



Sommaire

I Résolutions, recommandations et avis

RECOMMANDATIONS

Conseil

2017/C 423/01	Recommandation du Conseil du 20 novembre 2017 relative au suivi des diplômés ⁽¹⁾	1
---------------	---	---

II Communications

COMMUNICATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

Commission européenne

2017/C 423/02	Non-opposition à une concentration notifiée (Affaire M.8691 — Innogy/European Energy Exchange/JV) ⁽¹⁾	5
2017/C 423/03	Non-opposition à une concentration notifiée (Affaire M.8698 — EQT/Curaeos Holding) ⁽¹⁾	5

IV *Informations*

INFORMATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

Conseil

2017/C 423/04	Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur le rôle des entraîneurs dans la société	6
---------------	---	---

Commission européenne

2017/C 423/05	Taux de change de l'euro	11
---------------	--------------------------------	----

I

(Résolutions, recommandations et avis)

RECOMMANDATIONS

CONSEIL

RECOMMANDATION DU CONSEIL

du 20 novembre 2017

relative au suivi des diplômés

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

(2017/C 423/01)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment ses articles 165 et 166,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

- (1) L'employabilité des diplômés quittant le système d'éducation et de formation est un sujet de préoccupation dans de nombreux États membres, en particulier parce que le taux d'emploi des récents diplômés de l'enseignement supérieur dans l'Union n'a pas entièrement regagné le terrain perdu après la crise financière de 2008 ⁽¹⁾ et que la situation des diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels en matière d'emploi diffère selon les États membres.
- (2) Par conséquent, les États membres, en coopération avec les partenaires sociaux, ont été encouragés, au moyen des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres pour 2015 ⁽²⁾, à favoriser la productivité et l'employabilité par une offre appropriée de savoirs, d'aptitudes et de compétences pertinents.
- (3) Pour atteindre cet objectif, des informations de qualité sur ce que font les diplômés après avoir obtenu leur diplôme ou après avoir quitté le système d'éducation et de formation sont essentielles, à la fois pour comprendre les causes des problèmes d'employabilité des diplômés dans des régions et des secteurs économiques spécifiques ou pour les diplômés de filières spécifiques de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement et de la formation professionnels, et pour trouver des solutions à ces problèmes d'employabilité. La valeur de ces informations est soulignée à la fois dans les références et lignes directrices pour l'assurance qualité dans l'espace européen de l'enseignement supérieur ⁽³⁾ et dans le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ) ⁽⁴⁾.
- (4) Toutefois, les systèmes de collecte, d'analyse et d'exploitation des données relatives à la situation des diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement et de la formation professionnels n'étant pas suffisamment développés dans de nombreuses parties de l'Union, il est nécessaire de fournir de meilleures informations pour permettre aux étudiants de faire des choix éclairés quant à leurs études ou pour permettre la conception de programmes éducatifs ou d'une politique gouvernementale.
- (5) En outre, la transition vers le marché du travail est en grande partie déterminée par le contexte économique, le niveau de qualification et le domaine d'études. Elle est aussi influencée par des facteurs sociodémographiques et la situation socio-économique de la famille ⁽⁵⁾. Par conséquent, la collecte de données sur l'incidence de ces différents éléments est essentielle pour assurer une approche globale du problème.

⁽¹⁾ COM(2015) 690 final.

⁽²⁾ Décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres pour 2015 (JO L 268 du 15.10.2015, p. 28).

⁽³⁾ ISBN 952-5539-04-0.

⁽⁴⁾ Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (JO C 155 du 8.7.2009, p. 1).

⁽⁵⁾ À propos de l'incidence du sexe et de l'immigration sur le passage de l'école au marché du travail, voir la publication de l'OCDE et de l'Union européenne intitulée «Les indicateurs de l'intégration des immigrants 2015/Trouver ses marques», chapitre 13.

