



**CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE**

Bruxelles, le 9 décembre 2008

17047/08

**SOC 776
ECOFIN 606**

NOTE DE TRANSMISSION

du: Secrétariat du Conseil

au: Comité des représentants permanents (1^{ère} partie)/Conseil EPSCO

**Objet: Mise en œuvre des principes communs de flexicurité dans le cadre du cycle
2008-2010 de la Stratégie de Lisbonne
- Rapport de la Mission pour la Flexicurité**

Les délégations trouveront, ci-joint, le rapport de la Mission pour la Flexicurité, établi sous l'autorité de M. Vladimír ŠPIDLA et de M. Gérard LARCHER, co-présidents de la Mission.

RAPPORT DE LA MISSION POUR LA FLEXICURITE

ETABLI SOUS L'AUTORITE DE

M. VLADIMIR ŠPIDLA ET M. GERARD LARCHER,

CO-PRESIDENTS DE LA MISSION POUR LA FLEXICURITE

DECEMBRE 2008

RAPPORT DE LA MISSION POUR LA FLEXICURITE

1. LA FLEXICURITE : LA REPOSE DES MARCHES DU TRAVAIL FACE AU CHANGEMENT

1.1. Contexte, mandat et objectifs de la Mission pour la Flexicurité

La "flexicurité", ou la stratégie visant à renforcer de manière conjointe flexibilité et sécurité au bénéfice des deux parties de la relation de travail, a été reconnue comme l'un des objectifs clés pour les marchés du travail européens, dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi et la stratégie de Lisbonne.

Le diagnostic commun sur la situation du marché du travail réalisé par les partenaires sociaux européens en octobre 2007¹, dont un chapitre porte sur la flexicurité, a montré les premiers signes d'un consensus au niveau européen autour du concept.

La Communication de la Commission "Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité"² de juin 2007 vise à clarifier ce consensus et à faciliter la mise en œuvre de cette stratégie dans les Etats Membres. La flexicurité y est définie comme une approche intégrée, regroupant quatre composantes:

- des dispositions contractuelles plus souples et plus sûres, du point de vue de l'employeur et du travailleur,
- des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie afin de garantir en continu la capacité d'adaptation et l'aptitude à l'emploi des travailleurs,
- des politiques actives du marché du travail efficaces afin de faciliter les transitions vers de nouveaux emplois,
- des systèmes de sécurité sociale modernes fournissant une aide au revenu adéquate lors des transitions.

Même si tous les marchés du travail en Europe sont confrontés aux mêmes défis, la mise en œuvre de la flexicurité ne peut être que spécifique, compte tenu des particularités nationales et régionales. C'est pourquoi l'approche retenue ne consiste pas en un modèle unique mais souligne l'importance d'un certain nombre de "principes communs de flexicurité", portant notamment sur la réduction de la segmentation sur le marché du travail, sur la nécessité d'un climat de confiance avec les partenaires sociaux, et sur la recherche d'un équilibre entre droits et responsabilités des employeurs, des travailleurs et demandeurs d'emploi et des pouvoirs publics.

¹ "Key challenges facing European labour markets: European social partners joint analysis", <http://www.etuc.org/a/4119>

² COM(2007)359 final, 27/07/08

Les Etats Membres peuvent combiner ces différents outils et principes pour élaborer une stratégie de flexicurité adaptée à leurs spécificités et leurs priorités. Le 5 décembre 2007, le Conseil Emploi et Affaires Sociales a adopté les principes communs de flexicurité, validés ensuite par le Conseil Européen du 14 décembre 2007, et a invité les Etats Membres à les prendre en compte dans l'élaboration et la mise en œuvre de "parcours nationaux de flexicurité".

A la demande du Conseil, la Commission européenne a lancé la "Mission pour la flexicurité", comprenant des représentants de la présidence française de l'Union européenne et de la précédente présidence slovène ainsi que des partenaires sociaux européens¹.

La Mission vise à mieux faire connaître l'approche de la flexicurité et ses principes communs et en faciliter l'appropriation par les acteurs du marché du travail concernés, afin de promouvoir leur mise en œuvre dans les différents contextes nationaux. La Mission a également pour objectif l'échange de bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel entre Etats Membres.

