandestructie gedaan en men spreekt over een transitionele arbeidsmarkt. Hierbij zullen overgangen in de levensloopbaan van mensen meer en meer voorkomen. Het zal dan gaan om transitie van deeltijds naar voltijds, van werkloosheid naar werk, van opleiding naar werk, van periodes van zorg voor het huishouden naar werk en van werk naar uittreden. Het lineaire loopbaanperspectief verschuift naar een cyclisch perspectief.

Baanzekerheid wordt vervangen door werkzekerheid en de werknemer zal meer zijn eigen werkondernemer moeten worden die zijn eigen kwaliteiten op de markt weet aan te bieden. Daarbij heeft men het dan over een actieve ondernemende houding op de arbeidsmarkt en over ondernemerschap als perspectief en alternatief voor werknemerschap.

De werknemers zullen ook voortdurend moeten werken aan het actualiseren van hun competenties of aan het verwerven van nieuwe competenties. De werkplek zal meer en meer worden ingericht als een krachtige leeromgeving.

Eén van de belangrijke risico's van een geflexibiliseerde en geïndividualiseerde arbeidsmarkt is dat de groep met een marginale positie op de arbeidsmarkt structureel toeneemt, dat de zwakkeren op de arbeidsmarkt minder beschermd worden en dat hierdoor de kans op maatschappelijke uitsluiting vergroot. Hierdoor komt de sociale cohesie weer in het gevaar.

Daarenboven wordt de arbeidsmarkt in de 21ste eeuw steeds minder voorspelbaar. Men kan zich zelfs de vraag stellen of er in de toekomst nog wel sprake zal zijn van een arbeidsmarkt met herkenbare beroepen en functies. Beroepsgrenzen kun-

blent être contraires. La globalisation produit de plus en plus d'effets, d'une part, mais les marchés locaux et régionaux de l'emploi gagnent en importance. Les compétences requises prennent aussi un contenu de plus en plus local ou régional.

L'informatisation, l'internationalisation et l'individualisation amplifient le besoin de flexibilité sur le marché de l'emploi tant du côté de l'offre que de celui de la demande.

Des emplois sont créés, d'autres sont détruits et l'on parle d'un marché transitionnel de l'emploi. Les transitions seront de plus en plus fréquentes dans le curriculum des individus: passage du travail à temps partiel au temps plein, du chômage à l'emploi, de la formation à l'emploi, des périodes consacrées aux tâches domestiques, aux périodes de travail et du travail au retrait de la vie active. La vision linéaire de la carrière cède progressivement la place à une vision cyclique.

La certitude d'avoir un emploi en particulier sera remplacée par la certitude d'avoir du travail et l'employé devra devenir son propre employeur, capable de proposer ses propres qualités sur le marché. Il est dès lors question d'adopter une attitude entrepreneuriale active sur le marché de l'emploi, de développer un esprit d'entreprise en tant que perspective et solution de rechange au statut d'employé.

Les travailleurs devront aussi s'attacher à mettre sans cesse à jour leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles. Le lieu de travail se présentera de plus en plus comme un milieu éducatif à part entière.

L'un des risques majeurs d'un marché de l'emploi flexibilisé et individualisé réside dans la croissance structurelle du groupe en position marginale sur le marché de l'emploi. Les plus faibles sont moins bien protégés, le risque d'exclusion sociale augmente encore. La cohésion sociale est de nouveau menacée.

De plus, le marché de l'emploi sera toujours plus imprévisible en ce 21^e siècle. On peut même se demander s'il sera toujours question à l'avenir d'un marché de l'emploi avec des professions et des fonctions identifiables. Les frontières entre les profes-

nen vervagen en er groeien nieuwe sets van noodzakelijke competenties. Er zullen meer open beroepsbeelden ontstaan, gekenmerkt door flexibele en overlappende beroepen, een groter beroep op kerncompetenties, groter accent op zelfstandigheid en duidelijkheid over de te bereiken kwalificaties of standaarden.

Ook de wijze van functioneren in arbeidssituaties verandert. Er komt meer aandacht voor flexibiliteit, kwaliteitszorg en kostenreductie. Er moet gewerkt worden met nieuwe technologie, maar ook met nieuwe werkwijzen, methodes en materialen. We evolueren van een bewerkingsgerichte naar een meer procesgerichte productiestructuur en dat betekent meer accent op denkwerk en minder op maakwerk. Organisaties worden in sterke mate lerend en er moet meer in teams en netwerken worden gewerkt. Dat betekent dan weer dat de kenniseconomie de vraag naar middelbaar en hogere opgeleiden zal doen toenemen.

Op basis hiervan kan een portret van de werknemer van de toekomst worden opgesteld dat een inspiratiebron kan vormen voor de ontwikkeling van het beroepsonderwijs.

De werknemer krijgt te maken met werk dat kennisintensiever wordt. Hij moet niet alleen zijn kennis toepassen, maar snel kennis kunnen vinden en integreren of nieuwe kennis ontwikkelen. Het werk wordt meer dienstverlenend, gericht op de wensen van de klant. Dat betekent dat er meer ter plekke aanpassingen en oplossingen moeten worden gevonden. Daardoor zal de werknemer competent moeten zijn in het oplossen van problemen die in zekere mate onvoorspelbaar zijn en die een sterke sociale, communicatieve en situationele component hebben.

De werknemer wordt ook afhankelijk van zijn team. Hij moet dus goed kunnen samenwerken, ook in situaties waar hij onder druk staat. Hij moet resultaatgericht en kostenbesparend kunnen denken en werken.

sions s'estompent et de nouveaux ensembles de compétences requises apparaissent. Il y aura davantage de conceptions ouvertes des métiers, avec des professions flexibles et qui se chevauchent; il sera davantage fait appel aux compétences centrales, l'accent sera plus mis sur l'autonomie et sur la clarté à propos des qualifications ou des normes à atteindre.

Le mode de fonctionnement en situation de travail change aussi. La flexibilité, le souci de qualité et la réduction des coûts font l'objet d'une attention accrue. Il faut travailler avec des technologies nouvelles, mais aussi avec de nouveaux procédés, méthodes de travail et matériaux. On évolue d'une structure de production axée sur la transformation à une structure de production centrée sur les processus. L'accent est davantage placé sur le travail de réflexion et moins sur la fabrication. Les organisations deviennent largement « apprenantes », il faut davantage travailler en équipes et en réseaux. L'économie de la connaissance entraîne dès lors une demande accrue d'individus moyennement et hautement qualifiés.

Il est possible d'établir sur cette base un profil du travailleur de demain pouvant servir de source d'inspiration au développement de l'enseignement professionnel.

Le travailleur aura affaire à un travail plus exigeant en termes de connaissances. Il ne devra pas seulement les utiliser, mais aussi être capable de les trouver et de les assimiler rapidement ou de développer de nouveaux savoirs. L'aspect 'prestation de services' du travail va s'accroître, le travail sera plus axé sur les souhaits du client et il faudra donc davantage imaginer des applications et des solutions immédiates. Le travailleur devra manifester des aptitudes à résoudre des problèmes partiellement imprévisibles et présentant une importante dimension sociale, situationnelle et de communication.

Le travailleur sera aussi dépendant de son équipe. Il devra donc être apte à coopérer, y compris dans des situations où il est mis sous pression. Il devra savoir réfléchir et travailler tout en restant centré sur les résultats et sur la réduction des coûts.

De werknemer moet over het vermogen beschikken zich snel te kunnen aanpassen aan een zich wijzigende omgeving. Inzetbaarheid en ondernemerschap worden belangrijke kenmerken. Dit alles vereist de competenties om te kunnen leren zowel op de werkplek als een leven lang, zowel in scholing als in werksituaties.

En dat alles geldt straks ook voor de lagere niveaus in de beroepswereld.

3. Ontwikkelingen in functie van een duurzaam beleid rond de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt

A. Wat is een duurzaam beleid en waar moet het oog voor hebben?

Een duurzaam beleid reikt oplossingen aan voor de problemen van vandaag zonder daarmee voor toekomstige generaties de mogelijkheid om ook in hun behoeften te voorzien, in gevaar te brengen

De oplossingen, de methodieken die ontwikkeld worden in het kader van een duurzaam afstemmingsbeleid, moeten nu effect hebben zonder in de toekomst onverwachte en ongewenste gevolgen te veroorzaken. Dat is iets waar men bij het uitstippelen van het onderwijsbeleid soms te weinig rekening mee houdt. Men bedenkt oplossingen voor heel actuele en concrete problemen en men vergeet daarbij na te denken over de effecten ervan op langere termijn. Onderwijsproblemen waar we nu mee kampen zijn dikwijls het resultaat van beslissingen die lang geleden vanuit een zuiver lineair denken zijn genomen. Zeker wanneer het gaat om vervlochten systemen zoals onderwijs en arbeidsmarkt, moet men oog hebben voor ongewenste en perverse systeemeffecten.

Een duurzaam beleid moet oplossingen kunnen aanbieden waar zowel het onderwijssysteem, de arbeidsmarkt, de individuele burger en de overheid beter van worden.

Vandaag de dag zal een beleid trouwens maar duurzaam zijn in zoverre het past binnen een rui-

Le travailleur devra être capable de s'adapter rapidement à un environnement changeant. L'opérabilité et l'esprit d'entreprise deviendront des caractéristiques importantes. Tout ceci présuppose les compétences requises pour se former tout au long de sa vie comme sur son lieu de travail, pour apprendre tant en situation de formation qu'en situation de travail.

A court terme, ces exigences seront aussi requises aux niveaux inférieurs du monde des entreprises.

3. Evolutions en fonction d'une politique durable d'harmonisation de l'enseignement et du marché de l'emploi

A. Qu'est-ce qu'une politique durable et à quoi doit-elle s'attacher ?

Une politique durable apporte des solutions aux problèmes actuels sans mettre en péril la possibilité, pour les futures générations, de satisfaire à leurs propres besoins.

Les solutions, les méthodologies développées dans le cadre d'une politique durable d'harmonisation, doivent produire leurs effets maintenant sans entraîner de conséquences imprévues et indésirables pour l'avenir. Il est parfois trop peu tenu compte de cet aspect lorsqu'on définit la politique de l'enseignement. Des solutions sont conçues pour résoudre des problèmes très actuels et concrets mais on omet de réfléchir à leurs conséquences à long terme. Les problèmes qui se posent aujourd'hui dans l'enseignement sont souvent le résultat de décisions qui ont été prises voici longtemps sur la base d'une réflexion purement linéaire. Il convient d'être attentif aux systèmes d'effets indésirables et pervers, surtout lorsqu'il s'agit de systèmes qui entretiennent des liens aussi étroits que l'enseignement et le marché de l'emploi.

Une politique durable doit proposer des solutions profitant tant au système éducatif qu'au marché de l'emploi, au citoyen individuel et aux pouvoirs publics.

A l'heure actuelle, une politique ne sera d'ailleurs durable que dans la mesure où elle s'inscrira dans

mere globale of minstens Europese context. Op Europees niveau kunnen de doelstellingen voor zo'n duurzaam beleid gevonden worden in de strategie-formulering van Lissabon waarbij men in Europa de meest competitieve kenniseconomie met behoud en zelfs versterking van de sociale cohesie⁴ wil realiseren.

Een duurzame politiek zal er dus moeten in slaan om welvaart en welzijn te combineren.

Het onderwijsbeleid moet daarom gezien worden als onderdeel van een ruimere sociale politiek die zoveel mogelijk mensen aan de slag wil houden of opnieuw aan de slag wil krijgen. Dit vergt een gecoördineerde actie op allerlei vlakken van het politieke en maatschappelijke gebeuren⁵. Die opdracht alleen toevertrouwen aan onderwijs of alleen onderwijs hiervoor verantwoordelijk stellen, is niet aanvaardbaar. Er moet aan de mensen een perspectief gegeven worden waarbij ze ervan overtuigd raken dat ze te allen tijde opnieuw in het arbeidsproces kunnen ingeschakeld worden indien ze dat wensen en op voorwaarde dat er voldoende arbeidsplaatsen beschikbaar zijn. Door het scheppen van allerlei voorzieningen en de gepaste regelgeving, moeten ze bovendien de reële mogelijkheden krijgen om hun initiële competenties aan te scherpen, uit te breiden of voor een andere set van competenties te kiezen. Dat kadert dan weer in het denken rond levenslang en levensbreed leren.

Jürgen Habermas schreef dat onze Westerse samenlevingen gebaseerd zijn op werk. Werk hebben is de norm waaraan andere zaken worden afgemeten. Werk hebben is cruciaal voor het positieve zelfbeeld van het individu en het behoud en bewerkstelligen van de sociale cohesie. Werk hebben is nog steeds de beste remedie tegen sociale uitsluiting en we moeten er dus alles aan doen om alle mensen een menswaardige en interessante job

un contexte global plus large ou à tout le moins dans un contexte européen. Au niveau européen, les objectifs de cette politique durable figurent dans l'énoncé de la stratégie de Lisbonne. Celle-ci tend à réaliser en Europe l'économie de la connaissance la plus concurrentielle, mais tout en maintenant et même en renforçant la cohésion sociale.⁴

Une politique durable devra donc être en mesure de combiner la prospérité et le bien-être.

C'est pourquoi il convient de considérer la politique de l'enseignement comme une composante d'une politique sociale plus large, soucieuse de maintenir ou de réintégrer le plus d'individus possibles dans le monde actif. Ceci passe par une action coordonnée à plusieurs niveaux du monde politique et de la société dans son ensemble⁵. Il ne saurait être question de confier exclusivement cette mission à l'enseignement ou de lui en faire porter l'entière responsabilité. Il convient de proposer une vision telle que les individus acquièrent la conviction de pouvoir être réassociés à tout moment au processus de travail s'ils le souhaitent et à condition qu'il y ait assez d'emplois disponibles. La création de divers instruments et d'une réglementation adéquate doit en outre leur offrir des chances réelles de perfectionner leurs compétences initiales, de les étendre ou d'opter pour un autre ensemble de compétences. Cette démarche s'inscrit à son tour dans la réflexion sur l'apprentissage à vie.

Jürgen Habermas a écrit que nos sociétés occidentales sont basées sur le travail. Avoir un emploi constitue la norme par rapport à laquelle on évalue d'autres choses. Avoir un emploi revêt une importance capitale pour l'image positive que l'individu a de lui-même, pour la réalisation et le maintien de la cohésion sociale. Avoir un emploi reste le meilleur remède contre l'exclusion sociale et il convient donc de tout mettre en œuvre pour procurer à chacun un

⁴ Hier kan verwezen worden naar de in maart 2000 door de Europese leiders geformuleerde Lissabon strategie die stelde dat Europa tegen 2010 *'the most dynamic and competitive knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion, and respect for the environment'* moest worden.

⁵ Zeer lezenswaardig in dit verband zijn de artikels in de bundel *Vers une société européenne de la connaissance. La Stratégie de Lisbonne (2000-2010)* onder redactie van Maria Joao Rodrigues (U.L.B., 2004).

⁴ Il peut être fait référence ici à la stratégie de Lisbonne, formulée en mars 2000 par les dirigeants européens, et qui prévoit que l'Europe devra être en 2010 *'the most dynamic and competitive knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion, and respect for the environment'* moest worden.

⁵ On peut recommander à cet égard la lecture des articles dans *Vers une société européenne de la connaissance. La Stratégie de Lisbonne (2000-2010)* sous la direction de Maria Joao Rodrigues (U.L.B., 2004).

te verschaffen. Maar we moeten dat op een duurzame manier zien te doen. En initiële vorming en opleiding biedt daar een sleutel toe.

Gedurende de komende jaren zullen er verder tekorten ontstaan in de invulling van de hogere en middensegmenten van de arbeidsmarkt die voor de economie een vertraging van de innovatie en de groei kunnen betekenen. We stevenen af op een tekort aan talent aan de ene kant en een verspilling van onbenutte talenten aan de andere kant. Een effectiever beroepsonderwijs dat alle beschikbare talenten naar de oppervlakte brengt en weet te ontwikkelen, is dus van groot belang voor de verwezenlijking van de Lissabondoelstellingen. Er moet werk worden gemaakt van een betere doorstroming naar secundair technisch en beroepsonderwijs en postsecundair of hoger beroepsonderwijs (ISCED niveau 4)⁶. Daarvoor is het noodzakelijk meer leerlingen in het beroeps- en technisch onderwijs te houden. Dat zal voor velen maar lukken als de afstand tussen leren en werken verkleind wordt of als beide met elkaar vervlochten worden.

Men spreekt in verband met de kennis-samenleving altijd over een kleine groep van hoogkwalificeerde kenniswerkers en een grote groep waarop men het vage en dubbelzinnige etiket van ongekwalificeerden kleeft. Men moet zich daarbij wel de vraag stellen wat de grote meerderheid van de mensen die tussen die twee polen inzit voor werk zal doen en over welke competenties zij zullen moeten beschikken?

Het herverdelen van de kennis over de verschillende bestaande en op te richten onderwijsniveaus kan in nauwe samenwerking met de arbeidsmarkt werk verschaffen voor mensen die nu uit de boot dreigen te vallen. Het herverdelen van competenties van de hoger opgeleiden naar middelbaar opgeleiden, kan de laatste groep opwaarts wegzuigen uit betrekkingen die ze nu door verdringing

emploi digne et intéressant. Toutefois, il convient de le faire durablement. La formation et l'instruction initiales constituent une clé à cet effet.

Au cours des prochaines années, des déficits apparaîtront par ailleurs lorsqu'il s'agira de pourvoir les segments moyen et supérieur du marché de l'emploi. Ces déficits risquent d'entraîner un ralentissement de l'innovation et de la croissance économique. Nous allons vers un manque de talent, d'une part, et vers un gaspillage de talent non exploité d'autre part. Un enseignement professionnel plus efficace, capable de faire émerger tous les talents disponibles et de les développer, est donc très important dans l'optique de la réalisation des objectifs de Lisbonne. Il faut s'attacher à améliorer la transition vers l'enseignement secondaire technique et professionnel et vers l'enseignement professionnel post-secondaire ou supérieur (ISCED niveau 4)⁶. Il importe à cet égard de maintenir plus d'élèves dans l'enseignement technique et professionnel, ce qui ne sera possible pour beaucoup que si l'écart entre l'apprentissage et le travail se réduit ou si ces deux éléments sont plus étroitement associés.

Lorsqu'il est question de la société de la connaissance, l'on évoque toujours un petit groupe de travailleurs de la connaissance qui sont hautement qualifiés et un vaste groupe auquel on colle l'étiquette aussi vague qu'ambiguë de «personnes non qualifiées». Il convient de se demander à ce sujet quel type de travail accomplira la grande majorité des individus qui se trouvent entre ces deux extrêmes et de quelles compétences ils devront disposer.

La redistribution de la connaissance entre les différents niveaux d'enseignement existants et à mettre en place peut, en synergie avec le marché de l'emploi, procurer du travail à ceux qui risquent aujourd'hui d'être laissés pour compte. La redistribution des compétences des personnes disposant d'une formation supérieure vers celles ayant une formation moyenne peut pousser ce dernier groupe

⁶ SoCiuS: Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Werk. SoCiuS is een autonome organisatie die het sociaal-cultureel werk ondersteunt, ontwikkelt en zichtbaar maakt opdat het zijn maatschappelijke functies nog beter zou vervullen.

