

Le 15 octobre 2004

**LE PROCESSUS DE BOLOGNE****POSITION ET ATTENTES DE UNICE****Synthèse**

Plus de quarante États d'Europe participant au processus de Bologne se sont mis d'accord sur la mise en place, pour 2010, d'un **espace européen commun de l'enseignement supérieur**.

Les employeurs européens **se réjouissent de ce mouvement** et souscrivent pleinement aux objectifs du processus de Bologne.

- Au regard de l'internationalisation croissante des **marchés du travail** et de l'évolution des demandes en **compétences et qualifications** des diplômés, UNICE est d'avis que les objectifs de Bologne – lorsqu'ils seront concrétisés – formeront un cadre fiable pour préparer les étudiants à leurs activités professionnelles.
- La réalisation cohérente du système d'unités de crédits, l'introduction du supplément au diplôme dans toute l'Europe, ainsi que la transparence du contenu des études, sont autant d'éléments qui amélioreront la comparabilité des résultats de l'apprentissage. C'est pourquoi les employeurs d'Europe soutiennent ces instruments. Transparence et compatibilité sont en effet des facteurs importants pour faciliter la **mobilité** des étudiants, la **flexibilité** des cursus d'études et la **perméabilité** entre les différentes branches de l'enseignement (supérieur).
- Le processus de Bologne permet d'intensifier la **coopération entre les institutions d'enseignement supérieur et les entreprises**, et outre la coopération en matière de recherche, de suivre des objectifs communs dans d'autres domaines, comme l'assurance qualité.

Pour faire du processus de Bologne un véritable succès, il est crucial que les objectifs et priorités de Bologne soient relayées par la mise en œuvre de mesures aux niveaux national et institutionnel. Il est indispensable également que tous les acteurs (employeurs compris) soient impliqués dans **trois domaines majeurs**.

- 1) Il est nécessaire de mettre en place un mécanisme d'**exigences de qualité comparables** : il faut poursuivre sur la voie d'une assurance qualité comparable et fiable, telle que définie par les États participants et les institutions d'enseignement supérieur.
- 2) Les cycles d'études doivent être conçus sous l'angle de la **capacité d'insertion professionnelle des diplômés** dans les marchés du travail internationaux. Il faut en effet assurer une capacité d'insertion étendue des diplômés, et donc intensifier le dialogue entre les institutions d'enseignement supérieur et les entreprises sur les compétences et qualifications pertinentes pour le marché du travail.
- 3) Il convient d'assurer également une **mobilité des étudiants et des enseignants** qui soit de **haute qualité**. Des études à l'étranger devraient être considérées comme faisant partie intégrante du cursus, sans entraîner une prolongation des études prévues au-delà de la normale. Les institutions d'enseignement supérieur et les États devraient suivre de près le développement de la mobilité.

Le 15 octobre 2004

**LE PROCESSUS DE BOLOGNE****POSITION ET ATTENTES DE UNICE****I. UNICE salue et soutient les objectifs du processus de Bologne**

1. Plus de quarante États d'Europe participant au processus de Bologne se sont mis d'accord sur la mise en place, pour 2010, d'un espace européen commun de l'enseignement supérieur. Les **objectifs** les plus importants du processus, liés à la déclaration dite de Bologne, qui font actuellement l'objet de discussions intenses dans les institutions d'enseignement supérieur et le monde politique et qui sont en cours de réalisation progressive, sont au nombre de cinq :
  - l'introduction d'un **système d'enseignement supérieur fondé sur deux cycles**, délivrant des diplômes reconnus au niveau international – "licence" après le premier cycle de 3 ou 4 années d'études, puis "master" après un éventuel deuxième cycle d'une ou deux années d'études supplémentaires;
  - l'introduction d'un **supplément au diplôme**, document joint au diplôme proprement dit, qui apporte des informations sur le profil, la durée et le contenu des études achevées;
  - l'introduction d'un mécanisme d'accumulation et de transfert d'unités de crédits, compatible dans toute l'Europe (ECTS, European Credit Transfer System), qui sera source de transparence et améliorera la mobilité des étudiants;
  - la stimulation des **échanges d'étudiants et d'enseignants** au sein de l'Europe, grâce à l'élimination des obstacles qui continuent d'entraver la mobilité;
  - la promotion de la coopération européenne sur le thème de **l'assurance qualité**.
2. Les employeurs européens se réjouissent de ce mouvement et souscrivent pleinement aux objectifs du processus de Bologne.
  - Au regard de l'internationalisation croissante des marchés du travail et de l'évolution des demandes en compétences et qualifications des diplômés, UNICE est d'avis que les objectifs de Bologne – lorsqu'ils seront concrétisés – formeront un cadre fiable pour préparer les étudiants à leurs activités professionnelles.
  - La réalisation cohérente du système d'unités de de crédits, l'introduction du supplément au diplôme dans toute l'Europe, ainsi que la transparence du contenu des études, sont autant d'éléments qui amélioreront la comparabilité des résultats de l'apprentissage. C'est pourquoi les employeurs d'Europe soutiennent ces instruments. Transparence et compatibilité sont en effet des facteurs importants pour faciliter la mobilité des étudiants, la flexibilité des cursus d'études et la perméabilité entre les différentes branches de l'enseignement (supérieur).
  - Le processus de Bologne permet d'intensifier la coopération entre les institutions d'enseignement supérieur et les entreprises, et outre la coopération en matière de recherche, de suivre des objectifs communs dans d'autres domaines, comme l'assurance qualité.

