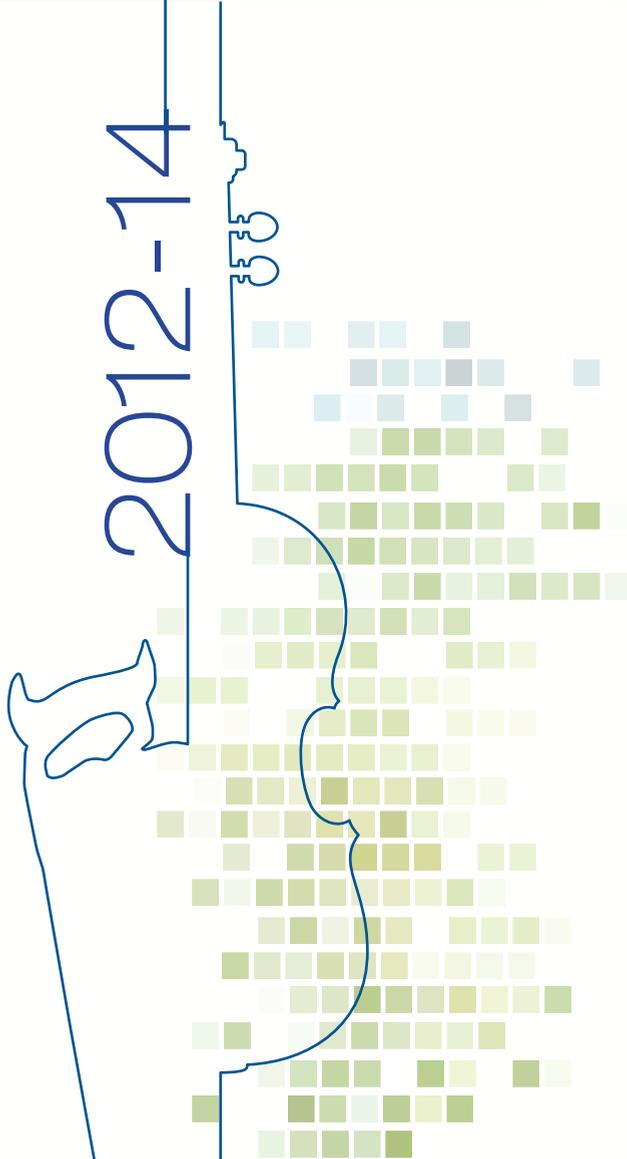
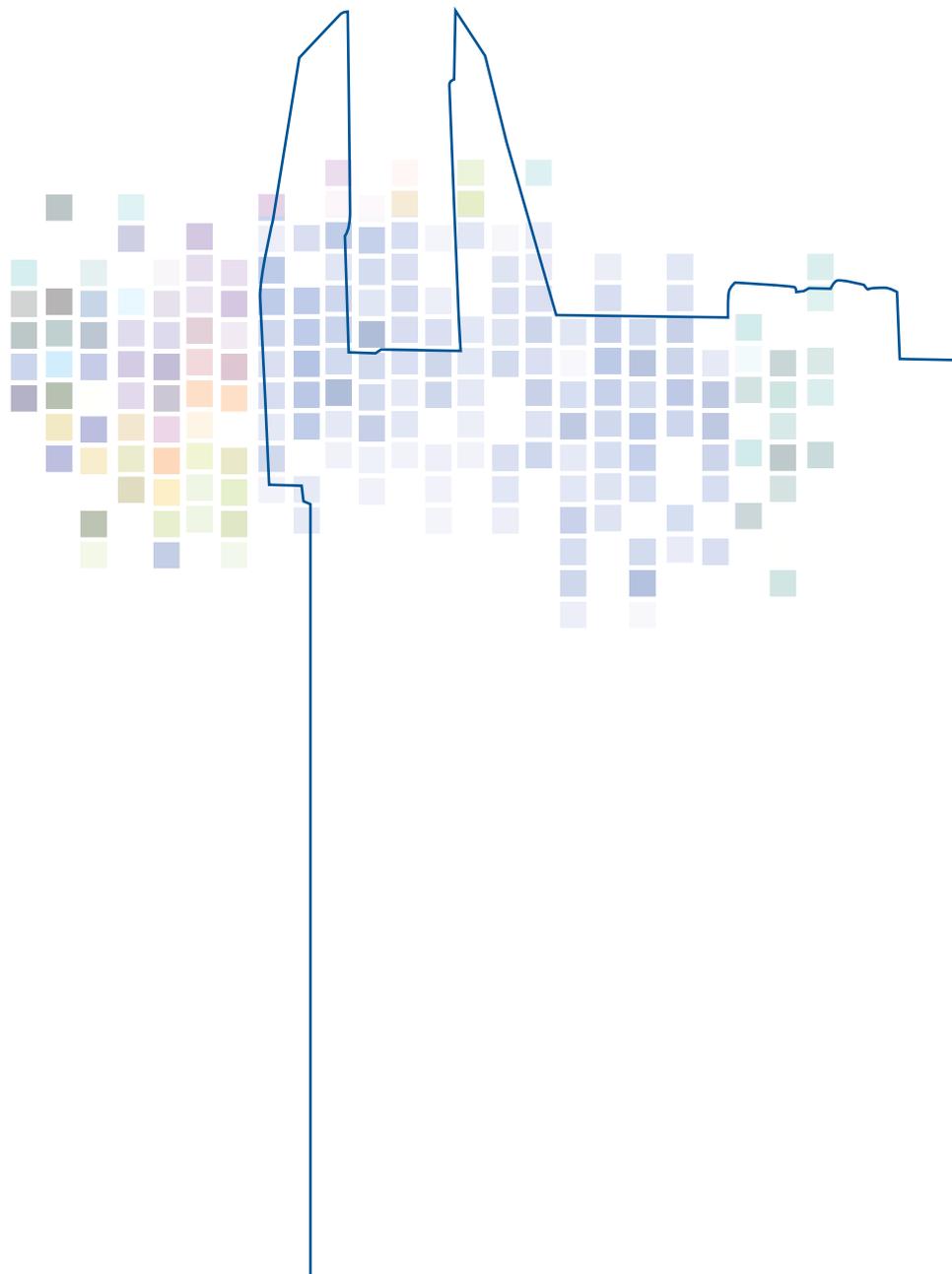




2012-14

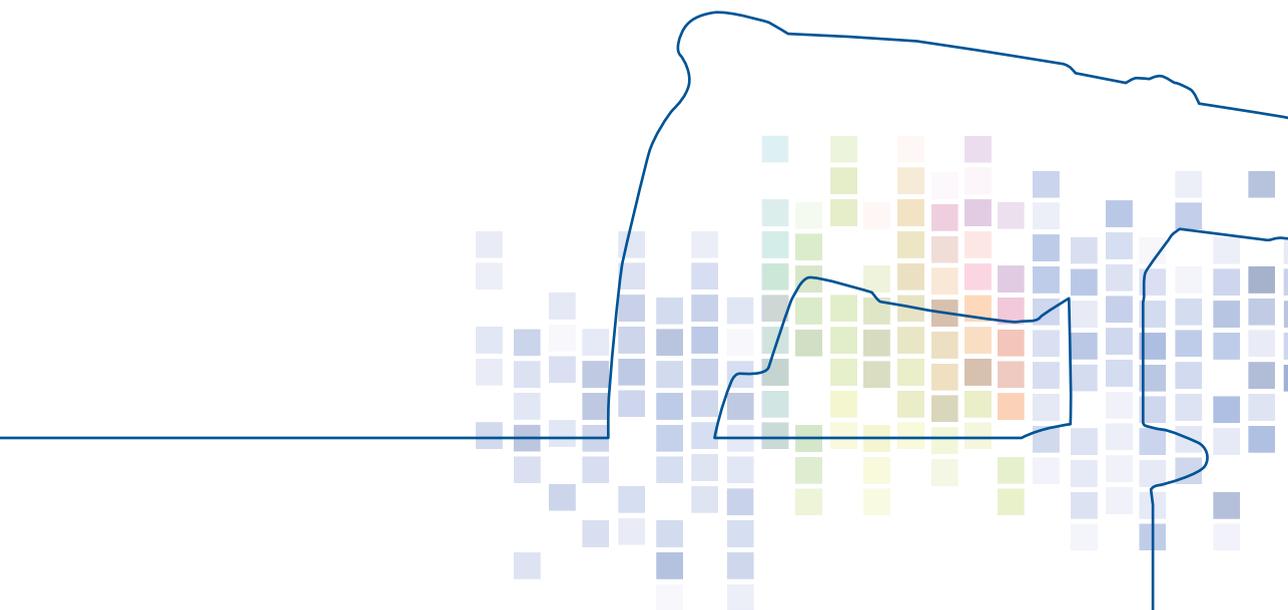


Priorités à
moyen terme





Priorités à moyen terme 2012-14



De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

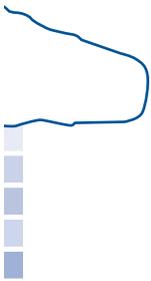
Luxembourg:
Office des publications de l'Union européenne, 2011