1.2. Défis et opportunités pour les marchés du travail européens

Les travaux de la Mission pour la Flexicurité se sont déroulés dans un contexte de changements de grande ampleur affectant les marchés du travail européens. Les effets de la crise financière et du ralentissement économique sur l'emploi sont déjà manifestes et affecteront de façon plus marquée encore nos marchés du travail au cours des mois à venir.

Par ailleurs, les défis à long terme pour les marchés du travail restent inchangés. La mondialisation et les progrès technologiques rapides entraînent des restructurations économiques profondes, suscitent le développement de nouveaux produits et services et modifient les relations de travail, ainsi que le contenu des tâches des travailleurs. Les tendances démographiques auront également un impact considérable sur les marchés du travail. Ces changements entraînent des appréhensions légitimes, que viennent renforcer la dégradation des perspectives pour l'emploi à court terme.

Un degré de flexibilité suffisant sera de plus en plus nécessaire aux entreprises pour améliorer leur capacité d'adaptation, tandis les employés devront pouvoir bénéficier d'une garantie efficace de sécurité dans l'emploi, c'est-à-dire d'un accompagnement efficace lors de toute recherche d'emploi, d'une aide au revenu adéquate lors des transitions et de possibilités de formation afin de s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle.

Apporter davantage de sécurité et de souplesse dans les modalités de travail est dans l'intérêt des entreprises aussi bien que des travailleurs. La flexicurité permet de dépasser une vision trop réductrice selon laquelle la sécurité est recherchée exclusivement par les employés. En effet, les employés sollicitent plus de flexibilité afin de pouvoir concilier vie personnelle et vie professionnelle, tandis que les employeurs ont besoin de sécurité dans la relation de travail, notamment juridique.

La mise en œuvre de la flexicurité est aussi un défi en soi puisqu'elle exige des réformes ambitieuses, structurelles et basées sur un consensus solide. Cependant, la flexicurité est sans aucun doute la stratégie d'adaptation que doivent adapter les marchés du travail européens pour répondre aux besoins nouveaux tout en apportant le degré de protection nécessaire, tout particulièrement dans le contexte actuel de ralentissement économique.

¹ Termes de référence de la Mission : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=118&langId=fr>

1.3. Approche mise en œuvre par la Mission

La Mission a entrepris une série de visites entre avril et juillet 2008 en France, en Suède, en Finlande, en Pologne et en l'Espagne, pays qui se sont portés volontaires pour accueillir la Mission. Ces visites ont permis aux membres de la Mission de dialoguer avec des participants de haut niveau des pays concernés incluant les ministres et secrétaires d'Etats en charge du travail, des affaires sociales et de l'emploi. Les visites ont compris des séminaires faisant intervenir des partenaires sociaux ainsi que des parlementaires et des experts, consacrés à la discussion des stratégies de flexicurité dans chaque pays et de leurs spécificités. Dans une perspective d'apprentissage mutuel, les visites ont été ouvertes à des participants d'autres pays, et notamment des membres du Comité pour l'Emploi. Le rapport détaillé de ces visites est disponible sur le site internet de la Mission.

La participation des partenaires sociaux européens au sein de la Mission a constitué un gage de légitimité qui lui a permis de dialoguer de manière concrète lors de ses visites dans les Etats Membres avec les acteurs nationaux. La Mission a apprécié cette coopération tripartite dans la promotion des principes communs de flexicurité.

Les visites de la Mission ont visé à réduire l'écart entre les débats européens autour des principes communs de flexicurité et les réalités nationales et ont permis d'observer l'élaboration de stratégies de flexicurité dans les Etats Membres. Ce rapport vise à souligner certaines des mesures mises en place dans les différents pays visités, et à en retirer quelques enseignements transversaux. En effet, l'ensemble des Etats Membres peuvent tirer des enseignements utiles des exemples mis en œuvre dans les cinq pays visités par la Mission, qui constituent un échantillon assez représentatif de la diversité des marchés du travail européens.

