



NEWSLETTER

ECHANGES, STAGES ET VISITES D'ETUDES ***EXCHANGES, "STAGES" AND TRAINING ATTACHEMENTS***

L'Europe : une nouvelle dimension *Europe : a new dimension*

En mars 1992, Mr Lenarduzzi a parlé aux membres de FEDORA qui assistaient au deuxième colloque européen sur l'emploi. Il a évoqué cet espace nouveau qui marque les dimensions dans lesquelles les échanges prennent toute leur ampleur et trouvent leur raison d'être. C'est la "toile de fond" de ce dossier spécial.

In March 1992, Mr Lenarduzzi spoke to members of FEDORA who took part in the second european conference on employment. He reminded us of this "new space" within those boundaries the exchanges will have such a full impact and fulfil their purpose. This is the backdrop for this special report.



Colloque de Camerino (Septembre 1992) : la formation des conseillers d'orientation *Camerino Conference (September 1992) : The training of Advisers*

Dans un premier article, Mr Benedetto présente le compte-rendu de ce colloque. Deux groupes ont développé des projets de "formation" et de "stages". Ces derniers sont évoqués dans les deux articles suivants.

Mr Benedetto gives an account of this meeting which was devoted to the training of guidance counsellors in Europe. Two groups have developed projects on "training" and "stages". These are described in the two following articles :

Stages & training Attachements, S. Brandt
Les stages collectifs, U. Treide



The AGCAS European Group Study-Tours

For several years UK University Careers Services have organised study tours. Their steps have led them to France, Belgium, Holland, Germany as well as to the EC institutions ... and further projects are being planned. Noel Starr describes these study visits.

Depuis quelques années, les "Careers Services" des universités du Royaume-Uni organisent des visites d'études. Leurs pas les ont conduits en France, en Belgique, auprès des institutions européennes ... et des projets sont en cours de préparation. N. Starr présente ces visites d'études.

La mobilité à l'intérieur de la CEE dans le cadre des relations Université - Entreprises
Mobility in the EC in the context of the relations between universities and companies

Mobilité et emploi ... Mr Dagnaux, membre du groupe FEDORA - Employeurs a choisi d'aborder le thème des échanges en parlant de deux programmes européens : "Comett" et "Capital humain et Mobilité".

Mobility and employment... Mr Dagnaux, member of the FEDORA Employers Group, has chosen to tackle this question by writing on two European exchange programmes : "Comett" and "Human Capital and Mobility"

A WORD FROM THE CHAIRMAN

Here, a little late, is the first edition of the "New Style" Newsletter, as was planned at the time of the last Executive Committee meeting.

In it you will find the regular columns : a "Word from the Chairman", News from the Executive Committee, News & Agenda, Employment, ... and, as you will discover, a special report devoted to a specific topic.

Each of the FEDORA working groups will provide the central theme for one of the next issues. This is the order in which they will appear :

1. The training of advisers, our needs and our plans (FEDORA - Advisers)

2. A reflexion on the practice and tools of Psychology in university guidance (FEDORA - Psyché)

3. Induction and training programmes for handicapped students in European universities (FEDORA - Handic)

4. The glossary of terms used in university guidance in Europe (FEDORA - Glossary)

5. Entry of graduates into the world of work, getting the first job (FEDORA - Employers)

This Newsletter is devoted to an additional, sixth topic : Exchanges, "Stages" and meetings between professionals, study tours.

We are all convinced that cooperation between guidance professionals in different European countries is essential for the improvement and modification of our ways of working, as well as for setting up the tools which will allow us to respond effectively to the requirements of the young Europeans who seek our help.

To this end, as well as using other means such as the Directory, conferences, working groups and training sessions, multiplying the opportunities for meetings with colleagues, work shadowing and sharing professional experience, are all ways of reinforcing our common understanding.

The "time" dimension will take on a very real importance in the exchanges we set up. Ideally, an exchange must be of a reasonable length for it to be enriching and lead to positive developments in the respective professionals' work. We shall devote this Newsletter and a proposed data bank to the exchanges, "stages" and study visits which are in line with this purpose.

Gradually, FEDORA hopes to build up a bank of offers of "stages", for individuals or groups, which, for members of the Association, will constitute very special opportunities for meetings with colleagues from other countries.

The first part of this task is the questionnaire which you will find in this issue to which we ask you to pay great attention. All FEDORA members, every university information and guidance centre, and the recruitment managers in those companies which collaborate with our association, are invited to fill in the questionnaire and let us know what "stages" they can offer. These offers will then be listed and issued as a bulletin; depending on your preference and what's feasible for you, you will be able to make contact with the centre and country to which you would like to apply.

FEDORA doesn't want to be just the initiator or postbox for this project. For the benefit of the host centre and the participating members we have decided to produce two documents which will be enclosed with the list of "stages" which we publish :

■ a "contract" whose purpose will be to help to define the professional needs of those who take part in the

"stage" and the ways they might be met by the host centre. In this way, everyone will know to what they are committed. This model contract will list a series of objectives, allowing you to adapt it to the circumstances and to plan the content of the "stage" in accordance with commonly agreed goals;

■ an evaluation document. This is not just about establishing a control mechanism, but also an analytical tool. Through these evaluations it will be possible to assess the degree of interest and improve the contacts through an overall policy which will take account of the views of both host centres and stagiaires.

The preparation of these two documents is under way and is discussed in the article by Mr Benedetto.

We hope that this important venture will contribute to the greater mobility of all concerned with guidance : librarians, information officers, psychologists, employment advisers, company recruitment managers. All have their place, being careful of course to keep a degree of coherence in the objectives pursued by each "stage"

We look forward for your proposals and suggestions, and we hope more than ever for your personal contributions to the Newsletters.

LE MOT DU PRESIDENT

Voici, avec quelque retard, le premier numéro de la Newsletter "Nouvelle Formule" telle que la programmation a été mise au point lors du dernier Conseil d'Administration. Vous y retrouverez les rubriques générales : "Le mot du Président", Nouvelles du Conseil d'Administration, Nouvelles Brèves & Agenda, Emploi, ... et vous y découvrirez un dossier spécial, consacré à un thème précis.

Chaque groupe de travail de FEDORA devient le thème central d'une des prochaines Newsletters. Nous vous les présentons dans l'ordre de parution :

1. La formation des conseillers, nos besoins et nos projets en la matière (FEDORA - Conseillers)

2. Une réflexion sur les pratiques et les outils de la psychologie dans le contexte de l'orientation universitaire (FEDORA - Psyché)

3. Les programmes d'accueil et de formation pour étudiants handicapés dans les universités européennes (FEDORA - Handic)

4. Le glossaire des termes employés dans l'orientation universitaire en Europe (FEDORA - Glossaire)

5. Le passage des jeunes diplômés dans le monde du travail, l'accès au premier emploi (FEDORA - Employeurs)

A ces thèmes s'en ajoute un sixième, "inter-projets", auquel nous consacrons cette Newsletter : les échanges, les stages de rencontres entre professionnels et les visites d'études.

Nous en sommes tous convaincus : la coopération entre les professionnels de l'orientation des différents pays européens est essentielle pour l'amélioration et l'adaptation des techniques d'intervention, ainsi que pour la mise au point d'outils qui nous permettront de répondre efficacement aux demandes des jeunes européens qui s'adressent à nous.

Dans ce contexte, et parmi d'autres moyens (le Répertoire, les colloques, les travaux des groupes, les sessions de formation, ...), la multiplication des occasions de rencontres avec des collègues, l'observation du travail, en direct, le partage d'expériences professionnelles sont autant d'occasions qui contribuent à renforcer la compréhension entre nous.

La dimension "Temps" revêt une réelle importance dans les échanges que nous établissons. Idéalement, il faut une certaine durée pour que l'échange se révèle enrichissant et pour qu'il suscite, par la suite, des modifications positives dans les pratiques professionnelles respectives.

C'est dans cette perspective que s'inscrivent les échanges, les stages et les visites d'études auxquels nous consacrons cette Newsletter et un projet de banque de données.

En effet, FEDORA a l'intention de construire progressivement une banque d'offres de stages, individuels ou collectifs, qui constitueront pour les membres de l'association des

occasions privilégiées de rencontre avec des collègues d'autres pays.

Première étape de ce travail : le questionnaire que vous trouverez dans ce numéro et auquel nous vous demandons de porter la plus grande attention. Chaque membre de FEDORA, chaque centre d'information et d'orientation universitaire ainsi que les responsables de recrutement en entreprises qui collaborent avec notre association sont invités à remplir le questionnaire et à nous communiquer leurs offres de stages. Ces offres seront ensuite répertoriées et feront l'objet d'un bulletin : vous pourrez alors, au gré de vos préférences ou de vos possibilités, prendre contact avec le centre et le pays dans lequel vous voudriez poser votre candidature.