ISBN 978-92-896-0829-9
doi:10.2801/90777

© Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle (Cedefop), 2011
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Designed by adam@artdirector.gr
Printed in the European Union

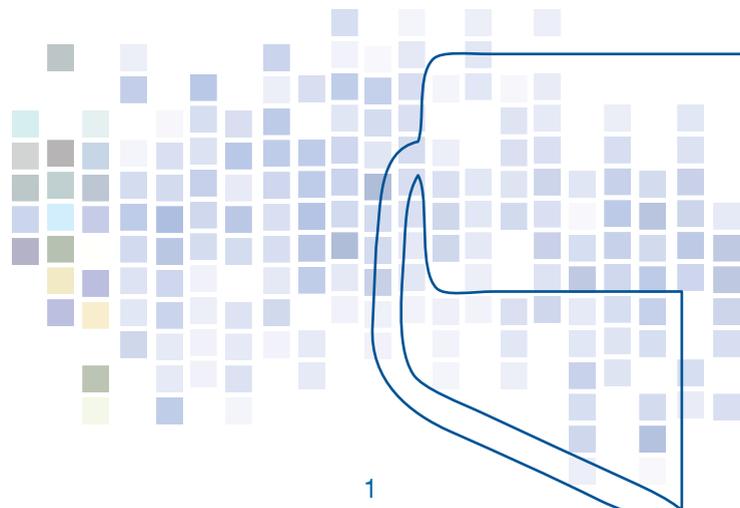
Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) est le centre de référence de l'Union européenne pour la formation et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine. Le Cedefop a été créé en 1975 par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil.



Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE
Adresse postale: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Christian F. Lettmayr, *Directeur faisant fonction*
Hermann Nehls, *Président du Conseil de direction*

Table des matières



Introduction	1
1. Contexte politique	2
2. Priorités du Cedefop pour 2012-2014	8
2.1. Soutien à la modernisation des systèmes d'EFP	9
2.2. Carrières et transitions – EFPC, éducation et formation des adultes, formation par le travail	14
2.3. Analyse des besoins d'aptitudes et de compétences pour étayer l'offre d'EFP	19
3. Mission et objectif stratégique du Cedefop	23
4. Coopération en vue d'une valeur ajoutée – partenaires et publics cibles du Cedefop	28
ANNEXE	
Cohérence des activités du Cedefop avec le cadre politique pour la coopération européenne en matière d'EFP	31

Introduction

Les priorités à moyen terme du Cedefop définissent le cadre pluriannuel qui orientera les programmes de travail annuels du Centre au cours de la période 2012-2014.

Ces priorités tiennent compte du cadre politique européen pour l'éducation et la formation (voir chapitre suivant), tel qu'il a été redéfini par la Commission européenne et les États membres en 2009 et 2010 au terme de la précédente période de programmation. De 2000 à 2010, le cadre politique pour l'enseignement et la formation professionnels (EFP) avait été dans une large mesure défini par la stratégie de Lisbonne, le processus de Copenhague pour la coopération renforcée en matière d'EFP et le programme de travail «Éducation et formation 2010».

Les trois priorités à moyen terme pour 2012-2014 sont décrites au chapitre 2. Définies dans un cadre logique, elles indiquent les grands axes de la contribution future du Cedefop au développement de l'EFP ainsi que le rôle du Cedefop en tant que centre de référence européen en matière d'EFP et d'apprentissage tout au long de la vie. Les priorités à moyen terme du Cedefop pour la période 2012-2014 sont les suivantes:

- (a) soutien à la modernisation des systèmes d'EFP;
- (b) carrières et transitions – Enseignement et formation professionnels continus (EFPC), éducation et formation des adultes et formation par le travail;
- (c) analyse des besoins d'aptitudes et de compétences pour étayer l'offre d'EFP.

Le chapitre 3 expose les priorités à moyen terme du Cedefop dans le contexte de la mission du Centre, telle que définie par son règlement fondateur. Il définit les objectifs stratégiques et explique comment le Cedefop entend mettre en œuvre ces objectifs et priorités. Il décrit également l'articulation entre les objectifs d'impact, de résultats et de produits et les indicateurs du système de mesure des performances du Cedefop.

Les contributions du Cedefop doivent être soigneusement alignées sur les activités d'autres acteurs du domaine, afin de garantir la cohérence et la valeur ajoutée de son travail. Pour satisfaire à cette exigence, le Centre travaille très activement en réseau avec de nombreux partenaires, comme cela est décrit au chapitre 4.

1. Contexte politique



La crise économique, qui a freiné les progrès, révélé les faiblesses structurelles et modifié le contexte opérationnel de l'EFPP, a accru l'urgence des réformes. En 2010, 9,5 % de la population européenne en âge de travailler était sans emploi. Le taux de chômage varie fortement d'un pays à l'autre, allant de 4,2 % à 20,6 %. Malgré un léger infléchissement, le taux de chômage des jeunes demeure inquiétant, avec une moyenne de 20,8 % sur une fourchette de 7,4 % à 44 % ⁽¹⁾.

Plus de 15 % de la population européenne présente un risque de pauvreté après transferts sociaux, ce taux pouvant dépasser les 25 % dans certains pays. Au total, quelque 80 millions d'individus vivent au-dessous du seuil de pauvreté ⁽²⁾. Le faible niveau d'éducation est considéré comme le principal facteur à cet égard. Or, trop de jeunes sortent encore du système scolaire avec un niveau inférieur au secondaire supérieur et ne suivent aucune formation ultérieure.

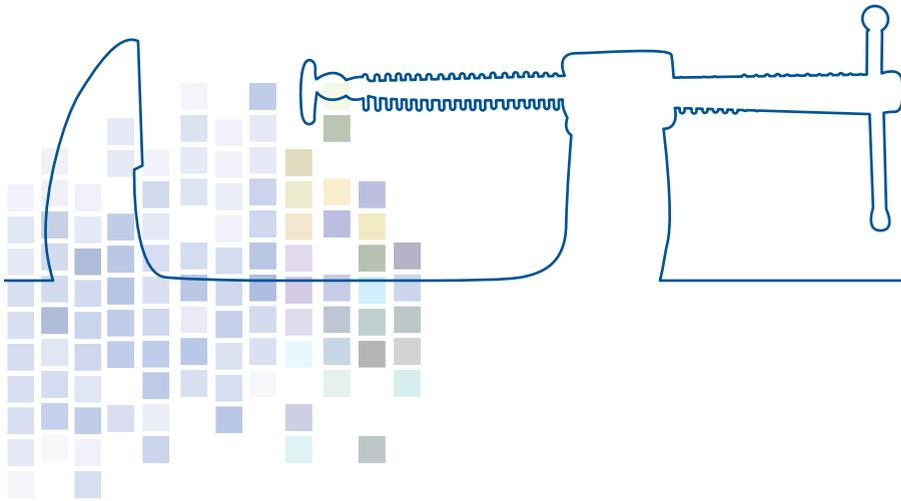
Les mesures d'austérité et le resserrement des budgets publics affectent les investissements dans l'éducation et la formation. À court terme, l'emploi en Europe pourrait poursuivre sa courbe descendante, ce qui aurait également des répercussions sur l'emploi dans le secteur public. À moyen terme, les perspectives de croissance sont plutôt faibles. Elles sont meilleures dans le long terme, mais des reconversions appropriées seront nécessaires pour garantir que les travailleurs possèdent les compétences requises pour la mobilité ⁽³⁾.

L'EFPP a un rôle important à jouer pour relever ces défis. Le développement de l'EFPP, à tous les niveaux de qualification et à tous les stades de la vie, est non seulement un moyen d'accroître la productivité et la compétitivité des entreprises, mais aussi un levier pour l'employabilité, la construction des parcours professionnels et l'insertion sociale des jeunes comme des adultes.

⁽¹⁾ Eurostat, enquête sur les forces de travail, données trimestrielles (corrigées des variations saisonnières), Q12011, extraites le 14.7.2011.

⁽²⁾ Eurostat, statistiques sur les revenus et les conditions de vie dans l'UE, 2009, données extraites le 14.7.2011.

⁽³⁾ Cedefop. *Compétences sur le marché du travail européen: de quoi demain sera-t-il fait?* Note d'information 9043, 2011. Disponible sur Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9059_fr.pdf [cité le 19.8.2011].



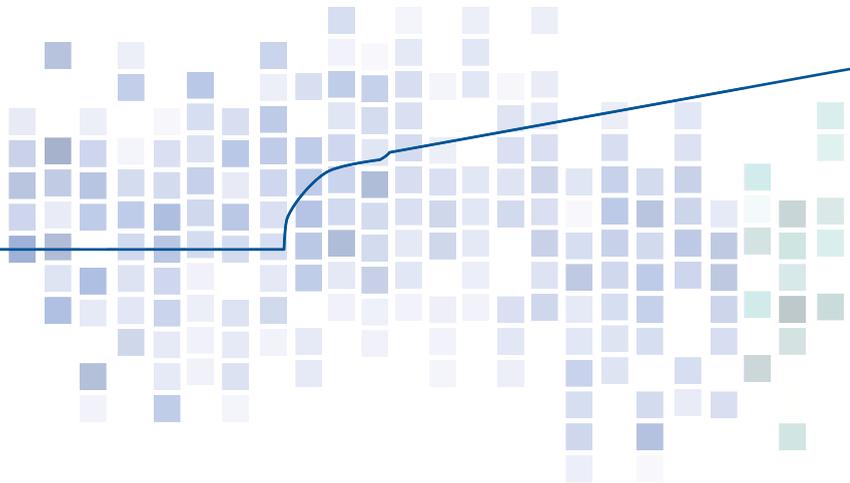
La **stratégie Europe 2020**, adoptée par le Conseil européen en juin 2010 ⁽⁴⁾, **visé une croissance intelligente, durable et inclusive**. Soulignant que la voie vers une reprise économique et une cohésion sociale durables passe obligatoirement par la connaissance et l'innovation, elle préconise d'accorder une priorité à l'investissement dans l'éducation et la formation.

