

FR

FR

FR



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 9.6.2010
COM(2010) 296 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN,
AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN
ET AU COMITÉ DES RÉGIONS**

**Donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de
formation professionnels pour appuyer la stratégie Europe 2020**

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN,
AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN
ET AU COMITÉ DES RÉGIONS**

**Donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de
formation professionnels pour appuyer la stratégie Europe 2020**

1. INTRODUCTION

La qualité du capital humain est essentielle à la prospérité de l'Europe. La stratégie Europe 2020¹ fait de l'éducation et de la formation un domaine d'action prioritaire pour œuvrer à une «croissance intelligente, durable et inclusive». La présente communication fait suite à l'appel, lancé dans la stratégie Europe 2020, à l'amélioration de l'attractivité de l'enseignement et la formation professionnels (EFP) et présente le potentiel offert par l'EFP dans le contexte des initiatives phare que sont «Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois» et «Jeunesse en mouvement», dont son cadre pour l'emploi des jeunes.

La fonction de l'EFP est de deux ordres: contribuer à répondre aux besoins de compétences immédiats et futurs de l'Europe, tout en atténuant les conséquences sociales de la crise et en facilitant la reprise. Ce double défi appelle des réformes urgentes. L'acquisition de meilleures compétences² en Europe est d'autant plus urgente dans le contexte actuel de course aux talents à l'échelle mondiale et d'évolution rapide des systèmes d'enseignement et de formation dans des économies émergentes telles que la Chine, le Brésil ou l'Inde.

Les prévisions des besoins de compétences futurs révèlent une augmentation de la demande de niveaux de qualification intermédiaires et élevés jusqu'en 2020³. L'évolution continue des produits et des procédés – portée par les technologies de l'information et de la communication (TIC) –, la nécessité de disposer d'une économie à faible intensité de carbone et le vieillissement de la population sont autant de facteurs qui entraîneront des mutations des emplois et des structures sociales, auxquelles l'enseignement et la formation, y compris professionnels, devront s'adapter. **L'enseignement et la formation professionnels initiaux (EFPI)** doivent doter les jeunes apprenants de compétences en phase directe avec l'évolution des marchés du travail, telles que des compétences numériques⁴, et de compétences clés bien maîtrisées⁵, notamment en matière d'outils et de médias numériques aux fins de la compétence numérique⁶. L'EFPI revêt une importance particulière dans la lutte contre le

¹ COM(2010) 2020.

² Le terme «compétence» désigne à la fois les savoirs, les aptitudes et les compétences définies dans le cadre européen des certifications.

³ Selon les prévisions des compétences requises jusqu'en 2020 effectuées par le Cedefop en février 2010, on comptera d'ici cette date 15,6 millions de nouveaux emplois pour les diplômés de l'enseignement supérieur et 3,7 millions de nouveaux emplois pour les diplômés de l'enseignement secondaire. À l'inverse, on assistera d'ici 2020 à une perte de 12 millions d'emplois pour les personnes peu ou pas qualifiées.

⁴ COM(2007) 496 «Des compétences numériques pour le XXI^e siècle». Selon les prévisions, d'ici cinq ans 90 % des emplois requerront des compétences en TIC (IDC, 2009).

⁵ Recommandation du Parlement européen et du Conseil sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (JO L 394 du 30.12.2006, p. 10).

⁶ COM(2010) 245 «Une stratégie numérique pour l'Europe».

chômage élevé chez les jeunes d'Europe. Par ailleurs, les changements de carrière et de profession en pleine vie active vont modifier l'enchaînement traditionnel «formation-travail-retraite», de sorte que les adultes devront pouvoir mettre à jour leurs aptitudes et leurs compétences grâce à **l'enseignement et la formation professionnels continus (EFPC)**. Le récent rapport d'experts sur les compétences nouvelles pour des emplois nouveaux⁷ contient une série de recommandations concernant les deux systèmes d'EFP.

L'EFP a aussi pour mission de s'attaquer aux problèmes majeurs de société, et notamment de favoriser l'insertion sociale. Il est essentiel de donner à toutes les personnes en âge de travailler les moyens de participer à la vie économique et sociale grâce à des possibilités de formation accessibles et équitables.

L'écologisation de l'économie est une source d'emplois nouveaux, qui nécessitent des compétences nouvelles. Il convient d'adapter les systèmes d'EFP pour faire en sorte que la main-d'œuvre puisse ajuster ses compétences aux besoins du marché du travail dans une économie durable sur le plan environnemental reposant sur des concepts de formation fondés sur les compétences.