Mais dans ce projet, FEDORA ne souhaite pas être seulement initiateur ou boîte aux lettres. Pour servir les intérêts des centres d'accueil et des membres qui participent aux stages, nous avons décidé de mettre deux documents au point qui seront joints à la liste de stages que nous vous proposerons :

■ un contrat de stage qui aura pour but d'aider à préciser les besoins professionnels de celui qui participe au stage et les réponses que le centre d'accueil peut y apporter. De cette manière, chacun saura exactement à quoi il s'engage. Ce contrat-type énumérera un ensemble d'objectifs vous permettant de l'adapter aux circonstances et de programmer le déroulement du stage conformément aux buts fixés de commun accord;

■ un document d'évaluation du stage. Il ne s'agit aucunement d'instaurer un instrument de contrôle, mais bien un outil d'analyse. A travers ces évaluations, il sera possible d'analyser l'intérêt des contacts et de les améliorer continuellement par une politique d'ensemble qui tiendra compte des remarques des centres d'accueil et des stagiaires.

La préparation de ces deux documents est en cours de réalisation : elle est présentée dans l'article de Mr Benedetto.

Nous espérons par cette opération importante contribuer à une plus grande mobilité de toutes les personnes concernées par l'orientation : documentalistes, informateurs, psychologues, conseillers à l'emploi, responsables du recrutement en entreprises. Tous ont leur place, en veillant bien sûr à conserver une cohérence dans les objectifs poursuivis par chaque stage.

Nous attendons vos propositions et vos suggestions, et nous espérons plus que jamais vos contributions personnelles à la Newsletter.

NEWS FROM THE EXECUTIVE COMMITTEE

Jean-Marie Burnet, Chairman

The second Executive Committee meeting of the year was held, as planned, at Camerino (Italy) on 19 September 1992.

Apart from Jose Manuel da Silva, representing Portugal, who sent his apologies, all the national representatives were present.

We had the pleasure of electing, on this occasion, the new Danish member of the Committee, Mrs Elin Kibsgaard, Student Counsellor at the University of Copenhagen.

Since the previous meeting, which took place at Louvain-la-Neuve in March 1992, more than 20 new members have joined, and FEDORA now has a total of 328 Full and Associate Members.

The agenda of the Executive Committee was, as usual, heavy; I will summarise the essential decisions.

Two auditors for the Association's accounts have now been designated and will be invited to make an examination to verify the accounts of the first period of office (89-91) and to approve the accounts for the period of financial management of Tony Raban, who

was President of the FEDORA Executive Committee during this period.

They are : Mrs Betty Boxer, Director of the Loughborough University Careers Service (UK); and Mr Jose Ezratty, Director of the Association Bernard Gregory (F).

We have agreed a timetable for the Newsletter for the year 1992-93. This envisages Newsletters aimed at different themes which correspond to FEDORA projects. This issue which you have in your hand deals with an "inter-project" theme : exchanges and the launch of the "stages" operation.

The first update of the FEDORA Directory is taking place. We intend to publish it in two stages : a first group of six countries in February 1993, and the second group comprising the remaining six countries in October 1993. Every Service or individual who has purchased the Directory will automatically receive information about the dates of publication and the financial arrangements for purchasing the updated and re-edited entries.

Some good news. The fifth European Congress of

FEDORA, which will bring to a close the current Committee's period of office, will take place at Barcelona (E) in April 1994.

Mr Frederic Company (E), the Secretary of the Executive Committee and chief organiser of the Congress, took part in the Conference at Camerino, as did Mr A. Gelonch, the Head of the Private Office of the Minister of Education for Catalonia, who came to demonstrate the support of the Catalan Government. Together with them, we were able to plan the main steps in the preparation of this event, outlining the themes which will be defined more precisely by FEDORA, and set up a small preparatory committee. From now on, we can count on the logistical and financial support, which are essential for such an event. Detailed information will be sent to you at various stages during the preparation of the Congress.

The next meeting of the Executive Committee will be organised by Mme Endrika Doeksen, and will be held in the Netherlands (Amsterdam or Utrecht) on 27 March 1993. If you have any particular proposals to put to the Executive Committee, please could you send them to me before 15 January 1993.

NOUVELLES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Jean-Marie BURNET, Président

Le second Conseil d'Administration de l'année s'est tenu comme prévu à Camerino (Italie), le 19 septembre 1992.

Mis à part José Manuel da Silva représentant le Portugal qui était excusé, tous les représentants nationaux étaient présents.

Nous avons eu le plaisir d'élire à cette occasion le nouveau membre danois du Conseil, Madame Elin Kibsgaard, conseiller d'orientation à l'Université de Copenhague.

Depuis la réunion précédente qui s'est déroulée à Louvain-la-Neuve en mars 1992, plus de 20 nouveaux collègues nous ont rejoints, et FEDORA compte au total 328 membres effectifs et adhérents.

L'ordre du jour du CA était chargé, comme d'habitude; j'en reprendrai les décisions essentielles.

Deux réviseurs aux comptes de l'Association sont maintenant désignés et seront invités à effectuer une première intervention pour vérifier la comptabilité du premier exercice (89-91), et donner décharge de sa gestion à Tony Raban qui présidait le

CA de FEDORA durant cette période.

Il s'agit de Madame Betty Boxer, Director of the Loughborough University Careers Service (U.K.) et de Monsieur José Ezratty, Directeur de l'Association Bernard Grégory (F).

Nous avons défini une programmation de la Newsletter pour l'année 1992-93. Celle-ci prévoit des Newsletters centrées sur les différents thèmes qui correspondent aux projets de Fedora. Celle que vous avez entre les mains traite d'un sujet "interprojets" : les échanges et le lancement de l'opération "stages".

La première réédition du Répertoire de FEDORA est en cours. Nous comptons la publier en deux temps : un premier groupe de six pays en février 1993 et un second groupe comprenant les six autres pays en octobre 1993. Tous les centres ou personnes qui ont acheté le Répertoire recevront automatiquement l'information concernant les dates de parution et les conditions d'achat des fiches mises à jour et rééditées.

Une bonne nouvelle : le 5ème Congrès Européen de

FEDORA qui clôturera l'exercice actuel aura bien lieu à Barcelone (E) en avril 1994.

Monsieur Frédéric Company (E), secrétaire du CA et organisateur principal du Congrès, assistait au colloque de Camerino de même que Monsieur A. Gelonch, Chef de Cabinet du Ministre de l'Éducation de la Generalitat de Catalogne venu nous apporter le soutien de la Generalitat. Nous avons pu avec eux, programmer les grandes étapes de la préparation de cet événement, évoquer les thèmes qui seront tous définis par FEDORA et constituer un groupe de préparation restreint. Dès à présent nous pouvons compter sur les soutiens logistique et financier indispensables à la mise sur pied de semblable manifestation. Des informations détaillées vous seront fournies aux différentes étapes de la préparation du Congrès.

La prochaine réunion du CA sera organisée par Mme Endrika Doeksen. Elle se tiendra aux Pays-Bas (Amsterdam ou Utrecht) le 27 mars 1993. Si vous avez des propositions particulières à soumettre au CA, vous pouvez me les transmettre avant le 15 janvier 1993.

L'EUROPE : UNE NOUVELLE DIMENSION

D. Lenarduzzi - Commission des Communautés Européennes Task Force "Ressources humaines, Education, Formation et Jeunesse"

A l'occasion du deuxième colloque européen sur l'emploi, organisé à Louvain-la-Neuve (Belgique) en mars 1992 et consacré aux relations entre les universités et les entreprises, Monsieur D.

Lenarduzzi a accepté de présenter la séance de clôture.

Directeur de la Task Force "Ressources Humaines, Education, Formation et Jeunesse", Monsieur Lenarduzzi a pris le domaine de l'éducation en charge après avoir oeuvré dans le secteur de la politique régionale, puis de la politique financière.

L'allocation qu'il a présentée retrace les grandes lignes qui constituent la toile de fond de l'Europe de l'éducation et de l'emploi des jeunes diplômés. Il nous a paru essentiel de reprendre ici les idées maîtresses de cette présentation qui nous rappellent, tant orienteurs qu'employeurs, la dimension européenne dans laquelle s'inscrivent la formation et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'aujourd'hui et de demain.

L'union européenne de demain, une nouvelle réalité. L'accord intervenu à Maastricht les 9 et 10 décembre 1991 est fondamental. Considéré comme un grand pas vers l'intégration européenne par les uns, d'autres estiment pourtant que les choses n'évoluent pas assez rapidement.

Quoi qu'il en soit, on parlera dorénavant du "Traité de Maastricht" qui remplacera, dans une certaine mesure, et complètera le Traité de Rome. Je rappelle ici les paroles de Monsieur Delors qui a dit que l'époque que nous sommes en train de vivre aujourd'hui est aussi importante que celle de la Renaissance ou celle de la première révolution industrielle.

C'est là une réalité dont nous ne nous rendons pas assez compte, et nous n'arrivons pas à percevoir l'importance du défi d'amener 12 peuples à opter pour un même destin : 12 peuples qui ont trouvé, tout au long de l'histoire, l'occasion de s'armer et de s'affronter quasi tous les 25 ans.