## II. Faire du processus de Bologne un succès : les demandes des entreprises

3. Pour faire du processus de Bologne un véritable succès, il est crucial que les objectifs et priorités de Bologne – complétés lors de la conférence de Berlin – passent par la mise en œuvre de mesures aux niveaux national et institutionnel. Il est indispensable également que tous les acteurs (employeurs compris) soient impliqués dans **trois domaines majeurs** :
  - a) il est nécessaire de mettre en place un mécanisme d'exigences de qualité comparables,
  - b) les cycles d'études doivent être conçus sous l'angle de la capacité d'insertion professionnelle des diplômés dans les marchés du travail internationaux,
  - c) il convient d'assurer la mobilité des étudiants et des enseignants.
4. Pour faire accepter la nouvelle structure des études, les nouveaux diplômés et les nouveaux contenus des études sur le marché du travail européen, il est nécessaire **que les entreprises soient impliquées** dans les différents groupes de travail qui gèrent le processus de Bologne. L'importance d'inclure tous les partenaires économiques et sociaux dans le processus a été reconnue par les ministres dans le communiqué de Berlin adopté en 2003.

### a) Premier domaine de coopération : l'assurance qualité

*Il faut poursuivre sur la voie d'une **assurance qualité** comparable et fiable, telle que définie par les États participants et les institutions d'enseignement supérieur. C'est un préalable nécessaire pour assurer la transparence des résultats des institutions d'enseignement supérieur, lesquelles gagneront en autonomie à l'avenir.*

5. Les employeurs soulignent que **l'assurance qualité** commence dès que les étudiants entrent dans l'institution concernée. Les exigences du cursus et le profil du candidat doivent correspondre autant que possible, afin que l'étudiant puisse atteindre les objectifs qu'il souhaite dans les délais impartis et obtenir d'excellents résultats. En dehors des mécanismes de sélection, les institutions devraient soutenir les étudiants à ce stade en leur fournissant les informations, orientations et appuis nécessaires.
6. Au moment du passage au système en deux cycles, la qualité des **cours** offerts par une institution d'enseignement supérieur devrait être examinée, et ce pour l'ensemble du cursus. Cela comprend une orientation vers les résultats et une analyse des résultats pédagogiques.
7. Nous estimons que l'assurance qualité sera atteinte de façon optimale au travers d'un mécanisme d'**experts extérieurs** et de **pairs**, associé à une culture de la qualité développée en interne. Ce mécanisme doit impliquer tous les acteurs, y compris les représentants du monde professionnel (entreprises, organisations patronales).
8. Quelle que soit la méthode d'assurance qualité, certains éléments du processus doivent être garantis. Les exigences principales d'une assurance qualité fiable sont des critères **comparables et valables**, qui définissent suffisamment des aspects tels que la capacité d'insertion professionnelle et la pertinence sur le plan pratique, la gestion de la qualité et l'évaluation interne, le caractère international. Cela requiert la coopération de tous les acteurs des mondes de la recherche, des affaires et de la politique.
9. Au niveau national, il est nécessaire d'inclure ces critères de qualité dans un **cadre clair** qui garantit leur application uniforme. De plus, les institutions d'enseignement supérieur et d'assurance qualité devraient développer **au niveau européen un cadre commun** qui permette de comparer les critères nationaux appliqués.