⁶ ISCED signifie International Standard Classification of Education. Pour une description des différents niveaux, voir Standaert, R., *Vergelijken van onderwijssystemen*, Leuven, 2003.

innemen en die dan weer kunnen worden uitgevoerd door lager of anders gekwalificeerden.

Het begrip startkwalificatie speelt hierbij ook een rol. We moeten ons afvragen of dit begrip verder moet worden gedefinieerd in termen van getuigschriften en diploma's noodzakelijk voor de statistieken of dat men wil werken met een omschrijving in de zin van wat iemand nodig heeft om aan de slag te kunnen in de kennismaatschappij, er zich staande in te houden en er zich in te ontwikkelen? Moet men dus bij de omschrijving van het begrip startkwalificatie een formulering in termen van output niet vervangen door een formulering in termen van *outcome*?

B. Welke afstemmingspolitiek kiezen we?

Tussen onderwijs en arbeid doen zich aansluitingsproblemen voor van kwalitatieve en kwantitatieve aard die verschillende oorzaken hebben. Beide systemen hebben hun eigen opdracht en hun specifieke doelstellingen die meestal kaders in een ruimere visie waarin mens- en wereldbeelden een belangrijke rol spelen. Ze hebben een eigen dynamiek en werken (althans voor een deel) met andere actoren. Bovendien wordt de relatie gekenmerkt door een gebrek aan communicatie, aan responsiviteit, aan begrip voor elkaar, aan transparantie.

De nu problematische aansluiting tussen arbeid en onderwijs zal, door de evoluties op algemeen maatschappelijk vlak en door de specifieke ontwikkelingen op het vlak van de arbeidsmarkt, de arbeidsorganisatie en de beroepsuitoefening, alleen nog maar versterkt worden.

Toch zijn er instrumenten voorhanden die ervoor kunnen zorgen dat de aansluiting veel vlotter verloopt dan tot hiertoe het geval is.

vers le haut en l'éloignant des fonctions qu'il occupe aujourd'hui par éviction. Ces fonctions pourront à leur tour être remplies par le groupe faiblement ou autrement qualifié.

La notion de qualification de base intervient aussi. Il faut se demander s'il convient toujours de la définir en termes de certificats et de diplômes, indispensables aux statistiques, ou si l'on préfère recourir à une définition axée sur ce dont l'individu a besoin pour trouver un emploi dans la société de la connaissance, pour s'y maintenir et s'y développer. Ne convient-il pas, dès lors, de remplacer une formulation en termes d'output par une formulation en termes d'outcome?

B. Quelle politique d'harmonisation ?

L'écart entre l'enseignement et l'emploi est creusé par des problèmes de connexion qui sont aussi bien qualitatifs que quantitatifs et dont les origines sont différentes. Ces deux systèmes ont chacun une mission qui leur est propre, avec des objectifs spécifiques s'inscrivant le plus souvent dans une vision plus large qui est également influencée par la vision de l'homme et du monde. Chacun a sa propre dynamique et fonctionne (en partie du moins) avec d'autres acteurs. De plus, leur relation se caractérise par l'absence de communication, de réactivité, de compréhension réciproque et de transparence.

Les actuelles difficultés de connexion entre le travail et l'enseignement ne feront que s'accroître à la suite des évolutions de la société en général et des changements spécifiques en matière de marché de l'emploi, d'organisation du travail et de pratique professionnelle.

Des instruments permettraient toutefois de rendre cette connexion bien plus aisée qu'elle ne l'a été jusqu'ici.

C. De afstemming in theoretisch perspectief.

Er zijn drie structurele spanningsbronnen tussen onderwijs en arbeid. Hövels en Römkes (1993)⁷ duiden ze als volgt aan:

- een structureel-technische spanningsbron;
- een structureel-politieke spanningsbron;
- een structureel-distributieve spanningsbron.

Bij de structureel-technische spanningsbron is het belangrijk erop te wijzen dat er tussen beide systemen een cyclusverschil bestaat. Het onderwijsstelsel loopt per definitie achter op de ontwikkelingen in het arbeidssysteem en bovendien worden de ontwikkelingen in dat arbeidssysteem minder voorspelbaar. Hierbij moet men zich vanuit onderwijs duidelijk realiseren dat bedrijven en diensten zelf bepalen hoe het werk wordt georganiseerd en dat beroepsbeoefenaars en hun vertegenwoordigers zelf wel weten wat een bepaald beroep inhoudt en vereist. Onderwijs moet niet de pretentie hebben dat het beter weet dan de timmerman zelf, wat die timmerman moet kunnen.

Structureel-politieke en structureel-distributieve spanningen hebben dan weer te maken met de verschillende onderwijsdoelstellingen en de hiërarchische structuur van de samenleving.

Globaal gesteld kunnen de aansluitingsproblemen drie vormen aannemen:

- er kan een absorptieprobleem zijn: dat heeft te maken met de kwantitatieve afstemming van vraag naar en aanbod van arbeidsplaatsen;
- er kan een benuttingprobleem zijn: dat heeft te maken met de opleidingskwalificaties waarover de werknemer na opleiding beschikt en de door het bedrijf of dienst gevraagde kwalificaties;
- er kan een verdelingsprobleem zijn: dat heeft dan weer te maken met de verdeling van het aanbod over de verschillende vragen vanuit de bedrijven of diensten.

⁷ Hövels, B. en Römkes L., *Notities over kwalificaties*, s-Hertogenbosch, 1993.

C. L'harmonisation dans la perspective théorique

Il existe trois sources de tension entre l'enseignement et le travail. Hövels et Römkes (1993)⁷ les distinguent comme suit:

- une source de tension structurelle-technique ;
- une source de tension structurelle-politique ;
- une source de tension structurelle-distributive.

Il importe de souligner, pour ce qui est de la source de tension structurelle-technique, la différence de cycle qui existe entre les deux systèmes. Par définition, le système éducatif accuse du retard par rapport aux évolutions du système du travail, qui sont en outre moins prévisibles. L'enseignement doit être conscient à cet égard que les entreprises et les services définissent eux-mêmes l'organisation du travail et que les professionnels et leurs représentants savent bien ce qu'implique et exige un métier en particulier. L'enseignement ne doit pas avoir la prétention de savoir mieux que le charpentier lui-même, ce dont ce charpentier doit être capable.

Les tensions structurelles-politiques et structurelles-distributives sont pour leur part liées aux différents objectifs éducatifs et à la structure hiérarchique de la société.

Globalement, les problèmes de correspondance peuvent se présenter sous trois formes:

- problème d'absorption: il s'agit de l'harmonisation de la demande et de l'offre d'emplois;
- problème d'utilisation: il s'agit des qualifications dont le travailleur dispose au terme de sa formation et des qualifications requises par l'entreprise ou le service ;
- problème de distribution : il s'agit de la répartition de l'offre entre les demandes des entreprises ou des services.

⁷ Hövels, B. en Römkes L., *Notities over kwalificaties*, s-Hertogenbosch, 1993.

Vanuit die vaststellingen worden dan aansluitingsstrategieën ontwikkeld die in twee grote groepen uiteenvallen:

- inhoudelijke benaderingen: hier wil men de afstemming verbeteren door zich te concentreren op de inhoudelijke dimensie in de verhouding tussen onderwijs en arbeid. Men past daarbij ofwel een rechtstreekse planningsstrategie of een individuele flexibiliteitsstrategie toe. Het grote nadeel van planningsbenaderingen is de onzekere ontwikkeling van de arbeidsmarkt en het verschil in tijds-cyclus tussen beide systemen.

- institutioneel-organisatorische benaderingen: hierbij vertrekt men van de vaststelling dat voorspellen en plannen bijzonder moeilijk is. Men meent veel meer te kunnen bereiken door de beschotten tussen beide systemen neer te halen en door de grenzen tussen beide te flexibiliseren. Binnen deze benaderingswijze kan men werken met een taakverdelingsstrategie of een «natuurlijke» afstemmingsstrategie. Volgt men het eerste pad dan poogt men beroepsgerichte opleidingsactiviteiten niet uitsluitend plaats te laten vinden binnen het reguliere formele onderwijsgebeuren. De tweede keuze leidt naar een zo groot mogelijke vervlechting, of zelfs integratie, van arbeid en leren.

4. Instrumenten die kunnen gebruikt worden voor het bevorderen van een duurzame afstemming tussen arbeidsmarkt en onderwijs

A. Drie algemene vertrekpunten

1. Competentiegericht denken en werken

Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bewerkstelligen dient het beroepsgerichte onderwijs definitief over te schakelen naar een competentiegerichte aanpak⁸. Niet alleen zal dit de aansluiting vergemakkelijken, het zal ook het onderwijs aantrekkelijker maken voor de leerlingen en wellicht het ongekwalificeerd uitstromen verminderen. Door de klemtoon die hierbij wordt gelegd op het handelingsbekwaam reageren in specifieke si-

⁸ In deze tekst wordt met competentie bedoeld: het vermogen van een individu om in relevante (beroeps)situaties op adequate wijze product- en procesgericht te handelen.

Des stratégies d'harmonisation sont développées à partir de ces constats. Elles se répartissent en deux grands groupes :

- approches de contenu : il s'agit de parfaire l'harmonisation en se concentrant sur la dimension de contenu dans la relation entre l'enseignement et le travail. La stratégie appliquée est soit une stratégie de planification directe, soit une stratégie de flexibilité individuelle. L'évolution incertaine du marché de l'emploi et la différence de cycles temporels entre les deux systèmes constituent l'inconvénient majeur des approches de planification.

- approches institutionnelles-organisationnelles: elles se basent sur le constat qu'il est particulièrement difficile de prévoir et de planifier. L'idée est qu'il y a beaucoup plus à gagner en abattant les cloisons entre les deux systèmes et en atténuant les frontières qui les séparent. Cette approche peut se concrétiser par une stratégie de répartition des tâches ou par une stratégie de correspondance 'naturelle'. Dans la première optique, l'on s'efforce de ne pas confiner les activités de formation professionnelle dans le milieu éducatif formel et classique. La deuxième voie mène à une imbrication aussi étroite que possible, voire à l'intégration, de l'apprentissage et du travail.

4. Outils utilisables pour favoriser une adéquation durable entre le marché de l'emploi et l'enseignement

A. Trois points de départ généraux

1. Réflexion et travail orientés vers les compétences

Pour réaliser la connexion entre l'enseignement et le marché de l'emploi, l'enseignement axé sur les professions doit passer une fois pour toutes à une approche orientée vers les compétences⁸. Cette approche ne fera pas qu'améliorer la connexion, elle rendra aussi l'enseignement plus attrayant pour les élèves et réduira sans doute le nombre de décrochages de la part de jeunes non qualifiés. En mettant l'accent sur les réactions compétentes dans

⁸ Dans ce texte, on désigne par compétence la capacité d'un individu à adopter, dans des situations (professionnelles) importantes un comportement adéquat axé sur le produit et le processus.

tuaties, kan het competentiegerichte werken wellicht ook bijdragen tot een verdere reële democratisering van het onderwijs, iets waar we in Vlaanderen dringend werk moeten van maken.

Rond het competentiegericht werken in onderwijs bestaan nog een aantal hardnekkige misverstanden.

Een eerste is dat competentiegericht werken alle kennisoverdracht overbodig zou maken en dat het dus een verarming van de inhoud van onderwijs zou betekenen. Het betreft hier een, soms kunstmatig en bewust in stand gehouden, misvatting over wat een competentie is en hoe ze gevormd wordt. Competenties doen een beroep op vaardigheden en houdingen, maar ook op kennis. Kennisoverdracht zal dus absoluut noodzakelijk blijven als fundament voor het succesvol uitoefenen van een competentie in een bepaalde situatie. Men moet er zich bovendien van bewust zijn dat niet alles in onderwijs in de vorm van competenties zal kunnen gegoeten worden.

Het werken met competenties moet echter wel duidelijk maken dat de tijd van onderwijs als louter cognitieve kennisoverdracht definitief voorbij is.

Een tweede misvatting die al even dikwijls bewust in stand wordt gehouden, is dat competentiegericht onderwijs mensen zou afleveren met een louter beroepsgerichte opleiding. Ook dit is niet correct. Competentiegericht onderwijs blijft expliciet vasthouden aan één van de essentiële doelstellingen van onderwijs namelijk het vormen van responsieve, reflexieve en actieve burgers. Het blijft dus veel belang hechten aan waarde- en persoonlijkheidsvorming, aan ethisch en waardebewust handelen en aan de ontwikkeling van het vermogen tot reflexieve zelfsturing. Vandaar dat een kwalificatieprofiel steeds naast beroepsgerichte competenties en sleutelvaardigheden ook burgerschapscompetenties, leercompetenties en loopbaancompetenties zal moeten bevatten. Men moet zich trouwens ook eens realiseren dat werken, het uitoefenen van een beroep ook een vormende waarde heeft en bijdraagt tot de definiëring

des situations spécifiques, le travail axé sur les compétences contribuera sans doute aussi à cette réelle démocratisation de l'enseignement à laquelle la Flandre doit s'atteler d'urgence.

Une série de malentendus tenaces subsistent à propos du travail orienté vers les compétences dans l'enseignement.

La première de ces méprises consiste à croire que le travail orienté vers les compétences rendrait superflu tout transfert de connaissances et qu'il entraînerait donc un appauvrissement du contenu de l'enseignement. Elle témoigne en l'occurrence d'une conception erronée, qui est parfois entretenue de manière arbitraire et délibérée, de la notion de compétence et de la manière dont elle se constitue. Les compétences font appel à des aptitudes et à des comportements, mais aussi à la connaissance. Le transfert de connaissances restera donc absolument nécessaire en tant que fondement de la mise en pratique réussie d'une compétence dans une situation donnée. Par ailleurs, il faut être conscient du fait que tout ce qui concerne l'enseignement ne pourra pas être coulé sous la forme de compétences.

Toutefois, le travail sur les compétences devra démontrer que le temps de l'enseignement en tant que pur transfert cognitif de connaissances est définitivement révolu.

Une deuxième méprise qui est tout aussi souvent entretenue de manière délibérée, consiste à dire que l'enseignement orienté vers les compétences produit des individus dont la formation est purement axée sur le métier. C'est également faux. Ce type d'enseignement orienté vers les compétences continue de s'attacher explicitement à l'un des objectifs essentiels de l'enseignement, à savoir de former des citoyens réactifs, réflexifs et actifs. Il accorde toujours autant d'importance à la formation aux valeurs et à la formation de la personnalité, au respect de l'éthique et des valeurs ainsi qu'au développement de la capacité à s'autodiriger de manière réflexive. C'est pourquoi tout profil de qualification devra comporter, outre des compétences axées sur le métier et des aptitudes clés, des compétences civiques, d'apprentissage et de carrière. Il conviendrait d'ailleurs de prendre conscience du fait que le travail, l'exercice d'une profession, re-

van de persoonlijkheid. Dat is niet iets wat enkel is weggelegd voor algemene vakken of voor een opleiding in het algemeen secundaire onderwijs.

Een derde misvatting bestaat erin dat men het voorstelt alsof men alle competenties op school zou moeten verwerven. Dit is onmogelijk en het gebeurt ook niet in het niet competentiegericht onderwijs. Hier moeten afspraken tussen bedrijfs-wereld en school gemaakt worden waarbij het principe van de alternering grote diensten kan bewijzen.

Natuurlijk vergt competentiegericht werken in het beroepsgerichte onderwijs een hele omschakeling in het denken van veel actoren. Veel zal moeten veranderen zowel inhoudelijk als naar mentaliteit en veel moet nog goed doordacht en ontwikkeld worden (bvb. een competentiegericht onderwijs zal andere evaluatietechnieken nodig hebben).

Bij het hele competentiegericht denken mag ook het stimuleren van ondernemerschap in het beroepsgerichte onderwijs niet worden uit het oog verloren. Ook in die onderwijsvorm, of zelfs meer dan in andere onderwijsvormen, zitten jongeren die in de juiste omgeving en met een goede begeleiding hun ondernemerskwaliteiten kunnen ontplooien.

2. Netwerkvorming

Grote allesomvattende structuurhervormingen blijken niet steeds veel effect te hebben op een betere afstemming tussen arbeidsmarkt en onderwijs of op het verhogen van leereffecten bij leerlingen. Vanuit een optiek van «glocalisering» moet meer aandacht besteed worden aan het opbouwen en onderhouden van regionale en/of lokale netwerken. Technische scholen en beroepsscholen moeten goed ingebed zijn in het lokale of regionale socio-economische weefsel van de streek.

cèle aussi une valeur formatrice et contribue à définir la personnalité. Ce rôle n'est pas exclusivement réservé aux matières générales ou à la formation fournie par l'enseignement secondaire général.

Une troisième méprise réside dans l'idée que toute compétence doit s'acquérir sur les bancs de l'école. C'est impossible et ce n'est pas plus le cas dans l'enseignement orienté vers les compétences que dans d'autres filières. Des accords doivent être conclus à cet égard entre le monde des entreprises et celui de l'enseignement et le principe de l'alternance peut se révéler particulièrement utile.

Le travail orienté vers les compétences dans l'enseignement professionnel exige de la part de nombreux acteurs qu'ils réorientent leur réflexion. D'importants changements sont requis tant sur le plan des contenus qu'en termes de mentalités, il faudra réfléchir en profondeur à quantités d'aspects et développer de nombreux éléments (un enseignement orienté vers les compétences nécessitera d'autres techniques d'évaluation, par exemple).

De même, la réflexion axée sur les compétences ne peut pas négliger la promotion de l'esprit d'entreprise dans l'enseignement professionnel. Ce type d'enseignement accueille aussi, et peut-être même plus que d'autres, des jeunes qui, placés dans un environnement approprié et bénéficiant de l'accompagnement adéquat, peuvent déployer leurs qualités d'entrepreneur.

2. Création de réseaux

Il apparaît que les grandes réformes structurelles globales ne produisent pas toujours beaucoup d'effet lorsqu'il s'agit d'améliorer la concordance entre le marché de l'emploi et l'enseignement ou d'accroître l'effet d'apprentissage auprès des élèves. Dans une optique de «glocalisation», il convient d'accorder plus d'attention à l'élaboration et au maintien de réseaux régionaux et/ou locaux. Les écoles techniques ou professionnelles doivent être bien ancrées dans le tissu socio-économique local ou régional.

Bij die netwerkvorming moet het idee van governance op microniveau gestalte krijgen. Zowel scholen als bedrijven, ouders, leerkrachten en leerlingen en de hele lokale gemeenschap moeten tot het besef komen dat ze zich maar zullen kunnen staande houden indien ze allen samen werken aan de uitbouw van een lerende en werkende regio.

De netwerkvorming zal echter slechts resultaten afwerpen wanneer scholen de nodige beleidsruimte krijgen om hun ontwikkeling in te passen in de regionale ontwikkelingen en noden. Dit vereist een verdere overdracht van bevoegdheden samen met de noodzakelijke middelen naar een regionaal of lokaal onderwijsniveau dat voldoende schaalgrootte heeft. Een stevige netwerkvorming vergt echter ook goed opgeleide en getrainde schoolteams. De overheid moet hier de nodige inspanningen leveren om geld en ondersteuning voor opleiding en vorming van die teams vrij te maken.