En Europe, l'EFP recouvre divers systèmes nationaux, ancrés dans leur environnement économique et social propre. L'EFPI fait normalement partie du deuxième cycle de l'enseignement secondaire⁸ mais il englobe aussi le niveau tertiaire (celui des «hautes écoles spécialisées», «universités des sciences appliquées» ou «écoles professionnelles» dans de nombreux pays)⁹. L'EFPC englobe une multitude de formations à orientation professionnelle dispensées par toute une série de prestataires de formation. L'EFPI relève de cadres relativement réglementés tandis que l'EFPC est souvent déréglementé, mais ils ont un point commun: tous deux se heurtent à des difficultés et doivent être modernisés.

L'article 166 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit que *«[l']Union met en œuvre une politique de formation professionnelle, qui appuie et complète les actions des États membres [...]»*. Le processus de Copenhague¹⁰, lancé en 2002, aide les États membres à moderniser les systèmes d'EFP. Il encourage l'adoption des principes de l'acquis d'apprentissage et de l'éducation et la formation tout au long de la vie et a concouru à l'élaboration d'outils de référence communs [Europass, le cadre européen des certifications (CEC), le système européen de crédits d'apprentissage pour l'EFP (ECVET) et le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ)].

Les ministres européens chargés de l'EFP, les partenaires sociaux européens et la Commission européenne feront le point sur les priorités du processus de Copenhague en décembre 2010. Aussi la présente communication vise-t-elle à proposer une vision de l'avenir de l'EFP. Elle est fondée sur la stratégie Europe 2020, à laquelle elle contribue, et sur le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation

⁷ COM(2008) 868 et le rapport du groupe d'experts consacré aux compétences nouvelles pour des emplois nouveaux (2010).

⁸ Dans l'Union européenne, la proportion moyenne d'étudiants inscrits dans l'EFP du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (niveau 3 de la CITE) est de 51,5 %. Ce pourcentage varie fortement d'un pays à l'autre: de 13 % à Chypre à 77 % en Autriche.

⁹ Selon l'étude des parcours d'EFP menée par la Commission, dans l'Union européenne quelque 13 % des étudiants sont inscrits dans l'EFP tertiaire et environ 10 % de la population active sont diplômés de l'enseignement postsecondaire non supérieur.

¹⁰ http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_fr.htm

à l'horizon 2020¹¹. Elle tient par ailleurs compte de l'agenda social renouvelé¹² de l'Union européenne et de la stratégie de cette dernière en faveur de la jeunesse¹³.

2. DONNER UN NOUVEL ELAN A L'EFP

L'enseignement et la formation professionnels en Europe devraient concourir, d'ici 2020, à l'excellence et à l'équité des systèmes d'enseignement et de formation tout au long de la vie de l'Union européenne et, ce faisant, à la réalisation des objectifs de croissance intelligente et inclusive de la stratégie Europe 2020. À cet effet:

- *l'EFPI devrait constituer une solution d'enseignement et de formation attrayante bien adaptée aux besoins du marché du travail et proposant des passerelles vers l'enseignement supérieur;*
- *l'EFPC devrait être aisément accessible aux différentes étapes de la vie pour favoriser le développement des compétences et les changements de carrière;*
- *les systèmes devraient être souples, fondés sur la reconnaissance de l'acquis d'apprentissage, y compris des diplômes, et faciliter les parcours de formation individuels;*
- *les personnes défavorisées devraient bénéficier de l'assistance adéquate;*
- *la mobilité transfrontalière devrait faire partie intégrante des systèmes d'EFP.*

La présente partie énonce les grands thèmes à aborder dans le contexte de la relance du processus de Copenhague. Elle se fonde sur les quatre priorités du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation à l'horizon 2020: l'enseignement et la formation tout au long de la vie et la mobilité, la qualité et l'efficacité, l'équité et la citoyenneté active et, enfin, l'innovation, la créativité et l'entrepreneuriat. Elle présente aussi un aspect de la coopération internationale dans le domaine de l'EFP.

2.1. Le rôle primordial de l'EFP dans l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité

Les mutations structurelles de la population européenne et la multiplication des changements d'orientation en pleine carrière rendent la mise à jour continue des compétences d'autant plus nécessaire et amplifient l'importance relative de l'EFPC. Dans ce contexte, il convient d'améliorer autant que possible l'accès aux possibilités de formation aux différents niveaux, ce qui peut nécessiter une modification importante de l'organisation, de la mise en œuvre et du financement de l'EFP (modalités, calendrier et responsabilités).