- (6) Bien que de nombreux États membres mettent actuellement au point des systèmes de suivi, les échanges de connaissances, de bonnes pratiques et d'apprentissage mutuel sont limités.
- (7) Le champ des données comparables existantes étant limité et les données collectées au niveau national n'étant pas comparables à celles collectées dans d'autres États membres, il est difficile de tirer des conclusions des différences observées dans les tendances ou les parcours enregistrés dans chaque pays et région.
- (8) Les résultats de la consultation publique ⁽¹⁾ relative au projet de modernisation de l'enseignement supérieur de l'Union ont mis en évidence la préoccupation que l'enseignement supérieur ne fournisse pas aux diplômés les connaissances, les aptitudes et les compétences dont ils ont besoin pour se développer dans un monde de l'enseignement et de l'emploi en évolution rapide et qu'il subsiste une inadéquation persistante des compétences dans certains États membres.
- (9) Les États membres ont appelé à l'action au niveau de l'Union dans le but d'améliorer le flux d'informations sur l'employabilité, l'inadéquation des compétences et les besoins du marché du travail. En particulier, le rapport conjoint 2015 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020») ⁽²⁾ propose de renforcer la pertinence de l'enseignement supérieur au regard du marché du travail et de la société, notamment par une compréhension plus fine et prospective des besoins et des performances du marché du travail, par exemple en assurant un suivi de la carrière des diplômés.
- (10) Les États membres se sont aussi engagés à garantir des retours d'information et d'expériences continus dans les conclusions de Riga 2015 concernant un nouvel ensemble de résultats à moyen terme dans le domaine de l'EFP pour la période 2015-2020, au moyen de mesures telles que l'utilisation des données sur l'employabilité des diplômés de l'EFP et une combinaison de données sur l'apprentissage, l'entrée sur le marché du travail et la carrière, le développement des capacités des acteurs au niveau national à utiliser les données sur les diplômés pour adapter les programmes de cours, les profils professionnels et le contenu des qualifications apportées par l'EFP aux nouvelles exigences économiques et techniques.
- (11) Par la suite, dans la résolution relative à la promotion dans l'Union européenne du développement socio-économique et de l'inclusion au moyen de l'éducation: contribution de l'éducation et de la formation au semestre européen 2016 ⁽³⁾, les États membres ont souligné l'importance de remédier en priorité à l'inadéquation des compétences et aux déficits de compétences.
- (12) Cette résolution s'appuyait sur des travaux antérieurs. Les États membres avaient convenu, dans les conclusions du Conseil sur l'éducation et la formation à l'esprit d'entreprise ⁽⁴⁾ de 2014, d'utiliser, le cas échéant, des informations relatives au suivi du parcours des diplômés lors de l'évaluation de la qualité et de l'efficacité de l'éducation et de la formation à l'esprit d'entreprise.
- (13) En 2013, les États membres ont convenu, dans les conclusions du Conseil sur la dimension sociale de l'enseignement supérieur ⁽⁵⁾, de favoriser l'information sur les filières et les débouchés et la situation sur le terrain.
- (14) Les États membres ont également convenu, dans les conclusions du Conseil sur l'employabilité des diplômés des systèmes d'éducation et de formation ⁽⁶⁾ de 2012, d'établir un critère de référence selon lequel, d'ici 2020, le taux d'emploi des diplômés âgés de 20 à 34 ans ayant quitté le système d'éducation et de formation trois ans au maximum avant l'année de référence devrait être d'au moins 82 %, et de suivre la proportion de diplômés des systèmes d'éducation et de formation qui ont un emploi, en vue de renforcer le socle de données factuelles servant de fondement à l'élaboration des politiques concernant l'interface entre l'éducation et la formation, d'une part, et l'emploi, de l'autre, tandis que les États membres et la Commission ont convenu de collecter des informations qualitatives et des bonnes pratiques en vue de compléter le suivi quantitatif et d'étoffer le socle de données factuelles servant de fondement à l'élaboration des politiques.
- (15) En conséquence, dans sa communication sur une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe ⁽⁷⁾, la Commission européenne a accordé la priorité à l'amélioration de la veille stratégique sur les besoins de compétences et de l'information pour permettre des choix de carrière plus éclairés en proposant une initiative sur le suivi des diplômés de l'enseignement supérieur en vue d'aider les États membres à améliorer l'information sur la transition des diplômés vers le marché du travail. Dans ce contexte, la présente recommandation propose une approche complémentaire des initiatives des États membres, les engagements revêtant un caractère volontaire,

⁽¹⁾ SWD(2016) 195 final.

⁽²⁾ JO C 417 du 15.12.2015, p. 25.

⁽³⁾ Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, du 24 février 2016 relative à la promotion dans l'Union européenne du développement socio-économique et de l'inclusion au moyen de l'éducation: contribution de l'éducation et de la formation au semestre européen 2016 (JO C 105 du 19.3.2016, p. 1).

⁽⁴⁾ JO C 17 du 20.1.2015, p. 2.

⁽⁵⁾ JO C 168 du 14.6.2013, p. 2.

⁽⁶⁾ JO C 169 du 15.6.2012, p. 11.

⁽⁷⁾ COM(2016) 381 final.

RECOMMANDE AUX ÉTATS MEMBRES:

Dans le respect de la législation nationale et du droit de l'Union applicables, en particulier de la directive 95/46/CE relative à la protection des données à caractère personnel⁽¹⁾, en fonction des ressources disponibles et des situations nationales, et en étroite coopération avec toutes les parties concernées intéressées:

1. d'améliorer la disponibilité et la qualité des données relatives aux activités des diplômés⁽²⁾ et, si nécessaire, des personnes ayant quitté l'enseignement supérieur ou l'enseignement et la formation professionnels sans obtenir de diplôme, notamment en réalisant des progrès, d'ici 2020, en ce qui concerne la mise en place de systèmes de suivi des diplômés pouvant prévoir:
 - a) la collecte de données statistiques administratives pertinentes anonymisées provenant de bases de données dans les domaines de l'éducation, des impôts, de la population et de la sécurité sociale;
 - b) l'élaboration d'enquêtes longitudinales sur les diplômés au niveau du système éducatif et, le cas échéant, au niveau institutionnel, eu égard à l'importance des données qualitatives sur la transition vers le marché du travail, ou vers un enseignement ou une formation plus poussés, et sur leur parcours professionnel ultérieur; et
 - c) la possibilité pour les autorités publiques de relier, de manière anonyme, des données provenant de sources différentes afin de dresser un tableau complet du parcours des diplômés;

Contenu des données à collecter

2. eu égard à l'ambition qui sous-tend la présente recommandation du Conseil visant à améliorer la comparabilité des données, les États membres devraient collecter des données dans les domaines indiqués ci-après:
 - a) informations socio-biographiques et socio-économiques
 - b) informations sur l'éducation et la formation
 - c) informations sur l'emploi ou sur un enseignement et une formation plus poussés
 - d) pertinence de l'éducation et de la formation au regard de l'emploi ou de l'apprentissage tout au long de la vie
 - e) progression de carrière;

Enquêtes longitudinales sur les diplômés

3. d'encourager un taux de réponse élevé, représentatif et constant aux enquêtes longitudinales sur les diplômés, et, lorsque cela est possible, le suivi des diplômés qui ont migré, que ce soit à des fins d'éducation et de formation ou à l'issue de leur parcours d'éducation et de formation;

Coopération européenne

4. de participer à un réseau d'experts, qui encourage la coopération et l'apprentissage mutuel entre les États membres en ce qui concerne les systèmes de suivi et leur développement. Ce réseau explorera les possibilités d'élaborer des données comparables et des définitions communes, comme cela est indiqué au paragraphe 2. En ce qui concerne les enquêtes longitudinales, mentionnées aux paragraphes 3 et 9, le réseau explorera les possibilités d'élaborer des principes communs, la fréquence optimale et la façon de suivre les diplômés ayant migré;
5. ce réseau doit être organisé dans le respect des structures de gouvernance existantes en matière de coopération au sein du cadre «Éducation et formation 2020», sans préjudice d'éventuelles nouvelles structures qui pourraient être mises en place ultérieurement;

Diffusion et exploitation des résultats

6. de prendre des mesures pour assurer la diffusion et l'exploitation en temps voulu, régulières et à large échelle des résultats de l'analyse du suivi des diplômés, dans le but:
 - a) de renforcer l'orientation professionnelle des futurs étudiants, des étudiants actuels et des diplômés;
 - b) de soutenir la conception et l'actualisation des programmes de cours afin d'améliorer l'acquisition des compétences utiles et l'employabilité;
 - c) d'améliorer l'adéquation des compétences afin de soutenir la compétitivité et l'innovation aux niveaux local, régional et national et de remédier aux pénuries de compétences;

⁽¹⁾ Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du, 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (JO L 281 du 23.11.1995, p. 31).

⁽²⁾ Aux fins de la présente recommandation du Conseil, on entend par «diplômé» toute personne ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement et de la formation professionnels, quel qu'en soit le niveau (niveau 4 du CEC et au-delà). Il est toutefois reconnu que certains États membres ont lancé des initiatives visant à suivre également les jeunes sortant de l'école.

- d) de planifier et de prévoir l'évolution des besoins en matière sociale, d'emploi et d'éducation; et
- e) de contribuer à l'élaboration des politiques à la fois au niveau national et au niveau de l'Union;

Financement

- 7. d'assurer la durabilité des initiatives de suivi des diplômés par l'attribution de ressources suffisantes et pluriannuelles, le recours à des sources de financement nationales ou européennes, telles qu'Erasmus+ ou les Fonds structurels et d'investissement européens, si nécessaire, et en fonction des ressources existantes ainsi que conformément à la base juridique et aux priorités définies pour la période 2014-2020, sans préjuger de l'issue des négociations sur le prochain cadre financier pluriannuel;

Rapports

- 8. dans les deux ans à compter de l'adoption de la présente recommandation, et ensuite régulièrement, d'évaluer et de faire rapport à la Commission, par l'intermédiaire du réseau d'experts, sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la présente recommandation,

RECOMMANDE À LA COMMISSION:

- 9. de mettre au point la phase pilote d'une enquête européenne sur les diplômés de l'enseignement supérieur ⁽¹⁾, qui vise à améliorer la disponibilité des informations comparables sur le parcours socioprofessionnel des diplômés en tenant compte des résultats de l'étude de faisabilité Eurograduate ⁽²⁾ et des expériences des États membres en ce qui concerne leurs systèmes de suivi des diplômés. Dans les trois ans à compter de l'adoption de la présente recommandation, de présenter un rapport sur les résultats de cette étude pilote au réseau d'experts. Si la phase pilote s'avère réussie, la Commission consultera les États membres sur la question de savoir s'il convient ou non de procéder au lancement intégral d'une enquête européenne sur les diplômés de l'enseignement supérieur;
- 10. de fournir un soutien au renforcement des capacités selon les besoins en vue de la mise en place de systèmes de suivi des diplômés sur la base des bonnes pratiques. Dans le cas de l'enseignement et de la formation professionnels, il s'agira notamment d'un inventaire complet couvrant l'ensemble des États membres, qui présente les possibilités de coopération au niveau de l'Union et pourrait servir de base pour l'examen de la faisabilité d'une enquête européenne sur les diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels, si cela est jugé nécessaire. Dans le cadre du renforcement des capacités, un soutien sera également apporté à la coopération entre les autorités, les prestataires de services d'enseignement et de formation professionnels et les services d'orientation en vue d'améliorer la disponibilité, la comparabilité et la fiabilité des données de suivi des diplômés;
- 11. de promouvoir l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques, de renforcer la coopération en mettant en place et en soutenant le réseau d'experts et de coopérer avec d'autres groupes d'experts, organisations internationales et institutions et agences de l'Union européenne compétents;
- 12. de veiller à ce que les résultats de l'analyse du suivi des diplômés soient mis à la disposition des États membres et des parties prenantes;
- 13. de soutenir le recours à des sources de financement européennes, telles qu'Erasmus+ ou les Fonds structurels et d'investissement européens, si nécessaire, et en fonction de leur capacité financière ainsi que conformément à la base juridique, aux procédures de décision et aux priorités définies pour la période 2014-2020, sans préjuger des négociations sur le prochain cadre financier pluriannuel;
- 14. de faire rapport au Conseil sur la mise en œuvre de la présente recommandation dans un délai de cinq ans à compter de son adoption,

Fait à Bruxelles, le 20 novembre 2017.

Par le Conseil

Le président

M. REPS

⁽¹⁾ Au niveau 5 du CEC et au-delà.

⁽²⁾ L'étude de faisabilité Eurograduate ne couvre que l'enseignement supérieur.

II

*(Communications)*COMMUNICATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET
ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

COMMISSION EUROPÉENNE

Non-opposition à une concentration notifiée**(Affaire M.8691 — Innogy/European Energy Exchange/JV)****(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

(2017/C 423/02)

Le 4 décembre 2017, la Commission a décidé de ne pas s'opposer à la concentration notifiée susmentionnée et de la déclarer compatible avec le marché intérieur. Cette décision se fonde sur l'article 6, paragraphe 1, point b), du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil ⁽¹⁾. Le texte intégral de la décision n'est disponible qu'en allemand et sera rendu public après suppression des secrets d'affaires qu'il pourrait contenir. Il pourra être consulté:

- dans la section consacrée aux concentrations, sur le site internet de la DG Concurrence de la Commission (<http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/>). Ce site permet de rechercher des décisions concernant des opérations de concentration à partir du nom de l'entreprise, du numéro de l'affaire, de la date ou du secteur d'activité,
- sur le site internet EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=fr>), qui offre un accès en ligne au droit de l'Union européenne, sous le numéro de document 32017M8691.

⁽¹⁾ JO L 24 du 29.1.2004, p. 1.

Non-opposition à une concentration notifiée**(Affaire M.8698 — EQT/Curaeos Holding)****(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

(2017/C 423/03)

Le 28 novembre 2017, la Commission a décidé de ne pas s'opposer à la concentration notifiée susmentionnée et de la déclarer compatible avec le marché intérieur. Cette décision se fonde sur l'article 6, paragraphe 1, point b), du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil ⁽¹⁾. Le texte intégral de la décision n'est disponible qu'en anglais et sera rendu public après suppression des secrets d'affaires qu'il pourrait contenir. Il pourra être consulté:

- dans la section consacrée aux concentrations, sur le site internet de la DG Concurrence de la Commission (<http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/>). Ce site permet de rechercher des décisions concernant des opérations de concentration à partir du nom de l'entreprise, du numéro de l'affaire, de la date ou du secteur d'activité,
- sur le site internet EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=fr>), qui offre un accès en ligne au droit de l'Union européenne, sous le numéro de document 32017M8698.

⁽¹⁾ JO L 24 du 29.1.2004, p. 1.

IV

(Informations)

INFORMATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

CONSEIL

Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur le rôle des entraîneurs dans la société

(2017/C 423/04)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE ET LES REPRÉSENTANTS DES ÉTATS MEMBRES,

RAPPELANT CE QUI SUIT:

1. Conformément à l'article 165 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, l'Union «contribue à la promotion des enjeux européens du sport, tout en tenant compte de ses spécificités, de ses structures fondées sur le volontariat ainsi que de sa fonction sociale et éducative».
2. Le Conseil de l'Union européenne a adopté le 23 mai 2017 le troisième plan de travail de l'Union européenne en faveur du sport (2017-2020), qui érige le sport et la société en thèmes prioritaires d'une coopération dans le domaine du sport à l'échelle de l'Union européenne et qui fait du rôle des entraîneurs l'un des sujets essentiels.