3. *Leren kan overal*

– Langs verschillende wegen naar handelingsbekwaamheid en competent gedrag

Mensen leren in allerlei omstandigheden en omgevingen. Er wordt nog te vaak gedacht dat leren enkel in de gestructureerde omgeving van de school kan plaatsvinden en hierdoor lopen heel wat mensen kansen verkeerd. Een goede aansluiting van arbeidsmarkt en onderwijs zal slechts tot stand komen indien we het leren op andere plekken ten volle valoriseren en indien we gebruik maken van de opportuniteit tot leren die de werkplek zelf biedt. Uiteraard speelt hier het instrument van Erkenning van Verworven Competenties (EVC) een belangrijke rol (zie verder). Daarnaast moeten we ook andere vormen van gestructureerd leren, van formeel leren ontwikkelen of verder bekend maken. Zo staat het afstandsonderwijs en het leren met en in een elektronische leeromgeving nog in de kinderschoenen. Secundaire scholen en het volwassenenonderwijs spelen nog te weinig in op die mogelijkheden. Elektronische leeromgevingen kunnen worden ingeschakeld in de uitbouw van een leer-

La notion de *governance* doit prendre corps au microniveau à l'occasion de cette création de réseau. Tant les écoles que les entreprises, les parents, les enseignants, les élèves et l'ensemble de la communauté locale doivent prendre conscience du fait qu'ils ne pourront se maintenir qu'à condition d'œuvrer tous ensemble à la construction d'une région apprenante et active.

Toutefois, la création de réseaux ne produira d'effets que si les écoles disposent d'une marge suffisante qui leur permet d'inscrire leur évolution dans la dynamique et dans les besoins régionaux. Ceci implique un transfert de compétences plus poussé ainsi que les moyens nécessaires pour un niveau d'enseignement régional ou local présentant une échelle suffisante. Une solide formation de réseaux exige aussi que les équipes pédagogiques soient correctement formées. Les pouvoirs publics doivent fournir les efforts nécessaires pour procurer à cette filière de formation les moyens et l'appui dont elle a besoin.

3. *On apprend partout*

– Des voies diverses

L'individu apprend dans toutes sortes de conditions et d'environnements. L'idée trop répandue selon laquelle l'apprentissage ne peut avoir lieu que dans le contexte structuré de l'école, est à l'origine de nombreuses occasions manquées. La correspondance adéquate entre le marché de l'emploi et l'enseignement ne sera possible que si nous apprenons à valoriser l'apprentissage sur d'autres lieux et si nous saisissons l'occasion d'apprendre qui est offerte par le lieu de travail. L'outil de la Reconnaissance des Compétences Acquisées (RCA, voir plus loin) joue bien sûr un rôle important à cet égard. Par ailleurs, il convient aussi de développer ou de continuer à faire connaître d'autres formes d'apprentissage structuré, formel. Ainsi, l'enseignement à distance et l'apprentissage dans et au moyen d'un environnement éducatif électronique, n'en sont qu'à leurs balbutiements. Les écoles secondaires et l'enseignement pour adultes exploitent encore trop peu ce potentiel. Les environnements éducatifs électro-

architectuur waarbij ook leren op de werkvloer en leren in de school aan bod komen.

– EVC en titels van beroepsbekwaamheid met gevaren ervan

Het systeem van Erkenning van Verworven Competenties (EVC) dat in Vlaanderen gestalte krijgt door het decreet en de uitvoeringsbesluiten op de Titels van Beroepsbekwaamheid, biedt heel wat mogelijkheden.

Op kruissnelheid is het een geschikt middel om talenten en competenties naar de oppervlakte te halen en om mensen de kans te geven verdere kwalificaties te behalen. Het instrument zal echter pas effect hebben op voorwaarde dat de aansluiting met de globale kwalificatiestructuur er vlug komt en dat de vereiste standaarden (en de eraan ten grondslag liggende beroepsprofielen) tijdig beschikbaar zijn. Hiervoor ligt de verantwoordelijkheid én bij onderwijs én bij de Sociaal Economische Raad Vlaanderen (SERV).

Er dient wel over gewaakt te worden dat een dergelijk systeem niet in de plaats kan treden van het secundaire technische en beroepsonderwijs, voltijds of deeltijds, als zodanig. EVC mag voor een leerling nooit de weg van de minste inspanning worden omdat anders het gevaar bestaat dat we leerlingen afleveren met enkel en alleen een zuiver beroepsgerichte opleiding. Op langere termijn zou dit de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt zwaar hypothekeren en een gevaar gaan vormen voor de versterking of zelfs het behoud van de broodnodig sociale cohesie.

B. Drie voorwaarden

1. Samenwerking tussen alle opleidingsverstrekkers

Om degelijk werk te kunnen maken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, is het ook absoluut noodzakelijk dat de verschillende opleidingsverstrekkers binnen de Vlaamse gemeenschap op één lijn komen te zitten. Slechts op die

niques peuvent être déclenchés dans le cadre du développement d'une architecture d'enseignement qui donne leur place à l'apprentissage sur le lieu de travail et à l'école.

– RCA, certificats d'aptitude professionnelle et risques

Le système de Reconnaissance des Compétences Acquisées qui a pris forme en Flandre par le biais du décret et des arrêtés d'exécution sur les certificats d'aptitude professionnelle, offre quantité de possibilités.

En vitesse de croisière, il s'agit d'un moyen adéquat de faire émerger des talents et des compétences, de donner aux individus la chance de décrocher d'autres qualifications. Cependant, cet instrument produira seulement ses effets à condition que le lien avec la structure globale de qualification soit réalisé dans les plus brefs délais et que les standards requis (et les profils professionnels qui en constituent la base) soient rapidement disponibles. La responsabilité en incombe à la fois à l'enseignement et au SERV (Sociaal Economische Raad Vlaanderen).

Il faudra toutefois être attentif à ce que ce système ne puisse pas intervenir à la place de l'enseignement secondaire technique et professionnel de plein exercice ou à horaire réduit, en tant que tel. La RCA ne peut jamais devenir pour l'élève la voie du moindre effort, à défaut de quoi l'on risque de forer des élèves ayant une formation exclusivement orientée vers le métier. Cette option hypothèquerait gravement l'harmonisation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, voire la préservation de l'indispensable cohésion sociale.

B. Trois conditions

1. Coopération entre tous les opérateurs de formations

Pour pouvoir s'atteler sérieusement à la correspondance entre l'enseignement et le marché de l'emploi, il est absolument indispensable que tous les opérateurs de formations en Communauté flamande se placent sur la même longueur d'onde.

manier wordt het geheel transparant én worden de schaarse overheidsmiddelen optimaal benut. Concurrentie kan positieve effecten hebben, maar ze wordt disfunctioneel wanneer ze tot verspilling van overheidsmiddelen leidt zonder een kwaliteitsverhogend effect te hebben.

In het secundaire onderwijs moeten het voltijdse onderwijs, het deeltijdse onderwijs, het systeem van de leertijd en de deeltijdse vorming gecoördineerd optreden. Voor volwassenen komt daar ook nog eens de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) en SoCiuS⁹ bij.

Om die laatste afstemming te realiseren heeft de Vlaamse regering een driedelige structuur voor levenslang leren in het leven geroepen.

De beleidsbepaling gebeurt door het Ministerieel Comité Onderwijs, Vorming en Werk. Hierin zeten de ministers die deze bevoegdheden in hun portefeuille hebben.

De beleidsondersteuning gebeurt door een nog op te richten interdepartementale structuur waarbij de departementen Onderwijs en Vorming, Werk en Cultuur betrokken zijn.

De beleidsuitvoering gebeurt in eerste instantie door de Dienst Informatie Vorming en Afstemming (DIVA) voor de volwasseneneducatie en door de Regionale Technologische Centra (RTC) voor de lokale afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

2. Meer financiële middelen voor het technisch en beroepsonderwijs.

In Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET stellen de Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht Consortium Partners klaar en duidelijk dat de uitgaven voor beroepsonderwijs en vorming fors zul-

⁹ SoCiuS: Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Werk. SoCiuS is een autonome organisatie die het sociaal-cultureel werk ondersteunt, ontwikkelt en zichtbaar maakt opdat het zijn maatschappelijke functies nog beter zou vervullen.

C'est la seule manière d'aboutir à un ensemble transparent et d'exploiter au mieux les rares moyens publics. La concurrence peut avoir des effets positifs, mais elle devient synonyme de dysfonctionnement lorsqu'elle mène au gaspillage des moyens publics sans gain de qualité.

Dans le réseau secondaire, l'enseignement de plein exercice, l'enseignement à horaire réduit, le système de l'apprentissage et la formation à temps partiel doivent intervenir de manière coordonnée. Le VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling) et SoCiuS⁹ s'y ajoutent pour ce qui concerne les adultes.

Pour réaliser cette dernière concordance, le gouvernement flamand a instauré une structure tripartite pour l'apprentissage à vie.

La stratégie en la matière est définie par le Ministerieel Comité Onderwijs, Vorming en Werk (Comité ministériel Enseignement, Formation et Emploi), qui regroupe les ministres compétents pour ces matières.

Le soutien stratégique relève d'une structure interdépartementale qui doit encore être instaurée. Elle associera les départements de l'Enseignement, de la Formation, de l'Emploi et de la Culture.

La mise en œuvre de la stratégie relève en première instance du DIVA (*Dienst Informatie Vorming en Afstemming*) pour l'enseignement destiné aux adultes et des RTC (*Régionale technologische Centra*) pour l'harmonisation de l'enseignement et du marché de l'emploi à l'échelon local.

2. Plus de moyens financiers pour l'enseignement technique et professionnel

Dans *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET*, les *Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht consortium Partners* indiquent très clairement qu'il faudra accroître considérablement les dépenses

⁹ SoCiuS: *Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Werk*. SoCiuS est une organisation autonome qui soutient l'action socio-culturelle, la développe et la rend visible pour qu'elle remplisse encore mieux sa fonction sociale.

len moeten opgetrokken worden. Ofschoon zij het hier vooral hebben over opleiding in het kader van levenslang leren, zou het verkeerd zijn de investeringen in het initiële onderwijs af te bouwen of zelfs maar te bevriezen. Bestaande middelen moeten efficiënter worden gebruikt (zie samenwerking tussen alle opleidingsverstrekkers), maar de bestaande middelen zijn niet voldoende om het onderwijs toe te laten een passend antwoord te geven op de gestelde uitdagingen. Men moet ook eindelijk gaan inzien dat onderwijs en vorming niet een kostenpost zijn, maar een investering betekenen.

Er dient veel meer geïnvesteerd te worden in de initiële opleiding. Daar wordt de basis gelegd voor levenslang leren. Die investeringen zijn noodzakelijk op het vlak van personeel, uitrusting, infrastructuur, ICT enz. Wellicht is in een eerste fase een inhaalbeweging noodzakelijk op het vlak van vorming van volwassenen, maar daar mag in de toekomst het accent niet op blijven liggen. Men moet investeren in jongeren zodat die de basisvorming krijgen waarmee ze later werk kunnen vinden en zich staande kunnen houden in een snel evoluerende kennissamenleving. Enkel investeren in volwassenenvorming en maatregelen die erop gericht zijn een onmiddellijk antwoord te geven op de tewerkstellingsproblematiek, zou wel eens dweilen met de kraan open kunnen worden en dus uiteindelijk meer gaan kosten dan een goed uitgebouwd initieel onderwijssysteem. Bovendien blijkt dat het opnemen van vorming en opleiding na het initiële onderwijssysteem onderhevig is aan het Mattheuseffect: zij die gebruik maken van de geboden mogelijkheden, zijn zij die al heel wat opleiding hebben gehad. Dat effect kan enkel weggewerkt worden door al op jonge leeftijd de leerlingen de nodige competenties om verder te leren mee te geven. Men zal zich ook eens de vraag moeten durven stellen in hoeverre de gemeenschap bij het betalen of subsidiëren van al die cursussen en vormingen niet een onderscheid moet maken tussen *need to know* en *want to know*.

3. Flexibilisering van het onderwijs

Veel van wat noodzakelijk is om de aansluiting van onderwijs met de arbeidsmarkt te realiseren,

destinées à l'enseignement professionnel et à la formation. Même s'il s'agit en premier lieu de la formation dans le cadre de l'apprentissage à vie, il serait abusif de réduire ou même de geler les investissements dans l'enseignement initial. Les moyens disponibles doivent être utilisés plus efficacement (voir la coopération entre tous les opérateurs de formations), mais ils sont insuffisants pour permettre à l'enseignement d'apporter une réponse appropriée aux défis qui lui sont posés. Il faudrait enfin apprendre à considérer que l'enseignement et la formation ne constituent pas un poste de dépenses, mais bien un investissement.

Il convient d'investir nettement plus dans la formation initiale, là où se constitue le fondement de l'apprentissage à vie. Ces investissements sont indispensables en matière de personnel, d'équipements, d'infrastructures, de TIC, etc. Une manœuvre de rattrapage est sans doute nécessaire sur le plan de la formation des adultes, mais l'accent ne pourra pas éternellement être placé sur ce domaine. Il faut investir dans les jeunes de telle sorte qu'ils bénéficient de la formation de base qui leur permettra de décrocher un emploi par la suite et de garder leur place dans une société de la connaissance à l'évolution rapide. Réserver les investissements à la seule formation des adultes et à des mesures destinées à apporter une réponse immédiate à la question de l'emploi, pourrait s'avérer être un emplâtre sur une jambe de bois et coûter davantage qu'un système éducatif initial bien développé. Il apparaît en outre que l'assimilation de toute formation après l'enseignement primaire est soumise à l'effet Mattheus: ceux qui exploitent les possibilités qui leur sont offertes, sont ceux qui avaient déjà bénéficié d'une large formation. Cet effet ne peut être contré que si l'on procure aux élèves, dès leur plus jeune âge, les compétences requises pour poursuivre leur apprentissage. Il faudra également oser se demander dans quelle mesure la société ne devrait pas faire la distinction, dans le cadre du financement ou du subventionnement de la pléthore de cours et de formations, entre le «*need to know*» et le «*want to know*».

3. Flexibilisation de l'enseignement

De nombreux aspects requis pour réaliser la correspondance de l'enseignement et du marché de

vereist een flexibeler invulling van het onderwijs-systeem.

Indien onderwijs een antwoord moet geven op de gestelde uitdagingen dan zal dit een grotere flexibiliteit vragen op het vlak van inzet van het personeel. Dat is in syndicale onderwijsmiddens heel dikwijls, en begrijpelijk, een pijnpunt. Toch zullen alle betrokken partijen dit gesprek in de nabije toekomst moeten voeren waarbij er zal moeten gezocht worden naar een oplossing die én de kwaliteit van het onderwijs én de belangen van de leerlingen weet te combineren met een aanvaardbare, realistische en correct betaalde invulling van de opdracht van de leden van het schoolteam.

Scholen zullen ook veel flexibeler moeten gaan denken over de inzet van infrastructuur en apparatuur en de ogenblikken waarop leerlingen die kunnen gebruiken om te leren.

We moeten afstappen van het idee dat de school een plaats is waar leerlingen enkel op vaste tijdstippen en voor vaste periodes zitten. We zouden het idee van een ro-roschool kunnen uitwerken. De ro-roschool (naar analogie met een roll on –roll offschip) maakt het veel gemakkelijker om in -en uit de school te stappen, om een brug te leggen tussen de arbeidsplek en de school, om werk, leren en vrije tijd te combineren in de uitbouw van de eigen levensinvulling. De bestaande mogelijkheden op het vlak van ICT maken een dergelijke school in de nabije toekomst zeker haalbaar.

Ook de pedagogisch-didactische benadering van de leerling zal veel meer op maat gesneden moeten worden. Daarbij zal de individuele leerling vanuit zijn beginsituatie met zijn specifieke noden en behoeften veel centraler dan nu moeten geplaatst worden, zonder het sociale karakter van de leer-groep te verwaarlozen.

Onderwijs zal meer van buiten naar binnen moeten leren denken en het idee loslaten dat onderwijs de ontwikkelingen in de samenleving zelf zal gaan bepalen.

l'emploi exigent que le système éducatif se dote d'un contenu plus flexible.

Pour apporter une réponse aux défis qui lui sont posés, l'enseignement devra exiger une plus grande flexibilité au niveau de l'engagement du personnel. Ce point - et c'est bien compréhensible - est un point sensible dans le milieu des syndicats de l'enseignement. Toutes les parties concernées devront cependant amorcer ce débat dans un proche avenir pour rechercher une solution permettant de combiner la qualité de l'enseignement et les intérêts des élèves avec une mission pédagogique au contenu acceptable, réaliste et correctement rémunéré.

Les écoles devront aussi mener une réflexion plus souple à propos de l'utilisation des infrastructures et des outils ainsi que des moments auxquels les élèves peuvent utiliser ceux-ci.

Il faut rompre avec l'idée d'une école en tant que lieu fréquenté par les élèves à certains moments bien précis et pendant des périodes fixes. On pourrait développer l'idée d'une école ro-ro (par analogie avec le navire roll on-roll off) permettant de monter beaucoup plus facilement à bord du vaisseau et de le quitter, de jeter un pont entre le lieu de travail et l'école, de combiner le travail, l'apprentissage et les loisirs dans la construction de sa propre histoire individuelle. Les possibilités existantes des TIC font que le projet d'une école de ce type est certainement réalisable dans un proche avenir.

L'approche pédagogique-didactique de l'élève devra aussi être nettement plus individualisée. Il faudra accorder une place plus centrale à l'élève individuel en fonction de sa situation de départ, avec ses attentes et ses besoins spécifiques, mais sans négliger l'aspect social du groupe d'apprentissage.

Le monde de l'enseignement devra apprendre à se concevoir de l'extérieur vers l'intérieur et renoncer à l'idée que c'est lui qui déterminera les évolutions de la société.

C. Drie specifieke instrumenten

Intussen hebben zich een aantal ontwikkelingen voorgedaan in het beroepsonderwijs zelf die de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs zeker vergemakkelijken en die naar de toekomst toe wellicht verder en dieper moeten worden uitgebouwd en ondersteund.

1. Kwalificatiestructuur (beroepsprofielen en standaarden)

Hövels (1999)¹⁰ omschrijft een kwalificatiestructuur «als een communicatie-instrument tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven, waarmee beoogd wordt om – met nadrukkelijke inbreng van het bedrijfsleven zelf – de aansluiting tussen beroepsonderwijs en (ontwikkelingen in) het arbeidsbestel te optimaliseren». Zo'n kwalificatiestructuur moet bijdragen tot responsief beroepsonderwijs. Dat wil dan weer zeggen «beroepsonderwijs dat in staat is om adequaat te reageren, te anticiperen en/of te proacteren op ontwikkelingen in haar omgeving».

Voor Van Hoof (1998)¹¹ is het dan weer belangrijk dat zo'n kwalificatiestructuur opleveren het geheel van opleidingen en kwalificaties doorzichtiger maakt.