Ce rapport bénéficie également des apports d'un séminaire sur la mise en place de politiques de flexicurité dans l'UE dans le cadre du programme d'apprentissage mutuel de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, auquel ont participé des membres de la Mission,¹ ainsi que des échanges avec le Comité Economique et Social Européen. Par ailleurs, le rapport repose également sur l'expertise de la Commission et sur l'avis des Services Publics de l'Emploi (SPE) européens, qui ont manifesté leur volonté de contribution à la mise en œuvre de la flexicurité².

¹ <http://www.mutual-learning-employment.net/thematicreviews/en/>

² Avis du réseau des services publics de l'emploi sur la contribution des SPE à la flexicurité : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=139&langId=fr>

Les SPE européens sont à même de contribuer à la mise en œuvre de la flexicurité à travers ses quatre composantes :

- dans le domaine des politiques actives du marché du travail, de par leur capacité à gérer les transitions sur le marché du travail et la mise en œuvre des mesures permettant la recherche d'emploi par les candidats et la recherche de main-d'œuvre pour les employeurs ;
- en référence aux stratégies globales d'apprentissage, les SPE ont un rôle d'orientation et de prescription, voire dans certains cas de fournisseurs de la formation nécessaire;
- du fait de l'articulation croissante entre les organismes d'accompagnement des demandeurs d'emploi et les organismes d'indemnisation ou de versement d'aide sociale ;
- et de par l'effet des dispositions contractuelles sur le volume et la nature des flux d'emplois vacants et des transitions des personnes.

2. OBSERVATIONS DE LA MISSION SUR LA MISE EN ŒUVRE DE STRATEGIES DE FLEXICURITE DANS LES ETATS MEMBRES

La section suivante présente des exemples de mesures de flexicurité déjà mises en œuvre ou en cours d'élaboration en France, en Suède, en Finlande, en Pologne et en l'Espagne, en soulignant leur contribution à la stratégie pour la croissance et l'emploi.

Cette contribution porte sur trois thèmes particulièrement pertinents : l'accès à l'emploi pour tous, l'amélioration de la qualité de l'emploi et l'anticipation et l'adaptation du marché de travail au changement. Au sein de ces trois thèmes, les mesures de flexicurité peuvent être regroupées en fonction de contributions plus spécifiques.

2.1. La flexicurité et l'accès à l'emploi

La flexicurité doit créer des conditions favorables à l'entrée et au maintien sur le marché du travail et en particulier pour les groupes vulnérables, objectif des politiques de l'emploi dans l'ensemble des pays visités.

Développer de nouveaux modes d'accès à l'emploi grâce au développement de nouvelles dispositions en droit du travail

De nouvelles dispositions contractuelles peuvent créer un cadre favorable à la création d'emplois. En **Pologne**, la notion de "travail à distance" a été introduite en droit du travail sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux mettant en œuvre l'accord-cadre conclu au niveau européen. Cette forme d'emploi répond à certains besoins de la nouvelle économie et apporte des bénéfices potentiels à l'employé.

En **France**, un nouveau type de "contrat à objet défini" ou "contrat de mission" d'une durée maximale de 36 mois a été créé pour prendre en compte des situations où l'entreprise hésite à embaucher en contrat à durée indéterminée. A l'issue de la mission, l'entreprise peut garder le salarié dont le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée.

Faciliter la recherche d'emploi

Les SPE ont un rôle crucial d'intermédiaire sur le marché du travail. En **Finlande**, une réforme en 2005 a introduit des prestations plus individualisées, axées sur l'orientation et le conseil. Certaines agences se sont dotées de centres de recherche d'emploi permettant une rencontre directe entre employeurs et demandeurs d'emploi.

En **France**, l'Agence Nationale Pour l'Emploi sera fusionnée à partir du 1^{er} janvier 2009 avec l'organisme en charge de l'assurance chômage (UNEDIC) afin d'améliorer l'efficacité de leurs prestations et de faciliter les démarches des demandeurs d'emploi et des entreprises. Cette réforme s'accompagnera d'un renforcement du suivi mensuel des demandeurs d'emploi.

Favoriser le retour sur le marché du travail des personnes les plus éloignées de l'emploi

En **Pologne**, le programme "45/50+" et la stratégie "Solidarité Entre Générations" visent à favoriser l'emploi des travailleurs âgés sur le marché du travail en agissant sur plusieurs volets. Un recentrage des politiques actives du marché du travail a été effectué sur les groupes les plus défavorisés et les chômeurs de longue durée.