Assouplissement des conditions d'accès à la formation et aux qualifications

Il se révèle nécessaire d'assouplir les modalités d'obtention et d'évaluation de l'acquis d'apprentissage et de conversion de cet acquis en qualifications.

¹¹ JO C 119 du 28.5.2009, p. 2.

¹² COM(2008) 412.

¹³ COM(2009) 200.

Les employeurs jouent un rôle de plus en plus important en matière d'offre d'EFPC et l'accélération des mutations leur impose de proposer à leurs travailleurs des périodes de formation intensives. Les prestataires classiques de formations initiales tels que les établissements d'EFP pourraient devoir instaurer des modules d'EFPC souples, à la carte, pour des groupes d'apprenants hétérogènes. Les établissements d'enseignement supérieur devront probablement étendre leur offre à l'EFPC et proposer des formations sur mesure adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs, en particulier des microentreprises et des petites entreprises. L'assouplissement des conditions d'accès à la formation devra aller de pair avec un assouplissement de l'organisation du travail et du marché du travail. L'une des difficultés consistera en particulier à concilier le travail, la formation et la vie de famille, de manière à permettre aux femmes de participer davantage aux actions de formation.

La validation des acquis non formels et informels¹⁴ est un moyen de perfectionnement professionnel et de réinsertion sur le marché du travail. Elle impose de fonder les qualifications professionnelles sur l'acquis, comme le préconisent le CEC et l'ECVET. L'utilisation de l'acquis comme fondement doit devenir un principe de toutes les filières du système d'enseignement et de formation.

La tendance générale au perfectionnement professionnel a une incidence sur les liens entre l'EFP et l'enseignement supérieur. La stratégie Europe 2020 a pour objectif phare de faire passer le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur à 40 %. Pour y parvenir, il convient, notamment, de garantir des passerelles vraiment ouvertes entre l'EFP et l'enseignement supérieur et de soutenir énergiquement l'EFP de niveau tertiaire. Les cadres des certifications nationaux détaillés, liés au CEC, contribueront à la perméabilité entre l'EFP et l'enseignement supérieur: les plus hauts niveaux des cadres des certifications doivent couvrir les deux filières et permettre une grande convergence des systèmes ECTS et ECVET.

Les possibilités d'enseignement et de formation tout au long de la vie dans l'EFPI et l'EFPC doivent être assorties de services d'orientation et de conseil pour accompagner la transition de la formation à la vie active et d'un emploi à un autre. Les activités d'orientation des services publics de l'emploi et celles des systèmes d'éducation et de formation doivent faire l'objet d'une concertation étroite. Il y a lieu de donner aux jeunes comme aux adultes les moyens de gérer les transitions en acquérant la capacité d'orienter leur parcours professionnel¹⁵. L'orientation devrait délaisser l'évaluation (*testing*) au profit de la découverte (*tasting*) en donnant aux jeunes l'occasion de «goûter» aux différents métiers et aux différentes perspectives de carrière. Il convient d'accorder une attention particulière à la question de l'égalité des sexes afin d'encourager les jeunes à s'intéresser à des professions habituellement réservées au sexe opposé.

Stratégie en matière de mobilité dans l'EFP

Il paraît urgent d'intensifier la mobilité transnationale à des fins d'apprentissage dans le domaine de l'EFP, notamment des apprentis dans le cadre des formations professionnelles initiales. La mobilité peut aider les individus à franchir l'obstacle de la langue et à améliorer leur confiance en eux, leur capacité d'adaptation, leur sens des responsabilités, leur employabilité et leurs compétences interculturelles. La stratégie Europe 2020 et son initiative «Jeunesse en mouvement» soulignent l'utilité de la mobilité dans l'éducation et la formation

¹⁴ Les lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels (Cedefop 2009) sont le fruit du processus de Copenhague.

¹⁵ JO C 319 du 13.12.2008, p. 4-7.

et proposent d'en faciliter l'accès afin que tous les jeunes puissent profiter de ses avantages. À cette fin, il convient d'imaginer de nouveaux moyens innovants d'intensifier la mobilité dans l'EFPC, en particulier des apprentis.