Heel belangrijk is ook het idee dat in een kwalificatiestructuur vervat zit: dat concept maakt duidelijk dat de manier waarop men een kwalificatie behaalt kan verschillen. Indien de behaalde eindresultaten dezelfde zijn, dan moet daar, hoe ze ook werden verworven, dezelfde kwalificatie tgo. staan. Dat instrument is dan ook noodzakelijk om een aantal andere elementen zoals EVC, afstemming tussen opleidingsverstreckers, naadloos aanbouwen van kwalificaties, modularisering enz. tot hun volle recht te laten komen.

¹⁰ Hövels, B., Attractiviteit van de landelijke kwalificatiestructuur voor arbeidsmarktpartijen, in: Blokhuis, F., e.a., *Jaarboek Kwalificatiestructuur 1999*, s-Hertogenbosch, 1999.

¹¹ Van Hoof, J., Nieuwe institutionele kaders en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 14, 1

C. Trois instruments spécifiques

Une série d'évolutions sont déjà survenues dans l'enseignement professionnel. Elles facilitent sans conteste la jonction entre le marché de l'emploi et l'enseignement. Il convient sans doute de les développer et de les soutenir plus avant.

1. Structure de qualification (profils professionnels et standard)

Hövels (1999)¹⁰ décrit la structure de qualification comme « un instrument de communication entre l'enseignement professionnel et le monde des entreprises, tendant à optimiser la jonction entre l'enseignement professionnel et (les évolutions dans) le système du travail, avec l'apport explicite du monde des entreprises ». Cette structure de qualification doit contribuer à un enseignement professionnel responsif, c'est-à-dire « un enseignement professionnel en mesure de réagir, d'anticiper et/ou de proagir sur l'évolution de son environnement de manière appropriée ».

Pour Van Hoof (1998)¹¹, il importe que la mise en place d'une telle structure de qualification augmente la transparence de l'ensemble des formations et des qualifications.

La conception sous-jacente à la structure de qualification importe aussi: elle indique clairement qu'il existe diverses manières d'acquérir une qualification. Si les résultats finaux sont identiques, quelle que soit la manière dont ils ont été obtenus, ils doivent déboucher sur la même qualification. Aussi cet outil est-il nécessaire pour laisser s'exprimer pleinement une série d'autres éléments comme la RCA, l'harmonie entre les opérateurs de formations, l'élaboration harmonieuse des qualifications, la modularisation, etc.

¹⁰ Hövels, B., Attractiviteit van de landelijke kwalificatiestructuur voor arbeidsmarktpartijen, in: Blokhuis, F., e.a., *Jaarboek Kwalificatiestructuur 1999*, s-Hertogenbosch, 1999.

¹¹ Van Hoof, J., Nieuwe institutionele kaders en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 14, 1

Samengevat kan er gesteld worden dat het bij het uitwerken van een kwalificatiestructuur gaat om: een betere aansluiting tussen arbeid en onderwijs, transparantie, responsiviteit, internationale vergelijkbaarheid, samenhang tussen alle vormen van onderwijs, zowel voltijds als deeltijds, rendement en doorstroom.

Het eigendom van een kwalificatiestructuur moet én bij het onderwijs én bij het bedrijfsleven liggen. De overheid moet het civiele effect van de certificaten bewaken en de vertegenwoordigers van sectoren en bedrijfs wereld moeten ervoor zorgen dat de beroepsprofielen en de beroepsstructuur tijdig worden uitgewerkt. De vertaling van de kwalificatiestructuur naar een opleidingenstructuur en de verdere invulling ervan naar scholen toe, is de verantwoordelijkheid van onderwijs.

In Vlaanderen worden momenteel door de Dienst voor Onderwijsontwikkeling gesprekken gevoerd met het oog op het opstellen van een door alle actoren gedragen kader voor de uitwerking van een kwalificatiestructuur.

2. Modularisering

Een uitgewerkte kwalificatiestructuur zal met bouwstenen moeten werken. Men kan die modules of eenheden noemen.

Indien men tot afstemming wil komen van de door verschillende opleidingsverstrekkers aangeboden opleidingen, dan kan men enkel met een modulair systeem werken waarbij de uitwerking van het door de verschillende opleidingsverstrekkers aangeboden modulaire traject steeds gebeurt op basis van het toepasselijke beroepsprofiel. De op het einde van de rit behaalde competenties moeten dan dezelfde zijn, welke weg men ook heeft gevolgd.

Belangrijk is ook dat een modulair opgebouwd onderwijssysteem het mogelijk maakt om op verschillende tijdstippen en met een verschillende vooropleiding of ervaring in een traject in te stappen. Het werkt dus met het principe van een aanbouwpakket.

On peut affirmer en bref que l'élaboration d'une structure de qualification a pour enjeux la meilleure correspondance entre le travail et l'enseignement, la transparence, la réactivité, la comparabilité sur le plan international, la cohésion entre toutes les formes d'enseignement - tant l'enseignement de plein exercice que l'enseignement à horaire réduit, le rendement et la progression.

La structure de qualification doit relever du domaine de l'enseignement *et* des entreprises. Les pouvoirs publics doivent veiller à l'effet civil des certificats et les représentants des secteurs économiques et du monde des entreprises doivent faire en sorte que les profils et la structure professionnels soient élaborés en temps opportun. Il incombe à l'enseignement de traduire la structure de qualification en termes de structure de formations et d'en définir le contenu vis-à-vis des écoles.

Le Service de développement de l'enseignement (*Dienst voor Onderwijsontwikkeling*) mène actuellement un dialogue en Flandre en vue d'élaborer un cadre accepté par tous les acteurs concernés pour la mise en œuvre d'une structure de qualification.

2. Modularisation

Une structure de qualification élaborée devra fonctionner sur la base d'éléments de construction appelés «modules» ou «unités».

L'harmonisation des formations offertes par les différents opérateurs passe obligatoirement par un système modulaire construit de telle manière que la réalisation du trajet modulaire proposé par les différents opérateurs de formations s'effectue toujours sur la base du profil professionnel approprié. Les compétences acquises en fin de parcours doivent alors être les mêmes, quel que soit le chemin emprunté.

Il importe aussi que ce système d'enseignement modulaire permette à différents moments, et avec une formation ou une expérience préalables différentes, de bifurquer vers un autre parcours. Ce système fonctionne donc sur le principe de l'assemblage par éléments.

In het secundaire onderwijs mag een modularisering zich echter niet beperken tot een structuurverandering zonder meer. Modulair onderwijs staat niet gelijk aan het verkavelen van een lineaire opleiding. In het Vlaamse experiment maakt modularisering ook een integraal gebruik van gedifferentieerde onderwijsactiviteiten en wordt er daarnaast gewerkt met een geïntegreerde aanpak van onderwijsvakken. Hierdoor bestaan 'vakken' eigenlijk niet meer in het modulaire onderwijs. Dat betekent ook dat men de na te streven of te behalen eindtermen van de algemene vorming zoveel mogelijk integreert in de beroepsgerichte en technische vorming.

Door het aanbieden van kleinere eenheden en het succesvol afwerken ervan te koppelen aan een vorm van certificering hoopt men ook de succesbeleving van de leerlingen te verhogen en op die manier leerlingen langer in het onderwijs te houden met als bedoeling ze een hogere en betere startkwalificatie te laten verwerven.

Intussen is het modulair ingericht onderwijs gestart in een aantal centra voor volwassenenonderwijs en in een aantal secundaire scholen, zowel in het gewone als het buitengewone, het voltijdse als het deeltijds onderwijs.

3. *Alternering*

Een alternerende opleiding kenmerkt zich door een globaal en gezamenlijk ontwikkeld pedagogisch partnerschap waarin de twee polen van de opleiding, namelijk school en bedrijf/dienst optimaal op elkaar inspelen met als doel het verwerven van de voor een aankomend responsief vakmanschap¹² vereiste competenties in een kwaliteitsvolle en krachtige leeromgeving. De uitwerking ervan gebeurt in een geest van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de opleiding van de jongere.

Door het gebruik van alternering wil men de beroepsopleiding veel dichterbij de arbeidsmarkt brengen. Belangrijk daarbij is dat leerlingen op de werkplek in een activerende, rijke en krachtige leer-

¹² Aankomend responsief vakmanschap is afgeleid van vakvolwassen responsief vakmanschap. Het vakvolwassen vakmanschap wordt in de beroepscompetentieprofielen beschreven.

Dans l'enseignement secondaire, la modularisation ne peut se limiter à un simple changement de structure. L'enseignement modulaire n'est pas synonyme de parcellarisation d'une formation linéaire. Dans le cadre de l'expérience flamande, la modularisation recourt à des activités pédagogiques différenciées tout en menant une approche intégrée des matières. Les 'matières' disparaissent dès lors en tant que telles dans l'enseignement modulaire. Cela signifie aussi que les compétences finales de la formation générale sont intégrées, autant que possible, dans la formation axée sur les professions et dans la formation technique.

En proposant de plus petites unités et en liant leur réussite à une forme de certification, l'on espère aussi accroître l'expérience de la réussite auprès des élèves, ce qui devrait permettre de les maintenir plus longtemps dans la filière de l'enseignement et, dès lors, de leur procurer une meilleure qualification de base.

L'enseignement modulaire a fait ses débuts dans une série de centres spécialisés dans l'enseignement pour adultes et dans une série d'écoles secondaires tant dans l'enseignement général que spécial, de plein exercice ou à temps partiel.

3. *Alternance*

L'enseignement en alternance se caractérise par un partenariat pédagogique global développé en commun dont les deux pôles d'enseignement, à savoir l'école et l'entreprise/le service, interagissent en ayant pour objectif l'acquisition des compétences requises par un futur métier responsif¹² dans un contexte éducatif puissant et de qualité. Sa mise en œuvre s'effectue dans un esprit de responsabilité commune à l'égard de la formation du jeune.

Le recours à l'alternance doit rapprocher considérablement la formation professionnelle du marché de l'emploi. Il importe à cet égard que lorsqu'ils sont sur le lieu de travail, les jeunes soient placés

¹² Le savoir-faire professionnel responsif en devenir est dérivé du savoir-faire professionnel responsif avéré. Ce dernier est décrit sous la forme de profils de compétence professionnelle.

omgeving worden geplaatst en dat de taken en opdrachten die ze er uitvoeren door hen ervaren worden als zinvol en passend in een groter geheel.

Door het intense contact met de werkvloer en de arbeidsorganisatie en door het deelnemen aan de sociale interactie in een bedrijf of dienst, krijgen de leerlingen de kans om zich een aantal attitudes noodzakelijk voor een goed functioneren binnen een arbeidscontext, eigen te maken.

Alternering laat ook toe veel meer oog te hebben voor leerlingenkenmerken en leerstijlen. Die aandacht moet ook in het niet alternerende beroepsonderwijs aangescherpt worden. Het gevolg hiervan zal zijn dat meer jongeren in onderwijs blijven, een betere opleiding krijgen en een hogere startkwalificatie verwerven waardoor minder talenten verloren zullen gaan.

In het beroepsgerichte onderwijs van welke vorm ook moet er worden gestreefd naar een zo hoog mogelijke opleiding voor alle leerlingen, waarbij die opleiding en vorming een voor ieder gemeenschappelijk pakket aan competenties op het vlak van responsief en actief burgerschap en leren leren bevat naast sleutelvaardigheden en beroepsspecifieke competenties. De school zal zich wat het laatste betreft moeten beperken tot een basisvorming. De meer specifieke vorming moet gerealiseerd worden in alternerende trajecten.

D. Vlaanderen en Europa

1. Uitwisselbaarheid van diploma's SO

De erkenning van buitenlandse hoger onderwijsdiploma's en de professionele erkenning van Europese onderwijsberoepen in Vlaanderen gebeurt door NARIC-Vlaanderen. Naric staat voor National Academic (&Professional) Information Centre en het is een in 1984 op initiatief van de Europese Commissie uitgebouwd netwerk met als doelstelling de erkenning van diploma's en studieperiodes in de lidstaten van de Europese Economische Ruimte (EU, IJsland, Liechtenstein en Noorwegen) te bevorderen.

dans un solide environnement éducatif, riche et dynamisant, que les tâches et les missions qu'ils y remplissent aient du sens à leurs yeux et s'inscrivent dans un ensemble plus vaste.

Par le contact intense qu'ils entretiennent avec le terrain de travail et l'organisation du travail, par leur participation à l'interaction sociale au sein de l'entreprise ou du service, les élèves ont l'occasion de s'approprier une série d'attitudes nécessaires au bon fonctionnement dans un contexte professionnel.

L'alternance permet par ailleurs d'être beaucoup plus attentif aux caractéristiques des élèves et à leurs styles d'apprentissage. Ce point mérite aussi une plus grande attention dans l'enseignement professionnel ne pratiquant pas l'alternance. Le résultat escompté est que plus de jeunes soient maintenus dans la filière de l'enseignement, qu'ils bénéficient d'une meilleure formation et d'une qualification de base supérieure, et que moins de talents soient ainsi gaspillés.

L'enseignement axé sur la profession, quel que soit son type, doit tendre à une formation aussi poussée que possible pour tous les élèves. Cette formation doit 'apprendre à apprendre' et porter, outre sur un ensemble commun de compétences en matière de citoyenneté réactive et active, sur les aptitudes clés et les compétences professionnelles spécifiques. Pour ce dernier aspect, l'école devra se limiter à une formation de base. La formation plus spécifique doit être réalisée par le biais de trajets en alternance.

D. La Flandre et l'Europe

1. Reconnaissance des diplômes de l'enseignement secondaire

La reconnaissance de diplômes étrangers de l'enseignement supérieur et la reconnaissance professionnelle de professions européennes de l'enseignement relève en Flandre de NARIC-Vlaanderen. Naric, qui signifie National Academic (&Professional) Information Centre, est un réseau développé en 1984 à l'initiative de la Commission européenne en vue de la promotion de la reconnaissance de diplômes et de périodes d'étude dans les États membres de l'Espace économique européen (UE, Islande, Liechtenstein et Norvège).

De professionele erkenning van een buitenlands onderwijsberoep waarvan de opleidingsduur minder dan 3 jaar hoger onderwijs is, wordt voorbereid door de administratie secundair onderwijs van het departement onderwijs en vorming. Andere erkenningen vallen onder NARIC (voor meer dan 3 jaar hoger onderwijs), de individuele hogeschool of de universiteit. Andere gereguleerde beroepen worden erkend door de federale overheid.

Personen die het geheel of een gedeelte van het secundair onderwijs in het buitenland gevolgd hebben, kunnen een verzoek tot gelijkwaardigheid van hun buitenlands studiebewijs indienen. De toegekende gelijkwaardigheid is een officiële bevestiging van de gelijkwaardigheid van twee diploma's of studiebewijzen.

De gelijkwaardigheid wordt in principe aangevraagd door de secundaire school waar de leerling zich inschrijft. Scholen die een onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers (OKAN) inrichten, dienen de gelijkwaardigheid van de buitenlandse studiebewijzen van de OKAN-leerlingen tijdens dat onthaaljaar aan te vragen.

Indien een leerling beschikt over een Nederlands studiebewijs, dan is de secundaire school zelf bevoegd om de gelijkwaardigheid toe te kennen. In die gevallen moet dus geen gelijkwaardigheidsdossier naar het departement onderwijs worden gezonden, behalve voor het middelbaar beroeps-onderwijs (MBO) en de verpleegstersscholen die de gewone gelijkwaardigheidsprocedure moeten volgen.

2. Europees Sociaal Fonds (ESF).

Om een aantal beleidslijnen en ontwikkelde instrumenten te kunnen uittesten en te verfijnen, dient men vanuit Vlaanderen in te spelen op de mogelijkheden die Europa biedt in het kader van onder andere het Europees Sociaal Fonds. De geformuleerde doelstellingen op Europees niveau worden door het ESF-agentschap Vlaanderen vertaald naar een aantal programma's waarop ook het Vlaamse onderwijs kan intekenen door het uitschrijven van projecten. Hiervan wordt door een aantal onderwijsactoren gebruik gemaakt, maar dat zou nog veel kunnen worden verbeterd. Onder het EQUAL pro-

La reconnaissance d'une profession de l'enseignement étranger, dont la durée de formation est inférieure à trois années d'enseignement supérieur, est préparée par l'administration de l'enseignement secondaire du département de l'enseignement et de la formation. D'autres reconnaissances sont de la compétence de NARIC (pour les formations de plus de trois années d'enseignement supérieur), de l'école supérieure individuelle ou des universités. Les autres professions réglementées sont reconnues par le pouvoir fédéral.

Les personnes qui ont suivi tout ou partie de l'enseignement secondaire à l'étranger peuvent demander l'équivalence de leur certificat d'étude étranger. L'équivalence qui est accordée constitue la confirmation officielle de l'équivalence de deux diplômes ou titres d'étude.

L'équivalence est en principe demandée par l'école secondaire où l'élève s'inscrit. Les écoles qui organisent un enseignement d'accueil de nouveaux élèves parlant une autre langue (OKAN) doivent demander l'équivalence des titres d'étude étrangers des élèves OKAN au cours de cette année d'accueil.

Si un élève possède un titre d'étude néerlandais, l'école secondaire est elle-même compétente pour accorder l'équivalence. Il n'y a donc pas lieu en pareil cas d'envoyer un dossier d'équivalence au département de l'enseignement, sauf pour l'enseignement secondaire professionnel (MBO) et les écoles d'infirmières, qui sont tenues de suivre la procédure d'équivalence ordinaire.

2. Le Fonds social européen (FSE).

Pour pouvoir tester et affiner un certain nombre d'options politiques et d'instruments, la Flandre doit faire usage des possibilités qu'offre l'Europe, notamment dans le cadre du Fonds social européen. Les objectifs définis au niveau européen sont traduits par l'agence flamande du FSE dans un certain nombre de programmes auxquels l'enseignement flamand peut également participer en développant des projets. Si des acteurs de l'enseignement y recourent, il est possible d'améliorer grandement cette participation. Le programme EQUAL requiert une coopération transnationale pour obte-

gramma was een transnationale samenwerking vereist om een project te laten goedkeuren. EQUAL als zodanig zou in de nieuwe programmatieperiode verdwijnen, maar het transnationale luik zou in alle projecten worden ingebouwd.

De middelen die via het ESF-agentschap Vlaanderen in de verschillende programmatieperiodes ter beschikking van onderwijs werden gesteld, zijn omvangrijk. Met die middelen werd bvb. het modulaire experiment in het secundaire onderwijs op gang getrokken en nu worden weer aanzienlijke middelen vrijgemaakt om de alternering in het beroepsgerichte onderwijs verder uit te proberen. De ESF middelen vormen, samen met de middelen die de Vlaamse overheid zelf ter beschikking stelt, de olie die het huidige systeem van alternerende tewerkstelling en brugprojecten in het deeltijdse onderwijs en het buitengewoon onderwijs (ABO) smeert. Door die ondersteuning wordt de begeleide werkervaring van een groot aantal jongeren in het deeltijdse en het buitengewone onderwijs mogelijk gemaakt.

Het zou bijzonder jammer zijn indien in de komende programmatieperiode de middelen die vanuit Europa ter beschikking van het Europees Sociaal Fonds worden gesteld, drastisch zouden verminderd worden. De effecten van zo'n vermindering naar de tewerkstelling van jongeren en dus ook naar hun hoop op het uitbouwen van een zelfstandige toekomst zou hierdoor ernstig gehypothekeerd worden. Hierdoor zou de zo belangrijke sociale cohesie in gevaar kunnen gebracht worden en zou de kans op sociale uitsluiting voor laag gekwalificeerden sterk vergroten. In dat geval worden bepaalde doelstellingen van de Lissabon strategie zeker niet gehaald.