Elle définit sept initiatives phares, dont deux sont étroitement liées à l'EFP: «Jeunesse en mouvement» et «Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois». L'EFP aura également un rôle à jouer dans d'autres initiatives phares, dès lors qu'un EFP robuste et de haute qualité est l'une des conditions préalables à la mise en

œuvre des objectifs prioritaires de l'Europe. En vue de relever les défis auxquels les jeunes sont confrontés, l'initiative «**Jeunesse en mouvement**» ⁽⁵⁾ combine les activités existantes à de nouvelles activités. L'un de ses principaux objectifs est d'améliorer les niveaux d'éducation, ce qui exigera de développer l'offre d'apprentissage sur le lieu de travail et de reconnaître les aptitudes et compétences acquises dans divers contextes, par exemple dans le cadre d'activités de volontariat. La mobilité à des fins d'apprentissage, qui permet l'acquisition d'expérience à l'étranger, devrait devenir

(4) Commission européenne. *Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm [cité le 19.8.2011] et *Europe 2020: une nouvelle stratégie européenne pour l'emploi et la croissance. Conclusions du Conseil européen des 25-26 mars 2010*. Disponible sur Internet: http://ddata.over-blog.com/xxxyyy/2/48/17/48/Fichiers-pdf/Europe/Conclusions-Conseil_europeen-mars_2010.pdf [cité le 19.8.2011].

(5) Commission européenne. *Communication «Jeunesse en mouvement»*. COM(2010) 477 final. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:FR:PDF> [cité le 19.8.2011]. Voir aussi accords politiques du Conseil de l'Union européenne concernant deux recommandations: (a) Jeunesse en mouvement – Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'éducation et de formation; disponible sur Internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/11/st09/st09036.fr11.pdf> [cité le 19.8.2011] et (b) les politiques de réduction de l'abandon scolaire; disponible sur Internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/11/st09/st09423.fr11.pdf> [cité le 23.5.2011].



une possibilité pour tous. L'enseignement supérieur en Europe devrait ouvrir plus largement ses portes aux talents et aux chercheurs étrangers et être plus accessible aux apprenants européens qui ont suivi des itinéraires éducatifs moins traditionnels.

Pour atteindre l'objectif de 75 % que s'est fixé l'UE pour 2020 en matière de taux d'emploi, il importe d'assurer une offre plus globale et plus efficace de formation continue, et plus généralement d'apprentissage des adultes. Le cadre stratégique de la Commission européenne pour l'éducation et la formation jusqu'en 2020 («Éducation et formation 2020») ⁽⁶⁾ définit plus explicitement un objectif de référence d'au moins 15 % de participation des adultes à l'éducation et à la formation. À cet effet, il importe de renforcer le volet d'apprentissage tout au long de la vie

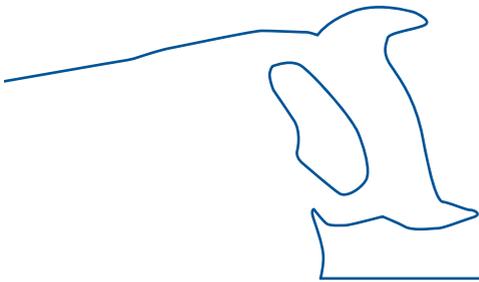
des politiques de flexicurité, comme cela est souligné dans la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois ⁽⁷⁾. Cela plaide en faveur d'une nouvelle approche de l'éducation et de la formation des adultes, fondée sur des principes communs.

Le cadre stratégique «**Éducation et formation 2020**» définit les objectifs de la coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation: **faire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité une réalité**; améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation et de la formation; favoriser l'équité et la cohésion sociale et encourager la créativité et l'innovation.

Pour soutenir ces objectifs, la communication de la Commission européenne intitulée «**Donner un nouvel élan à la coopération**

⁽⁶⁾ Conseil de l'Union européenne. Conclusions du Conseil du 12 mai 2009 concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»). *Journal officiel de l'Union européenne*, C 119 du 28.5.2009, p. 2-9. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:FR:PDF> [cité le 12.8.2011].

⁽⁷⁾ Commission européenne. Communication Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi. COM(2010) 682 final du 23.11.2010. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:FR:PDF> [cité le 19.8.2011].



européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels»⁽⁸⁾ préconise la mise en place de filières d'apprentissage souples et une approche stratégique de la mobilité des apprenants et des travailleurs.

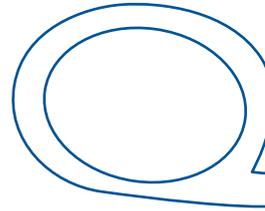
Cela implique de mettre en pratique les instruments et principes européens communs et de les utiliser pour développer les possibilités de mobilité des apprenants de l'EFP. Cette communication souligne aussi la nécessité d'encourager davantage d'adultes à participer à la formation continue et de reconnaître les aptitudes et compétences que les individus ont acquises dans la vie professionnelle ou personnelle. En cohérence avec l'initiative «**Jeunesse en mouvement**», elle préconise des approches intégrées, afin d'aider plus efficacement les individus à gérer les transitions, par exemple en asso-

ciant possibilités de formation et interventions d'orientation et de conseil ou en établissant des synergies plus étroites entre les politiques d'éducation et de formation, de la jeunesse, de l'emploi et des affaires sociales.

Différents documents stratégiques se renforcent mutuellement. Les **conclusions du Conseil de 2010 relatives à des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux**⁽⁹⁾ recommandent également des approches combinées et des partenariats afin d'assurer une meilleure synergie entre politiques d'éducation et de formation et politiques de l'emploi. Pour donner suite à l'initiative de la Commission européenne lancée en 2007, ces conclusions préconisent d'améliorer les méthodes d'anticipation des besoins de compétences et confient au Cedefop la mission de mettre à jour tous les deux ans

⁽⁸⁾ Commission européenne. Communication Donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels pour appuyer la stratégie Europe 2020. (COM(2010) 296 final du 9.6.2010). Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:FR:PDF> [cité le 19.8.2011].

⁽⁹⁾ Conseil de l'Union européenne. Conclusions du Conseil relatives à des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: la voie à suivre. Disponible sur Internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/10/st10/st10841.fr10.pdf> [cité le 12.8.2011]. Voir aussi l'initiative «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois» lancée fin 2007.



ses prévisions de compétences. Pour assurer une meilleure adéquation entre compétences et emplois, la «**stratégie pour des nouvelles compétences et des emplois**» a pour but de renforcer la capacité de l'Europe à anticiper les besoins de compétences et à diffuser largement cette information via le panorama des compétences de la Commission européenne. Une terminologie commune devrait permettre d'améliorer la compréhension des savoirs, aptitudes et compétences acquis par l'éducation et la formation ainsi que la correspondance entre ces acquis et les exigences professionnelles sur le marché du travail.

Les conclusions du Conseil sur les priorités de la coopération européenne renforcée en matière d'EFP pour la période 2011-2020 ⁽¹⁰⁾

et le communiqué de Bruges s'appuient sur l'analyse des politiques du Cedefop ⁽¹¹⁾ et sur la communication de la Commission relative à l'EFP. Ces deux documents définissent des objectifs stratégiques à long terme et des objectifs à court terme pour l'EFP (2011-2014) dans le cadre du processus de Copenhague ⁽¹²⁾.