**b) Deuxième domaine de coopération : l'employabilité des diplômés**

*Ce doit être un objectif commun d'améliorer la **capacité d'insertion professionnelle** des diplômés et d'en assurer une actualisation continue par l'offre de programmes et possibilités d'éducation et formation tout au long de la vie. Il faut intensifier le dialogue entre les institutions d'enseignement supérieur et les entreprises sur les compétences et qualifications pertinentes pour le marché du travail.*

10. Le minimum de trois années de formation pour un **diplôme de licence** devra qualifier suffisamment le diplômé pour un emploi salarié ou une activité d'indépendant.
11. Un cursus de licence sur trois années (180 ECTS) devrait donner à l'étudiant des **connaissances fondamentales générales de la profession**, ainsi que les compétences nécessaires, mais ne peut probablement pas lui enseigner des connaissances très spécialisées. Avec un cursus de licence sur quatre années (240 ECTS), ou dans le cadre d'un système binaire d'enseignement supérieur (comme cela se pratique aux Pays-Bas, en Autriche, en Finlande, en Allemagne, au Danemark et dans d'autres pays), il est possible de donner aux étudiants des connaissances plus spécifiques, avec un cursus qui peut apporter plus de profondeur scientifique. Les diplômes de licence peuvent ainsi être différenciés entre diplômes plus pratiques et diplômes davantage axés sur la recherche. Une telle différenciation dépend du profil de l'institution d'enseignement supérieur concernée et des cours offerts.
12. Les programmes de master doivent en principe être **conçus de deux façons** : une spécialisation dans un domaine donné (en d'autres termes, la poursuite du programme de licence) ou des études interdisciplinaires élargissant le champ des qualifications académiques. Le master est possible en tant que cursus complet ou comme programme modulaire spécialement prévu pour les adultes (salariés) en apprentissage, à l'appui de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Il est crucial de garantir la perméabilité du programme de licence au master, afin de soutenir la mobilité entre les institutions d'enseignement supérieur.
13. Au sein du cursus, il est nécessaire d'enseigner des qualifications interdisciplinaires (compétences méthodologiques, sociales et personnelles) en plus des connaissances liées aux études choisies. De l'avis des employeurs, un licencié en effet n'aura de succès sur le marché du travail que s'il suit et atteint tous les **objectifs pédagogiques**, aussi bien spécifiques qu'interdisciplinaires. Les compétences interdisciplinaires doivent être développées simultanément et mises en pratique en situation concrète.
14. Les institutions d'enseignement supérieur devraient faire usage de la possibilité de différencier les **profils d'études** tels que prévus par le processus de Bologne. Non seulement cela permet d'affiner le profil propre de chaque institution, mais également cela répond aux exigences du marché du travail. Les études pratiques prépareront avant tout à un emploi dans une entreprise, tandis que les études axées sur la recherche seront surtout concentrées sur une carrière scientifique ultérieure dans un centre de recherches public ou privé.
15. Indépendamment du profil de chaque cursus ou de l'institution d'enseignement supérieur, la capacité d'insertion professionnelle repose aussi sur des qualifications interdisciplinaires. Parmi ces **indispensables qualifications et compétences interdisciplinaires**, qui doivent également être incluses dans l'analyse de l'assurance qualité, citons :

- un niveau adéquat de connaissances verbales et écrites de la langue nationale;
- un niveau adéquat de connaissances verbales et écrites d'au moins une langue étrangère (de préférence l'anglais pour ceux dont ce n'est pas la langue maternelle);
- la capacité de travailler en équipe;
- des techniques de recherche et de travail;
- des techniques de conduite d'un dialogue et de rétro-information;
- des techniques de présentation;
- des capacités d'analyse;
- une pensée cohérente;
- de la méthode dans le travail;
- la créativité et la flexibilité dans l'application des connaissances, de l'expérience et des méthodes;
- une capacité de mise en œuvre et d'obtention de résultats;
- une réflexion et une action de type entrepreneurial;
- une compréhension et des compétences interculturelles;
- une capacité d'apprentissage tout au long de la vie ;
- un niveau adéquat d'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

16. Le **monde professionnel** doit être intégré aussi largement que possible dans l'enseignement supérieur. Cela ne signifie pas uniquement la réalisation de stages en tant que parties intégrales des études, mais également l'inclusion d'enseignants ayant une expérience professionnelle. Les études de cas sont un bon moyen de combiner théorie et pratique. De plus, une coopération étroite devrait déjà être entretenue avec les représentants du monde professionnel dès la conception des cursus. Cela vaut en particulier pour les études d'ordre pratique. Les comités consultatifs sur les programmes peuvent être utiles à cet égard, en faisant connaître rapidement l'évolution des diverses pratiques professionnelles aux institutions concernées, ce qui assurerait une amélioration continue des études.

17. De l'avis des employeurs, la **dimension internationale** des études est indispensable. Elle implique des cours de langues étrangères, ainsi que l'intégration la plus large possible d'enseignants étrangers et d'un grand nombre d'étudiants étrangers. La mobilité des étudiants devrait être considérée comme faisant partie intégrante d'un cursus, et celle des enseignants comme une partie normale de leur carrière.