Les parcours de formation professionnelle doivent prévoir des périodes d'études ou de formation dans d'autres pays, tant pour les apprenants que pour les professionnels de l'EFPC. Dans ce contexte, la présence de l'étude de langues étrangères dans les programmes de l'EFPC revêt une importance particulière. Les séjours de mobilité durant la formation doivent être reconnus grâce à l'ECVET. Les stages en entreprise, eux, posent comme difficulté particulière de faire participer les entreprises, en général les PME. À cette fin, il est nécessaire de mettre en place, sur la base des résultats du projet pilote de mobilité des apprentis, les structures d'aide à la mobilité appropriées, qui seraient gérées par les réseaux des acteurs compétents de l'EFPC. Il convient de favoriser la «mobilité virtuelle» grâce aux TIC (apprentissage électronique) afin de compléter la mobilité physique. Compte tenu des défis particuliers à relever dans l'EFPC, le critère de référence proposé en matière de mobilité dans le contexte de la méthode ouverte de coordination en matière d'enseignement et de formation devrait fixer un objectif ambitieux, en particulier pour l'EFPC.

La modernisation des systèmes d'EFPC aux fins de l'éducation et la formation tout au long de la vie et de la mobilité nécessitera la participation et l'engagement énergiques de toutes les parties prenantes. Les pouvoirs publics, tous niveaux confondus, remplissent chacun une fonction différente mais essentielle. Il convient que les partenaires sociaux soient encouragés à remplir leur rôle dans l'organisation, la prestation et le financement de la formation et contribuent activement à favoriser et à faciliter la mobilité. Il est nécessaire d'encourager les personnes à participer la mobilité et à se former tout au long de la vie à l'aide d'outils et de programmes de financement efficaces et durables (chèques-formation, comptes de formation individuels, fonds de formation, etc.).

Les principales actions à mener en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie et de la mobilité dans l'EFPC devraient porter en priorité sur:

- *des concepts souples («à la carte») visant à améliorer autant que possible l'accès à l'EFPC dispensé par les employeurs, les prestataires classiques de formation et les établissements de l'enseignement supérieur, et les assortir des incitations financières appropriées;*
- *l'ouverture effective de passerelles entre l'EFPC et l'enseignement supérieur et la création de programmes d'EFPC de niveau tertiaire;*
- *un haut niveau de validation de l'apprentissage non formel et informel;*
- *l'intégration des services d'orientation et de conseil pour faciliter les transitions et les choix de formation et de parcours professionnel;*
- *l'utilisation systématique du CEC, de l'ECVET et d'Europass, d'ici 2020, aux fins de la transparence des qualifications et de la transférabilité de l'acquis d'apprentissage;*
- *les stratégies de mobilité transnationale au niveau des prestataires d'EFPC, favorisées par des structures d'aide à la mobilité appropriées.*

2.2. Amélioration de l'attractivité et de l'excellence de l'EFP grâce à la qualité et à l'efficacité

L'attractivité et l'excellence de l'EFP dépendent de multiples facteurs. Pour les individus, l'attractivité de l'EFP dépend de ses avantages à court et à long terme en ce qui concerne la facilité de transition entre l'enseignement et la vie professionnelle, la demande de certaines professions¹⁶, les niveaux de rémunération et les perspectives de carrière. D'un point de vue général, l'attractivité de l'EFP dépend de sa qualité et de son efficacité, du niveau des enseignants et des formateurs, de son adaptation aux besoins du marché du travail et des passerelles directes qu'il propose vers des formations complémentaires, notamment vers le tertiaire.

Assurance de la qualité dans l'EFP

Bien que l'importance de l'assurance de la qualité soit généralement reconnue, il ne semble encore exister dans l'EFP ni de politique d'assurance de la qualité ni de «culture de la qualité». Le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ), adopté récemment, énonce un programme «**qualité**» pour l'EFPI et l'EFPC, améliore la transparence et concourt à instaurer une confiance mutuelle entre les systèmes d'EFP nationaux. Au niveau européen, la coopération entre les points de référence nationaux pour l'assurance de la qualité se déroulera dans le cadre du réseau CERAQ. Au niveau national, l'établissement d'un cadre pour l'assurance de la qualité devra faire l'objet d'accords et des activités d'accompagnement devront cibler les prestataires de formation afin de garantir la mise en œuvre et l'engagement à tous les niveaux.

Évolution du rôle des enseignants et des formateurs

Les enseignants et les formateurs sont des acteurs essentiels de la modernisation de l'EFP, et les modalités de leur recrutement, leur développement professionnel et leur statut social méritent une attention particulière. Comme l'expose la présente communication, l'avenir sera fait de mutations qui imposeront aux enseignants comme aux formateurs de l'EFP¹⁷ de s'adapter, que ce soit aux nouvelles pédagogies, à la conception des programmes d'études, à l'assurance de la qualité ou aux tâches de gestion et administratives.