Wederwoord van de heer Olav Aarna, voorzitter van de commissie voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur van de Baltische Assemblée

De heer Aarna bedankt de heer Samyn voor zijn interessante inleiding. Met de meerderheid van de geponeerde ideeën betuigt hij zijn instemming. Ook in Estland wordt in academische debatten en met leerkrachten volop gesproken over duurzame ontwikkeling. Maar niet alleen in het onderwijs, ook in andere sectoren is in de afgelopen 15 jaar duurzame ontwikkeling het sleutelwoord. Ook in de

nir l'approbation d'un projet. Si EQUAL devait disparaître en tant que tel dans le cadre de la nouvelle période de programmation, le volet transnational devrait être intégré dans tous les projets.

Des moyens importants sont mis à la disposition de l'enseignement dans les différentes périodes de programmation par l'entremise de l'agence flamande du FSE. Ces moyens ont notamment servi à lancer l'expérience modulaire dans l'enseignement secondaire et, actuellement, d'autres moyens substantiels sont dégagés pour poursuivre l'alternance dans l'enseignement à vocation professionnelle. Les moyens du FSE permettent, avec ceux que les autorités flamandes fournissent eux-mêmes, de faire fonctionner l'actuel système d'emploi en alternance et de projets de soudure dans l'enseignement à temps partiel et dans l'enseignement spécial (ABO). Ce soutien permet l'expérience professionnelle accompagnée d'un grand nombre de jeunes dans l'enseignement à temps partiel et dans l'enseignement spécial.

Il serait vraiment regrettable que les fonds mis à la disposition du Fonds social européens par l'Europe soient drastiquement réduits au cours de la période de programmation à venir. Une telle réduction hypothéquerait sérieusement l'emploi des jeunes et donc aussi les perspectives qu'ils ont de se constituer un avenir indépendant. La cohésion sociale, qui revêt une très grande importance, serait menacée et les risques d'exclusion sociale pour les personnes peu qualifiées croîtraient. Dans cette hypothèse, certains objectifs de la stratégie de Lisbonne seraient irréalisables.

Réplique de M. Olav Aarna, président de la commission de l'enseignement, des Sciences et de la Culture de l'Assemblée balte

M. Aarna remercie M. Samyn pour son intéressant exposé. Il peut se rallier à la majorité des idées qui ont été avancées. En Estonie aussi, le développement durable est au centre de débats académiques et de discussions avec les enseignants. Mais le développement durable est également l'idée maîtresse depuis quinze ans dans d'autres secteurs que l'enseignement. Il en est aussi abondamment

media wordt veelvuldig hierover bericht. Men moet zich bijvoorbeeld bewust zijn van de gevaren voor het leefmilieu als geen adequate maatregelen worden genomen. In Estland is aandacht voor duurzame ontwikkeling dan ook onontbeerlijk.

In het parlement wordt een debat gevoerd over de duurzame ontwikkeling in Estland in de 21e eeuw. Besloten is tot een strategie voor 35 jaar, met vier basisdoelstellingen:

1. culturele ruimte;
2. sociale cohesie;
3. vinden van nadelige interfaces;
4. streven naar ecologisch evenwicht.

Deze doelstellingen kunnen met elkaar in tegenspraak zijn. Belangrijk is dat de ene doelstelling niet mag leiden tot het uit het oog verliezen van de andere drie. Gestreefd moet worden naar een evenwicht.

Gedurende de laatste vijf jaren is een debat gaande over de oprichting van een soort stichting of openbare instelling, zoals in Finland, om deze doelstellingen te realiseren.

Het is vooral noodzakelijk om voldoende middelen te vinden. Hiermee kunnen fora worden georganiseerd met de politiek en de academische wereld om gemeenschappelijke visies te ontwikkelen. Ook kunnen deze gelden worden aangewend voor toegepast onderzoek in de maatschappij en voor analyse van de evolutie in de maatschappij. Het idee van de stichting is neergelegd in een wetsontwerp dat in de komende 6 maanden zal worden behandeld.

Naar aanleiding van het rapport van Wim Kok over het Lissabon-project kan worden geconcludeerd dat Europa zijn perspectieven nog niet heeft kunnen bereiken.

De heer Aarna stelt dat pessimisten echter ook goede optimisten kunnen zijn. De doelstellingen kunnen wellicht toch in 2010 worden bereikt. Na analyse kunnen we Lissabon bijsturen en alsnog realiseren.

Wat betreft het onderwijs gaat meer dan 70% van de leerlingen uit onze basisscholen naar het secundair onderwijs/middelbare scholen en 28% naar het technisch en beroepsonderwijs.

question dans les médias. Il faut être conscient des dangers qui menacent l'environnement en l'absence de mesures adéquates. En Estonie, l'attention pour le développement durable constitue une absolue nécessité.

Un débat est mené au parlement sur le développement durable en Estonie au 21^e siècle. Une stratégie a été décidée pour une période de 35 ans. Les quatre objectifs majeurs en sont les suivants :

1. l'espace culturel;
2. la cohésion sociale;
3. identifier les interfaces négatives;
4. tendre vers l'équilibre écologique.

Ces objectifs peuvent être contradictoires. Il est important que la poursuite de l'un ne fasse pas oublier les trois autres. Il faut tendre vers l'équilibre.

Depuis cinq ans, un débat est mené à propos la création d'une sorte de fondation ou d'institution publique destinée à réaliser ces objectifs, comme en Finlande.

Il convient avant tout de trouver les moyens nécessaires. Des forums pourront ainsi être organisés avec le monde politique et le monde académique en vue de la définition de visions communes. Ces moyens pourront également servir à la recherche appliquée dans la société et à l'analyse de l'évolution de la société. L'idée d'une fondation a été traduite dans un projet de loi qui sera examiné dans les six mois.

Le rapport de M. Wim Kok sur le projet de Lisbonne permet de conclure que l'Europe n'a pas encore concrétisé ses objectifs.

Pour M. Aarna, les pessimistes peuvent également faire preuve d'optimisme. Les objectifs pourraient encore être atteints en 2010. Après analyse, Les objectifs de Lisbonne pourraient être aménagés et finalement encore réalisés.

En ce qui concerne l'enseignement, plus de 70% des élèves issus des écoles fondamentales s'orientent vers l'enseignement secondaire/les écoles moyennes et 28 % vers l'enseignement technique et professionnel.

Heden wordt in Estland gewerkt aan de omvorming van 50% van de scholen tot 25 à 30 scholen, waaronder privé-scholen en gemeentelijke scholen.

Van groot belang is hoe wij ons systeem kunnen perfectioneren om duurzame ontwikkeling te garanderen. In dat kader moeten kwaliteitssystemen voor beroepsvorming worden opgezet. De verwachtingen van de markt spelen hierbij een belangrijke rol. Doelstellingen moeten goed worden herkend. Nagegaan moet worden welke personen op het niveau van de technische scholen hierin geïnteresseerd zijn, zowel voor de macro- als de microbenadering. Concrete ideeën zijn erg belangrijk. Ook moet er een interface komen tussen de actoren in het systeem, tussen de geïnteresseerde groepen en instellingen.

Van dit kwaliteitssysteem moet het bedrijfsleven deel uitmaken. Reeds zeven jaar geleden zijn beroepsraden opgericht die standaarden formuleren. Deze standaarden zouden de basis moeten vormen voor het technisch en beroepsonderwijs. Deze methodiek zou tevens tot betere, op het bedrijfsleven afgestemde examens kunnen leiden.

Een ander probleem dat aandacht verdient, is dat een verandering van mentaliteit ten aanzien van het beroepsonderwijs moet worden bewerkstelligd. Dit speelt niet alleen in Estland. Met arrogantie wordt vaak gekeken naar en neergekeken op het beroepsonderwijs. Om hieraan tegemoet te komen hebben scholen thans ook beroepsopleidingen waarbij gekozen kan worden uit bepaalde modules en disciplines. Op televisie worden programma's gepresenteerd waarin specifieke beroepen worden belicht. Bovendien heeft het parlement een wet goedgekeurd die voorziet in de verhoging van studiebeurzen, ook voor het technisch en beroepsonderwijs.

Het Russisch model dat wordt toegepast in hogere scholen, bevat stages. In termen van continue opleiding moet de kwaliteit van studenten verder worden verhoogd. Voorheen werd daar minder rekening mee gehouden. De heer Samyn beschrijft de drieledige Vlaamse structuur voor levenslang leren. Ook in Estland kan worden geprofiteerd van de opgedane ervaringen als garantie voor levenslang leren.

Actuellement, on s'emploie à transformer 50% des écoles pour en arriver à 25 à 30 écoles, dont des écoles privées et des écoles communales.

Il est essentiel de savoir comment perfectionner le système pour en assurer le développement durable. Il faut, dans ce cadre, mettre en place des systèmes de formation professionnelle de qualité. Les attentes du marché jouent à cet égard un rôle important. Il faut bien identifier les objectifs. Il faut déterminer quelles personnes sont intéressées au niveau des écoles techniques, dans le cadre de l'approche tant macro-économique que micro-économique. Les idées concrètes sont essentielles. Il faut également là une interface entre les acteurs du système, entre les groupes et les établissements concernés.

Le monde économique doit faire partie de ce système de qualité. Il y a sept ans déjà, des conseils professionnels ont été constitués pour définir ces standards qui devraient constituer la base de l'enseignement technique et professionnel. Cette méthodique pourrait également déboucher sur des examens plus appropriés, mieux adaptés aux besoins du monde économique.

Un autre problème qui mérite de retenir l'attention est la nécessité d'induire un changement de mentalités par rapport à l'enseignement professionnel. Ce n'est pas seulement le cas en Estonie. L'enseignement professionnel est souvent considéré avec arrogance et mépris. Pour y remédier, les écoles ont créé des formations professionnelles permettant de choisir entre certains modules et disciplines. La télévision propose des programmes qui illustrent des professions spécifiques. En outre, le parlement a adopté une loi qui prévoit la majoration des bourses d'étude, également pour l'enseignement technique et l'enseignement professionnel.

Le modèle russe, qui est appliqué dans les écoles supérieures, comprend des stages. En termes de formation continue, il faut poursuivre dans le sens de l'amélioration de la formation des étudiants sur le plan de la qualité. Il en était moins tenu compte par le passé. M. Samyn fait une description de la structure tridimensionnelle de l'apprentissage tout au long de la vie. En Estonie aussi, l'expérience acquise peut être mise au service de l'apprentissage tout au long de la vie.

De mogelijkheden die het Europees Sociaal Fonds (ESF) en andere structuurfondsen bieden om een aantal nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs te beproeven worden in Estland bekender, onder meer door de beleidsnota 2006-2010. Via wetgeving en pilots is al in de helft voorzien om projecten te toetsen.

Vraagstelling van de deelnemers

De heer Jean Eigeman vindt beide betogen indrukwekkend. Hoewel zij een algemene strekking hebben is het van belang er in termen van uitwisseling gebruik van te maken.

Later zal in het slotdocument worden ingegaan op het stimuleren van uitwisseling tussen scholen en tussen landen. Aangrijpingspunten hiervoor liggen besloten in zowel de uiteenzetting van de heer Samyn als in die van de heer Aarna.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wordt verzocht daarop zo mogelijk in te gaan. Op deze wijze kan de Benelux actief worden gemaakt bij de verdere ontwikkeling van het beroeps-onderwijs.

Afrondend stelt de heer Eigeman tevreden te zijn dat het beroepsonderwijs zo hoog op de agenda van het seminar staat. Het beroepsonderwijs is immers de motor van de samenleving, niet alleen van de economie maar ook in sociale zin.

Wederwoord van de heer Daniël Samyn

Afgaande op het verhaal van de heer Aarna signaleert de heer Daniël Samyn een aantal zorgen die parallel lopen. Hoewel van Estse kant een meer globale schets van de duurzame ontwikkeling is gegeven, ziet de heer Samyn aanknopingspunten. Maar, dan meer naar het onderwijs toe. Herkenbaar is het ontwikkelen van een doelstelling, met het risico dat andere gestelde doelstellingen uit het oog worden verloren. Zo wordt bij onderwijs teveel aan lineair denken en te weinig aan systeemdenken gedaan. Ongewenste effecten kunnen hiervan het gevolg zijn. Bij onderwijs moet derhalve worden gewerkt aan een werkelijk geïntegreerd en samenhangend beleid waarbij onderwijs ook wordt gezien als een onderdeel van een ruimere sociale politiek.

Les possibilités offertes par le Fonds Social Européen (FSE) et d'autres fonds structurels pour expérimenter de nouveaux développements dans l'école sont désormais mieux connues en Estonie, grâce notamment à la note politique 2006-2010. Par le biais de la législation et de projets pilotes, l'évaluation de projets est déjà prévue pour moitié.

Questions des participants

M. Jan Eigeman se dit impressionné par les deux exposés. Bien qu'ils aient une portée générale, il est important d'en tenir compte en ce qui concerne les échanges.

Il sera question ultérieurement, dans le document final, de la stimulation des échanges entre écoles et entre les pays. Les exposés de M. Samyn et de M. Aarna comportent à cet égard des éléments utiles.

M. Eigeman invite la ministre de l'Enseignement, de la Culture et des Science à traiter de ce point si elle le peut. Le Benelux pourrait ainsi jouer un rôle actif dans le développement de l'enseignement professionnel.

En conclusion, M. Eigeman se félicite de ce que l'enseignement professionnel occupe une place aussi importante dans l'ordre du jour du colloque. Cet enseignement est en effet le moteur de la société, au sens économique mais aussi au sens social.

Réplique de M. Daniël Samyn

Se référant à l'intervention de M. Aarna, M. Daniël Samyn énumère quelques préoccupations connexes. Bien qu'une esquisse plus globale ait été faite du développement durable du côté estonien, M. Samyn décèle certains points de convergence, essentiellement en matière d'enseignement. Il y a la définition d'un objectif, au risque que d'autres objectifs soient perdus de vue. Dans le domaine de l'enseignement, la réflexion est trop linéaire et ne porte pas assez sur les systèmes, ce qui peut générer des effets non souhaités. En ce qui concerne l'enseignement, il faut œuvrer à la mise en place d'une politique réellement intégrée et cohérente où l'enseignement soit considéré comme un élément d'une politique sociale plus vaste.

De opmerkingen over het rapport van Wim Kok inzake het al dan niet realiseren van de doelstellingen van de Lissabon-strategie onderschrijft de heer Samyn. Grote inspanningen zijn nodig om deze te halen. Veel aandacht zal hierbij echter moeten uitgaan naar de sociale cohesie. Indien door ontwikkelingen in het beroepsonderwijs en in de maatschappij daar geen werk van wordt gemaakt en een breuk ontstaat in de samenleving, staan wij veraf van het realiseren van welke doelstelling dan ook. Maatregelen zijn nodig om de samenhang in de samenleving te waarborgen. Het succes van het onderwijsbeleid moet worden afgemeten aan datgene wat bereikt is voor de minstbedeelden in de samenleving.

Evenals in Estland wordt ook in Vlaanderen gewerkt aan een kwaliteitssysteem voor de gehele beroepsvorming. In de kwalificatiestructuur vinden de verschillende modules, eenheden, bouwstenen, opleidingen hun plaats, maar uiteraard hangt aan zo'n kwalificatiestructuur ook een volledig systeem van kwaliteitscontrole.

Met de beroepsraden die standaarden ontwikkelen heeft Estland dezelfde evolutie doorgemaakt als Vlaanderen met de SERV. Dit orgaan heeft ook tot taak voor de verschillende beroepen beroepsstructuur en beroepsprofielen te ontwikkelen. Op basis van deze profielen worden de opleidingen in het beroepsonderwijs uitgetekend. Uiteindelijk kunnen de sectoren dan nagaan in hoeverre zij zich in die opleidingen herkennen. Een en ander hangt tevens samen met de thematiek van de erkenning van verworven competenties. Daarvoor zijn ook standaarden en beroepsprofielen noodzakelijk.

Een van de meest cruciale zaken die de heer Aarna heeft aangestipt is een verandering van mentaliteit in de samenleving: de manier waarop tegen beroepsgerichte vorming en beroepsgericht onderwijs wordt aangekeken. Wellicht meer dan een Europees fenomeen. Ten onrechte wordt vanuit een negatieve invalshoek gekeken naar beroepsscholen en beroepsonderwijs. Het uitvoeren van een beroep heeft een even grote vormende waarde voor de persoon en persoonlijkheid als algemeen vormend onderwijs. Ook in Vlaanderen zijn pogingen ondernomen om tot integratie te komen tussen algemeen vormend onderwijs en technisch en be-

M. Samyn souscrit aux observations formulées au sujet du rapport de M. Wim Kok concernant la réalisation ou non des objectifs de la stratégie de Lisbonne. Il faudra consentir des efforts substantiels pour y arriver. Il faudra se montrer très attentif à cet égard à la cohésion sociale. Si on ne le fait pas en faisant évoluer l'enseignement professionnel et la société et si une fracture s'opère dans la société, on sera bien loin de quelque réalisation que ce soit. Il faut des mesures pour garantir la cohésion de la société. Le succès de la politique de l'enseignement doit être mesuré à l'aune des résultats obtenus en faveur des moins bien nantis de la société.

Comme l'Estonie, la Flandre prépare un système de qualité pour la formation professionnelle dans son ensemble. Les différents modules, unités, fondements, formations s'insèrent dans cette structure de qualification qui s'accompagne bien évidemment d'un système complet de contrôle qualitatif.

Avec ses conseils professionnels qui développent des standards, l'Estonie a vécu la même évolution que la Flandre avec le SERV. Cet organe a également pour tâche de développer une structure et des profils pour les besoins des différentes professions. C'est sur la base de ces profils que sont définies les formations dispensées dans l'enseignement professionnel. Enfin, les secteurs peuvent alors vérifier dans quelle mesure ils se retrouvent dans ces formations. Tout cela est étroitement lié à la thématique de la reconnaissance des compétences acquises. Des standards et des profils professionnels sont nécessaires à cet effet.

Un des éléments essentiels mis en évidence par M. Aarna est le changement de mentalité dans la société: la manière dont sont considérés la formation et l'enseignement à vocation professionnelle. Sans doute s'agit-il de davantage que d'un phénomène européen. C'est à tort qu'on considère les écoles professionnelles et l'enseignement professionnel sous un angle négatif. L'exercice d'une profession a une valeur formative aussi grande que l'enseignement de formation générale pour la personne et pour la personnalité. En Flandre aussi, des tentatives sont faites pour réaliser l'intégration entre l'enseignement de formation générale et l'en-

roepsonderwijs, via de zogenoemde middenscholen. In de praktijk wordt bij deze scholen, anders dan de theorie veronderstelt, helaas toch nog soms onderscheid gemaakt tussen beide onderwijsvormen.

Mevrouw Maya Detiège bedankt de heer Samyn voor zijn inleiding en zijn reactie op het wederwoord van de heer Aarna.