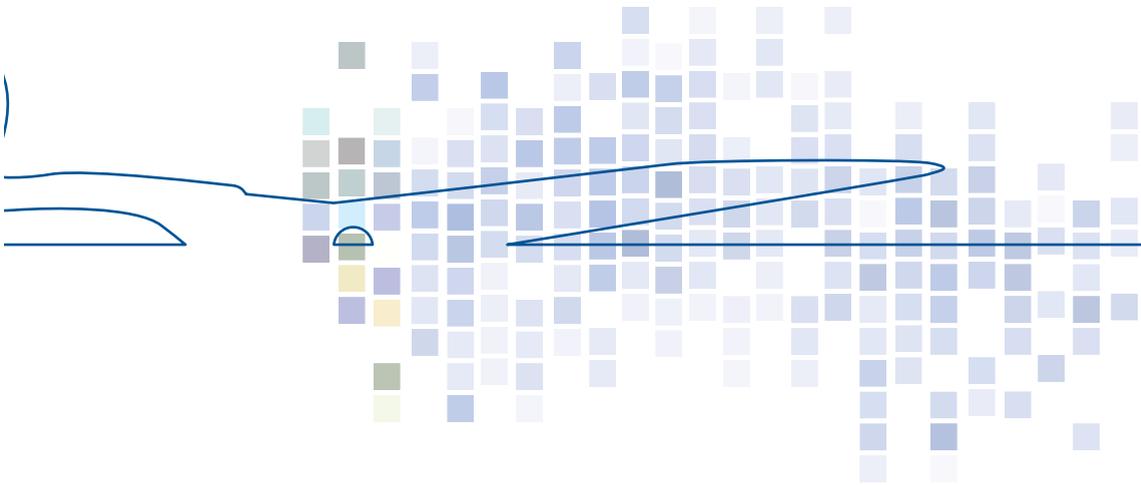
Ils soulignent la nécessité de promouvoir l'excellence et de renforcer l'attractivité de l'EFP pour les jeunes et les adultes. Dans le même temps, l'EFP devrait aussi aider les individus faiblement qualifiés à développer leurs compétences.

Le communiqué de Bruges assigne diverses tâches au Cedefop, notamment l'établissement de rapports sur les progrès accomplis

⁽¹⁰⁾ Conseil de l'Union européenne. Conclusions du Conseil et des représentants des États membres, réunis au sein du Conseil, sur les priorités de la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020. *Journal officiel de l'Union européenne*, C 324 du 1.12.2010, p. 5-15. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:0015:FR:PDF> [cité le 19.8.2011].

⁽¹¹⁾ Cedefop. A bridge to the future. European policy for vocational education and training 2002-10. Disponible sur Internet: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf [cité le 18.2.2011].

⁽¹²⁾ Le terme «processus de Copenhague» fait référence à la coopération en matière d'EFP formellement adoptée dans la déclaration de Copenhague de novembre 2002, disponible sur Internet (en anglais): http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf [cité le 24.8.2011].



dans la réalisation des objectifs stratégiques et des objectifs à court terme. Les tâches et priorités du Cedefop doivent être appréhendées dans le contexte de ce nouveau cadre politique et de la nouvelle approche de la gouvernance définie dans Europe 2020. Des enquêtes annuelles recouvrant plusieurs domaines politiques, dont l'éducation et la formation, seront conduites afin de soutenir ex-ante la coordination des politiques («semestres européens») et d'orienter les programmes nationaux de réforme. Ces enquêtes rendront compte des objectifs nationaux et de l'avancement de leur mise en œuvre.

Les comités du Conseil chargés de l'emploi et de l'éducation travailleront en étroite coopération pour examiner les progrès

accomplis et garantir le rôle essentiel de l'éducation et de la formation ⁽¹³⁾. Les États membres sont en outre encouragés à établir une coordination plus étroite entre les domaines politiques de l'éducation et de la formation, de l'emploi et les domaines connexes, afin de mettre en œuvre les lignes directrices intégrées pour l'emploi liées à l'apprentissage tout au long de la vie ⁽¹⁴⁾.

La coopération future, dans le cadre de l'application permanente de la méthode ouverte de coordination, sera soutenue par une base de données probantes renforcée, par des analyses approfondies et par des possibilités accrues de tirer les enseignements des politiques conduites.

⁽¹³⁾ Conseil de l'Union européenne. Conclusions du Conseil sur le rôle de l'éducation et de la formation dans la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020. Journal officiel de l'Union européenne, C 70 du 4.3.2011, p. 1-3. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:FR:PDF> [cité le 12.8.2011].

⁽¹⁴⁾ Lignes directrices intégrées pour l'emploi:
n° 8: «Développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie».
n° 9: «Améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation, les rendre plus performants à tous les niveaux et augmenter la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent».

2. Priorités du Cedefop pour 2012-2014

C'est ce contexte politique qui définit les paramètres des priorités à moyen terme (PMT) du Cedefop pour la période 2012-2014. Cette période coïncide avec celle des objectifs à court terme du communiqué de Bruges, qui a assigné au Cedefop diverses tâches en vue de la mise en œuvre de ces objectifs. Les activités du Cedefop sont également liées à d'autres actions relevant des initiatives phares de la stratégie Europe 2020 et du cadre politique plus global de l'UE.

Pour garantir l'utilisation la plus efficace et efficiente possible des ressources limitées du Cedefop, il conviendra de veiller en permanence à cibler judicieusement les activités.

Ces priorités ont été définies selon différents angles d'approche de l'EFPP, respectivement:

- PMT I: évolution des systèmes d'EFPP;
- PMT II: l'EFPP du point de vue des apprenants et
- PMT III: impact des facteurs externes sur l'EFPP, les aptitudes et les compétences.

Les trois PMT du Cedefop:

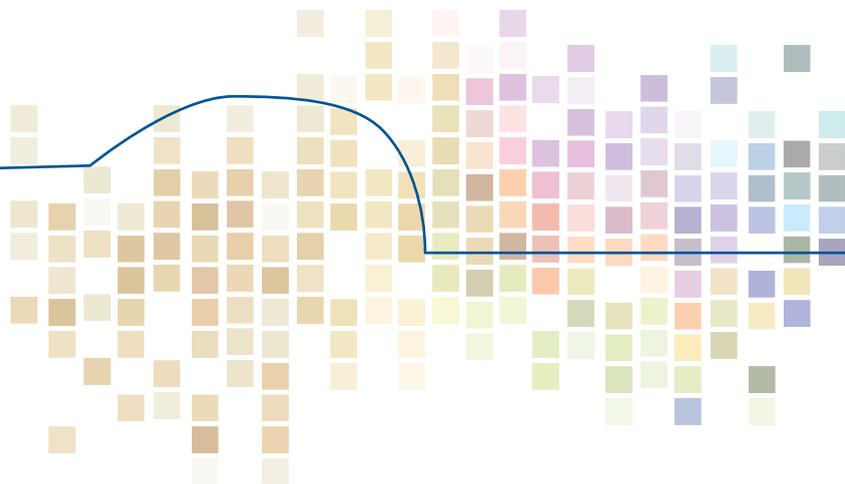
PMT I. Soutien à la modernisation des systèmes d'EFPP

PMT II. Carrières et transitions – EFPP, éducation et formation des adultes et formation par le travail

PMT III. Analyse des besoins d'aptitudes et de compétences pour étayer l'offre d'EFPP

La présentation ci-dessous des trois PMT expose:

- les défis particulièrement urgents pour la période 2012-2014 que le Cedefop sera le plus à même de contribuer à relever grâce à son expertise et à ses capacités, ainsi que le contexte sous-jacent de ces défis;
- les domaines clés d'activités du Cedefop pour la période 2012-2014 (le détail des tâches sera présenté dans les programmes de travail annuels).



2.1. Soutien à la modernisation des systèmes d'EFP

Un processus de renouvellement et de réforme permanent de l'EFP est important pour que l'Europe sorte de la crise économique actuelle et assure sa croissance et sa prospérité à long terme. Ce processus est indispensable pour concrétiser, d'ici à 2020, la vision exposée dans le communiqué de Bruges de rendre les systèmes d'EFP «plus attractifs, en adéquation avec le monde du travail, novateurs, accessibles, souples et davantage axés sur la carrière [...]».

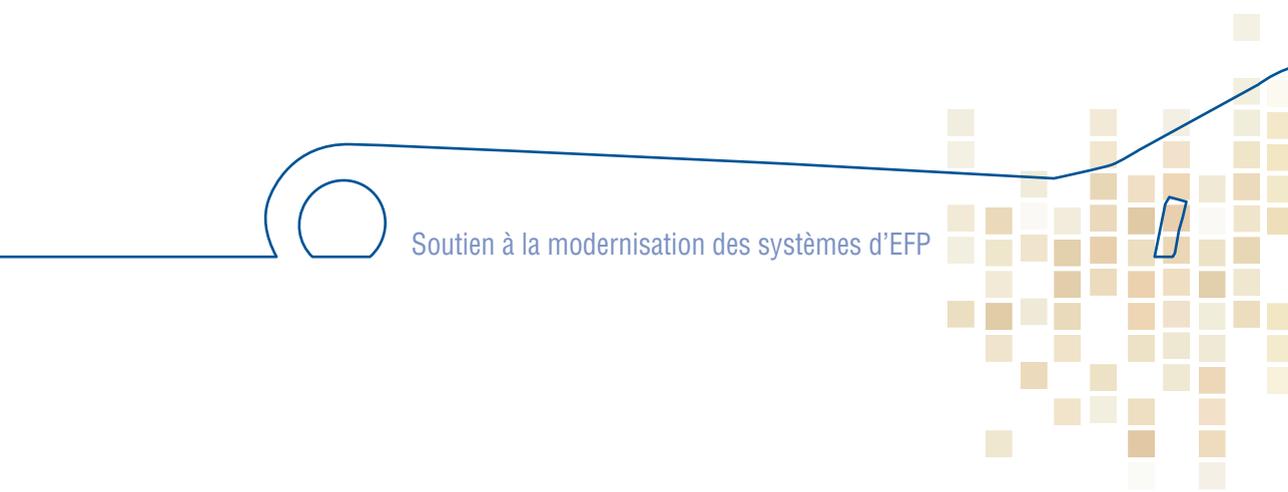
Au cours de la période 2012-2014, le Cedefop soutiendra ce processus de renouvellement:

- (a) en surveillant les progrès de la coopération européenne en matière d'EFP (processus de Copenhague) et en rendant compte de ces progrès et
- (b) en poursuivant le développement des outils et principes européens communs ainsi que le soutien à leur mise en œuvre, en étroite coopération avec la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux.