Les rôles des enseignants et des formateurs convergent: le formateur, en milieu professionnel, doit devenir davantage pédagogue et remplir un rôle d'accompagnateur et de tuteur, tandis que l'enseignant, en milieu scolaire, doit avoir une bonne compréhension des pratiques de travail, à l'instar du formateur. Cette convergence devrait avoir des effets sur les politiques de recrutement et de perfectionnement continu des aptitudes et des compétences, qui devraient être validées et avoir une incidence sur leur situation professionnelle.

¹⁶ Selon l'enquête «Hot jobs 2009» de Manpower, les pénuries de personnel qualifié s'observent à l'heure actuelle surtout dans l'artisanat traditionnel (charpentiers, soudeurs, plombiers).

¹⁷ Manuel du *Finnish National Board of Education* intitulé «*Competence Framework for VET professions*», Cedefop, 2009.

Excellence professionnelle et compétences clés bien maîtrisées

Il devient urgent de mettre en avant les compétences clés également dans l'enseignement et la formation professionnels¹⁸. Ces compétences forment le socle de l'éducation et la formation tout au long de la vie et de la vie professionnelle des personnes. Il est nécessaire de continuer à les étoffer au-delà de l'enseignement obligatoire, dans l'EFPI comme dans l'EFPC. Parallèlement, l'évolution technologique rapide suppose une amélioration permanente des compétences professionnelles «techniques»¹⁹. L'enjeu consiste à atteindre un niveau élevé de compétences professionnelles et de compétences clés en les combinant le mieux possible.

Pour améliorer au mieux l'adéquation entre l'EFP et les besoins du marché du travail, il convient d'intensifier le recours à différentes formes d'apprentissage par le travail. Des études indiquent que l'apprentissage par le travail tend à multiplier les perspectives d'emploi au début de la vie active. Ce type d'apprentissage favorise par ailleurs l'adoption du principe de l'acquis d'apprentissage dans l'EFP, qui consiste à fonder l'apprentissage, les qualifications et les évaluations sur les compétences (démonstration des aptitudes). Il y a donc lieu d'encourager les employeurs à étoffer autant que possible l'offre de stages d'apprentissage et de formation.

Efficacité et adaptation au marché du travail grâce aux partenariats

Comme le souligne la stratégie Europe 2020, il est indispensable, pour que l'EFP soit **efficace** et adapté aux besoins du marché du travail, que les parties prenantes de l'EFP nouent des partenariats et, surtout, que les partenaires sociaux contribuent à concevoir, à organiser, à dispenser et à financer l'EFP. Dans de nombreux pays, ces partenariats revêtent la forme de conseils sur les compétences²⁰, qui participent, entre autres, au suivi des marchés du travail et au développement des profils de compétences, des programmes d'études et de la certification. La phase pilote des conseils sectoriels européens sur l'emploi et les compétences, dont le lancement est prévu pour 2011, devrait servir à diffuser des informations et les bonnes pratiques concernant les tendances observées dans ce domaine²¹.

Il est possible d'améliorer l'adéquation entre l'EFP et le marché du travail en mettant au point des outils prévisionnels destinés à faire correspondre les compétences et les emplois²². Cette mise en concordance devrait permettre aux prestataires d'EFP d'adapter, en concertation avec les représentants locaux du marché du travail, les programmes d'études en conséquence, c'est-à-dire en tenant compte des pénuries et des excédents de personnel qualifié, des déficits de compétences ou de l'obsolescence des compétences. Il est nécessaire d'améliorer les méthodes pour rendre les outils d'anticipation cohérents et comparables et de créer un système commun de classification des aptitudes, des compétences et des professions qui soit fondé sur les acquis d'apprentissage.

¹⁸ Conclusions du Conseil du 11 mai 2010 sur les compétences au service de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et l'initiative intitulée «des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux» (JO C 135 du 26.5.2010, p. 8-11).

¹⁹ L'Union européenne souffre d'une pénurie de personnel compétent dans le domaine des TIC et 700 000 emplois dans le domaine des TIC pourraient ne pas être pourvus dans l'Union d'ici à 2015 – COM(2010) 245 «Une stratégie numérique pour l'Europe», point 2.6.

²⁰ Étude de la Commission relative aux conseils sectoriels sur l'emploi et les compétences à l'échelle de l'Union européenne.

²¹ Pour cerner les besoins des PME, la Commission réalise une étude des compétences qui seront requises dans les microentreprises et les entreprises d'artisanat d'ici à 2020.

²² Rapport du groupe d'experts sur des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux (2010).