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

3. Ces dernières décennies, la société a connu de profondes mutations et, en raison de l'évolution de la technologie, de l'économie et de la structure sociale, les générations actuelles sont confrontées à un certain nombre de défis majeurs:
 - a. l'activité physique de la population est en baisse⁽¹⁾, et il est particulièrement préoccupant que les enfants et les adolescents ne pratiquent pas une activité physique suffisante pour leur développement⁽²⁾;
 - b. un style de vie sédentaire et propice à l'obésité ainsi que les problèmes de santé liés à une plus grande espérance de vie imposent une charge croissante sur le système de soins de santé, l'économie et la société⁽³⁾ ⁽⁴⁾;
 - c. dans certains États membres de l'Union européenne, le chômage est en hausse, en particulier chez les jeunes⁽⁵⁾;
 - d. les sociétés européennes sont confrontées à des difficultés pour maintenir leur cohésion et rester inclusives et lorsqu'il s'agit de savoir comment soutenir les groupes menacés de marginalisation: les migrants et les réfugiés⁽⁶⁾, les personnes âgées, les personnes handicapées et les jeunes socialement vulnérables⁽⁷⁾;

⁽¹⁾ Eurobaromètre 412 (http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_412_en.pdf).

⁽²⁾ Rapport de la commission sur les moyens de mettre fin à l'obésité de l'enfant, OMS 2016 (http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/204176/1/9789241510066_eng.pdf).

⁽³⁾ Recommandation du Conseil sur la promotion transversale de l'activité physique bienfaitrice pour la santé, 2013 (http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2013.354.01.0001.01.FRA&toc=OJ:C:2013:354:TOC).

⁽⁴⁾ Le coût économique de l'inactivité physique en Europe, un rapport de l'ISCA/du Cebr, 2015 (<http://inactivity-time-bomb.nowwemove.com/report>).

⁽⁵⁾ Statistiques du chômage, Eurostat, 2017 (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends).

⁽⁶⁾ Le présent document fait référence à l'intégration des migrants et des réfugiés dans le prolongement des conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres relatives à l'intégration des ressortissants de pays tiers se trouvant en séjour régulier dans l'Union européenne, adoptées le 9 décembre 2016 (15312/16).

⁽⁷⁾ Groupes exposés à un risque de pauvreté et d'exclusion sociale supérieur à celui de l'ensemble de la population. Les minorités ethniques, les migrants, les personnes handicapées, les personnes sans abri, les personnes en proie à la toxicomanie, les personnes âgées et les jeunes isolés sont tous fréquemment confrontés à des difficultés, telles qu'un faible niveau d'éducation, le chômage ou le sous-emploi, qui peuvent mener à davantage d'exclusion sociale.

- e. l'augmentation de la mobilité a des répercussions sur des domaines sociétaux, tels que le marché du travail, la cohésion culturelle, les services sociaux et l'environnement;
 - f. les enjeux éthiques liés au sport sont en augmentation.
4. L'évolution rapide des technologies se traduira par une automatisation de plus en plus poussée de l'emploi, ce qui pourrait aussi libérer davantage de temps pour les loisirs ⁽¹⁾. Pour autant, à mesure que les technologies de l'information rendent facilement accessibles les activités de loisir passives, le temps libre est de plus en plus consacré à des activités récréatives très répandues fondées sur l'informatique, ce qui conduit à des taux d'inactivité physique encore plus élevés.

SOULIGNANT CE QUI SUIT:

5. En parallèle, ces dernières décennies, le sport a évolué et poursuit son évolution, faisant écho à des transformations socio-culturelles plus larges: la démocratisation et la diversification du sport ont élargi sa portée grâce à l'apparition de nouvelles disciplines, ce qui a permis de donner aux femmes un accès plus large aux sports traditionnellement dominés par les hommes et de développer les installations sportives; de mieux faire comprendre l'importance que revêtent le sport et l'activité physique pour la santé et le développement personnel; de stimuler le potentiel du sport en matière d'intégration et d'inclusion sociale, ainsi que son potentiel en matière de commercialisation, qui a favorisé l'activité économique, l'entrepreneuriat et le commerce.
6. Le sport et l'activité physique qui l'accompagne peuvent apporter une contribution à la société en aidant à relever nombre des défis mentionnés précédemment et, dans le même temps, en développant leur valeur sociale particulière:
- a. en tant que domaines constitués d'activités ayant un effet positif sur le bien-être, la santé et la qualité de vie de personnes de tous âges;
 - b. en tant que phénomènes sociaux qui rassemblent les gens, en créant de la cohésion au sein de la société au niveau local, régional, national et international, en augmentant l'activité du citoyen, en promouvant le fair-play et en défendant des valeurs communes ⁽²⁾ pour tous indépendamment de la religion, de la nationalité, du statut social ou du milieu culturel;
 - c. en enrichissant le temps de loisir par des activités qui favorisent le développement personnel, en facilitant l'acquisition de compétences sociales et autres compétences essentielles au bénéfice de tous les participants et en développant le capital humain;
 - d. en encourageant la participation à des activités de volontariat qui contribuent à l'insertion dans la société;
 - e. en développant les technologies, les matériaux et les connaissances pour de meilleures performances - des objets connectés portables («wearables») aux programmes d'exercices en passant par l'habillement et l'alimentation - ce dont bénéficient divers segments de la population, notamment les personnes âgées et les personnes handicapées, en termes d'efficacité, de sécurité et de réadaptation dans le cadre du travail et des loisirs;
 - f. en promouvant le développement urbain au profit des besoins culturels et sociaux des citoyens, ainsi que des actions de sensibilisation environnementale;
 - g. par leurs effets non négligeables et de plus en plus importants sur le plan économique ⁽³⁾.