Vervolgens verwelkomt mevrouw Maya Detiège minister Maria van der Hoeven en verleent haar het woord voor de slottoespraak van het seminar.

Slottoespraak: «Het Europa van de Kennis 2020»

door mevrouw Maria van der Hoeven, minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van Nederland, gewezen lid van het Beneluxparlement

«De Baltische Assemblee en het Benelux-parlement werken al sinds 1990 samen. Er is een goede relatie ontwikkeld om van elkaar te leren. In zekere zin kan de samenwerking met de Baltische Assemblee zelfs worden gezien als een voorloper van de EU-toetreding. Het doet me veel genoegen om te zien dat uw samenwerking ook nu, na de toetreding van de Baltische landen tot de EU, onverminderd wordt voortgezet.

Gisteren en vanochtend heeft u zich verdiept in verschillende aspecten van de relatie tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. U hebt mij verzocht om ter afsluiting de blik te richten op de toekomst, en dan vooral op dat van het Europa van de kennis.

Ik doe dat graag. Mijn vertrekpunt hierbij is dat de EU moet werken voor de burgers. Burgers ervaren het functioneren van de EU het sterkste in de grensregio's. Grensregio's vormen als het ware een proeftuin voor samenwerking in een groter verband. Het blijft echter nodig, ook in de toekomst, dat lidstaten zich voor de burger inspannen. Het EU-beleid en het nationale beleid dienen elkaar te versterken, waarbij er alleen beleid op EU-niveau moet worden gevoerd als dat nuttiger is dan op nationaal niveau. De kracht van de EU zit ook in haar netwerk-

seignement technique et professionnel par le biais des écoles moyennes. Dans la pratique toutefois, une distinction est hélas encore parfois établie entre les deux formes d'enseignement, à l'inverse de ce que préconise la théorie.

Mme Maya Detiège remercie M. Samyn pour son exposé introductif et pour sa réponse à la réplique de M. Aarna.

Mme Maya Detiège accueille ensuite Mme Maria van der Hoeven et lui cède la parole pour l'allocution de clôture de ce séminaire.

Allocution finale: «L'Europe de la connaissance 2020»

par Mme Maria van der Hoeven, ministre de l'Enseignement, de la Culture et des Sciences des Pays-Bas, ancien membre du Parlement Benelux

«L'Assemblée balte et le Parlement Benelux coopèrent depuis 1990 déjà. Ils ont développé entre eux une relation fructueuse pour apprendre au contact l'un de l'autre. D'une certaine manière, la coopération avec l'Assemblée balte peut même être considérée comme l'élément précurseur de l'adhésion à l'UE. Je me félicite de constater que cette coopération se poursuit sans relâche, même après l'adhésion des États baltes à l'UE.

Hier et ce matin, vous avez approfondi certains aspects du lien qui existe entre l'enseignement et le marché de l'emploi. Vous m'avez demandé de poser, en conclusion de ce séminaire, un regard sur l'avenir, en particulier celui de l'Europe de la connaissance.

Je le fais avec grand plaisir. Je considérerai au départ de ma réflexion que l'UE doit être au service des citoyens. C'est dans les régions frontalières que les citoyens ressentent le plus les effets du fonctionnement de l'UE. Les régions frontalières constituent véritablement un laboratoire pour la coopération dans un contexte plus vaste. Mais les États membres devront à l'avenir continuer à oeuvrer en faveur des citoyens. La politique de l'UE et les politiques nationales doivent se renforcer mutuellement et il ne faut mener de politique au niveau de l'UE

functie. Samenwerking in de grensregio's vormt een voorbeeld daarvan.

Vorig jaar heb ik in eigen land betrokkenen bij het onderwijs gevraagd hoe ze over de toekomst denken, als input voor mijn beleid. Daarbij hoorde een wedstrijd voor basisschoolleerlingen die de school van de toekomst moesten schetsen. Die wedstrijd is gewonnen door de elfjarige Bas Verhoeven, en ik wil u graag deelgenoot maken van enkele van zijn overpeinzingen over de toekomst:

«Iedere leerling heeft zijn eigen laptop in zijn tafel. Er zijn dan bijna geen boeken meer nodig. Ik denk ook dat er meer vakken bijkomen zoals techniek, Latijn. En er komen verschillende niveau-groepjes terwijl je wel in dezelfde klas blijft zitten. En ik denk dat er méér mensen zijn die kinderen met problemen helpen zoals een schoolpsycholoog.»

Bas heeft nog veel meer ideeën voor de toekomst, over wc's die automatisch doortrekken, stepjes met een motortje voor op de speelplaats en een eerste-hulpkamertje op school voor gewonde en zieke mensen.

Bas heeft aan bijna iedereen en alles gedacht. Wat mij vooral aanspreekt in zijn toekomstverhaal, is dat er een ideaal in doorklinkt. Het ideaal van kansen voor iedereen om zijn of haar talenten optimaal te ontwikkelen.

Bas en ik zijn het over veel zaken eens. Zijn ideaal sluit aan bij het mijne. Ik zou willen dat in het jaar 2020 iedereen een leven lang kan en mag leren.

Alle Europese burgers moeten de kans krijgen hun leven lang te leren zonder onnodige drempels, leren op een kwalitatief hoog niveau, aangepast aan de moderne tijd. En dat betekent ook dat Europese burgers kunnen leren op verschillende plaatsen, binnen EU-landen waar ze er het meeste profijt van hebben.

Leren is veel meer dan alleen de tijd die mensen in het formele onderwijs doorbrengen. Vaak wordt gedacht dat bijleren na je opleiding alleen van belang is voor de hoger opgeleiden. Met andere woorden: dat de kennissamenleving een elitair vraagstuk is. Niets is minder waar; voor nagenoeg alle beroepen op alle niveaus moet je voortdurend

plutôt qu'au niveau national que si le citoyen en retire un avantage. La force de l'UE réside dans sa fonction de réseau, comme l'illustre la coopération dans les régions frontalières.

L'an dernier, dans mon pays, j'ai demandé à des acteurs de l'enseignement comment ils voyaient l'avenir, afin de m'en inspirer pour définir ma politique. Un concours avait été organisé dans le cadre duquel les élèves des écoles fondamentales étaient invités à exprimer leur vision de l'école de l'avenir. Le lauréat de ce concours est Bas Verhoeven, onze ans, et j'aimerais vous faire partager quelques-unes de ses réflexions sur l'avenir :

«Chaque élève aura sur son bureau son propre ordinateur portable. Les livres ne sont presque plus nécessaires. Il y aura des branches supplémentaires comme la technique et le latin. Il y aura au sein d'une même classe différents groupes de niveau. Et je crois aussi que davantage de gens aideront les enfants à problèmes, comme un psychologue scolaire.»

Bas a développé bien d'autres idées pour l'avenir, à propos notamment de toilettes à chasse automatique, de trottinettes à moteur pour la salle de jeux et d'un local de premiers soins à l'école pour les gens malades ou blessés.

Bas a songé à presque tout et tout le monde. Ce qui me frappe surtout dans le tableau qu'il esquisse du futur, c'est qu'il fait transparaître un idéal. Celui des chances qu'il faut offrir à tous pour permettre l'épanouissement des talents qu'ils ont en eux.

Bas et moi sommes d'accord sur de nombreux points. Son idéal rejoint le mien. Je voudrais qu'en l'an 2020, chacun puisse apprendre tout au long de son existence.

Il faut offrir à tous les citoyens la possibilité d'apprendre tout au long de leur vie sans entraves inutiles, d'apprendre à un niveau de qualité élevé adapté à l'ère moderne. Et cela signifie aussi que le citoyen européen peut apprendre en des endroits différents, dans ceux parmi les pays de l'UE qui leur apporteront le plus d'avantages.

L'apprentissage dépasse de loin le temps que les gens consacrent à l'enseignement formel. On a tendance à penser que les études complémentaires à une formation ne sont importantes que pour les diplômés de l'enseignement supérieur. En d'autres termes, que la société de la connaissance est un problème élitair. Rien n'est moins vrai. Il faut sans

nieuwe kennis opdoen. Ik illustreer dat met een voorbeeld.

In mijn land leert de doktersassistente tegenwoordig een aantal taken van de huisarts over te nemen. Het gaat dan om de behandeling van eenvoudige klachten. Dat maakt háár werk door het directe contact met de patiënten interessanter. En tegelijkertijd betekent het een verlichting voor de hoge werkdruk van de huisarts.

Uit dit voorbeeld van zo'n heel gewoon beroep, waarvoor het middelbaar beroepsonderwijs opleidt, blijkt duidelijk dat op alle niveaus meer kennis nodig is om de kwaliteit van de samenleving op peil te houden. En ook, dat het zaak is om deze kennis doorlopend te onderhouden.

Maar dat is niet alles. Ook de snelle technologische ontwikkelingen brengen verschuivingen teweeg. Het aantal beroepen voor laag opgeleiden daalt en het aantal beroepen voor hoog opgeleiden stijgt juist. Ook veranderen of verdwijnen bepaalde beroepen. Denk maar aan de relatief nieuwe informatie- en communicatieberoepen, of aan de grafische industrie waar het echte handmatige productiewerk juist verdwijnt. Dat betekent dat veel werkenden zullen moeten worden bijgeschoold naar een hoger kwalificatieniveau of omgeschoold naar een andere kwalificatie. Dat vergt een enorme gezamenlijke inspanning.

Gelukkig hoeft dit niet te leiden tot langdurige en kostbare opleidingstrajecten. Mensen leren heel veel buiten het onderwijs, soms verwerven zij juist daar de voor hun vak meest relevante competenties. Daarom moeten we proberen om wat binnen en buiten het onderwijs wordt geleerd, beter met elkaar te verbinden.

We zullen in Europees verband moeten erkennen dat mensen ook buiten het reguliere onderwijs leren en naar wegen moeten zoeken om dat te kwalificeren.

Veel landen ontwikkelen op nationaal niveau al systemen voor het Erkennen van Verworven Competenties, kortweg EVC. De plek waar je die com-

cesse acquerir de nouvelles connaissances, dans toutes les professions et à tous les niveaux. Permettez-moi d'illustrer cette affirmation par un exemple.

Dans mon pays, l'assistante médicale suit actuellement une formation qui doit lui permettre d'assumer certaines des tâches dont s'acquitte aujourd'hui le médecin généraliste. Il s'agit de pour elle de traiter des problèmes simples. Le contact direct avec le patient contribue à l'intérêt de son travail. Et en même temps, elle allège la tâche du médecin.

L'exemple de cette profession par ailleurs très ordinaire à laquelle prépare l'enseignement secondaire professionnel, montre clairement qu'un surcroît de connaissance est requis à chaque niveau pour préserver la qualité d'une société. Et qu'il importe d'entretenir cette connaissance en permanence.

Mais ce n'est pas tout. La rapidité des développements technologiques aussi génère des glissements. Le nombre de professions accessibles aux personnes faiblement qualifiées se réduit en même temps que celui des professions réservées aux personnes hautement qualifiées augmente précisément. De même, certaines professions changent ou disparaissent. Il suffit de songer aux métiers relativement récents de l'information et de la communication ou à l'industrie graphique où le vrai travail de production manuel disparaît. Cela signifie que de nombreux travailleurs devront se recycler vers un niveau de qualification plus élevé ou dans une autre qualification. Cela suppose un très gros effort en commun.

Fort heureusement, cela n'implique pas nécessairement des procédures de formation longues et coûteuses. Les gens apprennent énormément en dehors de l'enseignement, et y acquièrent même parfois les compétences les plus utiles à leur métier. C'est pourquoi nous devons essayer de mieux relier ce qui s'apprend dans le cadre de l'enseignement et en dehors de celui-ci.

Nous allons devoir admettre dans le contexte européen que les gens apprennent aussi en dehors de l'enseignement régulier et rechercher le moyen de valoriser ces connaissances.

De nombreux pays développent déjà au niveau national des systèmes de Reconnaissance des Compétences Acquisées, en abrégé RCA. L'endroit

petenties verwerft wordt steeds minder relevant. In de Raad van Onderwijsministers van mei 2004 hebben we een aantal algemene beginselen voor toepassing van EVC aangenomen, die ervoor moeten zorgen dat de verschillende nationale systemen op elkaar passen. Dergelijke afspraken zijn overigens ook voor de kwalificatiesystemen als zodanig gemaakt. Via het Bologna- en het Kopenhagen-proces worden de nationale systemen voor hoger en beroepsonderwijs meer in overeenstemming met elkaar gebracht. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de laatste jaren ingevoerde bachelor - master structuur. Ik benadruk daarbij dat het bij die processen gaat om samenwerking op vrijwillige basis en niet om uniformering die van bovenaf wordt opgelegd. Maar die wederzijdse samenwerking is wel noodzakelijk! Het gaat hier om toegang tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bij de «buren».

Deze activiteiten zijn van groot belang om het vrije verkeer van werknemers tussen de EU-landen goed te laten verlopen. Dit vrije verkeer vindt het meest plaats in de grensregio's en tussen landen die op elkaar lijken. Daarom is het voor werkgevers in de Benelux en de Baltische staten belangrijk dat ze vertrouwen hebben in beroepskwalificaties die zijn behaald en gewaarmerkt met behulp van EVC. Dat kan alleen als de verschillende opleidingssystemen transparant zijn en als er goede afspraken zijn gemaakt over de te volgen EVC-procedures.

Daarnaast moeten werkgevers binnen de EU uniforme informatie krijgen over de inhoud van behaalde competenties. Daarom hebben de EU-ministers van onderwijs tijdens mijn voorzitterschap besloten om diverse onderwijs- en arbeidsmarkt gerelateerde documenten binnen de EU in één kader onder te brengen. Ik beken eerlijk dat ik trots ben op die zogenoemde Europass. Ik probeer met mijn collega's binnen de Benelux de uitvoering van dit besluit verder af te stemmen en informatie uit te wisselen. Volgende week heb ik daar een concreet overleg over.

Vervolgens hoop ik dat het op termijn gemakkelijker wordt om studiefinanciering mee te nemen als je in een andere lidstaat gaat studeren. Dat is des tijds ook in Berlijn -in het kader van het Bologna

où l'on acquiert ces connaissances est de moins en moins important. Au Conseil des Ministres de l'Enseignement du mois de mai 2004, nous avons adopté pour l'application de la RCA un certain nombre de principes qui doivent faire en sorte que les différents systèmes nationaux s'adaptent l'un à l'autre. De tels accords ont par ailleurs également été conclus pour les systèmes de qualification en tant que tels. Le processus de Bologne et de Copenhague contribue à mieux harmoniser les systèmes nationaux d'enseignement supérieur et d'enseignement professionnel. Songez par exemple à la structure du baccalauréat et de la maîtrise qui a été instaurée ces dernières années. Je souligne à cet égard que ces processus reposent sur la coopération sur une base volontaire et non pas sur une uniformisation imposée d'en haut. Mais cette coopération mutuelle est indispensable! Il y va de l'accès au marché de l'emploi chez le « voisin » par exemple.

Ces activités sont très importantes pour assurer la libre-circulation des travailleurs entre les pays de l'UE. Cette libre circulation est surtout le fait des régions frontalières et des pays qui présentent des similitudes. Aussi est-il important pour les employeurs des pays du Benelux et des États baltes qu'ils puissent se fier aux qualifications professionnelles acquises et sanctionnées par la RCA. Ce n'est possible que si les différents systèmes de formation sont transparents et que des accords effectifs sont conclus à propos des procédures de RCA à suivre.

Par ailleurs, les employeurs au sein de l'UE doivent recevoir des informations uniformes sur la teneur des compétences acquises. C'est pourquoi les ministres de l'enseignement ont décidé sous ma présidence d'insérer dans un même cadre divers documents relatifs à l'enseignement et au marché de l'emploi. Je dois vous avouer, honnêtement, que l'Europass est pour moi un sujet de fierté. Je m'efforce de continuer, avec mes collègues du Benelux, à harmoniser la mise en œuvre de cette décision et d'échanger des informations. J'aurai la semaine prochaine une concertation concrète à ce sujet.

J'espère enfin qu'à terme, celui qui ira étudier dans un autre État membre pourra plus facilement continuer à bénéficier d'un financement de ses études. C'est ce qui a été convenu à l'époque à Ber-

proces- afgesproken. Europese regels en uitspraken van het Europese Hof van Justitie staan dit nu nog in de weg.

Toch is het me tijdens het EU-voorzitterschap gelukt enige vooruitgang te boeken. Inmiddels werkt een groep juridische deskundigen uit de lidstaten met de Europese Commissie aan een oplossing. De noodzaak hiervan is nog versterkt door een recente uitspraak van het Hof in de zaak Bidaar.

Ik heb een aantal zaken genoemd, zoals EVC en de Europass die de lidstaten nog verder moeten uitwerken. Ik ben ervan overtuigd dat de werking van de Europese arbeidsmarkt daardoor sterk zal verbeteren.

Daarnaast investeren we in het niveau van het onderwijs. Het zal de nodige overredingskracht vergen om onze regeringen ervan te overtuigen dat ze blijvend de beurs moeten trekken voor een leven lang leren. Daarnaast zien we ons geplaagd voor de vraag hoe we het onderwijs in Europa naar een hoger niveau kunnen tillen.

Het Lissabon-proces is daarvoor heel belangrijk. Daarbij hecht ik grote waarde aan 'leren van elkaar'. Niet voor niets heb ik dat vorig jaar tot mijn motto gekozen voor het Nederlandse EU-voorzitterschap. Dankzij Lissabon hebben we een duidelijk doel voor ogen. Europa kiest voor groei en werkgelegenheid en stelt sociale cohesie en duurzaamheid als randvoorwaarden. De regeringsleiders hebben herhaaldelijk benadrukt dat het daarbij noodzakelijk is om te investeren in menselijk kapitaal. Want goed onderwijs en onderzoek zijn absolute voorwaarden om tot economische groei te komen.

De onderwijsministers hebben aangegeven dat zo'n investering het meeste effect sorteert als we in staat zijn om een open onderwijsruimte in Europa te creëren. Niet door meer coördinerende bevoegdheden aan de Europese Commissie te geven, maar door blijvend te leren van elkaar en trajecten uit te zetten. Dat is ons beste instrument als we op onderwijsgebied een grote openheid nastreven en toch onze eigenheid willen behouden.

lin, dans le cadre du processus de Bologne. Des règles européennes et des arrêts de la Cour européenne de Justice y font encore obstacle actuellement.

J'ai néanmoins réussi, au cours de la présidence de l'UE, à forcer certains progrès. Un groupe d'experts juridique des États membres prépare une solution avec la Commission. La nécessité en a encore été renforcée par une décision récente de la Cour dans l'affaire Bidaar.

J'ai cité certains éléments comme la RCA et l'Europass, que les États membres doivent encore développer. Je suis convaincue qu'ils contribueront dans une large mesure à améliorer le fonctionnement du marché européen de l'emploi.

Parallèlement, nous investissons dans le niveau de l'enseignement. Il faudra témoigner de la force de persuasion requise pour convaincre nos gouvernements qu'ils devront en permanence prévoir des moyens pour financer l'apprentissage tout au long de la vie. D'autre part, nous sommes confrontés à la question de savoir comment amener l'enseignement en Europe à un niveau supérieur.