Le Cedefop assurera ce soutien aux processus et initiatives européens en s'appuyant sur ses travaux de recherche ainsi que sur ses analyses comparatives systématiques des politiques et pratiques d'EFP et d'apprentissage tout au long de la vie au niveau national et sectoriel.

Contexte

Le soutien aux réformes et au renouvellement de l'EFP doit tenir compte des changements qui interviennent dans le paysage européen de l'EFP dans son ensemble. L'EFP joue un rôle de plus en plus déterminant dans nos sociétés. Même si les tendances actuelles indiquent que les formes traditionnelles d'enseignement et de formation professionnels initiaux (EFPI) demeureront stables au cours des prochaines années, l'enseignement à orientation professionnelle au niveau supérieur et dans le cadre de la formation continue et complémentaire gagne rapidement de l'importance. L'EFP est de plus en plus appelé à opérer dans un contexte d'apprentissage tout au long de la vie et dans tous les domaines de la vie, dans le cadre de partenariats entre la sphère de l'éducation et de la formation et le monde du travail, et à conduire à des qualifications de tous niveaux.



Soutien à la modernisation des systèmes d'EFPI

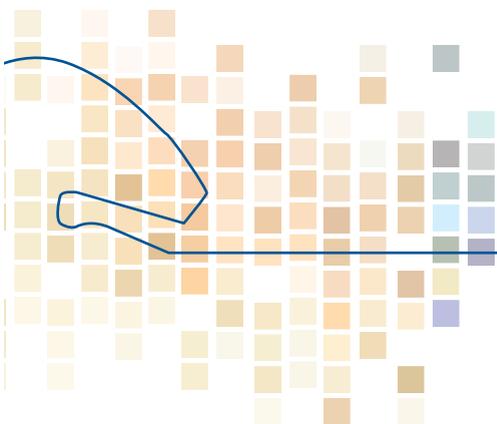
Le développement de l'EFPI nécessite la prise en compte d'un ensemble complexe d'objectifs pour lesquels il convient d'établir des priorités: l'EFPI doit non seulement être attractif aux yeux des jeunes comme des adultes expérimentés, mais aussi être pertinent pour les entreprises et les secteurs.

Aussi les réformes et le renouvellement de l'EFPI, axés sur l'excellence et l'inclusion, exigent-ils une coopération systématique entre de multiples acteurs de différents secteurs et institutions, à différents niveaux. Les cadres de certifications, en particulier (à l'échelon européen, national et sectoriel), deviennent des instruments essentiels pour encourager un dialogue et une coopération plus systématiques concernant les réformes de l'éducation et de la formation. Ces cadres permettent de gommer les clivages traditionnels entre enseignement général, EFPI et enseignement supérieur et de clarifier les interactions entre l'EFPI et les autres parties du système d'éducation et de formation, en particulier l'enseignement général et l'enseignement supérieur.

Les citoyens doivent pouvoir utiliser pleinement leurs savoirs, aptitudes et compétences pour trouver un emploi et accroître leur poten-

tiel par des apprentissages complémentaires. L'utilisation des acquis de l'apprentissage pour définir et décrire les certifications facilitera cette transparence et, à terme, contribuera à améliorer la mobilité entre les établissements, les secteurs et les pays. Pour aider plus efficacement les citoyens à faire valoir leurs qualifications formelles ainsi que les savoirs, aptitudes et compétences acquis hors de l'éducation et de la formation formelles, il est indispensable d'assurer la pleine mise en application de tous les instruments et principes européens introduits au cours des dernières années (CEC, Europass, ECVET, validation des acquis non formels et informels). Pour affiner tous ces outils et poursuivre les activités de mise en œuvre, encore en phase initiale, une information et une mobilisation constantes de tous les acteurs concernés seront nécessaires. Dans une phase ultérieure, leur pertinence pour les employeurs et les travailleurs devra être évaluée.

La cohérence d'ensemble des politiques européennes d'EFPI constitue un défi particulier pour les années à venir. Le poids global et le profil du système d'EFPI présentent des différences importantes d'un pays à l'autre. Dans l'EFPI, par exemple, certains pays voient la majorité (60-80 %) de leurs jeunes opter pour



la filière professionnelle, alors que dans d'autres pays, ils sont moins de 30 % à opter pour cette voie. Ces différences peuvent avoir des effets directs sur le chômage des jeunes, la productivité et la capacité d'innovation, comme l'a montré la crise actuelle. Les instruments européens tels que le CEC peuvent inspirer et faciliter les échanges d'expériences transnationaux et transsectoriels et promouvoir l'excellence globale dans le domaine de l'EFP en Europe. Cette diversité de l'EFP en Europe pose un défi à l'instauration de la confiance mutuelle dans la qualité tant des programmes d'EFP des différents pays que des acquis des diplômés. Il importe de garantir le rôle du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ) dans l'instauration de cette confiance mutuelle, en particulier au regard de la transition vers les acquis de l'apprentissage.

La mobilité des apprenants et des travailleurs est l'un des objectifs clés du processus Europe 2020. Non seulement la mobilité peut faciliter l'accès à l'emploi, mais elle constitue également une source de nouvelles expériences et de nouveaux apprentissages. Or, la mobilité est tributaire de la reconnaissance des certifications. Si le CEC et ECVET peuvent faciliter cette

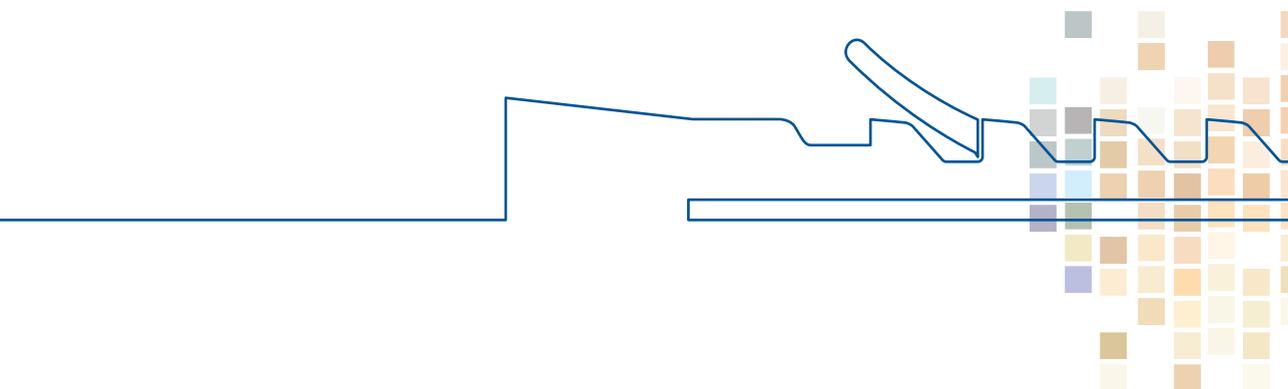
reconnaissance, grâce à leur centrage sur les acquis de l'apprentissage, la coopération européenne en matière d'EFP doit garantir une meilleure coordination avec les dispositifs et mécanismes déjà mis en place pour l'enseignement supérieur (ENIC/NARIC)⁽¹⁵⁾ ou pour les qualifications professionnelles (directive 2005/36)⁽¹⁶⁾. Pour rendre l'EFP plus souple et faire en sorte que l'apprentissage tout au long de la vie et dans tous les domaines de la vie devienne une réalité, il est indispensable de simplifier les pratiques de reconnaissance, l'accès à l'éducation et à la formation ainsi que les itinéraires de progression au sein du système.

Domaines clés d'activités du Cedefop en 2012-2014

- Établissement de rapports sur les politiques d'EFP en Europe, afin d'assurer un suivi et une évaluation systématiques et permanents des progrès accomplis par les pays, des

⁽¹⁵⁾ <http://www.enic-naric.net> [cité le 22.8.2011].