CONSTATANT CE QUI SUIT:

7. Les entraîneurs ont un rôle essentiel dans le sport car, en encadrant et en guidant les participants, ils ont un impact sur leurs connaissances, leurs aptitudes, leurs perspectives, leurs aspirations, leur santé, leur bien-être et leurs valeurs. Selon les estimations, il y a en Europe entre 5 et 9 millions d'entraîneurs, qui ont une influence sur 50 à 100 millions d'européens ⁽⁴⁾.
8. Les entraîneurs sont les personnes qui planifient et mettent en œuvre un entraînement sportif, en mettant en application des compétences et connaissances avérées pour atteindre en toute sécurité des objectifs de performance, de loisir ou de santé.

⁽¹⁾ Selon certaines estimations, 54 % des emplois dans l'Union européenne sont menacés par l'automatisation («Technology at work. The Future of Innovation and Employment», Carl Benedikt Frey, Michael Osborne e.a., Oxford Martin School (Université d'Oxford) et Citi Global Perspectives & Solutions, 2015 (<http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/2092>).

⁽²⁾ Le respect de la dignité humaine, la liberté, la démocratie, l'égalité, l'État de droit et le respect des droits de l'homme, y compris les droits des personnes appartenant à des minorités (article 2 du TUE).

⁽³⁾ Selon les estimations, la part du sport dans la valeur ajoutée brute totale est de 1,76 %, soit 174 milliards d'euros. Pour l'Union européenne dans son ensemble, l'apport de l'emploi lié au sport à l'emploi total est estimé à 2,12 %, soit 4,5 millions de personnes (étude sur la contribution du sport à la croissance économique et à l'emploi dans l'Union européenne (2012), Commission européenne, direction générale Éducation et culture).

⁽⁴⁾ http://www.coachlearn.eu/_assets/files/project_documents/coachlearn-project-summary-website-june-2015.pdf

9. Aux fins des présentes conclusions, on entend par entraîneurs des entraîneurs sportifs, hommes et femmes, qui:
 - a. sont dotés de compétences fondées sur un apprentissage formel, non formel et informel de l'entraînement sportif;
 - b. encadrent et guident des athlètes performants ainsi que des participants à des activités de loisirs;
 - c. sont professionnels ou exercent à titre bénévole.
10. Le travail des entraîneurs est associé aux notions de responsabilité, d'aptitudes et de compétences, décrites dans les certifications des entraîneurs délivrées par les pays et les organisations sportives.
11. La formation des entraîneurs et les conditions en matière de certification des entraîneurs varient d'un pays à l'autre. Les cadres nationaux des certifications (CNC) ou systèmes référencés au cadre européen des certifications (CEC) servent d'outil pour faciliter la comparaison entre différents pays afin de promouvoir la transparence et la comparabilité des compétences et des certifications au niveau national et européen à des fins de mobilité et d'apprentissage tout au long de la vie.

CONSCIENTS DE CE QUI SUIT:

12. Les entraîneurs sont des acteurs clés du sport, qui contribuent à relever les défis auxquels la société est confrontée car, entre autres responsabilités, et en fonction de leur rôle, de leur position ainsi que du contexte dans lequel l'entraînement s'inscrit, ils peuvent:
 - a. influencer sur les toutes premières expériences vécues par une personne dans le domaine du sport et de l'activité physique, en favorisant le développement d'habitudes liées au sport et en participant à la création de bénéfices sociaux et économiques résultant d'une culture du sport;
 - b. jouer un rôle social de plus en plus important dans l'épanouissement personnel des participants dans le cadre d'une activité sportive, en particulier des jeunes athlètes, en étant des modèles à suivre, en leur insufflant motivation et confiance en soi et en influençant leurs valeurs, leurs habitudes comportementales et leurs aptitudes sociales;
 - c. occuper une position unique pour faire avancer l'inclusion sociale et l'égalité entre les hommes et les femmes, en enseignant le respect des valeurs communes ⁽¹⁾ et de la diversité et en promouvant l'activité physique dans tous les groupes sociaux;
 - d. défendre et développer l'intégrité dans le sport ainsi que les règles du fair-play, et être parmi les premiers à pouvoir intervenir en assumant un devoir de sollicitude lorsqu'un problème survient, par exemple en cas de trucage d'un match, de dopage, de violence, d'exploitation de mineurs, etc.;
 - e. encadrer des services de loisirs en rapport avec le sport et l'activité physique et participer à l'innovation dans le domaine sportif, y compris en ce qui concerne les biens, les services et les méthodes d'entraînement;
 - f. faire découvrir le sport à d'autres parties intéressées importantes, telles que les membres des familles des athlètes, les spectateurs et les supporteurs, ainsi que d'autres acteurs sociaux, avec un impact qui s'étend au-delà du sport et couvre d'autres domaines essentiels.