De l'histoire, nous passons à une réalité qui nous permet aujourd'hui d'oeuvrer ensemble pour des objectifs identiques, de nous retrouver réunis et de conseiller les jeunes de ces 12 états.



La Communauté européenne : de 12 à ... L'adhésion de nouveaux pays est un processus qui a déjà débuté, et l'on parlera dans les années à venir de l'Europe des 15 ou des 17.

En effet, la Suède, l'Autriche, la Finlande, la Suisse et la Norvège ont présenté leur demande d'adhésion, et les négociations devraient débuter dès que le Traité de Maastricht sera ratifié.

Et l'on ne peut oublier de parler des nouvelles perspectives d'ouverture à l'Europe centrale et orientale où des accords spéciaux sont établis. La Hongrie, la Pologne, la

Tchécoslovaquie sont impliquées. Un nouveau plan Marshall est en cours de réalisation avec l'ex-Union soviétique pour la Communauté des Etats Indépendants : 78% de l'aide totale apportée à ces états l'est par la Communauté européenne.

Il faut souligner l'importance de l'ouverture et de la solidarité de la Communauté à l'égard des pays qui en ont le plus besoin : que ce soit dans les relations Nord-Sud, avec les pays de l'OME, avec les pays méditerranéens du Maghreb, l'aide apportée par les 12 états membres dans tous ces pays représente l'équivalent de 75% de ce qu'ils reçoivent dans l'ensemble.

Ces faits ne sont pas suffisamment connus, et il est bon de les rappeler à un moment où beaucoup de ces pays ont l'impression que l'Europe qui se construit est plutôt une Europe forteresse.

Nous voilà donc à la veille de cette "Union européenne", union qui concernera aussi bien les aspects politiques que culturels et économiques ou sociaux.

Union économique et monétaire. Le marché unique sera une réalité à partir du 1er janvier 1993, comprenant la réalisation de la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes.

D'autre part, nous allons passer à la deuxième phase de l'union économique et monétaire. La monnaie commune, une réalité en 1997 ou, au plus tard en 1999, sera un symbole très visible de l'union pour nos 350 millions de citoyens. L'Union économique et monétaire implique une convergence des économies entre des pays dont certains sont confrontés à plus de difficultés que d'autres.

C'est dire la nécessité absolue de la solidarité qui unit les pays de la Communauté : c'est précisément ce en quoi la Communauté européenne se distingue d'une simple association de libre échange.

En mettant en oeuvre différents instruments financiers, la

Communauté a instauré des transferts de capitaux de pays vers d'autres états, moins riches, en vue de favoriser cette convergence des économies et, par là même, le cheminement vers le marché économique. Certaines régions doivent leur développement en grande partie, de 30 à 40%, à la solidarité des autres pays de la Communauté.

Union politique. Pour la première fois, des états qui ont une histoire plus que millénaire et ont prôné une souveraineté nationale, commencent à accepter l'idée d'une politique étrangère commune. Les difficultés sont nombreuses, mais le processus va son train et l'union se construit.

Rappelons aux jeunes en quoi cette époque est exceptionnelle. Il n'y a pas un seul pays au monde où 12 peuples élisent un même parlement acquerra le droit de codécision dans toute une série de domaines.

Le processus nouveau nous oblige à trouver un équilibre qui permette à la fois à la nouvelle entité de se réaliser sans trop interférer dans les compétences des Etats membres. Il faudra bien définir la notion de subsidiarité.



L'Europe de l'éducation. Pour la première fois dans un traité européen, la dimension éducative sera partie intégrante comme les autres politiques.

L'on entendra beaucoup parler des articles 126 - qui concerne l'éducation -, 127 relatif à la formation professionnelle et 128 pour la culture.

L'article 126 prévoit que la Communauté contribue à l'amélioration de la qualité de l'éducation.

Le texte de l'article 126 est le suivant : "La Communauté peut bien entendu apporter sa contribution à l'amélioration de l'enseignement dans le respect des compétences des Etats membres en ce qui concerne l'organisation et le contenu mais également dans le respect de la diversité linguistique et culturelle".

Il faut souligner l'importance du défi que constitue la réalisation d'une union de peuples dans le respect des diversités : ne pas vouloir uniformiser, imposer un modèle auquel chacun devrait s'adapter et se conformer; mais au contraire créer une dimension commune tout en permettant à chacun de rester lui-même.

Un défi qui implique des choix, dans différents domaines.

C'est le cas des langues. Il aurait été plus facile et, selon d'aucuns, plus efficace, voire compétitif, de choisir une langue commune : lingua franca. C'est pourtant le multilinguisme qui est prôné, laissant à chacun le pouvoir de conserver et de promouvoir sa langue : celle-ci est considérée comme le reflet de l'identité des peuples et des personnes qui, à travers la communication, transmettent leur culture, leurs traditions.

L'unilinguisme deviendra, dans les années à venir, un handicap et constituera un obstacle au dialogue.



L'EUROPE : UNE NOUVELLE DIMENSION (suite)

Une enquête récente a montré que 44% des jeunes sortant de l'école secondaire ne savent pas s'exprimer dans une autre langue que la leur : situation paradoxale dans l'Europe multilingue d'aujourd'hui.

La solution est donc de connaître plusieurs langues, et le progrès résidera dans l'apprentissage. Des efforts sont déjà faits puisque, actuellement, dans tous les pays l'apprentissage d'une première langue étrangère est prévue dans le primaire.

Des initiatives devront être prises, non seulement pour repenser la façon d'enseigner les langues, mais également leur place dans les programmes scolaires.

Dans les années à venir, l'enseignement sera plurilingue et multiculturel : c'est la libre circulation des personnes qui l'exige.

L'enseignement. Là encore, la dimension européenne doit être promue, qui deviendra une plus-value indispensable dans les années à venir.

Nous nous trouvons dans une communauté où les systèmes éducatifs sont extrêmement diversifiés, allant des plus centralisés aux plus décentralisés. L'objectif n'est pas de parvenir à l'uniformisation, mais à une convergence naturelle des systèmes éducatifs. Il faudra repenser les programmes scolaires, le matériel didactique, proposer aux enseignants une formation continue, les préparant aux changements et à la nouvelle vision qu'est l'union européenne. Il y a là tout un ensemble d'actions à entreprendre ou qui le sont déjà.

Le problème fondamental auquel les jeunes, les conseillers et les employeurs sont confrontés, c'est le changement et la nécessité de prévoir ce qui va arriver.



Un marché de l'emploi unique. Nous voilà donc à la veille de l'union européenne, d'un marché intérieur réalisé, de la libre circulation des personnes; à la veille d'un seul marché de l'emploi.

Le critère de nationalité sera abrogé - notamment dans le domaine de l'enseignement ou dans la fonction publique. Il suffira d'être ressortissant de la Communauté pour bénéficier de tous les droits des nationaux.

Les étudiants bénéficieront du droit de séjour dans l'ensemble des Etats membres; les diplômés seront reconnus à titre professionnel permettant à leurs détenteurs d'exercer leur profession dans les autres pays.

C'est une chose importante parce que, jusqu'il y a peu, la formation était un obstacle à la libre circulation. Depuis 1968 déjà, un ouvrier non qualifié pouvait changer de pays pour travailler. En revanche, les personnes ayant une qualification ne circulaient pas, les diplômés n'étant pas reconnus.

Equivalence des formations. Il faudra donner l'opportunité à tout jeune européen de suivre dans un autre pays de la Communauté une formation qui soit équivalente à celle qu'il aurait pu acquérir dans son pays. Equivalente et non similaire : il s'agit de préserver la diversité.

Cette équivalence de formation a et aura, dans les années à venir, d'importantes répercussions au niveau du marché de l'emploi. Les employeurs, soucieux de compétitivité, engageront les diplômés les mieux formés, les plus qualifiés, les mieux préparés à la nouvelle réalité économique. Ils iront les chercher là où ils se trouvent, quel que soit le pays.

Une formation adéquate pour tous. En Europe, il y a à peu près 25% des jeunes qui sont formés de façon adéquate pour accéder à l'enseignement supérieur; à peu près 50% de jeunes préparés à acquérir une qualification professionnelle. Mais il y a aussi 25% de jeunes qui quittent l'école obligatoire sans poursuivre de formation et, par là même, ne trouvent plus à s'intégrer dans la vie active comme c'était le cas par le passé.

C'est là un réel problème puisque les besoins de la société exigeront de plus en plus de formation : la dernière enquête menée par la Commission a montré qu'au moins 2 à 3 emplois créés exigeront dorénavant une formation supérieure.

Conscients de la réalité de cette exclusion sociale, les Etats membres en ont fait une priorité politique. Il faut savoir que la Communauté européenne, puissance commerciale, compte environ 15 millions de chômeurs, et 50 millions de "pauvres" - dont le revenu n'atteint pas les 50% du revenu moyen dans le pays.