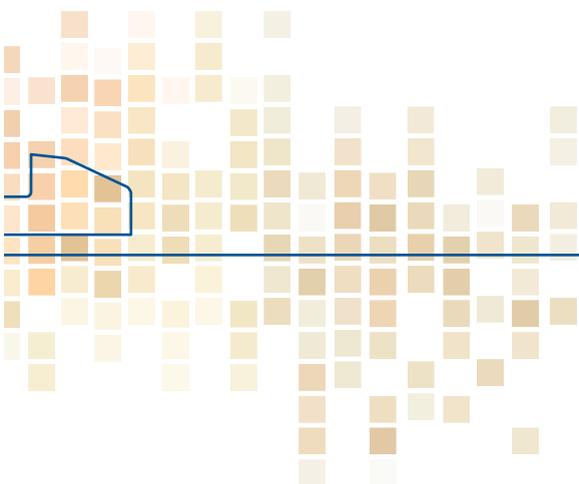
⁽¹⁶⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:fr:PDF> [cité le 22.8.2011].



résultats de la coopération européenne dans le domaine de l'EFPP et de sa contribution à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020. Les rapports sur les politiques s'appuieront sur les contributions des directeurs généraux de l'EFPP dans les États membres, du réseau européen du Cedefop pour l'EFPP (ReferNet) et des partenaires sociaux, ainsi que sur les travaux de recherche et d'analyse comparative du Cedefop concernant l'EFPP et l'éducation et la formation tout au long de la vie, travaux qui se fondent sur des données qualitatives et quantitatives. Cela exige de redoubler les efforts en vue d'améliorer la portée, la comparabilité et la fiabilité des statistiques de l'EFPP ainsi que la contribution à l'élaboration d'indicateurs et de références européens, en collaboration avec la Commission européenne et les partenaires internationaux. Il s'agira également de collecter davantage de données sur les domaines clés des politiques d'EFPP en Europe, tels que la mobilité des apprenants de l'EFPP, afin de faire le point sur les obstacles qui entravent encore la mobilité transnationale.

Le Cedefop s'attachera en particulier:

- (a) à passer en revue et à analyser les progrès accomplis dans la mise en œuvre des priorités à court terme du communiqué de Bruges, en s'appuyant sur l'information mise à jour relative aux actions nationales;
 - (b) à dresser des états des lieux thématiques des développements dans le domaine de l'EFPP, afin de surveiller et de soutenir la mise en œuvre des objectifs à court terme pour les présidences semestrielles du Conseil de l'UE.
- Actions de suivi et de soutien concernant la mise en œuvre du CEC/des CNC, d'ECVET et du CERAQ; hébergement du site web Europass, développement du portail (web) Europass et contribution à l'élaboration d'un passeport européen des compétences; soutien au développement et au suivi d'une stratégie européenne de validation des acquis non formels et informels, dans le cadre de la préparation d'une recommandation prochaine du Conseil; promotion de la mobilité pour les apprenants, les enseignants et les formateurs de l'EFPP et évaluation des progrès des États membres dans la mise en œuvre des priorités thématiques des résolutions du Conseil sur l'orientation tout au long de la vie



Soutien à la modernisation des systèmes d'EFPP

(en complément des travaux du réseau ELGPN). Une attention spécifique sera accordée aux aspects suivants:

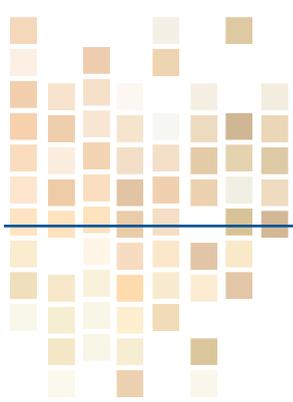
- (a) promouvoir une utilisation des acquis de l'apprentissage cohérente, adaptée aux besoins et garante de qualité dans l'EFPP en Europe, afin de contribuer à améliorer le dialogue entre l'EFPP et le marché du travail et d'aider les apprenants à prendre des décisions en connaissance de cause. À cet égard, il faudra envisager des méthodes appropriées, permettant de mesurer et de comparer systématiquement les acquis de l'apprentissage entre les établissements et les systèmes, et démontrer comment les cadres de certifications (européen, nationaux et sectoriels) peuvent être utilisés pour coordonner, réformer et innover l'EFPP et pour promouvoir les partenariats et les accords de coopération en matière d'apprentissage tout au long de la vie entre éducation/formation et monde du travail;
 - (b) suivre le développement des cadres de certifications, déterminer les connexions possibles entre les différentes initiatives stratégiques européennes et nationales – en particulier la validation des acquis non formels et informels, le transfert de crédits (ECVET et ECTS), l'établissement de normes, le développement des programmes et les dispositifs d'assurance qualité – en vue de mettre en place des systèmes souples et inclusifs, qui permettent de faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité, qui fassent apparaître clairement l'équivalence des aptitudes et des compétences acquises par des voies différentes et qui améliorent la perméabilité entre l'enseignement supérieur et l'EFPP;
 - (c) soutenir la mise au point du cadre européen des compétences et des métiers (ESCO), en veillant à ce qu'il intègre le travail déjà effectué pour le CEC/les CNQ et qu'il fournisse un outil terminologique directement pertinent pour les utilisateurs de l'EFPP, qu'il s'agisse des individus ou des établissements.
- Contribution au renforcement de la visibilité et de l'impact des résultats obtenus grâce à la coopération européenne en matière d'éducation et de formation, comme préconisé dans les objectifs transversaux du communiqué de Bruges et dans le cadre «Éducation et formation 2020». Un volet du programme pour l'éducation et la formation tout au long



de la vie (2007-2013), à savoir les visites d'étude pour spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle, vise à encourager l'apprentissage sur les politiques communautaire et nationales d'éducation et de formation, à tous les niveaux et dans tous les secteurs du système. Le Cedefop continuera de coordonner le programme de visites d'étude en veillant à sa cohérence avec l'agenda politique de l'éducation et de la formation en Europe et à la représentation à sa juste mesure de l'EFPC. À cet effet, il conviendra d'organiser certaines visites spécifiquement à l'intention des décideurs politiques et responsables de haut niveau, y compris des partenaires sociaux, afin de stimuler l'apprentissage sur les politiques et de contribuer à impulser les changements au niveau des systèmes d'éducation et de formation.

2.2. **Carrières et transitions – EFPC, éducation et formation des adultes et formation par le travail**

De plus en plus, les individus doivent être préparés à changer d'emploi et de carrière au cours de leur vie professionnelle. Si l'enseignement et la formation initiaux posent les premiers jalons du futur parcours professionnel, l'apprentissage permanent, dans le cadre de l'éducation et de la formation formelles, du travail et des activités de loisirs, devient incontournable. L'éducation et la formation des adultes et la formation en milieu de travail ne se limitent pas à fournir les aptitudes et compétences dont les entreprises et les secteurs ont besoin face aux mutations et à la concurrence accrue. Elles permettent aussi aux individus de mieux gérer leurs transitions professionnelles – telles que l'entrée sur le marché du travail ou la réinsertion après une période d'absence, de chômage, de perfectionnement professionnel ou de reconversion –, elles améliorent leur employabilité globale et réduisent les risques d'exclusion sociale et économique.



Carrières et transitions – EFPC, éducation et formation des adultes et formation par le travail

Au cours de la période 2012-2014, le Cedefop entend intensifier ses travaux sur les politiques et stratégies destinées à promouvoir la participation à l'éducation et la formation des adultes et à la formation par le travail, en se penchant en priorité sur l'apport potentiel de ces types d'apprentissage:

- (a) pour aider les individus à mieux gérer leur carrière et les multiples transitions de la vie professionnelle et, partant, pour améliorer l'employabilité et faciliter l'insertion sociale et professionnelle;
- (b) pour aider les entreprises à faire face aux changements technologiques et à accroître leur compétitivité.

Contexte

Les mutations rapides qui interviennent dans les secteurs, dans les professions et sur les lieux de travail remettent en question le modèle traditionnel d'un «emploi à vie» et entraînent des transitions plus fréquentes et complexes sur le marché du travail. Si ces transitions offrent des possibilités de développement des compétences, elles impliquent aussi des risques de chômage, de déqualification et d'exclusion sociale. Les individus doivent être en mesure de gérer activement leur carrière, ainsi que d'améliorer leur capacité d'opérer efficacement leurs transitions et de tirer parti des bénéfices potentiels de la mobilité géographique. Les individus auront de plus en plus besoin de mettre à jour leurs compétences professionnelles spécifiques mais aussi de développer systématiquement des compétences transversales à plusieurs professions et fonctions. De nos jours, les marchés du travail ont besoin de travailleurs à même d'agir de manière autonome et d'appliquer les acquis de l'apprentissage dans un environnement de travail en mutation. Dès lors, il convient de mettre plus fortement l'accent sur les compétences clés telles que la communication, la créativité, la résolu-



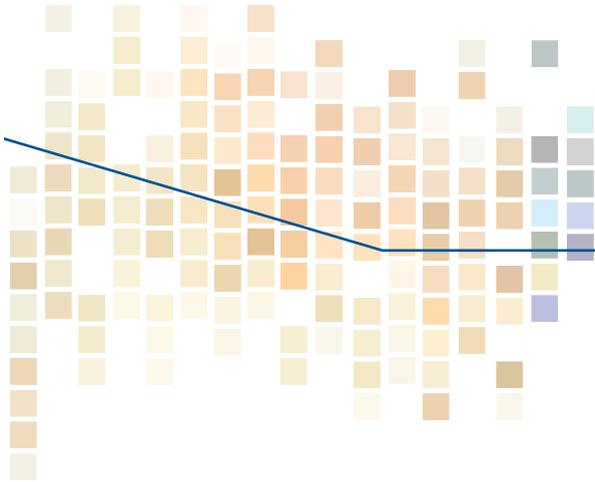
Carrières et transitions – EFPC, éducation et formation des adultes et formation par le travail

tion de problèmes, la capacité de réflexion sur les expériences et les retours d'information (réflexivité) et l'esprit d'entreprise.