En **Suède**, des réformes ont été introduites afin de faciliter le retour à l'emploi des personnes en congé maladie de longue durée, comprenant des réductions des cotisations sociales, des crédits d'impôt et le renforcement des dispositifs de réhabilitation médicale et professionnelle.

Par ailleurs, les prestations sociales doivent également garantir que la reprise d'un emploi génère une augmentation des revenus. En **France**, le "revenu de solidarité active", qui sera généralisé à partir de mi-2009, est à la fois un revenu minimum pour ceux qui ne travaillent pas et un complément de revenu pour ceux qui retrouvent un emploi mais dont le salaire est inférieur aux allocations perçues antérieurement.

Favoriser l'accès à l'emploi pour les jeunes

La capacité des SPE à faciliter l'entrée sur le marché du travail des jeunes doit être renforcée. En **Pologne**, chaque jeune demandeur d'emploi se voit offrir un accompagnement personnalisé dans les 7 ou 30 jours, selon ses besoins.

Sur le plan des dispositions contractuelles, en **Suède**, la possibilité de recourir à des emplois à durée déterminée assortis de réductions des contributions payées par les employeurs devra inciter l'embauche des jeunes.

2.2. La flexicurité et la qualité de l'emploi

La flexicurité doit contribuer à améliorer la qualité des emplois et les possibilités pour tous de se maintenir dans de bonnes conditions sur le marché du travail et d'y progresser.

Développer des pratiques innovantes sur le lieu de travail contribuant à la qualité des emplois et à l'égalité homme/femme sur le marché du travail

Le modèle de flexicurité mis en place en **Finlande** insiste sur l'importance de la qualité de l'emploi et de l'environnement de travail, liée à la recherche de pratiques innovantes sur le plan de l'organisation du travail et du développement des compétences des employés. De telles pratiques doivent également contribuer à une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et à la lutte contre les discriminations sur le lieu de travail.

En **Espagne**, les « plans pour l'égalité » dont la mise en place est obligatoire au sein des entreprises de plus de 250 employés doit permettre d'améliorer la qualité des emplois occupés par les femmes. Ces plans portent sur le temps de travail, l'adaptation des horaires de travail en fonction des responsabilités familiales ou les rémunérations.

Améliorer les opportunités de mobilité sociale des travailleurs moins bien intégrés sur le marché du travail

En **France**, le droit individuel à la formation fait désormais l'objet d'une portabilité et la réforme de la formation professionnelle en cours doit permettre un rééquilibrage sur les publics qui en ont le plus besoin.

En **Suède**, des emplois subventionnés, la validation des formations acquises à l'étranger ainsi que l'organisation de formations spécifiques et cours de langues doivent permettre de mieux intégrer les travailleurs immigrants sur le marché du travail.

Remédier à la segmentation sur le marché du travail

En **Espagne**, un accord tripartite a permis de limiter l'usage successif des contrats temporaires. Depuis 2007, des subventions sont accordées aux entreprises offrant des contrats à durée indéterminée à certains groupes cibles. Par ailleurs, une modification du statut des travailleurs indépendants en 2007 a permis d'étendre la couverture de la sécurité sociale à plus de 3 millions de travailleurs.

Il convient de noter que dans un pays comme la **Suède**, où la segmentation contractuelle est relativement moins importante, la primauté des accords collectifs garantit une capacité élevée d'adaptation du droit du travail. Ceci a permis le développement d'une flexicurité négociée au niveau de la branche et de limiter le besoin de recourir à des formes de contrats atypiques.

2.3. L'anticipation et l'adaptation du marché de travail au changement

La flexicurité vise à développer une sécurité "dans l'emploi" et à "sécuriser" des parcours professionnels de plus en plus complexes au sein de l'entreprise mais aussi d'entreprise à entreprise, en facilitant les transitions entre emplois.

Développer la capacité d'adaptation des entreprises tout en renforçant l'employabilité des salariés

La capacité d'adaptation des entreprises peut être renforcée par le biais d'horaires de travail flexibles afin de permettre une plus grande souplesse. Il est également crucial pour les entreprises de favoriser le développement d'une flexibilité interne fonctionnelle, relative au type de tâches, aux formes d'organisation du travail et aux compétences des employés.