### c) Troisième domaine de coopération : la mobilité

*Les institutions d'enseignement supérieur et les États devraient promouvoir activement une meilleure **mobilité** des étudiants et des enseignants; des études à l'étranger ne devraient pas se traduire par un prolongement des études prévues.*

18. Il serait bon d'accélérer l'introduction et de développement des **diplômes communs**, ou diplômes doubles, qui résultent d'une coopération étroite et transfrontalière entre des institutions d'enseignement supérieur. Cela permet en effet une mise en commun efficace de l'expérience des ces institutions.

19. Des **semestres à l'étranger**, ou des périodes d'études à l'étranger devraient être considérées comme faisant partie intégrante d'un cursus, et devraient être intégrés de plus en plus dans les programmes – cela comprend expressément des stages à l'étranger.

20. De même, l'**intégration d'enseignants étrangers** dans les programmes d'études doit devenir naturelle. La mobilité internationale des enseignants et leur coopération ne devraient pas être limitées à la recherche, mais s'étendre également à l'enseignement proprement dit.
21. Les gouvernements nationaux sont tout particulièrement invités à **abandonner les réglementations** qui limitent ou compliquent le développement de relations de coopération et d'échanges internationaux.
22. Pour assurer un certain niveau de transparence et de comparabilité des résultats des études, tout en améliorant également la mobilité des étudiants, de nombreuses institutions d'enseignement supérieur ont commencé à offrir leurs cours sous la forme de **modules**. Les employeurs y voient un moyen utile, qui étaye une structuration interdisciplinaire de l'enseignement supérieur, et une condition préalable à des programmes d'études favorisant l'apprentissage tout au long de la vie. Chaque module ou unité de cours devrait être défini en fonction de son importance et de sa contribution aux objectifs du programme complet.
23. Lors de la définition des cours, les **crédits ECTS** doivent être pris en compte en tant qu'indicateurs du temps d'étude investi. Pour une unité donnée, les objectifs pédagogiques sont liés aux efforts jugés nécessaires au bon achèvement de cette unité. Les étudiants peuvent ainsi élargir et évaluer continuellement leurs progrès dans les études. L'introduction des crédits apporte aux institutions d'enseignement supérieur une meilleure définition des résultats de l'enseignement et de l'apprentissage, ainsi qu'une meilleure comparabilité des résultats des études à travers l'Europe.
24. Pour garantir à tout le moins un minimum de transparence, l'une des conditions cardinales, préalable à la compatibilité et à la mobilité, est d'éviter strictement la **multiplication des titres et diplômes**.
25. Grâce à l'introduction du **supplément au diplôme**, les employeurs reçoivent également les informations complémentaires nécessaires et requises sur le profil de chaque type d'enseignement supérieur et sur les performances du diplômé.

### III. Conclusion

26. Les employeurs européens soutiennent les objectifs du processus de Bologne, dans lequel ils voient une occasion historique de réaliser un espace européen de l'enseignement supérieur qui se distingue par ses normes de grande qualité, l'attrait de ses programmes d'études et sa compétitivité internationale. Pour réaliser un tel espace, de nouveaux efforts doivent être déployés, en particulier pour la mise en œuvre de ces objectifs aux niveaux national et institutionnel.
27. Les employeurs offrent leur appui à ce processus. Pour la bonne réalisation du processus de Bologne, une condition préalable importante est l'implication des entreprises, qui sont les futurs lieux de travail de la majorité des diplômés. Ceci a été reconnu par les ministres dans le communiqué de Berlin adopté en 2003, qui a lancé un appel à l'inclusion de tous les partenaires économiques et sociaux. En outre, il est nécessaire de faire connaître aux entreprises le processus de Bologne, ses objectifs et la nécessité de cette évolution constante, car l'acceptation de la nouvelle structure par les entreprises, en particulier les nouveaux programmes, est cruciale pour le succès d'un espace européen de l'enseignement supérieur.

28. Afin de progresser vers la mise en œuvre d'un espace européen de l'enseignement supérieur, un large consensus doit se dégager lors de la Conférence européenne des ministres responsables de l'enseignement supérieur à Bergen/Norvège en Mai 2005 sur le besoin d'avoir des systèmes d'assurance qualité fonctionnant correctement dans tous les états signataires – systèmes en lien avec le cadre commun européen -, sur le besoin de développer un cadre européen de qualifications qui prenne en compte les cadres nationaux existants, et sur les mesures concrètes augmenter l'attrait international de l'enseignement supérieur européen.
  29. Outre le processus de Bologne, il existe plusieurs processus et stratégies en Europe dans le domaine de la recherche, de l'enseignement et de la formation. Le programme cadre européen de recherche et le processus de Copenhague pour la formation professionnelle devraient par exemple être liés au processus de Bologne, pour améliorer la perméabilité entre tous les secteurs de l'enseignement et faire de l'éducation et formation tout au long de la vie une réalité en Europe.
-