Même si, en termes de volume et de portée, l'offre d'éducation et de formation des adultes et de formation par le travail en Europe est relativement étendue, elle est inégalement répartie entre les secteurs et les pays et fragmentaire. Les individus ont des difficultés à identifier les prestations qui répondent à leurs besoins et à y accéder. Les données mettent en évidence que ceux qui possèdent un niveau élevé de formation initiale et qui occupent un poste élevé sont plus susceptibles de participer à des actions de formation continue que ceux dont le niveau de qualification ou le poste est peu élevé. La nécessité de s'adapter à l'évolution des exigences du monde du travail rend d'autant plus importantes l'identification et l'évaluation systématiques des différents modes de prestations et des différentes formes d'éducation et de formation des adultes et de formation par le travail. Il importe de renforcer la coopération entre la sphère de l'éducation et de la formation et le monde de l'entreprise. L'éducation et la formation doivent ouvrir plus largement leurs portes aux adultes, en leur facilitant l'accès aux prestations et en répondant à leurs

besoins. Les entreprises doivent créer et maintenir des conditions de travail propices à l'apprentissage. Les individus devraient être encouragés à apprendre et avoir toujours la possibilité et les moyens de planifier leur trajectoire (professionnelle et d'apprentissage).

Les recherches antérieures effectuées par le Cedefop et d'autres acteurs montrent que, outre les possibilités d'apprentissage structurées, l'exécution de tâches professionnelles stimulantes, l'apprentissage auprès des collègues et la collaboration avec les partenaires et clients apportent une contribution significative au développement des aptitudes et compétences. Compte tenu que ce potentiel est utilisé très différemment selon les secteurs et les lieux de travail, les individus ont des possibilités très différentes de participer à l'apprentissage tout au long de la vie et de développer leurs aptitudes et compétences dans le cadre du travail. Des activités systématiques d'identification des bonnes pratiques et d'échange d'expériences en matière d'éducation et de formation des adultes et de formation par le travail pourraient contribuer à réduire ces différences.



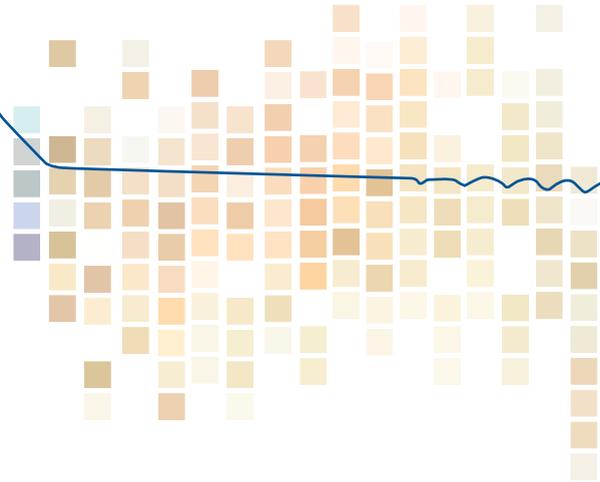
L'orientation professionnelle doit être en mesure d'identifier les besoins d'un public d'apprenants et de travailleurs de plus en plus diversifié et de répondre à ces besoins, afin d'aider les intéressés à prendre des décisions documentées concernant leur carrière et leur formation continue. Elle devrait aider les individus à développer des capacités durables de gérer les changements sur le marché du travail et les lieux de travail. Cela est essentiel non seulement pour les individus eux-mêmes, mais aussi pour les entreprises et pour leur capacité à s'attacher les ressources humaines nécessaires pour s'adapter au changement. Le développement de dispositifs de validation est particulièrement important pour promouvoir un apprentissage adapté aux besoins des individus. Même dans les cas où ils n'ont pas de visée certificative, les processus de validation peuvent renforcer la confiance en soi et inciter les individus à apprendre. En outre, la validation accroît la visibilité des acquis et facilite leur transposition à de nouveaux contextes et à de nouvelles situations.

Certains groupes spécifiques exigent une attention particulière. C'est le cas des **jeunes** – au regard de leur taux de chômage préoccupant –, des **travailleurs seniors** – qui verront

leur départ à la retraite retardé mais auxquels il convient d'offrir des possibilités de poursuivre une vie professionnelle productive – et des bas niveaux de qualification – dès lors que les désavantages éducatifs se retrouvent sur le lieu de travail –, qui sont moins susceptibles de participer à des actions de formation et qui sont plus exposés au risque de (longues périodes de) chômage.

Domaines clés d'activités du Cedefop en 2012-2014

- Trajectoires professionnelles et d'apprentissage des individus, carrières et transitions. Il s'agira de clarifier le rôle joué par l'EFPC et les diverses formes de développement des compétences pour favoriser la réussite des carrières et faciliter les transitions au cours de la vie professionnelle, tant des adultes que des jeunes. La priorité sera accordée aux aspects suivants: les adultes en situation de chômage et leur réinsertion professionnelle; la transition des jeunes de l'école à la vie active et les facteurs qui influent sur leur employabilité; le potentiel et les bénéfices de l'investissement dans la formation des travailleurs seniors; les

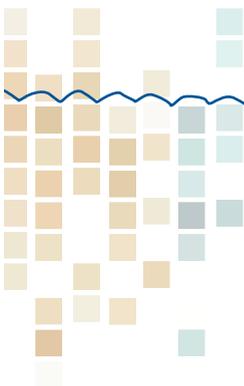


besoins spécifiques d'apprentissage des individus faiblement qualifiés et les obstacles qu'ils rencontrent à cet égard.

- Formation par le travail. Il s'agira de fournir des données à l'appui de la stratégie européenne et d'œuvrer à l'excellence dans l'EFPC, en examinant les approches combinant le développement des compétences des travailleurs avec un large éventail de pratiques en matière de gestion des ressources humaines; de clarifier les caractéristiques des organisations à forte intensité d'aptitudes et de compétences et de celles qui accordent une priorité moindre au développement des compétences de leurs salariés; de passer en revue les pratiques en vigueur dans les entreprises pour mesurer et valider les aptitudes et compétences des salariés et pour aider les individus, en particulier les adultes, à acquérir des compétences clés et transversales au travail; d'explorer les liens entre le perfectionnement des compétences et l'innovation au sein des entreprises.
- Dispositifs d'incitation et de soutien à l'éducation et à la formation des adultes, grâce à des travaux d'analyse comparative des stra-

tégies et mesures visant à développer l'EFPC et à en faciliter l'accès, dont: les stratégies de financement efficaces et efficientes; le rôle que peuvent jouer la valorisation et la validation des acquis non formels et informels pour inciter les individus à s'engager dans l'apprentissage; l'orientation tout au long de la vie et l'aide qu'elle peut fournir aux adultes pour effectuer des choix documentés tout au long de leur trajectoire professionnelle et d'apprentissage.

- Examen de l'adéquation entre les besoins des apprenants adultes et l'offre d'éducation et de formation, qui n'est pas toujours transparente, souvent fragmentaire et difficile d'accès. Les bonnes pratiques en matière d'accès des adultes à diverses structures d'éducation et de formation, y compris aux établissements d'enseignement supérieur, ou les pratiques de certification des prestataires d'éducation du secteur privé peuvent éclairer la décision politique dans d'autres pays. Une meilleure compréhension des mécanismes d'offre est également importante pour les services d'orientation et peut contribuer à résoudre le problème de l'actuelle stagnation de la participation des adultes à l'EFPC.



Analyse des besoins d'aptitudes et de compétences pour étayer l'offre d'EFPP

- Les formateurs de l'EFPP, qui jouent un rôle essentiel de soutien aux différentes phases des trajectoires des individus: tutorat des jeunes, formation des salariés en milieu de carrière; perfectionnement professionnel ou reconversion des travailleurs seniors, voire accompagnement de la transition vers la retraite. Le travail portera sur le développement des compétences des formateurs ainsi que sur la comparaison et l'analyse de l'évolution de leurs rôles, de leurs profils et des compétences exigées d'eux. Les résultats sous-tendront les activités du groupe de travail thématique sur les formateurs de l'EFPP conjointement mis en place en 2011 avec la Commission européenne.

2.3. Analyse des besoins d'aptitudes et de compétences pour étayer l'offre d'EFPP

Pour répondre aux besoins de ses différents utilisateurs – apprenants, employeurs, société dans son ensemble –, l'EFPP doit prendre systématiquement en considération les déterminants externes, tels que les tendances techno-

logiques, professionnelles, sociétales et démographiques, qui influent sur les besoins de savoirs, d'aptitudes et de compétences. Des forces de travail dotées des compétences adéquates jouent un rôle moteur dans l'innovation, la productivité et la croissance et sont essentielles pour un développement écologiquement durable.

Au cours de la période 2012-2014, le Cedefop continuera de renforcer et d'améliorer sa capacité d'anticipation minutieuse des besoins d'aptitudes, de compétences et de qualifications en Europe et d'analyser les implications pour l'EFPP.