COMPTE TENU DES ÉLÉMENTS CI-DESSUS, CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

13. Dans un contexte où la société fait face à de multiples défis et où le sport est singulièrement placé pour contribuer à les relever, le rôle essentiellement centré sur le sport des entraîneurs s'étend à des domaines qui ont des répercussions plus larges sur le développement de la société et des personnes. Ce rôle qui est joué par les entraîneurs dans le domaine du sport et de l'activité physique et qui contribue au développement holistique des participants, s'apparente au rôle de l'enseignant dans l'éducation, en particulier auprès des enfants et des adolescents.
14. Les grands enjeux actuels en ce qui concerne les entraîneurs sont notamment les suivants:
 - a. faire reconnaître par la société l'importance croissante du rôle joué par les entraîneurs;
 - b. rendre les entraîneurs eux-mêmes plus conscients de l'importance de leur rôle, ainsi que des possibilités et responsabilités qui y sont liées, et les encourager à développer ce rôle;
 - c. augmenter les possibilités d'apprentissage et d'éducation tout au long de la vie pour les entraîneurs là où c'est possible, afin de faire face aux mutations sociales, principalement pour ce qui est des soins de santé et du devoir de sollicitude ainsi que dans les domaines de l'économie et de l'inclusion sociale;

⁽¹⁾ Le respect de la dignité humaine, la liberté, la démocratie, l'égalité, l'État de droit et le respect des droits de l'homme, y compris les droits des personnes appartenant à des minorités (article 2 du TUE).

- d. promouvoir l'égalité hommes-femmes et la diversité chez les entraîneurs, s'il y a lieu, en augmentant le nombre de femmes salariées et bénévoles ainsi que de personnes de différentes origines sociales et ethniques dans les différents sports et à tous les niveaux;
- e. favoriser le développement de la double carrière chez les athlètes et promouvoir auprès des jeunes la fonction d'entraîneur en tant que profession;
- f. favoriser, le cas échéant, la reconnaissance de la fonction d'entraîneur comme profession dans les États membres de l'Union européenne en promouvant les normes relatives à la certification des entraîneurs et la transparence des certifications délivrées par les États membres et les organisations sportives grâce à leur inclusion dans les CNC qui sont référencés au CEC;
- g. reconnaître le rôle joué par les entraîneurs bénévoles et leur apporter un soutien approprié;
- h. développer la formation des entraîneurs, en y ajoutant une dimension internationale et transsectorielle par l'intégration de bons exemples et de méthodes de travail utiles issues de l'animation socio-éducative, telles que l'apprentissage non formel et informel par le sport, du travail avec des personnes ayant des besoins particuliers et de l'entrepreneuriat.

DANS CE CONTEXTE, INVITENT:

15. LES ÉTATS MEMBRES, TOUT EN TENANT COMPTE DU PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ ET DE LA SPÉCIFICITÉ DU SPORT, À:

- a. contribuer à promouvoir le rôle plus large joué par les entraîneurs pour relever, là où c'est possible, les défis sociaux auxquels la société dans son ensemble est confrontée;
- b. soutenir les programmes éducatifs et les campagnes de promotion visant à accroître le nombre d'entraîneurs compétents et à leur permettre d'améliorer leur accès au marché du travail et leur position sur celui-ci;
- c. partager les bonnes pratiques liées à la formation des entraîneurs;
- d. faciliter la coopération entre les établissements d'enseignement, les organisations de jeunesse, les fédérations sportives et les organisations faitières dans le domaine sportif en ce qui concerne l'éducation et la formation des entraîneurs;
- e. soutenir le développement des connaissances précédemment acquises et d'un système d'apprentissage tout au long de la vie pour les entraîneurs, qui propose des possibilités d'apprentissage formel, non formel et informel à tous les niveaux;
- f. reconnaître et promouvoir les activités des réseaux et organismes de coordination des entraîneurs;
- g. promouvoir dans le système d'enseignement sportif une approche fondée sur les acquis d'apprentissage, basée sur les objectifs tant des CNC que du CEC, et l'inclusion, le cas échéant, des certifications de la fonction d'entraîneur dans les CNC référencés au CEC.