On ne peut plus accepter que 25 % des élèves quittent l'école sans une formation suffisante pour acquérir une qualification professionnelle. A long terme, c'est conduire à une société "duale" qui compte, d'une part, des personnes bien formées et donc actives et, d'autre part, des "assistés" n'ayant pas reçu une formation suffisante.

La Communauté ne peut se permettre de ne pas user pleinement de sa richesse la plus importante : les ressources humaines. Les conséquences d'une telle politique ne se situent pas seulement au niveau de la justice sociale de l'individu, mais aussi au niveau économique de la collectivité, une population "assistée" coûtant aux actifs. Il y a donc tout intérêt à investir dans le domaine de l'éducation.

Dimension européenne dans la formation. Nécessité d'arriver à une formation équivalente, mais nécessité d'introduire une dimension européenne dans la formation.

A commencer par les langues : l'analphabète de l'an 2000 sera unilingue. Et si la connaissance de plusieurs langues ne doit pas spécifiquement être "active", il faut au moins connaître "passivement" certaines d'entre elles afin que chacun puisse s'exprimer dans sa langue et être compris.

Un autre volet de cette dimension réside dans la mobilité des étudiants. En 1986, il y avait un taux de 0,4% de mobilité, à peu près 3000 étudiants. En 1992, on totalise 82.000 boursiers Erasmus. Ajoutés à ceux qui bénéficient d'autres programmes d'échange (Comett, Lingua, ...), on atteint les 100.000 étudiants. La Commission avait prévu qu'en 1992-93, 10% d'étudiants bénéficient de programmes d'échange :

les 6% sont atteints.

C'est là le résultat de la prise de conscience des jeunes qui savent l'importance de la dimension européenne de leur formation.

Mais la dimension européenne, c'est également permettre aux étudiants qui restent dans leur pays de rencontrer des professeurs et des étudiants étrangers.

1500 institutions prennent part au programme Erasmus, et plus de 12.000 professeurs ont enseigné au moins 3 semaines dans une institution autre que la leur.



Et l'avenir. Des programmes tels qu'Erasmus, Comett, Force, Eurotechnet, ... arrivent à échéance à la fin 1994. Pour être poursuivis en 1995, il faut que les propositions débutent en 1993. Cette année est donc essentiellement consacrée aux débats préparant les décisions.

C'est dans cet esprit que trois mémoranda ont été publiés.

Le premier porte sur l'enseignement supérieur, et pose notamment le problème de l'accès à l'enseignement supérieur.

D'ici l'an 2000, le nombre d'étudiants devrait doubler. D'autre part, 80% des personnes actives aujourd'hui le seront encore en l'an 2000, ce qui pose la question de la formation continue. Celle-ci ne peut plus être laissée à l'initiative de bureaux et de sociétés privées, elle doit devenir un élément intrinsèque de la politique de l'enseignement supérieur.

Ce mémorandum met en lumière l'importance de l'enseignement supérieur universitaire dans la politique sociale d'un pays ainsi que dans son développement régional, et il montre le rôle que l'université doit jouer dans l'ouverture aux autres pays.

Le deuxième mémorandum est consacré à la formation professionnelle : il examine les besoins, la nécessité de qualifications. Il analyse les déficits et les impératifs d'adaptation aux nouvelles réalités.

Enfin, le troisième concerne l'enseignement à distance, instrument nouveau de l'éducation.

Partant de ces mémoranda, nous espérons être en mesure d'élaborer de nouvelles propositions au niveau communautaire et formuler des recommandations aux Etats membres et aux établissements d'enseignement supérieur.

De nombreuses discussions sont en cours, des débats sont menés et des réunions d'échange - telles que ce colloque - revêtent une grande importance. Elles sont l'occasion de rassembler des personnes qui ont la responsabilité d'orienter les jeunes à l'Université et d'autres qui ont la responsabilité des les introduire dans la vie active.

Texte présenté par Fr. Van der Mersch-Michaux
CID - Université catholique de Louvain (B)

La formation des conseillers d'orientation en Europe

1. COMPTE-RENDU DES GROUPES DE TRAVAIL

Pierre Benedetto - Université Paul Valéry, Montpellier III (F)

Lors du colloque de Camerino sur la formation des Conseillers d'Orientation Universitaire en Europe qui s'est tenu à Camerino du 15 au 20 septembre 1992, deux groupes de travail ont fonctionné en parallèle :

- l'un consacré à l'organisation de "stages";
- l'autre plus centré sur un programme de formation de conseillers d'orientation universitaire.

Nous présenterons brièvement les conclusions auxquelles sont parvenus les deux groupes de travail.

A. Groupe Stages

Ce groupe a eu bien du mal à définir d'une manière explicite le public visé par le programme "Stage". Tantôt il fut question d'un public "étudiant", tantôt il s'agissait d'un public de "conseillers".

S'agissant d'un public de "conseillers", le groupe de travail est parvenu aux conclusions suivantes.

1. Le programme "stage" des conseillers de FEDORA devra bien distinguer :

- les stages "collectifs";
- les stages "individuels".

Cette distinction devra apparaître clairement lors de la constitution de la banque de données.

2. Les stages collectifs viseront uniquement un public de conseillers d'orientation, membres de FEDORA.

Les stages individuels seront ouverts à un public large (non membre de FEDORA ou employeurs par exemple).

En ce qui concerne les conseillers d'orientation membres de FEDORA, les stages collectifs pourraient être articulés avec les stages individuels. Les premiers étant en quelque sorte "préparatoires" aux seconds.

3. Stages individuels et stages collectifs feront l'objet d'une évaluation commune. Il conviendra d'établir une grille d'évaluation commune à tous ces stages.

4. Tous les stages FEDORA feront l'objet d'un contrat entre le service d'accueil et le stagiaire. Ce contrat précisera le contenu et les objectifs du stage.

Le groupe a proposé la création de sous commissions chargées de travailler sur les thèmes suivants : stages collectifs, évaluation et contrat. Il a, en outre, proposé le nom de deux personnes chargées d'animer ces différentes

commissions :

Commission : Stages collectifs

Mme Thérèse Rivaud (F)

Mr Udo Treide (D)

Commission : Evaluation

Mme Karin Gavin-Kramer (D)

Mr Henri Muller (B)

Commission : Contrat

Mr Pascal Ferran (F)

Mr Stefan Brandt (D)

Le groupe a par ailleurs montré la nécessaire interactivité des stages étudiant et l'importance des informations que ces derniers peuvent apporter lors de leur retour dans leur université d'origine.

B. Groupe Formation

1. Le groupe s'est d'abord interrogé sur les "besoins" de l'étudiant devant la dimension européenne, besoins en matière d'études, en matière d'emploi.

Face à ces besoins, les conseillers d'orientation :

a. doivent mieux connaître le système d'études en Europe et les moyens d'accès à l'université. Ils doivent également connaître les réponses aux demandes de mobilité étudiante;

b. ils doivent se perfectionner dans leur connaissance des mécanismes et du marché de l'emploi;

c. ils doivent également se perfectionner par apports matériels de connaissances dans les techniques propres à leur fonction : évaluation-entretiens, relation d'aide et de conseil;

d. enfin, ils doivent recevoir une formation spécifique sur les techniques d'aide individualisée afin de bien comprendre le comportement et les réactions de leurs consultants.

2. Pour répondre à ces besoins, nous proposons :

- l'organisation de stages (Cfr ci-dessus);
- la mise en place d'un plan de formation des conseillers européens.

a. Contenu du programme

Connaissance des systèmes éducatifs. Cette partie du programme concernerait chaque année quatre pays de la CEE. Elle se répartirait donc sur trois ans.

La première année, les systèmes éducatifs des pays suivants pourraient être retenus : France, Grande-Bretagne, Allemagne et Espagne.

Connaissance de l'emploi :

- Le marché de l'emploi;
- La transition formation - emploi.

Les techniques d'orientation et d'information

Les programmes communautaires et l'utilisation d'une base de données européennes.

b. Le public : le personnel des services universitaires en exercice.

c. Durée : une semaine entière.

d. Période de l'année : mois de juillet.

e. Enseignants : trouver un juste équilibre entre théoriciens et praticiens, les aspects pratiques et concrets étant privilégiés.

f. Langues : Français - Anglais (traduction simultanée).

3. Organisation pour la prochaine année

Une session de formation sera organisée à Montpellier pendant la troisième semaine de juillet. Un groupe de 5 personnes constitue le comité d'organisation :

- Mme L. Berta (I) pour la connaissance des systèmes éducatifs;
- Mme V. Butcher (UK) pour la connaissance de l'emploi;
- Mme E. Repetto (E) pour la connaissance des systèmes éducatifs;
- Mr F. Company (E) pour les aspects communautaires;
- Mr P. Benedetto (F), université d'accueil et techniques d'orientation.

Une première réunion de ce comité aura lieu les 4 et 5 décembre prochains à l'Université Paul Valéry à Montpellier.