En **France**, un dispositif portant sur la "gestion prévisionnelle des emplois et des compétences" a été introduit au sein des entreprises de plus de 300 employés. La négociation sur la stratégie de l'entreprise et ses besoins futurs en termes d'emplois et de compétences doit permettre de mettre en œuvre au sein de l'entreprise une meilleure gestion des ressources humaines et de mobiliser en conséquence les outils de la formation professionnelle.

En **Espagne**, l'amélioration des systèmes de formation professionnelle est un objectif clé. Depuis l'inscription dans la loi d'un accord tripartite sur la formation et l'emploi en 2007, les employés ont droit à un congé individuel de formation, tandis que les entreprises peuvent recevoir des aides financières afin de soutenir leurs projets de formation.

Faciliter les transitions entre emplois et anticiper les sorties du marché du travail dans le cas des restructurations économiques

A la suite de restructurations économiques, les employés ayant perdu leur emploi risquent de se retrouver piégés dans un chômage de longue durée. Depuis 2005, suite à un dialogue tripartite, la **Finlande** a développé un modèle de "sécurité face au changement" afin d'accompagner la reconversion des employés licenciés pour motifs économiques. Ceux-ci bénéficient de jours de congé lors de la période de préavis afin d'effectuer leurs recherches d'emploi, ont accès à des indemnités de licenciement plus élevées et à un programme spécifique de formation et de recherche d'emploi mis en place par les SPE. De tels programmes ont déjà bénéficié d'un soutien financier du Fonds Européen d'ajustement à la Mondialisation, du Fonds Social Européen et du Fonds Européen de Développement Régional.

En **Suède**, des "accords de transition" partageant le même objectif sont mis en place par branche et gérés par les partenaires sociaux. Ils couvrent 2 millions de salariés et visent à faciliter le placement des salariés en cas de restructuration.

3. ENSEIGNEMENTS PRINCIPAUX DE LA MISSION POUR LA FLEXICURITE

Les visites entreprises par la Mission et les exemples présentés ci-dessus ont rappelé la diversité de situations et d'approches entre Etats Membres. Les discussions engagées dans le cadre de la Mission ont réaffirmé la nécessité de développer une approche de la flexicurité intégrée et adaptée au contexte national et confirment donc la validité d'une approche sous forme de principes communs. La Mission souhaite également mettre en avant trois enseignements de caractère transversal sur la mise en œuvre de la flexicurité.

3.1. La contribution de la flexicurité dans un contexte économique plus difficile

Certaines des observations de la Mission prennent une dimension supplémentaire à la lumière du contexte économique changeant. La Mission souhaite souligner la contribution potentielle de la flexicurité à la promotion de la croissance et de l'emploi dans des conditions économiques plus difficiles. Il convient tout particulièrement d'éviter qu'une vision des problèmes à court terme mène à une flexibilisation accrue du marché du travail prévalant sur la question de la sécurité.

La mise en œuvre de la flexicurité peut sembler plus difficile dans un tel contexte, mais il faut souligner que ses gains à la fois à court et long terme en termes d'emploi, de productivité et de compétitivité justifient de maintenir le cap des réformes. En effet, la sécurisation des transitions entre emplois et un soutien adéquat aux demandeurs d'emploi sont particulièrement nécessaires dans le contexte actuel.

Le rôle des politiques actives du marché du travail doit être renforcé pour faire face aux difficultés liées à la crise financière. Mobiliser tous les instruments facilitant les transitions professionnelles concourra à prévenir la montée du chômage et, à terme, à contrecarrer les risques de remontée du chômage de longue durée. Un meilleur ciblage des politiques actives du marché du travail, la définition d'un équilibre entre droits et devoirs des demandeurs d'emplois et la recherche d'une efficacité accrue des investissements en formation continue sont nécessaires.

Les SPE ont ici un rôle crucial à jouer, en fournissant un accompagnement efficace aux demandeurs d'emploi comprenant des services d'orientation et de formation. Il est donc essentiel que la mise en œuvre de stratégies de flexicurité s'appuie sur l'expertise des SPE européens¹.