16. LA COMMISSION EUROPÉENNE À:

- a. faciliter l'échange de bonnes pratiques et d'orientations, dans les domaines de la formation des entraîneurs et du développement des qualifications, entre les États membres de l'Union européenne et les organisations sportives;
- b. envisager d'inclure, dans les travaux du groupe d'experts de la Commission sur les compétences et le développement des ressources humaines, l'élaboration de lignes directrices sur les exigences de base en matière de compétences et d'aptitudes des entraîneurs;
- c. continuer à promouvoir la comparabilité des certifications de la fonction d'entraîneur délivrées par les États membres et les organisations sportives dans le cadre du CEC;
- d. mener une recherche dans le cadre du rôle des entraîneurs, axée en particulier sur les défis et obstacles en termes de formation, de mobilité et de marché du travail, et évaluer l'influence de l'activité d'entraîneur sportif sur les défis sociétaux majeurs dans le sport et au-delà;
- e. saisir les possibilités offertes par le Fonds social européen, le programme Erasmus+ et la Semaine européenne du sport pour mettre en avant et promouvoir les bénéfices du travail d'entraîneur et encourager la mobilité des entraîneurs;

17. LE MOUVEMENT SPORTIF ET LES AUTRES ACTEURS INTÉRESSÉS À:

- a. mettre au point, le cas échéant en étroite coopération avec les établissements d'enseignement, un contenu pour la formation des entraîneurs qui soit actualisé et corresponde à l'évolution actuelle de la société, en prenant en compte les connaissances liées aux compétences sociales, la lutte contre le dopage, la double carrière des athlètes, l'animation socio-culturelle, les soins de santé, l'entrepreneuriat, le devoir de sollicitude, l'égalité entre les hommes et les femmes, etc.;

- b. travailler avec les entraîneurs pour mettre au point des services de loisirs sûrs et efficaces, de manière que le sport reste attrayant et compétitif par rapport aux nouveaux loisirs fondés sur l'informatique;
 - c. rendre le métier d'entraîneur plus accessible grâce à la formation, en encourageant le développement des qualifications nécessaires et, entre autres, en utilisant les possibilités offertes par les technologies actuelles de l'information et de la communication;
 - d. promouvoir la diversité chez les entraîneurs, notamment en facilitant l'accès à la fonction pour les femmes, les jeunes et les personnes handicapées;
 - e. contribuer à encourager les personnes qui travaillent en qualité d'entraîneurs à avoir la formation nécessaire;
 - f. promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie pour les entraîneurs, notamment par la validation des compétences ainsi que l'échange des points de vues, des aptitudes et des connaissances au niveau local, régional, national et international;
 - g. recourir au Fonds social européen et au programme Erasmus+ afin de soutenir le processus d'apprentissage tout au long de la vie des entraîneurs;
 - h. soutenir la mobilité des entraîneurs pour qu'ils puissent apprendre et acquérir des connaissances culturelles, des connaissances transversales, des compétences linguistiques et d'autres nouvelles compétences utiles;
 - i. travailler avec différents employeurs pour étudier leurs besoins en vue de mettre au point des activités sportives susceptibles d'associer les entraîneurs sportifs afin de promouvoir la diversité chez les entraîneurs, y compris un meilleur accès des femmes et des jeunes.
-

COMMISSION EUROPÉENNE

Taux de change de l'euro ⁽¹⁾

8 décembre 2017

(2017/C 423/05)

1 euro =

	Monnaie	Taux de change		Monnaie	Taux de change
USD	dollar des États-Unis	1,1742	CAD	dollar canadien	1,5072
JPY	yen japonais	133,26	HKD	dollar de Hong Kong	9,1661
DKK	couronne danoise	7,4417	NZD	dollar néo-zélandais	1,7157
GBP	livre sterling	0,87525	SGD	dollar de Singapour	1,5889
SEK	couronne suédoise	9,9770	KRW	won sud-coréen	1 285,33
CHF	franc suisse	1,1704	ZAR	rand sud-africain	16,0391
ISK	couronne islandaise		CNY	yuan ren-min-bi chinois	7,7729
NOK	couronne norvégienne	9,7665	HRK	kuna croate	7,5493
BGN	lev bulgare	1,9558	IDR	rupiah indonésienne	15 910,41
CZK	couronne tchèque	25,555	MYR	ringgit malais	4,8001
HUF	forint hongrois	314,50	PHP	peso philippin	59,336
PLN	zloty polonais	4,2020	RUB	rouble russe	69,6511
RON	leu roumain	4,6336	THB	baht thaïlandais	38,361
TRY	livre turque	4,5165	BRL	real brésilien	3,8435
AUD	dollar australien	1,5620	MXN	peso mexicain	22,2205
			INR	roupie indienne	75,6775

⁽¹⁾ Source: taux de change de référence publié par la Banque centrale européenne.

ISSN 1977-0936 (édition électronique)
ISSN 1725-2431 (édition papier)



Office des publications de l'Union européenne
2985 Luxembourg
LUXEMBOURG

FR