Le processus de Lisbonne est très important à cet égard. J'accorde une haute valeur à la notion 'apprendre au contact l'un de l'autre'. Ce n'est pas pour rien que j'en ai fait mon slogan l'an dernier pour la présidence néerlandaise de l'UE. Grâce à Lisbonne, nous nous sommes fixés un objectif précis. L'Europe opte pour la croissance et l'emploi et considère la cohésion sociale et la durabilité comme des conditions annexes. Les chefs de gouvernement ont maintes fois souligné qu'il est important d'investir dans le capital humain. Car un enseignement et une recherche de qualité sont des conditions absolues d'une croissance économique.

Les ministres de l'enseignement ont indiqué qu'un tel investissement donnera le meilleur résultat si nous sommes en mesure de créer en Europe un espace d'enseignement ouvert. Non pas en attribuant à la Commission européenne davantage de compétences de coordination mais en apprenant à tout moment au contact de l'autre et en définissant des parcours. Ce sera notre meilleur instrument si nous voulons tendre en matière d'enseignement vers la plus grande ouverture dans le respect de nos spécificités.

Open coördinatie betekent ook het stimuleren van initiatieven van onderop. Bijvoorbeeld het initiatief dat de Nederlands/Vlaamse accrediteringsorganisatie genomen heeft met zeven andere accrediteringsorganisaties om binnen zekere grenzen elkaars accrediteringen te erkennen vind ik een goede ontwikkeling.

Iets anders ligt de situatie op het gebied van wetenschap. Daar speelt de Europese Unie op grond van het huidige Verdrag al een nadrukkelijke rol. Ook daar streven we naar één ruimte. Het staat zelfs in het voorstel voor de Europese grondwet. De openheid van een Europese onderzoeksruimte is voor onze relatief kleine kenniseconomieën cruciaal. Het betekent mee kunnen doen aan EU- of via de EU zelfs mondiale initiatieven. Als voorbeeld zou ik de voorgenomen samenwerking op het gebied van kernfusie, ITER, willen noemen.

Bij de onderhandelingen over het Zevende Kaderprogramma voor onderzoek is nadrukkelijk de vraag aan de orde hoeveel geld Europa over heeft voor de ontwikkeling van nieuwe, excellente kennis. Ik denk dat Europa ruimhartig moet zijn, omdat die investering in grensverleggend onderzoek, dat wil zeggen geld voor zowel fundamenteel als toegepast onderzoek, de enige manier is om concurrerend te blijven bij een toenemende mondiale concurrentie.

In de politiek draait het al te vaak om de waan van de dag. Wat gisteren alle kranten haalde, is vandaag alweer oud nieuws. Toch kan de politiek het zich niet permitteren om alleen met het 'nu' bezig te zijn. Zover weg is 2020 nou ook weer niet. Je kunt je zelfs afvragen of we aan 15 jaar wel genoeg tijd hebben om de open Europese arbeidsmarkt, de open onderwijsruimte, de open onderzoeksruimte en het niveau van het onderwijs te bereiken dat we ons wensen.

Om op die vraag minstens een begin van een antwoord te krijgen, heb ik medewerkers van mijn departement gevraagd eens een aantal toekomstscenario's voor de EU uit te werken en de consequenties daarvan te schetsen op onderwijsterrein.

Het gaat te ver om de verschillende scenario's nu in detail te behandelen. Belangrijker zijn voor

La coopération ouverte signifie aussi stimuler les initiatives d'en bas. Ainsi, l'initiative prise par exemple par l'organisation d'accréditation Pays-Bas/Flandre avec sept autres organisations d'accréditation en vue de reconnaître mutuellement leurs accréditations dans certaines limites, me paraît constituer une évolution positive.

En matière scientifique, la situation est quelque peu différente. L'Union européenne y joue déjà un rôle explicite en vertu de l'actuel Traité. Là aussi, nous tendons vers un espace unique. La proposition de Constitution européenne le prévoit d'ailleurs. L'ouverture de l'espace de recherche européen est déterminante pour nos économies de la connaissance relativement petites. Elle permet la participation à des initiatives de l'UE ou même, par l'entremise de l'UE elle-même, à des initiatives mondiales. Je citerai à titre d'exemple la coopération prévue en matière de fusion nucléaire, l'ITER.

Lors des négociations relatives au Septième Programme Cadre pour la recherche, il a été clairement demandé quels montants l'UE était disposée à consacrer au développement de nouvelles, d'excellentes connaissances. Il me paraît que l'Europe doit être compréhensive car cet investissement dans la recherche qui vise à ouvrir des perspectives nouvelles, c'est-à-dire la recherche fondamentale comme la recherche appliquée, constitue la seule manière de rester compétitif dans un contexte de concurrence mondiale de plus en plus sévère.

En politique, tout dépend trop souvent de la croyance du moment. L'information qui faisait la une des journaux hier est dépassée aujourd'hui. Pourtant, la politique ne peut pas se permettre de ne se soucier que de l'instant présent. Somme toute, 2020 n'est pas si éloigné. On peut même se demander si quinze années suffiront pour réaliser le marché de l'emploi européen ouvert, l'espace d'enseignement ouvert, l'espace de recherche ouvert, et atteindre le niveau d'enseignement que nous souhaitons pour nous-mêmes.

Pour apporter à cette question un début de réponse, j'ai demandé à des collaborateurs de mon département de concevoir un certain nombre de scénarios pour le futur de l'UE et d'en esquisser les conséquences dans le domaine de l'enseignement.

Il ne m'est pas possible de détailler les différents scénarios dans le cadre de mon exposé. Plus im-

mij twee centrale lessen die er uit te trekken zijn. De eerste les is dat Europa op een kruispunt in zijn ontwikkeling staat: de recente en toekomstige uitbreiding, de discussie over het nieuwe verdrag maar ook de gemiddeld genomen matige economische prestaties in vooral de 'oude' EU-landen, maken dat er sprake is van zowel aanzienlijke risico's als van duidelijke kansen.

De tweede les is dat we, juist vanwege die risico's en de kansen, geen andere keuze hebben dan te investeren in kennis. Die noodzaak geldt zowel op nationaal als op Europees niveau. Dankzij Europese samenwerking valt er niet alleen efficiency-winst te boeken, maar we kunnen vooral ook veel leren van elkaar. En dat maakt het weer mogelijk om zo gericht mogelijk te investeren.

De Europese onderwijsministers hebben het in eigen hand of ze iets doen met de resultaten van «leren van elkaar». Maar, er valt veel voor te zeggen. Want, als blijkt dat u in Nederland, België of Luxemburg, de Baltische Staten of de Noordse landen in bepaalde opzichten achterblijft bij het gemiddelde, dan hebt u in eigen land een uitstekend argument in handen om in actie te komen. Want uw land wil toch niet achterblijven bij de rest van Europa en zal meegaan in uw redenering dat investeringen nu echt onontkoombaar zijn.

In het begin van mijn verhaal introduceerde ik de elfjarige Bas die een mooie schets van het onderwijs in de toekomst heeft gemaakt. Bas is in 2020 27 jaar. Ik denk dat hij dan veel mogelijkheden heeft om, met zijn laptop onder de arm, op vele plekken in Europa te leren en te werken.

Ik zie de toekomst met vertrouwen tegemoet. Het is nu al merkbaar dat we in Europa vooruitgang boeken. Ik ben ervan overtuigd dat we met 'leren van elkaar' de goede weg zijn ingeslagen en ik wil daar graag op doorgaan, voor kinderen als Bas en al die andere Europese burgers.».

portantes sont à mes yeux deux leçons que l'on peut en tirer. La première est que l'Europe se trouve à la croisée des chemins en ce qui concerne son développement: le récent élargissement et le prochain, le débat autour du nouveau traité mais aussi la moyenne des résultats économiques mitigés, particulièrement ceux des « anciens » États membres de l'UE, amènent à constater qu'il y a tout à la fois des risques majeurs comme des possibilités réelles.

La seconde leçon est qu'en raison précisément de ces risques et de ces possibilités, il n'y a pas d'autre choix que d'investir dans la connaissance. Cette nécessité vaut sur le plan national comme européen. La coopération européenne permet non seulement d'entrevoir des gains en termes d'efficacité mais surtout d'apprendre au contact l'un de l'autre. Cette situation permet à son tour de procéder à des investissements aussi ciblés que possible.

Les ministres européens de l'enseignement décideront eux-mêmes de ce qu'il feront de la possibilité «d'apprendre au contact de l'autre». Mais il y a beaucoup à dire à ce sujet. Car si les Pays-Bas, la Belgique ou le Luxembourg, les États baltes ou les pays nordiques restent à certains égards en retrait par rapport à la moyenne, ils disposeront d'un excellent argument pour entrer en action. Car ces pays ne voudront pas rester à la traîne du reste de l'Europe et adhéreront au raisonnement selon lequel les investissements sont absolument indispensables.

En commençant mon exposé, je vous ai parlé de cet enfant, Bas, et de la si belle description qu'il a faite de l'enseignement du futur. En 2020, Bas aura 27 ans. Je crois qu'il aura alors de nombreuses possibilités d'aller vivre et travailler, l'ordinateur portable sous le bras, en de nombreux endroits d'Europe.

Je suis confiante en l'avenir. Nous observons dès à présent en Europe des signes de progrès. Je suis convaincue qu'en décidant « d'apprendre au contact de l'autre », nous sommes sur la bonne voie et je souhaite que nous allions de l'avant, pour des enfants tels que Bas et pour tous les citoyens européens.».

Gedachtewisseling

De heer Leopolds Ozolins bedankt de minister voor de goede uiteenzetting. Daaruit kan inspiratie worden geput. Van de gelegenheid maakt hij gebruik om te melden dat het Letse parlement zeer recent de Europese Grondwet met bijna volledige unanimiteit heeft aangenomen.

Mevrouw Irena Siauliene pleit voor gezamenlijke acties. Hoe gebeurt een en ander in Nederland? Is er een nationale strategie voor toegepaste wetenschappen binnen de Lissabon-doelstellingen? Hoe staat de minister tegenover gemeenschappelijke acties, interfaces en projecten?

Mevrouw Maria Van der Hoeven onderschrijft dat gekeken moet worden naar wat aan gezamenlijke acties gedaan kan worden. Dat kan binnen Europa, maar ook nationaal met buurlanden, zoals de Benelux en de Baltische Assemblee.

Vervolgens geeft zij twee voorbeelden van nationale strategieën die passen binnen de Lissabon-doelstellingen.

Op het terrein van het onderwijs is een van de grote problemen in Nederland de schooluitval. Teveel jongeren maken hun opleiding niet af. Zij gaan van school zonder startkwalificatie. Samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt thans bezien hoe een sluitende aanpak voor jongeren tot 23 jaar kan worden gerealiseerd. Tot die leeftijd zouden jongeren dan naar school moeten of een baan moeten hebben. Zij mogen dan geen uitkering van de staat ontvangen. Doel is om meer jonge mensen aan een startkwalificatie te helpen. Een aantal van die mensen haalt de startkwalificatie al werkende. Dat betekent dat je ze moet erkennen. Dat sluit aan bij de Europass. Met deze strategie moet de schooluitval worden gehalveerd, een ambitieuze doelstelling.

Het tweede voorbeeld in het onderwijs betreft de problemen met leerlingen die kiezen voor bèta en techniek. Dit aantal zou met 25 % moeten toenemen. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar het voortgezet onderwijs, maar met name naar het basisonderwijs. Jonge kinderen die geïnteresseerd zijn

Echange de vues

M. Leopolds Ozolins remercie la ministre pour son excellent exposé qui pourra constituer une source d'inspiration. Il saisit l'occasion qui lui est offerte pour signaler que le Parlement letton a très récemment adopté la Constitution européenne à la quasi unanimité.

Mme Irena Siauliene plaide en faveur d'actions communes. Comment se passent les choses aux Pays-Bas ? Y a-t-il une stratégie nationale en matière de sciences appliquées dans le cadre des objectifs de Lisbonne ? Que pense la ministre d'actions, d'interfaces et de projets communs ?

Mme Maria Van der Hoeven confirme qu'il faut envisager la possibilité d'actions communes. Cela peut se faire dans le contexte de l'Europe mais aussi, sur le plan national, avec des pays voisins, tels le Benelux et l'Assemblée balte.

Elle cite ensuite deux exemples de stratégies nationales qui s'inscrivent dans les objectifs de Lisbonne.

Dans le domaine de l'enseignement, l'échec scolaire constitue l'un des problèmes majeurs aux Pays-Bas. Trop de jeunes n'achèvent pas leur formation. Ils quittent l'école sans posséder la qualification de base. Avec le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, la ministre cherche à définir une approche cohérente pour les jeunes jusqu'à 23 ans. Jusqu'à cet âge, les jeunes devraient fréquenter l'école ou avoir un emploi. Ils ne peuvent donc bénéficier d'une intervention de l'État. Il s'agit de faire en sorte que davantage de jeunes obtiennent une qualification de base. Un certain nombre d'entre eux obtiennent cette qualification tout en travaillant. Cette qualification doit donc être reconnue, ce qui rejoint l'Europass. Cette stratégie doit permettre de réduire l'échec scolaire de moitié, ce qui constitue un objectif ambitieux.

Le deuxième exemple en matière d'enseignement concerne le problème des élèves qui optent pour la formation scientifique ou pour l'enseignement technique, dont le nombre devrait augmenter de 25 %. Il ne s'agit pas seulement de l'enseignement continué mais aussi de l'enseignement fondamen-

in wetenschap en techniek moeten voor die richting behouden blijven. Tevens wordt gekeken naar de positie van de werkgevers. Wat willen zij bijdragen aan een keuze van leerlingen voor wetenschap en techniek? Er zijn programma's voor scholen ontwikkeld om te laten zien wat met dergelijke opleidingen mogelijk is. Deze strategie moet leiden tot een 15% hogere instroom en hogere uitstroom.

Met betrekking tot het onderzoek moet binnen de European Research Council worden vastgehouden aan het begrip van excellentie, wat uitmuntendheid van onderzoek betekent. Dat geeft aan jonge onderzoekers de kans om in competitie met elkaar daar geld uit te halen. Maar die jonge onderzoekers moeten er wel zijn. Om dit aantal te bevorderen is in Nederland een plan ontwikkeld onder de benaming «Jong talent» op grond waarvan de regering van jonge onderzoekers meer jonge promovendi kan maken. Met deze twee voorbeelden wordt duidelijk dat een nationale strategie moet worden ingepast in wat men in Europa als internationale of Europese strategie wil bereiken. Zo ontstaat een wisselwerking.

Mevrouw Erika Zommere spreekt haar dank uit voor de verrijkende toelichting van de minister. De ministers van opvoedkunde van de Baltische staten en de Benelux zouden elkaar meer moeten ontmoeten. Een groot probleem in Letland is het aantal jongeren dat verder wil studeren in technische en beroepsopleidingen. Standaarden voor het lager en secundair onderwijs zijn ontwikkeld. De programma's moeten echter nog worden uitgewerkt. Tijdens het negende studiejaar wil 10% niet afstuderen. Deze problematiek zou van dichterbij moeten worden opgelost. Alleen is de vraag, hoe?

Volgens *mevrouw Maria Van der Hoeven* zouden ook op ministerieel niveau de contacten met de Baltten intensiever kunnen. Zij beschouwt dit als een oproep en is dan ook voornemens op 24 mei a.s. in het kader van de EU-raad voor Onderwijs, Jeugd en Cultuur melding te maken van het hier besprokene, ook specifiek richting de collega-ministers van Estland, Letland en Litouwen. Gevolg hiervan kan zijn uitwisseling van informatie op ministerieel niveau tussen groepen van kleinere landen.

tal. Les jeunes qui s'intéressent aux sciences et aux techniques doivent être maintenus dans cette orientation. De même, il est tenu compte aussi du point de vue des employeurs. En quoi veulent-ils contribuer au choix des élèves en faveur des sciences et des techniques ? Des programmes ont été développés à l'intention des écoles pour montrer les possibilités offertes par ces formations. Cette stratégie doit se traduire par une augmentation de l'afflux de 15% et par un nombre accru d'élèves sortants.

En ce qui concerne la recherche, il faut préserver au sein du European Research Council la notion d'excellence, ce qui implique aussi l'excellence pour la recherche. Les jeunes chercheurs ont ainsi la possibilité de travailler dans un esprit de concurrence et d'y trouver des avantages financiers. Mais encore faut-il qu'il y ait de jeunes chercheurs. Pour en augmenter le nombre, les Pays-Bas ont développé un programme intitulé 'Jong talent» (Jeunes talents) par lequel le gouvernement veut amener plus de jeunes chercheurs à présenter une thèse. Ces deux exemples montrent clairement qu'il faut inscrire les stratégies nationales dans la stratégie internationale ou européenne vers laquelle veut tendre l'Europe. C'est ainsi que naît une interaction.

Mme Erika Zommere remercie la ministre pour son exposé riche en renseignements. Les ministres de l'éducation des États baltes et du Benelux devraient se rencontrer davantage. Le nombre de jeunes désireux de poursuivre des études techniques et professionnelles constitue un gros problème en Lettonie. Des standards ont été développés pour l'enseignement primaire et secondaire mais ces programmes doivent encore être mis en oeuvre. Dix pour cent renoncent à poursuivre leurs études en neuvième année. Il faudrait étudier ce problème de plus près mais la question est de savoir comment.

Mme Maria Van der Hoeven estime que les contacts pourraient également être intensifiés avec les Balttes au niveau ministériel. Elle considère ceci comme un appel et se propose de faire état de ce qui a été dit ici le 24 mai prochain, dans le cadre du Conseil de l'Enseignement, de la Jeunesse et de la Culture, à l'attention aussi de ses collègues de l'Estonie, de la Lettonie et de la Lituanie. Il peut en résulter un échange d'informations au niveau ministériel entre des groupes de petits pays.

Het probleem van de geringe instroom in technische en beroepsopleidingen is heel herkenbaar. In Nederland is vroeger een actie geweest om meisjes exact te laten kiezen. Deze actie is mislukt. Een actie ten faveure van een exact pakket in het voortgezet onderwijs is daarentegen wel geslaagd, maar resulteerde niet in een grotere toeloop naar exacte studierichtingen. Iets houdt jongeren op latere leeftijd tegen. Wellicht maken een aantal hoogleraren hun vak bewust ingewikkeld. Universiteiten zouden bijvoorbeeld aan leerlingen van gymnasia kunnen laten zien hoe interessant onderzoek is. Laat hen in het laatste schooljaar juist meedoen aan universitair onderzoek. Ervaringen uit Nijmegen tonen aan dat een en ander soms leidt tot een andere studiekeuze. Ook het imago dat een technisch beroep vies is en vuile handen maakt, speelt een negatieve rol. Het heeft ook wel te maken met hoe het bedrijfsleven in zijn salarisopbouw kennis waardeert. Vaak worden bijvoorbeeld accountants hoger betaald dan onderzoekers en technici. Aan al deze oorzaken zal zeker aandacht moeten worden besteed. Deze problematiek zou in uw aanbeveling meegenomen kunnen worden.

Mevrouw Maya Detiège bedankt de minister voor deze goede raad. Vervolgens verzoekt zij mevrouw Van der Hoeven om na haar onderhoud met de collega-ministers daarover met het Beneluxparlement te communiceren.