2. STAGES & TRAINING ATTACHEMENTS A PROJECT OF FEDORA

Udo Treide - Allgemeine Studienberatung Technische Universität Berlin (D)

One of the aims of FEDORA is to improve the competence of its members in counselling and advising, especially at the international and European level. I think that all of us must have a close look at the question of what the "European dimension" means and implies, and of how counsellors and advisers themselves can adopt and arrive at a European position.

As well as a knowledge of the systems of higher education and the labour market, it seems also to be a question of attitude, which makes it possible for us to enter into a changing political, social and economic situation, and to integrate it into our personality and into our relations with our clients and colleagues. That means that we ourselves should behave in a European way, not only by participating in international conferences but also by sitting in on counselling and advisory services in universities in foreign countries.

The objective of sitting in on counselling services was identified by FEDORA very early on. Now we are entering the phase of realisation. In this regard, we think it would be useful for both visitors and hosts to think realistically about the aims and opportunities of such a stage. They should also think about the method

of evaluation at the end of the visit.

In order to co-operate and communicate as a partnership, could both the visitor and the host consider :

■ What do I understand by the "European dimension" in counselling and advising as regards clients and colleagues, professionally and personally ?

■ What ideas do I have about my stages/being the host ?

■ What are my wishes and needs, my interests, my aims ?

■ What objectives and responsibilities arise from this ?

■ What tasks arise from that, personally, professionally, by the home institution ?

■ What do I want to know and see ? What do I want to learn about and practice (methods of counselling, organisation of the services, the system of higher education and how to enter the labour market ?

■ With whom, or with which, institutions do I want to come into contact ?

■ What am I willing to bring "to the marriage", to expend, to achieve ?

■ What contribution do I want to make to the "project" ?

■ What does the host Service want to show, what not ?

■ What am I afraid could happen or be complicated ?

■ How should the stage be evaluated ?

I suggest that the results of these thoughts should be exchanged in writing at the beginning of the stage. Both of the partners should agree on a realistic evaluation of attainable objectives.

They should see what is not achievable. This could serve as the basis for a symbolic contract between the partners and for the evaluation at the end of the stage. Afterwards they could check which aims they achieved, the widening of their horizons and knowledge, the stimulus of ideas given by the stage, the influence on attitudes, what was not attained, what could be improved, what has been simply unrealistic.

Of course, this is only a proposal, and I don't give advice. The suggestions could help one prepare oneself for the stage. If someone is not expecting too much, professional and personal requirements are often very well fulfilled. Emotional and cognitive aspects, personal, professional and institutional elements overlap.

The proposals are only given in order to make it easier to have a structure and greater clarity. Also, of course, I want to encourage you to undertake a stage.

3. LES STAGES COLLECTIFS UN PROJET FEDORA DE FORMATION POUR CONSEILLERS UNIVERSITAIRES EN EUROPE

Stefan Brandt - Zentrale Studienberatung Universität Konstanz (D)

Le colloque du groupe FEDORA - Conseillers qui s'est tenu à Camerino (Italie) du 16 au 20 septembre dernier a été consacré à la formation de futurs "euro-conseillers". Un groupe de travail s'est occupé de la question de savoir comment FEDORA et ses membres pourraient organiser et mettre en route un programme de stages européens : c'est-à-dire un mouvement de visites entre les différents services d'information et d'orientation universitaires de la Communauté Européenne.

Deux propositions ont été faites à ce sujet :

■ l'organisation de stages individuels;

■ l'organisation de stages collectifs.

Ce sont ces derniers que nous évoquons ici.

Qu'est-ce qu'on entend par "stage collectif" ?

En Europe, il y a des villes universitaires où l'on trouve également un grand nombre d'institutions d'enseignement supérieur. C'est généralement le cas dans les capitales : Londres, Paris, Rome, Berlin, Madrid, Athènes et autres.

Un séjour de quelques jours dans une de ces villes qui comporterait une présentation des principales institutions permettrait, en même temps, d'introduire le système universitaire du pays, sans qu'il soit nécessaire de parcourir tout le pays. Cela représenterait donc une économie certaine des frais.

D'autre part, l'efficacité serait accrue si l'on ne recevait pas une personne isolée, mais un groupe réunissant des représentants de différents pays de la Communauté.

Le programme de visite organisé et établi au préalable comporterait des conférences, des visites de groupes et la possibilité, pour chacun des participants, d'assister pendant deux ou trois jours, au travail quotidien d'un des services d'information choisis parmi les institutions de la ville. Ceci implique qu'il y ait suffisamment d'institutions d'accueil, ce qui est le cas dans les grands centres universitaires.

Un des services d'information et d'orientation devrait se charger de proposer et d'organiser un tel programme de séjour pour des collègues européens.

Le service qui prendrait l'initiative pourrait la lancer par

l'intermédiaire de FEDORA en déterminant la date qui convient, une langue de travail, le nombre de participants, et d'autres détails nécessaires.

L'organisation de ce type de stages collectifs représente certainement une initiative importante compte tenu du nombre de pays et d'universités impliqués, et du nombre de conseillers intéressés par l'Europe.

En outre, ces stages seraient l'occasion pour les conseillers de faire un premier pas vers des services d'information étrangers. L'effort d'organisation n'est pas considérable, et ce type de stages collectifs n'implique pas une initiative personnelle, ce qui est le cas pour les stages individuels.

C'est un moyen de créer et de nouer des contacts personnels nouveaux avec des collègues, qu'ils fassent partie du groupe ou qu'ils travaillent dans le pays visité.

Enfin, le fait de prendre une part active au travail quotidien du service choisi pourrait être l'amorce d'un stage individuel.

Un système structuré de stages

Les stages collectifs ne sont donc pas destinés à remplacer les stages individuels, mais au contraire, à renforcer les

3. LES STAGES COLLECTIFS (suite)

possibilités pour chacun de préparer et d'organiser un séjour individuel. Stages collectifs et individuels sont donc des alternatives qui ne s'excluent pas : les uns contribuant à réaliser les autres dans le cadre de FEDORA.

Le stage collectif permettra d'avoir un premier aperçu du système universitaire en vigueur dans le pays; quant au stage individuel, il permettra d'approfondir les connaissances déjà acquises : ce sont là deux étapes importantes de la formation d'"euro-conseillers".

Une troisième étape est prévue pour un futur à venir. Elle consiste en un échange mutuel de poste de travail entre deux collègues travaillant dans des pays différents pour une durée déterminée : de six mois à un an. Chacun travaillerait dans un service d'information et d'orientation étranger, ce qui serait l'occasion d'acquérir les connaissances les plus complètes du pays et de son système d'enseignement universitaire. Ce type d'échange de poste de travail présuppose une parfaite connaissance de la langue ainsi que du type de travail effectué dans le service choisi. Il implique une longue préparation préalable.

Les stages individuels et collectifs pourraient contribuer grandement à faciliter de telles démarches.

Ce projet ne nous occupera pas dans le proche avenir. Il implique qu'il y ait des accords entre les différents états pour l'échange de fonctionnaires, ce qui n'est le cas, à l'heure actuelle, que pour la France et l'Allemagne. D'autres pays suivront sans doute.

Afin de mettre ce programme de stages collectifs en route, de développer des idées de réalisation mais aussi d'évaluer les stages qui seront organisés dans les années à venir, un groupe de travail s'est constitué à Camerino. Il réunit les membres de FEDORA suivants auxquels il est possible de s'adresser pour organiser ou participer à un stage collectif :

Mme Colette Aungie (IRL)

Mme Thérèse Rivaud (F)

Mr Udo Treide (D)

Une proposition concrète

L'Allgemeine Studienberatung de la Technische Universität de Berlin propose d'organiser au mois d'octobre de l'année 1993 le premier stage collectif de conseillers universitaires.

Un programme d'une semaine de séjour à Berlin sera élaboré et envoyé à toutes les personnes intéressées dès le mois de janvier. Le nombre de participants sera limité à dix, et la langue de travail sera l'anglais (quelques francophones seront acceptés). Les frais de séjour et de voyage seront à la charge des participants qui pourront compter sur l'aide des collègues berlinois pour trouver des logements relativement bon marché. FEDORA pourrait essayer d'introduire une demande d'aide financière auprès de la Commission de la Communauté Européenne.

Ce programme d'une semaine comportera deux jours de conférences, de visites des institutions universitaires et des différents services d'information et d'orientation

(universitaires, psychologique, thérapeutique, de professions); deux jours d'assistance individuelle au travail d'un service choisi, et une journée durant laquelle les stagiaires seront invités à informer les conseillers universitaires et les étudiants berlinois sur l'organisation des études universitaires de leur pays ainsi que les conditions d'accès. Dans cette perspective, un petit "Salon d'information" pourra être organisé à la Technische Universität de Berlin.

Cette invitation s'adresse surtout aux collègues qui souhaiteraient organiser eux-mêmes un stage collectif et recevoir un groupe de conseillers européens dans leur pays.

Le stage de Berlin serait donc un "prototype": il servira à faire des expériences, à développer et échanger des idées sur ce projet, à améliorer l'organisation et à enrichir le contenu d'un tel programme FEDORA.