La mobilisation conjointe de différents outils au sein d'une stratégie intégrée de flexicurité permettra d'obtenir à moyen terme une amélioration de la situation sur le marché du travail, à la fois en termes quantitatifs et qualitatifs. Cependant, la flexicurité ne peut constituer une réponse isolée. La croissance économique est et restera le facteur principal contribuant à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Des politiques macro-économiques saines et des ressources financières adéquates sont des conditions essentielles pour qu'une stratégie de flexicurité fonctionne, comme l'ont souligné les partenaires sociaux européens dans leur analyse conjointe du marché du travail. Par conséquent, la mise en place de la flexicurité doit être articulée à une stratégie plus large pour la croissance et l'emploi.

¹ Avis du réseau des services publics de l'emploi sur la contribution des SPE à la flexicurité: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=139&langId=fr>

3.2. Le rôle crucial des partenaires sociaux dans l'établissement des parcours nationaux de flexicurité

La Mission a apprécié lors des visites l'intérêt des partenaires sociaux nationaux pour le concept de la flexicurité et leur volonté d'être pleinement engagés dans la discussion des conditions de sa mise en œuvre au plan national. Cette stratégie est bien identifiée par les partenaires sociaux et partie de ses enjeux font déjà l'objet d'un dialogue, parfois encouragé par le gouvernement, y compris dans certains pays où le terme de flexicurité est peu répandu dans le débat politique national.

Les visites effectuées par la Mission ont confirmé le rôle déterminant des partenaires sociaux dans la création d'un consensus sur la mise en place de mesures de flexicurité au niveau national. Un degré élevé de confiance entre les partenaires sociaux est nécessaire, particulièrement dans le contexte actuel, afin de maintenir les objectifs de maintien de l'équilibre entre flexibilité et sécurité et de modernisation du marché du travail. Un large dialogue entre l'ensemble des acteurs nationaux (partenaires sociaux, gouvernements, acteurs économiques et administratifs, etc.) est décisif dans la conception et la mise en pratique de telles réformes.

Il a été souligné par les partenaires sociaux au cours des visites de la Mission qu'une approche équilibrée est nécessaire, ce qui signifie à la fois un équilibre entre flexibilité et sécurité et la prise en compte des besoins respectifs de flexibilité et de sécurité des employeurs et des employés. La flexicurité doit également être mise en place au plus près des besoins du marché du travail, au niveau de la branche et de l'entreprise.

3.3. L'anticipation des tendances sur le marché du travail et de la demande en compétences pour favoriser la mise en œuvre de la flexicurité

Un effort permanent d'adaptation au changement et la recherche d'une meilleure adéquation entre besoins des entreprises et compétences des salariés et des demandeurs d'emploi font partie intégrante du concept de flexicurité.

L'efficacité d'une stratégie de flexicurité peut être renforcée par une analyse plus fine de l'évolution des besoins en compétences du marché du travail. Pour cela, il est nécessaire de renforcer le suivi des tendances récentes sur les marchés du travail et des restructurations au niveau sectoriel. Les échanges de la Mission avec les acteurs nationaux ont également montré à quel point une anticipation systématique des besoins de formation, aussi à moyen et long-terme, est nécessaire afin de maintenir l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière et d'améliorer la qualité des emplois. Il s'agit d'un enjeu important à la fois pour maintenir les seniors sur le marché du travail et pour assurer une insertion professionnelle efficace des jeunes. La capacité à développer une connaissance quantitative et qualitative des besoins de main d'œuvre constituera de plus en plus une compétence clé des SPE.

Une anticipation réussie exige un dialogue permanent et approfondi entre les acteurs économiques, les partenaires sociaux et les autres acteurs publics et privés concernés : collectivités locales, services publics et privés de l'emploi, acteurs du système éducatif et de la formation continue. Comme le souligne l'initiative lancée par la Commission "De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois"¹, ce type d'exercice doit permettre de réduire les déséquilibres entre offre et demande de compétences sur le marché du travail à long-terme, en contribuant à une meilleure orientation professionnelle et à la définition d'une offre de formation initiale et continue plus adaptée aux besoins des entreprises, dans le cadre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=fr>