Mevrouw Maria Van der Hoeven antwoordt dat zij haar collega's van de Benelux op 24 mei zal voorstellen het Beneluxparlement in diens eerstkomende plenaire vergadering te informeren over de uitkomsten van het ministeriële overleg en over de suggestie iets te doen met de ministers van Estland, Letland en Litouwen.

Conclusies

De heer Freddy Sarens expliciteert dat, ter afronding van het seminar, het slotdocument is opgesteld. Daarvoor zijn de diverse inleidingen gebruikt. Gisteren heeft over de tekst overleg plaatsgevonden met vertegenwoordigers van de Baltische Assemblee en de Benelux.

Le problème de l'afflux réduit dans les formations techniques et professionnelles est manifeste. Une action a été menée aux Pays-Bas pour amener les jeunes filles à opter pour les disciplines exactes mais ce fut un échec. En revanche, une action en faveur d'un paquet exact dans l'enseignement continué a réussi, sans pour autant se traduire par un afflux dans les disciplines exactes. Les jeunes à un âge plus avancé éprouvent une réticence. Sans doute certains professeurs présentent-ils délibérément la matière sous un jour complexe. Les universités pourraient par exemple montrer aux élèves des lycées tout l'intérêt que présente la recherche. Ces élèves pourraient être associés à des recherches universitaires au cours de la dernière année scolaire. Des expériences menées à Nimègue montrent que cela débouche parfois sur un choix d'études différent. De même, l'image de professions techniques sales joue un rôle négatif. Et la manière dont une entreprise traduit la valeur qu'elle attache à la connaissance dans la formation des salaires est également importante. Souvent, par exemple, des comptables sont mieux rémunérés que des chercheurs et des techniciens. Il faudra se pencher sur toutes ces causes et la recommandation à laquelle donnera lieu le colloque pourrait traiter du problème.

Mme Maya Detiège remercie la ministre pour ses bons conseils. Elle demande ensuite à Mme Van der Hoeven d'informer le Parlement Benelux des résultats de son entretien avec ses collègues ministres.

Mme Maria Van der Hoeven répond qu'elle proposera à ses collègues du Benelux, le 24 mai, d'informer le Parlement Benelux lors de sa prochaine session plénière sur les conclusions de la concertation ministérielle et à propos de la suggestion de mettre quelque chose en place avec les ministres de l'Estonie, de la Lettonie et de la Lituanie.

Conclusions

M. Freddy Sarens indique qu'un document final a été établi en conclusion du colloque. Les introductions prononcées par les différents orateurs ont été utilisées à cet effet. Une concertation s'est tenue hier à propos du texte avec des représentants de l'Assemblée balte et du Benelux.

De tekst van het document wordt officieel ter goedkeuring aan de vergadering voorgelegd en zal daarna worden gespecificeerd in aanbevelingen door beide parlementen.

Vervolgens leest de heer Sarens de tekst van het draft-document voor:

«EEN PARTNERSCHAP TUSSEN ONDERWIJS EN BEDRIJFSWERELD»

De Commissie Onderwijs, Cultuur en Volksgezondheid van het Beneluxparlement, onderzoekt samen met vertegenwoordigers van «*The Baltic Assembly*», de problematiek van de overeenstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

De deelnemers onderstrepen de noodzaak tot sterkere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het onderwijs heeft als eerste opdracht de talenten van jonge mensen te ontplooiën. Belangrijk is de kloof te dichten tussen twee van de belangrijkste menselijke activiteiten, leren en werken. Beiden zijn nauw verbonden en duren een leven lang. De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt heeft ten gronde te maken met heldere afspraken hoe jongeren voorbereid worden op hun taak op de arbeidsmarkt. Het gaat ook om nascholing, bij- of omscholing en hoe tewerkstelling een beroepsloopbaan lang te verzekeren. De loopbaan wordt gekenmerkt door vele overgangen en flexibiliteit. Onderwijs zal daarmee rekening houden.

Voor de vele leerlingen met onontgonnen technisch talent zijn de technische en beroepsscholen de wegbereiders naar een loopbaan die hun alle kansen op ontplooiing biedt. Prioritaire zorg zal blijven uitgaan naar de meest kwetsbare jongeren en zij die in de praktijk beroepsbekwaamheden verwerven.

A. Een partnerschap tussen onderwijs en bedrijfswereld

De kloof dichten tussen onderwijs en arbeidsmarkt is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de overheid, het onderwijs en het bedrijfsleven.

Le texte du document est à présent officiellement soumis à l'approbation de l'assemblée et sera ensuite traduit sous la forme de recommandations par les deux parlements.

M. Sarens donne ensuite lecture du projet de texte:

«UN PARTENARIAT ENTRE L'ENSEIGNEMENT ET LE MONDE ÉCONOMIQUE»

La commission de l'Enseignement, de la Culture et de la Santé publique du parlement Benelux examine avec des représentants de l'Assemblée balte le problème de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi.

Les participants soulignent la nécessité d'une meilleure adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi. L'enseignement a pour mission première de développer les talents des jeunes gens. Il est important de combler le fossé entre deux des principales activités humaines, apprendre et travailler. Les deux sont étroitement liées tout au long de la vie. L'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi doit reposer fondamentalement sur des accords clairs concernant la manière de préparer les jeunes à la tâche qui les attend sur le marché de l'emploi. Il s'agit aussi de mises à jour ou de recyclages et de l'emploi à assurer tout au long d'une carrière professionnelle. La carrière se distingue par de nombreux transferts et par la flexibilité. L'enseignement en tiendra compte.

Les écoles techniques et professionnelles préparent de nombreux élèves dont les talents techniques sont restés en friche à une carrière qui leur offre toutes les chances de s'épanouir. Les jeunes vulnérables et ceux qui ont acquis des aptitudes techniques dans la pratique continueront de jouir d'une attention prioritaire.

A. Un partenariat entre l'enseignement et le monde économique

Il appartient aux pouvoirs publics, à l'enseignement et au monde économique de combler ensemble le fossé qui sépare l'enseignement du monde économique.

De overheid moet helpen om de hinderpalen te overwinnen die in de weg staan voor maximale samenwerking tussen de werelden van leren en werken. Daarom moet het 'partnerschap' tussen onderwijs en de bedrijfswereld steeds intenser worden. Elk blijft zijn eigen doelstellingen voor ogen houden, maar afgestemd op elkaar. Eerste opdracht daarbij is een goede afstemming creëren tussen de inspanningen op vlak van onderwijs en opleiding enerzijds, en de vragen en behoeften van de arbeidsmarkt anderzijds.

- De aanwezige knowhow in de bedrijven en het onderwijs moeten op elkaar afgestemd worden door een actieve samenwerking. De samenwerking kan betrekking hebben op o.m. de didactische infrastructuur en het inzetten van instructeurs.

- Via technologiecentra kunnen de leerlingen in contact komen met de nieuwste apparatuur, zodat ze een hoogtechnologisch opleiding kunnen genieten. De machineparken voor opleiding moeten actueel zijn en voldoen aan alle veiligheids- en milieuvorschriften.

- Het technisch en beroepsonderwijs moeten maatschappelijk meer gewaardeerd worden. Reeds in het basisonderwijs kunnen de leerlingen in contact gebracht worden met technische en technologische opleidingen en ontwikkelingen in onze samenleving. Zo kunnen leerlingen op een betere manier kennismaken met de wereld van de technische beroepen.

- Er kunnen promotiecampagnes voor technische beroepen georganiseerd worden.

- Stages zijn een noodzakelijk onderdeel voor het ervaringsgericht leren in de beroepsgerichte opleidingen. Basisvoorwaarden zijn goede arbeidsomstandigheden, interessante stageopdrachten die aansluiten bij de praktijklessen en leerling-nabije stagebegeleiding.

- Volgende ontwikkelingen die zich vandaag voordoen in het beroepsonderwijs moeten verder ondersteund worden:

- het komen tot een kwalificatiestructuur waarbinnen duidelijke beroepsprofielen en standaarden geformuleerd worden;

- de uitgewerkte kwalificatiestructuur zal met bouwstenen moeten werken. Men kan die modules of eenheden noemen (modularisering van het onderwijs);

Les pouvoirs publics doivent contribuer à lever les entraves à une interaction maximale entre les mondes de l'apprentissage et du travail. C'est pourquoi le 'partenariat' entre l'enseignement et le monde économique se fait de plus en plus étroit. Chacun conserve ses propres objectifs qui sont toutefois adaptés l'un à l'autre. A cet égard, la première mission consiste à dûment harmoniser les efforts déployés en matière d'enseignement et de formation, d'une part, et la demande et les besoins du marché de l'emploi, d'autre part.

- Les savoir-faire présents dans les entreprises et dans les écoles doivent être adaptés l'un à l'autre par une coopération active. Celle-ci peut porter sur l'infrastructure didactique et sur le recours à des instructeurs, notamment.

- Les élèves peuvent entrer en contact, par l'entremise des centres de technologie, avec les appareillages les plus récents de manière à bénéficier d'une formation hautement technologique. Les parcs de machines destinés à la formation doivent être actuels et satisfaire à toutes les prescriptions en matière de sécurité et d'environnement.

- Les enseignements technique et professionnel doivent être mieux valorisés socialement. Les élèves peuvent être mis en contact dès l'enseignement fondamental avec les formations et les développements techniques et technologiques dans notre société. Ils peuvent ainsi se familiariser dans de meilleures conditions avec le monde des professions techniques.

- Des campagnes de promotion des métiers techniques peuvent être mises sur pied.

- Les stages constituent un élément indispensable d'un apprentissage axé sur l'expérience dans les formations à vocation professionnelle. Les conditions de base sont de bonnes conditions de travail, des stages intéressants qui font suite aux cours pratiques et un accompagnement de proximité des élèves qui accomplissent des stages.

- Il faut continuer à soutenir les développements ci-après qui se font actuellement jour dans l'enseignement professionnel :

- mettre en place une structure de qualification dans le cadre de laquelle des profils et des standards professionnels sont clairement définis ;

- la structure de qualification qui sera élaborée devra fonctionner sur la base de modules ou d'unités (modularisation de l'enseignement) ;

- de alternerende opleiding, formules voor «deeltijds werken – deeltijds leren», moet meer uitgewerkt en gewaardeerd worden.

Deze maatregelen zullen op termijn zorgen voor een degelijke en praktijkgerichte opleiding en de schoolmoeheid bij een aantal jongeren wegwerken.

B. Internationale uitwisseling

Internationale uitwisseling, op het niveau van het secundair onderwijs, tussen scholen en bedrijfsleven dient gestimuleerd. Het samenwerkingsverband van de Benelux moet hiervoor het geschikte kader creëren. De Benelux kan hier een pilootfunctie vervullen voor de ganse EU. De samenwerking met de Baltische staten kan een van de prioritaire doelstellingen zijn.

C. Een levenslang leren

Het recht inzake een levenslang leren moet verder uitgebouwd worden. Werknemers moeten de kans krijgen zich via een kwaliteitsvol opleidingsbeleid bij te scholen. Het opleidingsbeleid zal aandacht moeten hebben voor het bereik van kansengroepen (45+’ers, laag geschoolden, allochtonen, personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid).

Werknemers zullen voortdurend moeten werken aan het actualiseren van hun competenties of aan het verwerven van nieuwe competenties. Erkenning van verworven competenties en titels van bekwaamheid moet wettelijk geregeld worden. Daardoor krijgen mensen te allen tijde de kans om nieuwe kwalificaties te verwerven, eventueel andere dan hun oorspronkelijke opleiding.

D. De arbeidsmobiliteit

Europese werknemers zijn relatief honkvast. Er is weinig arbeidsmobiliteit tussen de landen. Er zijn belangrijke remmingen op de arbeidsmobiliteit in Europa, zoals: de verschillen in taal en cultuur, het moeilijk verkrijgen van een verblijfsvergunning voor tijdelijke contractanten en werkzoekenden, het wegzijds niet erkennen van de diploma’s, de sociale

- la formation en alternance, des formules de ‘travail-apprentissage à temps partiel’ doivent être mieux élaborées et valorisées.

A terme, ces mesures donneront lieu à une formation de qualité axée sur la pratique et préviendra chez certains jeunes la lassitude scolaire.

B. Echanges internationaux

Il faut stimuler les échanges internationaux au niveau de l’enseignement secondaire entre les écoles et le monde économique. La structure de coopération qu’est le Benelux doit créer le cadre approprié à cet effet. Le Benelux peut jouer en la matière un rôle pilote pour l’ensemble de l’UE. La coopération avec les États baltes peut être un des objectifs prioritaires.

C. Apprendre tout au long de la vie

Le droit à l’apprentissage tout au long de la vie doit être développé plus avant. Une politique de formation de qualité doit offrir aux travailleurs la possibilité de compléter leur qualification. Il faudra se montrer attentif, dans le cadre de la politique de formation, à toucher les personnes vulnérables (plus de 45 ans, personnes faiblement qualifiées, citoyens d’origine étrangère, personnes aux aptitudes professionnelles réduites).

Les travailleurs devront en permanence veiller à actualiser leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles. La reconnaissance de compétences acquises et les titres de qualification doivent faire l’objet d’un règlement légal. Les gens pourront ainsi à tout moment acquérir de nouvelles qualifications, éventuellement autres que leur qualification initiale.

D. La mobilité professionnelle

Les travailleurs européens sont relativement casaniers. Il n’y a guère de mobilité professionnelle entre les pays. Il existe d’importants freins à la mobilité professionnelle en Europe, comme les différences de langue et de culture, la difficulté à obtenir un permis de séjour temporaire pour les contractants et les demandeurs d’emploi étrangers, l’ab-

zekerheidsrechten die niet altijd kunnen worden meegenomen, de overdracht van aanvullende pensioenen die niet altijd evident is, de werkgelegenheid en onderwijsmogelijkheden voor andere leden van het gezin die vaak moeilijk te vinden zijn, het vinden van een passende woongelegenheid.

E. Een duurzaam beleid rond arbeidsmarkt en onderwijs opzetten

Een duurzaam beleid inzake het afstemmen van het onderwijs op de arbeidsmarkt veronderstelt een goed georganiseerde arbeidsbemiddeling.

De leemten en problemen dienen tijdig gedetecteerd. De arbeidsmarkt en het onderwijs evolueren immers met een eigen snelheid. Informatiedoorstroming is dan ook uiterst noodzakelijk.

Ook in deze beleidssector is netwerking van primordiaal belang.

Het beleid dient de coördinatie te verzorgen tussen de verschillende administraties. Zij moet alle actoren samen brengen: werkgevers-, werknemers- en sectororganisaties, reguliere onderwijsverstrekkers en niet-reguliere opleiders.

De Europese richtsnoeren en regelgeving dienen goed opgevolgd en de Europese fondsen en middelen moeten maximaal gebruikt worden.

*
* * *

Tot zover de tekst die door allen is goedgekeurd.

De heer Freddy Sarens maakt van de gelegenheid gebruik om de inleiders en de minister te bedanken voor hun bijdragen.

De heer Olav Aarna spreekt dank uit voor dit leerzame colloquium. In zijn hoedanigheid van commissievoorzitter nodigt hij de commissie voor Cultuur, Onderwijs en Volksgezondheid van het Beneluxparlement uit voor het bijwonen van het in juni in Estland te houden zomerseminar over jeugd en cultureel erfgoed.

sence de reconnaissance mutuelle des diplômes, les droits en matière de sécurité sociale que l'on ne peut pas toujours conserver, les difficultés en matière de transfert de pensions complémentaires, les possibilités d'emploi et d'enseignement rencontrées par d'autres membres du ménage, la difficultés de se loger.

E. Mettre en oeuvre une politique durable en matière de marché de l'emploi et d'enseignement

Une politique durable en vue de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi suppose une politique de placement appropriée.

Il faut détecter à temps lacunes et problèmes. Le marché de l'emploi et l'enseignement évoluent en effet à leur propre vitesse. La transmission de l'information revêt dès lors une importance cruciale.

Dans ce secteur politique aussi, les réseaux sont essentiels.

La politique doit assurer la coordination entre les différentes administrations. Elle doit réunir tous les acteurs: organisations d'employeurs et de travailleurs, organisations sectorielles, enseignants réguliers et non réguliers.

Les directives et les règles européennes doivent être scrupuleusement observées et les moyens doivent être utilisés au maximum.

*
* * *

Voilà pour le texte, qui a été adopté à l'unanimité.

M. Freddy Sarens saisit l'occasion qui lui est offerte pour remercier les orateurs et la ministre pour leur apport au colloque.

M. Olav Aarna exprime ses remerciements pour l'organisation de ce colloque riche en enseignements. En sa qualité de président de commission, il invite la commission de la Culture, de l'Enseignement et de la Santé publique du Parlement Benelux à assister en Estonie au colloque d'été qui se tiendra en juin sur le thème de la Jeunesse et du patrimoine culturel.

De heer Frans de Nerée tot Babberich, voorzitter van het Beneluxparlement, complimenteert de initiatiefnemers met de organisatie en het inhoudelijk niveau van de bijeenkomst.

Namens het Beneluxparlement nodigt hij de Nederlandse minister voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap uit voor de plenaire vergadering op 17/18 juni in Den Haag. Gaarne worden dan de resultaten van het overleg van de ministers van Onderwijs van de Benelux over Europass vernomen, alsmede een reactie op de aanbeveling(en) van het Beneluxparlement naar aanleiding van dit seminar.

Mevrouw Maria van der Hoeven verklaart deze uitnodiging gaarne aan te nemen.

Tot slot spreekt *de heer Andres Taimla*, voorzitter van de Baltische Assemblée, een dankwoord.

Het is een zeer interessant seminar gebleken. Vastgesteld kan worden dat er sprake is van gelijklopende problemen. De toezegging van de Nederlandse minister om een ontmoeting met haar Baltische collega's te organiseren wordt zeer op prijs gesteld.

*
* * *

De werkzaamheden worden beëindigd om 12.30 uur.

De Rapporteur,

Luc WILLEMS

De Voorzitter,

Maya DETIÈGE

M. Frans de Nerée tot Babberich, président du Parlement Benelux, félicite les auteurs de l'initiative pour la qualité de l'organisation et du niveau de la réunion.

Au nom du Parlement Benelux, il invite la ministre néerlandaise de l'Enseignement, de la Culture et des Sciences à assister à la session plénière des 17/18 juin, à La Haye. Le Parlement pourrait ainsi être informé des résultats de la concertation des ministres de l'Enseignement du Benelux à propos de l'Europass ainsi que de la réaction à la (aux) recommandation(s) rédigées par le Parlement Benelux à la suite de ce colloque.

Mme Maria van der Hoeven accepte volontiers cette invitation.

Enfin, *M. Andres Taimla*, président de l'Assemblée balte, prononce quelques mots de remerciements.

Le séminaire s'est avéré très intéressant. Il a permis de constater que les problèmes sont identiques de part et d'autre. L'engagement pris par la ministre des Pays-Bas d'organiser une rencontre avec ses collègues baltes est vivement saluée.

*
* * *

Les travaux sont clôturés à 12h30.

Le Rapporteur,

Luc WILLEMS

La Présidente,

Maya DETIÈGE