Toutes les personnes intéressées par ce premier stage collectif ou désireuses d'y prendre part peuvent prendre contact avec Udo Treide à l'adresse suivante :

Allgemeine Studienberatung-Technische Universität Berlin
Strasse des 17. Juni 135
1000 Berlin 12
Tel. 49-30-314-23190
Fax. 49-30-314-23909

THE AGCAS EUROPEAN GROUP STUDY-TOURS

Noel Starr - Careers Advisory Service Middlesex University, London (UK)

Noel Starr, Director of the Careers Advisory Service at Middlesex University, London, describes the three European study-tours which he has led on behalf of AGCAS.

The "European Working Party", a specialist study group of AGCAS (the Association of Graduate Careers Advisory Services) has organised three study tours for British and Irish Careers Counsellors and Careers Information Officers (Documentalists) to other members states of the European Community. These took place in 1989, 1991 and 1992 and there is now sufficient demand for them to be an annual event in the AGCAS calendar.

The purpose of each study-tour has been different but we have found much benefit from travelling as a group. We have made new friends, we have the companionship of travelling together, we have been able to visit a larger number of employers and official organisations and the cost has been less than if we all travelled separately. We have also shared our new knowledge and experience with our colleagues who remained behind in the UK and Ireland through the tour reports that were written and sent to all AGCAS member Careers Services when we returned home. In this article I attempt to describe the factors that we

considered when planning the tours and the lessons we have learned for future tours. I also hope that it gives an example of what can be achieved when colleagues from different universities work together.

The three expeditions have been organised as coach tours. This has proven to be a flexible and cost effective means of travelling and the group size has been about 45 people on each tour. Travelling by train or air would impose a rigid timetable, whereas travelling by coach has removed the stress of making travel connections, has given us the convenience of door to door travel and the freedom to adjust the daily timetable when necessary.

Coach travel does however impose a number of constraints when planning the itinerary. The coach driver is restricted in the number of hours that he/she may drive over the period of the tour and also the various national speed limits that must be observed largely determine the distances that can be covered. We also need to estimate how much travelling our colleagues can tolerate. The tour is then

planned within these parameters. Based on our experience, we now think that the furthest point of the tour should be no more than about 1000 kilometres from the starting point.

The tours so far have taken place in May. Our "market research" has suggested that May is the most acceptable month for Careers Services in Britain and Ireland to release staff for a visit that lasts one week. We are told that May is an easier month for hotels to accommodate a party of about 45 since it is right at the start of the holiday season, although our difficulties in finding suitable hotels in 1991 did not bear this out. We have found however that the time available in May to meet employers in other European States is quite restricted since we need to avoid local holidays. A European diary is an essential planning tool in order to identify if and when Easter, Labour Day, Ascension, Pentecost, etc are celebrated in each country.

Each tour has had a defined purpose and it has been necessary to explain this clearly to the companies and organisations that have hosted us. The tour in 1989 was to European Community institutions in Brussels and Luxembourg and the purpose was stated to be :

THE AGCAS EUROPEAN GROUP STUDY-TOURS (suite)

"To learn more, through direct contact, of the nature of the work done by administrators and translators (in EC institutions), and of the recruitment procedures and career prospects in each institution."

We visited employers in the Netherlands, Germany and France in 1991. We chose partners or associates of companies that were already familiar to us in Britain and Ireland so that we could more easily make comparisons between British/Irish recruitment practice and the way employers recruited in other countries. With the active help of their UK Recruitment Managers we approached the local operations of Unilever, ICI and Price-Waterhouse and we balanced the programme with other kinds of organisation.

These were :

- A "European" organisation (the European Patent Office, Den Haag);
- A government department (ZAV, the Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Frankfurt);
- A business school (EAP, Paris).

In our letters to these organisations we stated our purpose to be :

"To learn about the ways in which recruitment practises and career patterns from those that are common in the British Isles and to develop direct contacts within major European companies."

For our 1992 tour we decided we should spend time in one country and find out in more detail how graduates make the transition from university into labour market and also to make contacts with the companies who employ them. We

chose to visit Belgium and our stated purpose was the same as in 1991. We experienced the practical value of membership of FEDORA through the ready and willing help we received from the President, Jean-Marie Burnet and his colleagues from the Université Catholique de Louvain. Their "local" knowledge and contacts were invaluable in helping us to plan and arrange the detail of the tour.

We planned to base ourselves in a specific city to reduce the distance and travelling time involved. Brussels was the obvious centre from which to visit employers in Belgium. Each day we divided the AGCAS party into smaller groups of about twelve or fifteen. We found that groups of this size are easier for employers to cope with and also enabled us to visit a larger range of organisations. We also found it valuable to timetable a group "debriefing" session each evening.

On our first two tours we realised that it is not enough to ask about employment opportunities and recruitment practices. We also need to learn about the local university system, the local labour market and the ways in which they inter-relate. We decided that in future tours we would ask local FEDORA colleagues to brief us and on this occasion the whole visit was set in context by Jean-Marie Burnet who led a seminar on the University system in Belgium and how Belgian graduates move into employment.

The range of employers and other organisations visited was wide. It included the law firm Clifford Chance, Bank Brussel Lambert, the GIB retail group, the Ibis Hotel Chain, the Solvay Chemical Group, Petrofina, BP Chemicals, the publisher of recruitment directory "Move Up", the research centres of Monsanto and of Shell and the Business School

of the Université Catholique de Louvain. We also had a day at the European Commission where we had an up-date on the career opportunities and recruitment procedures in European Community institutions.

In many cases our visits have had a novelty value since university careers services are not common in the countries we have visited and our role is unfamiliar to many employers. It has often been necessary to explain to our hosts something of the British and Irish Higher Education system and of our role as specialist student counsellors in that we both provide vocational counselling and facilitate placement with employers. The fact that AGCAS has members from all the Universities in two European states (UK and Ireland) has been viewed very positively by "official" European organisations, such as the EC Commission and the European Patent Office who are also both experienced and confident in dealing with groups as large as 45 people.

Conversely, we sensed that some of the commercial firms we visited have had little experience of making recruitment presentations on their own premises and were uncomfortable in dealing with a large group. We found that we needed to give our hosts an outline programme to follow in addition to a statement of our objectives.

We have already started planning the 1993 tour which we hope will be to the Ile de France. Suggestions for future years include the Netherlands, based at Rotterdam or Amsterdam, and the Frankfurt region of Germany. If any FEDORA colleagues are planning a similar group study-tour to the United Kingdom we should be happy to share our experience.

LA MOBILITE À L'INTERIEUR DE LA CEE DANS LE CADRE DES RELATIONS UNIVERSITES - ENTREPRISES FAVORISEE PAR LES PROGRAMMES "COMETT" ET "CAPITAL HUMAIN ET MOBILITE" EMANANT DE LA CCE

Serge Dagnaux - Chef du Département du Personnel et des Affaires Sociales
CETIM - Centre Technique des Industries Mécaniques, Senlis (F)

1. Intérêt d'une approche européenne pour les étudiants et les entreprises en matière de stages ou de premier emploi

Un réel partenariat tripartite, (même s'il n'est pas matérialisé contractuellement) devrait réunir :

- l'étudiant à la recherche de son premier emploi ou d'un stage;
- le conseiller en orientation de l'enseignement supérieur, ayant la volonté d'informer de façon efficace l'étudiant pour qu'il fasse le meilleur choix de carrière possible;
- le responsable recrutement qui recherche le meilleur candidat possible par rapport aux besoins de son entreprise.

Il y a encore peu, le champ d'investigation était confiné au pays d'origine de chacun des partenaires évoqués; aujourd'hui, il est ouvert à l'ensemble des pays de la CEE, et même depuis peu, aux pays de l'AELE.

Ce partenariat passe certainement par un développement concret de la relation Université - Entreprise. Une meilleure connaissance mutuelle entre les chargés de recrutement des entreprises et les conseillers en orientation dans les Universités Européennes devrait y contribuer.

Ces derniers, comme leurs étudiants, savent déjà ce qu'apporte aux diplômés un complément de formation réalisé dans une autre université européenne, notamment

grâce au programme Erasmus. Ils savent aussi que ce programme a apporté à leur université un souffle nouveau par les contacts noués avec les universités européennes. Ce qu'ils savent peut-être moins, c'est que les entreprises qui recrutent des jeunes diplômés sont très sensibles, non seulement au niveau de connaissance acquis par les étudiants pendant leur cursus universitaire et sanctionné par un diplôme, mais aussi à l'aptitude du candidat à communiquer, à s'adapter et à s'intégrer dans une collectivité professionnelle ainsi qu'à son aptitude à manifester de la curiosité intellectuelle, et à s'exprimer correctement dans une seconde langue européenne.

LA MOBILITE À L'INTERIEUR DE LA CEE DANS LE CADRE DES RELATIONS UNIVERSITES - ENTREPRISES FAVORISEE PAR LES PROGRAMMES "COMETT" ET "CAPITAL HUMAIN ET MOBILITE" EMANANT DE LA CEE (suite)

C'est à ce niveau qu'est valorisé le cursus "stages" de l'étudiant, notamment les échanges réalisés dans le cadre du programme Erasmus qui commence à être connu des employeurs.