Les principales actions d'amélioration de la qualité et de l'efficacité de l'EFPI et de l'EFPC devraient viser à:

- *mettre en œuvre des systèmes d'assurance de la qualité au niveau national, comme le recommande le cadre CERAQ;*
- *mettre au point un cadre des compétences pour les enseignants et les formateurs de l'EFPI et de l'EFPC;*
- *fournir une main-d'œuvre dotée de compétences professionnelles de grande qualité adaptées au marché du travail en augmentant le recours à différentes formes d'apprentissage par le travail;*
- *renforcer l'acquisition des compétences clés pour garantir la capacité d'adaptation et la flexibilité des apprenants et des travailleurs;*
- *rendre l'EFP plus réceptive à l'évolution des besoins du marché du travail sur la base d'outils prévisionnels en collaboration avec les partenaires sociaux et les services publics de l'emploi.*

2.3. Équité et citoyenneté active

L'enseignement et la formation contribuent grandement à faire progresser l'équité, l'insertion sociale et la citoyenneté active. L'exclusion sociale des travailleurs peu qualifiés, des apprenants d'origine immigrée, des personnes sans emploi et de celles qui ont des besoins éducatifs spéciaux résulte souvent d'un ensemble combiné de facteurs, tels qu'une faible qualification formelle et le manque de compétences de base et de compétences transversales. L'enseignement et la formation peuvent être des moyens efficaces de lutte contre l'exclusion sociale; les systèmes d'EFP ont une mission particulièrement importante à remplir²³.

Un EFP inclusif pour une croissance inclusive

L'un des objectifs phare de la stratégie Europe 2020 est de ramener le taux d'abandon scolaire à 10 % tant dans l'enseignement général que dans l'EFP. L'exemple de certains pays où l'offre de formations est de grande qualité et comprend des programmes d'apprentissage montre que l'EFP permet de donner la possibilité à celles et à ceux qui abandonnent leurs études de reprendre une formation. L'apprentissage par le travail, en dehors des salles de classe, dans un contexte qui présente des rapports étroits avec le marché du travail local et intègre l'apprentissage non formel et informel, est une solution susceptible d'intéresser les apprenants qui sont moins attirés par un enseignement théorique.

Pour que l'EFP soit accessible à plus d'apprenants, il importe qu'il soit adapté à leurs besoins. L'offre de formations doit être assouplie, être davantage configurée en modules et proposer des parcours d'apprentissage personnalisés. Pareilles solutions fonctionnent mieux lorsque la formation fait partie de l'EFP classique et n'est pas structurée en cours spécifiques pour groupes ciblés. Toutefois, la participation de certaines catégories de personnes, telles que les personnes handicapées ou les personnes d'origine immigrée, peut nécessiter des solutions

²³ Conclusions du Conseil du 11 mai 2010 sur la dimension sociale de l'éducation et de la formation (JO C 135 du 26.5.2010, p. 2-7).

supplémentaires, par exemple la validation d'un apprentissage non formel et informel et des cours de langues spécifiques pour les immigrés.

Plus l'EFP est intégré dans le système éducatif général, plus il peut contribuer à l'équité sociale. L'amélioration du niveau de qualité de l'EFP, la création de passerelles entre l'EFP et l'enseignement supérieur et le renforcement des programmes dans l'EFP de niveau tertiaire sont susceptibles d'améliorer les perspectives des étudiants de l'EFP et de leur donner des possibilités d'ascension sociale.

Toutes ces actions doivent être encadrées par des services d'orientation accessibles et ciblés, qui apportent aux apprenants risquant l'échec une aide supplémentaire à des moments de transition importants. Par ailleurs, il est nécessaire de surveiller en permanence les taux d'emploi des apprenants de l'EFP, en particulier de ceux qui appartiennent à des groupes à risque, notamment grâce aux données sur le profil socio-économique des apprenants et sur les taux d'abandon dans l'EFP²⁴.

Plus l'enseignement et la formation professionnels dépassent le simple cadre du marché du travail, plus ils favorisent l'équité. L'EFP peut aider les apprenants à développer tant leur identité professionnelle et sociale que leur sentiment d'appartenance à un groupe de pairs. C'est bénéfique pour le capital social, la confiance et l'intégration dans la société. Il est possible d'étoffer les compétences clés favorisant la citoyenneté active au moyen de programmes et de méthodes de travail participatives, par la participation des apprenants à la prise de décision et au moyen de partenariats entre les prestataires d'EFP, les collectivités locales et les organisations de la société civile.

L'EFPI peut contribuer de manière importante à lutter contre l'abandon scolaire, à améliorer l'équité dans l'éducation et à encourager l'ascension sociale de groupes à risque:

- *en proposant des formations de grande qualité axées sur l'apprentissage par le travail adapté aux besoins individuels;*
- *en prévoyant des passerelles entre l'EFP et l'enseignement supérieur qui soient accessibles aux groupes à risque;*
- *en prévoyant des «systèmes de suivi» appropriés pour surveiller les taux d'emploi des étudiants de l'EFP, notamment de ceux des groupes à risque.*

L'EFPC offre des possibilités particulièrement adaptées d'améliorer la participation des groupes à risque au marché du travail, à savoir:

- *des parcours d'apprentissage personnel souples et modulables;*
- *des possibilités d'apprentissage par le travail axées sur l'acquisition de compétences clés;*
- *des services d'orientation et la validation de l'apprentissage antérieur, en particulier pour les immigrés, afin de faciliter leur intégration dans la société.*

Pour étoffer les compétences clés favorisant la citoyenneté active, il conviendrait:

²⁴ Voir les indicateurs 5 et 6 de la recommandation relative au CERAQ.

- *de renforcer les partenariats entre les prestataires d'EFP, les collectivités locales, les organisations de la société civile, les parents et les apprenants.*

2.4. Innovation, créativité et entrepreneuriat

Comme l'a souligné la stratégie Europe 2020, les programmes d'études des systèmes d'enseignement et de formation devraient être recentrés sur la créativité, l'innovation et l'entrepreneuriat. Pour remplir son rôle, l'EFP doit tenir compte des mutations de l'économie et de la société.

Il est nécessaire de disposer d'une conception du renforcement de la **créativité et de l'innovation** qui se concentre sur les personnes au sein de systèmes d'EFP modernisés, excellents et de grande qualité. Les prestataires d'EFP, en partenariat avec les pouvoirs publics et les entreprises, devraient favoriser la créativité et l'établissement d'un cadre propice à l'innovation qui encourage la prise de risques et l'expérimentation.

Les prestataires d'EFP devraient recourir à l'apprentissage par l'expérience, confier aux apprenants des tâches non routinières et les placer dans des situations qui sortent de l'ordinaire. Il se révèle nécessaire de favoriser l'apprentissage actif tant dans l'EFP en situation de travail que dans l'EFP en milieu scolaire et de donner aux apprenants la possibilité de maîtriser leur propre formation et de l'étoffer; cet apprentissage doit également pouvoir se faire au moyen d'outils TIC innovants, créatifs et adaptés (apprentissage électronique), qui améliorent l'accès à la formation et la rendent plus flexible.

Parallèlement, il convient de favoriser l'enseignement de l'**entrepreneuriat** – qui désigne l'esprit d'initiative, l'aptitude à mettre ses idées en pratique, la créativité et la confiance en soi – et de le rendre accessible à tous les étudiants de l'EFP, tous programmes d'études et toutes disciplines confondus²⁵. Cet enseignement devrait sensibiliser les apprenants à la possibilité de faire carrière en tant qu'indépendants et les former à la création de leur entreprise. L'entrepreneuriat doit devenir un élément normal du cadre des compétences des enseignants et des formateurs. Au niveau européen, il convient de soutenir et de faire progresser diverses initiatives, telles que la création de réseaux, le projet pilote «Erasmus Jeunes entrepreneurs» et les échanges entre personnel enseignant et entrepreneurs visant à mettre en valeur l'entrepreneuriat ainsi que les bonnes pratiques dans le domaine de l'enseignement de l'entrepreneuriat.

L'EFP offre les possibilités suivantes de stimuler la créativité, l'innovation et l'entrepreneuriat des apprenants:

- *un apprentissage actif, fondé sur l'expérience et qui favorise l'acquisition de compétences numériques, une culture de la prise de risques, l'esprit d'initiative, la curiosité, une motivation intrinsèque et un esprit critique;*
- *l'inscription de l'entrepreneuriat dans le cadre des compétences des enseignants et des formateurs de l'EFP.*

²⁵ Rapport d'un groupe d'experts sur l'entrepreneuriat dans l'EFP intitulé «*Entrepreneurship in Vocational Education and Training*» (2009).

2.5. La coopération internationale dans le domaine de l'EFP

La politique de l'Union européenne dans le domaine de l'EFP devrait faire l'objet d'un dialogue plus poussé et d'un apprentissage mutuel avec le reste de la communauté internationale, qu'il s'agisse des pays tiers ou des organisations internationales concernées.