Les stages générés par la relation Entreprise - Université sont, en fait, un complément ou un substitut aux échanges Erasmus. A mon avis, ils sont plus adaptés aux étudiants terminant leurs études universitaires.

Ils présentent deux avantages supplémentaires pour les entreprises :

- ils peuvent bénéficier d'un cofinancement de la CEE;
- ils peuvent se conclure par un premier emploi.

De plus en plus, les employeurs pratiqueront une politique de stages intégrée à leur politique de recrutement et chercheront à établir une relation directe avec les étudiants en développant des relations en amont avec les Universités. Le canal le plus cohérent pour établir ces relations devrait être, à mon avis, celui des conseillers à l'orientation ainsi que celui des AUEF - Associations Université - Entreprise pour la Formation.

Le programme Comett II (Community Programme for Education and Training in Technology) dans son volet B est le meilleur vecteur pour réaliser concrètement des stages dans ce cadre.

Le programme Capital humain et Mobilité, dans son activité intitulée "Système communautaire de bourses de formation par la recherche", apporte au jeune chercheur, ayant en principe atteint le niveau post doctoral, un complément logique à sa formation de base, voire à ses échanges Erasmus ou ses stages Comett.

Il correspond aussi pour le laboratoire d'accueil à un réel enrichissement par la seule présence du "postdoc" étranger pendant 12 à 18 mois, mais aussi par les contacts qu'il génère entre laboratoires d'origine et d'accueil.

Ces stages sont facilités pour l'employeur et l'étudiant, puisqu'ils sont très correctement financés par le programme "Capital Humain et Mobilité".

En outre, comme c'est le cas des stages Comett II, ils peuvent servir de point de départ à un recrutement, et donc eux aussi faire partie de la politique d'emploi des grandes entreprises et des PME.

2. Les volets A et B de "Comett II"

2.1. L'objet de Comett

Comett vise, d'une part, à développer une infrastructure européenne par la création d'un réseau d'Associations Université - Entreprise pour la Formation (AUEF). Véritables interfaces entre l'Université et l'industrie, ces associations sont en mesure, d'abord d'évaluer les besoins et les ressources en formation dans un secteur ou une région donnés, et ensuite d'y répondre au moyen d'actions spécifiques. Comett subventionne d'autre part toute une série de projets : échanges pour les étudiants et le personnel d'universités ou d'entreprises, cours et projets conjoints de formation (développement de matériaux), mesures complémentaires d'encadrement général.

2.2. L'infrastructure de Comett (volet A) : les AUEF
Il y a principalement deux types d'AUEF :

- les AUEF régionales : elles rassemblent dans une aire géographique définie des groupes d'universités et un ensemble d'entreprises;
- les AUEF sectorielles : ces partenariats à caractère transnational rassemblent entreprises et établissements d'enseignement supérieur dans un domaine technologique ou un secteur industriel donnés.

Une AUEF compte très souvent plusieurs dizaines de partenaires : universités, écoles supérieures, entreprises, organismes professionnels, etc.

Un tel consortium a les objectifs suivants :

- identifier les besoins spécifiques en formation aux technologies;
- répondre à ces besoins spécifiques de formation de ressources humaines hautement qualifiées;
- fournir une structure de support pour les activités Comett;
- renforcer la coopération et le transfert inter-régional entre les Etats Membres de la Communauté européenne et les pays de l'AELE.

Les AUEF développent également des liens entre elles et avec d'autres projets Comett sous la forme de réseaux transnationaux.

A titre d'exemple. L'AUEF Picardie à laquelle adhère mon entreprise.

Adresse: 4, rue de Noyon - 80000 AMIENS

Partenariat Belgique, Irlande, Hollande, Portugal, Grande Bretagne

Stages Réalisés en 1992 (1ère année de fonctionnement) :

- accueil de 14 étudiants européens en Picardie;
- envoi de 40 étudiants de Picardie en Europe (dont 30 boursiers);
- montant mensuel de bourses accordées (cofinancées avec la Région Picardie) : de 2 000 à 2 500 F.

NB Les bourses sont complétées des sommes versées directement aux stagiaires par les entreprises d'accueil : que ce soit en espèces (3 000 à 3 500 F.) ou en nature (prise en charge du logement, du repas du midi).

2.3. Le volet B du programme Comett

Encourager la coopération entre universités et entreprises ? Cela commence avec la mobilité des personnes. Le volet B du programme Comett consiste à promouvoir des échanges entre entreprises et universités de différents pays. Ces échanges visent à donner aux bénéficiaires (étudiants, jeunes diplômés et personnel d'universités ou d'entreprises) une expérience de dimension européenne, une initiation professionnelle dans le domaine des technologies ainsi que l'élargissement de connaissances et capacités dans ce domaine.

Plus particulièrement, Comett accorde des subventions pour :

- des stages intégrés d'étudiants et de jeunes diplômés en entreprise;
- des échanges de personnel universitaire et de personnel d'entreprise

impliquant deux Etats Membres (CE) différents ou un Etat Membre et un pays de l'AELE. Le programme Comett prévoit le déroulement d'au moins 25.000 échanges sous le Volet B, principalement des stages transnationaux d'étudiants. La plupart de ces échanges sont organisés et gérés par les AUEF.

2.4 Aspects pratiques de Comett

Le budget. La première phase du programme, Comett I, qui portait sur une période de trois ans (1987-1989), avait un budget de 52 millions d'écus et a soutenu plus de 1000 projets soumis par les Etats Membres de la Communauté européenne.

Comett II, seconde phase qui porte sur une période de cinq ans (1990-1994), avec un budget prévu d'environ 230 millions d'écus, peut apporter un soutien financier à environ 2000 projets soumis par des organismes des Etats Membres et les pays de l'AELE.

Comment participer ? La sélection des projets Comett est faite sur base d'appels à propositions lancés par la Commission.

Qui gère le programme Comett ? La Commission - Task Force Ressources humaines, Education, Formation et Jeunesse - est responsable de la mise en oeuvre du programme Comett. La Commission est en outre assistée par :

- le Comité Comett constitué de deux représentants de chaque Etat Membre;
- les Comités conjoints comprenant des représentants de chacun des pays de l'AELE;
- les Centres d'Information Comett dans chacun des Etats participants;
- le Groupe d'Experts Comett représentant les milieux intéressés par Comett;
- le Bureau d'Assistance Technique Comett qui apporte un support logistique et technique à la Commission pour la mise en oeuvre du programme.

3. Le programme spécifique de RDT en matière de "Capital Humain et Mobilité"

Le programme communautaire "Capital humain et Mobilité" vise à créer une véritable communauté scientifique européenne. Il a été adopté par la Commission des Communautés Européennes en juin 1992.

Le programme est lui-même développé à travers différentes activités, nous retiendrons la première de ces activités : le développement d'un système communautaire de bourses de formation à la recherche.

3.1. L'objectif principal de cette activité est la formation de jeunes chercheurs européens, notamment au niveau post doctoral. Cette formation leur permettra d'acquérir de meilleures connaissances et une grande compétence dans le domaine scientifique où ils possèdent une expertise tout en

LA MOBILITE À L'INTERIEUR DE LA CEE DANS LE CADRE DES RELATIONS UNIVERSITES - ENTREPRISES FAVORISEE PAR LES PROGRAMMES "COMETT" ET "CAPITAL HUMAIN ET MOBILITE" EMANANT DE LA CCE (suite)

contribuant à l'amélioration de la qualité et à l'accroissement du potentiel scientifique de la Communauté. Afin d'atteindre cet objectif, la Communauté identifie les laboratoires, les équipes de recherche ou les réseaux qui sont en mesure de recevoir de jeunes chercheurs étrangers.

Par ailleurs, la Communauté soutient financièrement des chercheurs désireux de se former dans un laboratoire de leur choix.

L'activité vise d'abord les jeunes chercheurs au niveau post doctoral, définis comme des chercheurs ayant au moins 6 ans d'enseignement supérieur et qui ont un diplôme de doctorat ou équivalent, ou qui ont une expérience de 2 ans de recherche, ou plus, après leur études universitaires de 2ème cycle.

Les jeunes chercheurs au niveau du doctorat peuvent être pris en compte dans les domaines scientifiques où il y a insuffisance de chercheurs post doctoraux.

3.2. Les chercheurs admis doivent être d'une nationalité d'un Etat Membre autre que celle de leur Institut d'accueil.

3.3 Les "instituts" doivent appartenir à une entité légale établie dans la Communauté, comme par exemple des centres de recherche, des institutions académiques, des fondations scientifiques ayant leur propre activité de recherche, ou des firmes industrielles.

Mise en oeuvre du programme. Une bourse est accordée à de jeunes chercheurs pour une durée maximale de 2 ans, permettant d'assurer leur totale intégration dans l'unité d'accueil.

La procédure de sélection comprend deux appels à propositions par an publiés au J.O.C. Pour 1992, il y a eu simultanément :

- un appel aux instituts répondant aux critères, désirant accueillir des chercheurs. Ces instituts ont été sélectionnés et leur liste publiée au J.O.C. du 18.08.92

L'examen des instituts retenus dans cette première sélection, en ce qui concerne la France, est assez décevant pour les instituts et centres de recherche appliquée comme le CETIM. Seules ont été retenus les candidatures des centres de recherche plus fondamentale : CNRS, ENS, EHESS, CEA, IFRESI, INSERN, Universités (Toulouse, Paris Sud, Orsay).

Remarque

La liste des instituts sélectionnés sera mise à jour par le biais d'un appel annuel aux propositions et par un contrôle de conformité des critères de sélection des instituts sur la liste.

Dans le même numéro du J.O.C., un appel aux propositions a été adressé aux chercheurs désireux de se porter candidats à une bourse dans un institut sélectionné.

En réponse, les chercheurs soumettent leur demande aux instituts sélectionnés de leur choix. Ces instituts doivent ensuite présélectionner les boursiers qu'ils désirent accueillir.

- il y a eu par ailleurs, un appel de proposition aux chercheurs individuels désireux d'être candidats à un laboratoire d'accueil de leur choix. Cet appel est ouvert en permanence pendant la période 1992 - 1994. Il n'y a pas de date limite, les sélections périodiques s'effectueront généralement tous les 4 mois.

Les critères de sélection pour l'appel aux propositions adressées aux instituts incluent, outre l'aptitude et la qualité de l'institut d'accueil :

- la qualité scientifique des activités proposées aux chercheurs;
- sa capacité d'attirer les chercheurs qualifiés;
- sa capacité éprouvée pour la formation des chercheurs;
- l'impact de la proposition sur la cohésion sociale et économique, si nécessaire.

Les critères de sélection pour l'appel aux propositions des chercheurs incluent :

- le CV et les capacités du chercheur;
- la qualité scientifique ou technologique de l'activité de recherche proposée, considérant la politique de recherche de la Communauté;
- l'impact de la proposition pour la cohésion sociale et économique, si nécessaire.

Quand un jeune chercheur est candidat avec un laboratoire d'accueil qui n'a pas encore été sélectionné, ou qui n'a pas demandé à être sélectionné, l'évaluation de la proposition inclura une évaluation de la qualité du laboratoire d'accueil sur la base des critères cités ci-dessus.

Les bourses. Deux types de dépenses sont couverts par les bourses de la Communauté :

- les dépenses des chercheurs eux-mêmes, c'est-à-dire liées aux coûts de subsistance et de mobilité; et les dépenses spéciales pour la publication des résultats de la recherche;
 - les dépenses liées à l'administration des bourses.
- Dans des cas spécifiques, et lorsqu'il existe une justification appropriée, les coûts administratifs incluent également une contribution aux dépenses de recherche. Ces coûts administratifs incluent ceux de la Commission et ceux de l'institut d'accueil et ne devraient normalement être supérieurs, dans chaque cas individuel, à 15% de la contribution communautaire.

Le calendrier de cette activité de bourses pour l'année 1992 est le suivant :

Appel aux propositions des instituts

Publication	25-05-92
Date limite des dépôts	03-07-92
Première sélection	05-08-92

Appel aux propositions des chercheurs

Publication	25-05-92 et 12-08-92
Date limite des dépôts	29-06-92 et 15-10-92
Première sélection	13-11-92

Remarque

Une première sélection est envisagée début novembre 1992 pour préparer la mise en oeuvre du budget 1993, après 3 sélections par an sont prévues pour les chercheurs candidats aux bourses.

Dispositions financières pour 1992

1. Engagements d'environ 800 bourses;
2. Montant des financements communautaires alloués aux jeunes chercheurs (niveau post-doctoral) : selon le pays d'accueil, de 3 850 écus/mois à 4 347 écus.

Contacts.

Après de la Commission de la CE à Bruxelles

Demande de fourniture de dossiers d'information

Tél. 32-2-236 02 54

Fax. 32-2-236 33 07

Informations générales

Mr P. de Lusignan

Tél. 32-2-236 61 89

Fax. 32-2-236 33 07

CCE - DG XII-H-1 - Science, Recherche et Développement

Programme Capital Humain et Mobilité

Rue Montoyer 75 - B - 1040 Bruxelles

Bourses

Irmela Brach

Tél. 32-2-236 63 16

Fax. 32-2-236 63 07

Remarques

Des exemplaires supplémentaires du dossier d'information, des contrats types de RDT peuvent également être obtenus ainsi que toutes informations générales, auprès des bureaux d'Information de la Commission établis dans les Etats membres.

Les bourses individuelles peuvent être octroyées dans le cadre des programmes spécifiques de recherche et développement technologique (RDT), y compris le programme "Capital humain et Mobilité", suite à un appel à propositions ouvert en permanence pour la durée des programmes de RDT.

La proposition est à formuler conjointement par le chercheur et le laboratoire d'accueil, sur un sujet de leur choix, au moyen d'un formulaire approprié qui peut être obtenu sur demande à adresser à :

CCE - Direction Générale de la Science, de la Recherche et du Développement

Division IXX - H - 1 (M075)

Rue Montoyer 75 - B - 1040 Bruxelles

Fax 32-2-235 69 95

MERCI MARIA. / THANK YOU, MARIA.

Maria Eginitou nous a quittés le 8 novembre dernier. Elle est partie pour son voyage d'éternité, accompagnée par nos prières.

Je me souviens d'elle comme d'une femme enracinée dans ses origines méditerranéennes tout en étant engagée, avec enthousiasme, dans la construction de l'unification des pays européens.

Nous avons travaillé ensemble, de façon simple et très naturelle. Son optimisme et son calme surmontaient bien des difficultés.

C'est à Delphes que FEDORA est née. C'est à Delphes que Maria, un soir, nous a invités à danser. Elle nous a montré les pas antiques dont l'origine se perd dans les siècles ... et petit à petit, tous nous avons dansé, anglais et belges, italiens et danois, hollandais et espagnols, portugais et grecs, luxembourgeois, français et allemands. Tous nous avons dansé en cercle, main dans la main.

Merci Maria. Lucia Berta



Maria Eginitou died on 8 November last : she is accompanied on her final journey by our prayers. I remember her as a woman very strongly rooted in her Mediterranean origins but at the same time launched on, and enthusiastically engaged in, the creation of a united Europe. We worked together in a very straightforward and natural way; her optimism and her calm overcame numerous difficulties.

It was at Delphi that FEDORA was born. It was at Delphi that Maria, one evening invited us to dance. She showed us the ancient steps of a dance whose origin is hidden in the mists of time and - little by little - we, the English and the Belgians, the Italians and the Danes, the Dutch and the Spanish, the Portuguese and the Greeks, the Luxemburgers, the Germans and the French, all danced in a circle, hand by hand.

Thank you, Maria. Lucia Berta

ECHANGE - EXCHANGE

Richard McDonough is exploring the possibilities of a Job Exchange with a Career Counsellor / Advisor in Europe.

Contact

Richard McDonough

University of Montana - Office of Career Services

USA - MISSOULA - MONTANA



Répertoire des Services d'Orientation Universitaire de la CE Directory of University Student Guidance Services in the EC

L'ouvrage peut être commandé au secrétariat de FEDORA

Prix : 5 850 FB pour les membres de FEDORA

6 500 FB pour les non-membres de FEDORA

La mise à jour du Répertoire est programmée pour 1993.

Ph. Fonck, secrétaire de FEDORA, se charge d'envoyer les fiches aux services.

AGENDA

4 & 5/2/1993

Réunion du groupe FEDORA - Employeurs
au CETIM, Senlis (F)

5 - 7/2/1993

A Paris : EXPOSUP - L'Université,
l'Entreprise et l'Emploi.

Deuxième édition du salon annuel des
universités, sous le sigle du partenariat

10 - 13/2/1993

Salon Européen de l'étudiant à Bruxelles

27/3/93

Conseil d'Administration de FEDORA :
Amsterdam (NL)

Mars 1993

Prochaine Newsletter de FEDORA
La formation des conseillers

FEDORA NEWSLETTER

Les articles et "Nouvelles brèves - News"
peuvent être envoyés au secrétariat de
FEDORA ou faxés au Centre d'Information
et de Documentation - CID - de l'Université
catholique de Louvain. Les projet d'articles
seront soumis à l'attention du comité de
rédaction avant publication.

CID

A l'attention de Mme F. Van der Mersch -
Michaux

16 Place de l'Université

B - 1348 Louvain-la-Neuve (Belgium)

Fax 32-10-45 46 14

Secrétariat

FEDORA

BP 55

B - 1348 Louvain-la-Neuve (Belgium)

Réalisation

CID - Université catholique de Louvain &
Corporate Ex Machina, Bruxelles (B)