Une coopération structurée pourrait être engagée avec les pays relevant de la politique européenne de voisinage et elle pourrait être étendue avec les pays candidats, avec le concours de la Fondation européenne pour la formation (ETF), qui a prouvé sa valeur ajoutée pour contribuer à l'élaboration de programmes d'études et de méthodes d'enseignement de qualité dans l'EFP dans ces pays. Les outils de référence communs et les méthodes d'action de l'Union européenne offrent une base non négligeable sur laquelle fonder la modernisation des systèmes d'EFP des pays partenaires de l'Union, y compris de ceux qui sont engagés dans le processus d'adhésion. Cette coopération peut contribuer à la collaboration transnationale, au développement régional, à l'amélioration de la gestion de la mobilité légale et à la lutte contre l'immigration clandestine.

On pourrait également intensifier la coopération avec l'OCDE, l'Unesco (plus précisément avec l'Unevoc) et l'OIT dans les activités de recherche et l'élaboration de stratégies sur la base d'éléments factuels dans le domaine de l'EFP [coopération concernant le programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)].

3. UN NOUVEAU PROGRAMME DE COOPERATION EUROPEENNE DANS LE DOMAINE DE L'EFP

La relance de la coopération européenne dans l'enseignement et la formation professionnels à la fin de 2010 doit être le fruit d'un partenariat étroit entre les États membres, la Commission et les partenaires sociaux. Dans ce contexte, il convient de définir les priorités des dix prochaines années et de les assortir d'objectifs à court terme, que les parties prenantes devront réévaluer à intervalles réguliers. La présente communication est la contribution de la Commission à la stratégie de modernisation de l'EFP dans l'Union européenne et énonce des moyens d'action pour appuyer la stratégie Europe 2020.

La coopération européenne dans le domaine de l'EFP a jusqu'à présent porté ses fruits et a permis en particulier de créer un certain nombre d'outils communs à l'Union pour améliorer la transparence et la transférabilité des qualifications. Il reste que la stratégie définie pour l'Europe à l'horizon 2020 appelle résolument des réformes bien plus audacieuses des systèmes d'EFP. C'est pourquoi la Commission invite les ministres européens chargés de l'EFP et les partenaires sociaux européens:

- à approuver une stratégie de modernisation de l'EFP ambitieuse,
- à définir des objectifs concrets pour les dix prochaines années, et
- à s'engager fermement à appliquer cette stratégie dans le cadre des programmes de réforme nationaux découlant de la stratégie Europe 2020.

Les dix prochaines années seront celles de l'action, et le premier acte sera la mise en œuvre, dans un bref délai, des outils de référence communs tels que le CEC, l'ECVET, Europass et le CERAQ. Les États membres tiennent le premier rôle et devront s'associer aux partenaires sociaux et faire participer les autorités régionales et locales, les prestataires de formation, les

enseignants et les formateurs de l'EFP, ainsi que les apprenants de tous les niveaux. Au niveau européen, les actions convenues seront mises au point et exécutées avec le concours des groupes d'experts existants, tels que les directeurs généraux de la formation professionnelle (DGFP) et le comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP), ainsi que des programmes concernés de l'Union. Par ailleurs, conformément à la stratégie Europe 2020, les partenaires sociaux européens devraient mettre en place leurs propres initiatives pour rendre l'EFP plus attractif.

Les instruments dont l'Union dispose sont essentiels tant à la stratégie de modernisation de l'EFP qu'à la mobilité dans l'EFP. En quinze ans d'existence, le programme Leonardo da Vinci a financé plus de 600 000 stages de formation pour jeunes, 110 000 échanges d'enseignants et de formateurs de l'EFP et 2 000 projets innovants. En outre, il contribue grandement à la mise en œuvre des outils de transparence. Le programme Leonardo da Vinci devrait continuer à soutenir énergiquement l'accessibilité, la mobilité et l'innovation dans l'EFP dans le contexte du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Il convient par ailleurs d'utiliser au mieux les Fonds structurels pour soutenir la modernisation des systèmes d'EFP et, notamment, la participation des individus à l'EFPC.

La gouvernance du processus de Copenhague redynamisé doit concorder avec le cadre de la méthode ouverte de coordination dans l'enseignement et la formation et être liée à la stratégie Europe 2020, compte tenu du rôle de l'Union européenne en tant qu'acteur sur la scène internationale. Les activités de recherche, l'expertise et le travail d'analyse du Cedefop et de l'ETF, ainsi que les données statistiques fournies par Eurostat, continueront de favoriser l'élaboration de politiques fondées sur des éléments probants.