Contexte

Les savoirs, aptitudes et compétences sont au cœur de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Les changements technologiques, la mondialisation, les tendances démographiques et les innovations modifient la demande de compétences en Europe. Doter ses citoyens d'une palette équilibrée de savoirs, d'aptitudes et de compétences est non seulement une nécessité pour l'Europe et pour son développement socio-



Analyse des besoins d'aptitudes et de compétences pour étayer l'offre d'EFPP

économique, mais aussi un moyen de renforcer la croissance et d'améliorer la qualité des emplois. Des savoirs, aptitudes et compétences pertinents facilitent, pour les individus et les entreprises, l'adaptation aux changements technologiques, l'innovation dans les produits et les services ou l'adoption de nouvelles méthodes de travail. Le développement des compétences peut aider les individus à mettre leurs idées en pratique, à enrichir leurs tâches et à créer de nouveaux emplois.

L'offre de compétences doit également être considérée dans le contexte plus large des changements démographiques et socio-économiques. La majorité des actifs de 2020 sont déjà sur le marché du travail et devront en permanence élargir ou perfectionner leurs savoirs, aptitudes et compétences.

Pour garantir que l'offre de formation et l'apprentissage suivent l'évolution des besoins de compétences, il est crucial de comprendre et d'anticiper ces besoins. Si le vieillissement démographique exige de promouvoir un vieillissement actif et d'assurer le remplacement adéquat des travailleurs partant à la retraite, il accroît aussi la demande d'emplois dans le

secteur socio-sanitaire et dans l'économie des seniors. La transition vers des économies durables, à faibles émissions de carbone, nécessite une «écologisation» de tous les emplois ainsi que des compétences «vertes» dans certains métiers spécifiques. Pour une adaptation rapide aux changements technologiques, il est indispensable de résorber les pénuries potentielles de savoirs, d'aptitudes et de compétences dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (les «STIM»). Les inadéquations et les déséquilibres sur le marché du travail sont préjudiciables à la croissance et à la compétitivité de l'Europe. Le chômage va en effet de pair avec des pénuries de compétences et des difficultés à pourvoir certains postes. La dynamique du changement sur le lieu de travail nécessite une information fiable, fournie en temps utile, sur l'évolution des compétences dans la durée. Trop souvent, les compétences existantes demeurent sous-utilisées et sont menacées d'obsolescence faute d'investissement suffisant dans l'apprentissage et la formation. Les interactions entre offre et demande rendent complexe l'investigation des tendances en matière d'aptitudes et de compétences ainsi que des différents types d'inadéquation. Une amélioration quantitative et qualitative des données et de l'in-



formation à l'échelle européenne est donc indispensable. Pour assurer une meilleure adéquation entre offre et demande, il est primordial d'avoir une idée claire des compétences détenues par les individus et de celles demandées sur le marché du travail.

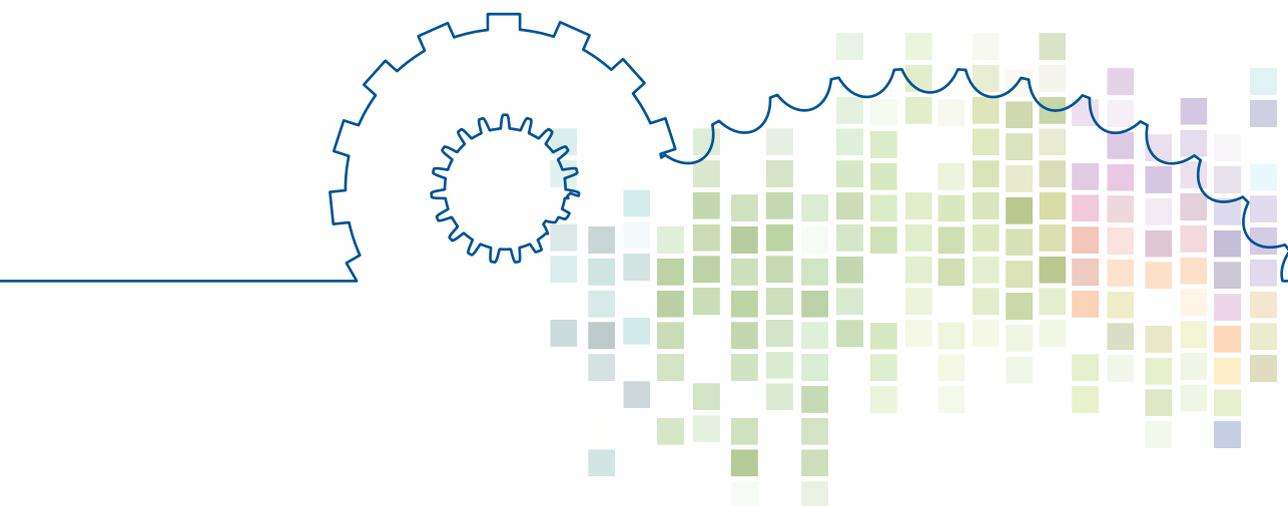
Pour assurer sa réactivité face à l'évolution des besoins du marché du travail et pour doter les individus d'une palette équilibrée de savoirs, aptitudes et compétences, l'EFP, tant initial que continu, doit recevoir des signaux clairs sur les tendances et des informations détaillées sur les besoins immédiats. Le développement d'un enseignement et d'une formation pertinents et réactifs exige des boucles de dialogue et de rétroaction, sous-tendues par une terminologie commune, entre le marché du travail et les systèmes d'éducation et de formation.

Il est indispensable de transposer de manière appropriée les besoins émergents d'aptitudes et de compétences dans les programmes d'études et de formation, les certifications, l'offre d'apprentissage pour adultes ou les dispositifs destinés à des groupes particuliers.

Domaines clés d'activités du Cedefop en 2012-2014

- Prévision des compétences, afin 1) d'améliorer la compréhension des principaux moteurs de changement et de leur impact sur les tendances futures de l'offre et de la demande de compétences et 2) d'évaluer les déséquilibres potentiels en Europe, dans les États membres, les secteurs et les professions. Les résultats de ces travaux de prévision apporteront une contribution directe au panorama européen des compétences et aux conseils sectoriels pour l'emploi et les compétences à l'échelle de l'UE. Les prévisions seront produites tous les deux ans. Les méthodes de prévision européennes seront affinées en permanence ⁽¹⁷⁾, par exemple en élaborant des scénarios sur le marché du travail et les politiques afin d'éclairer la prise de décision stratégique.
- Recherche sur l'inadéquation et l'obsolescence des compétences, afin de construire

⁽¹⁷⁾ Conformément aux Conclusions du Conseil du 7 juin 2010 relatives à des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: la voie à suivre, voir note de bas de page n° (9).



une meilleure infrastructure de données sur l'inadéquation en Europe, de mieux en comprendre les causes et les conséquences – y compris en termes de coûts sociaux et économiques – et d'anticiper et de résorber ces phénomènes de manière appropriée. L'inadéquation sera examinée tant au niveau des individus que des entreprises. Ce travail s'attachera à identifier les politiques publiques et les politiques de ressources humaines efficaces visant à promouvoir l'utilisation et le développement des compétences, afin de mieux étayer la prise de décision politique.

- Observation des évolutions au niveau des secteurs et des professions: investiguer la demande de compétences spécifiquement professionnelles et génériques, ainsi que les compétences clés; identifier les besoins émergents de compétences non (encore) pris en compte par les politiques et statistiques en la matière; examiner l'impact des grandes tendances et des changements structurels, par exemple l'évolution de la demande dans les emplois écologisants, dans l'économie des seniors ou dans les métiers du secteur socio-sanitaire. Le Cedefop approfondira son exploration de la polarisation professionnelle, ainsi que de ses causes et conséquences pour les professions de niveau élémentaire et intermédiaire.
- Suivi de l'évolution des besoins d'aptitudes et de compétences sur le lieu de travail, en développant et en testant une approche européenne commune (innovante) et des méthodes de pointe pour les enquêtes sur les besoins et les pénuries de compétences auprès des employeurs. Ce travail complète divers efforts en matière d'anticipation des compétences, dont les prévisions de compétences, ainsi que d'autres exercices européens et internationaux portant sur les compétences que les individus possèdent et mobilisent dans le cadre du travail.
- Soutien à l'interaction entre éducation/formation et marché du travail et analyse des incidences des besoins d'aptitudes et compétences anticipés sur l'établissement des profils professionnels et éducatifs, ainsi que sur l'offre d'éducation et de formation pour les jeunes et les adultes.

3. Mission et objectif stratégique du Cedefop

La mission du Cedefop est de soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'EFPP en Europe. Le Cedefop remplit sa mission à travers le rôle et les tâches qui lui sont assignés dans son règlement fondateur ⁽¹⁸⁾.

L'objectif stratégique du Cedefop est de renforcer la coopération européenne et d'aider la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux à élaborer et à mettre en œuvre des politiques pour un EFPP attractif, favorisant l'excellence et l'inclusion sociale.

Le rôle du Cedefop est d'apporter à la Commission européenne, aux États membres et aux partenaires sociaux un concours adapté à leurs besoins dans la formulation et la mise en œuvre

des différents aspects de la politique d'EFPP en Europe.

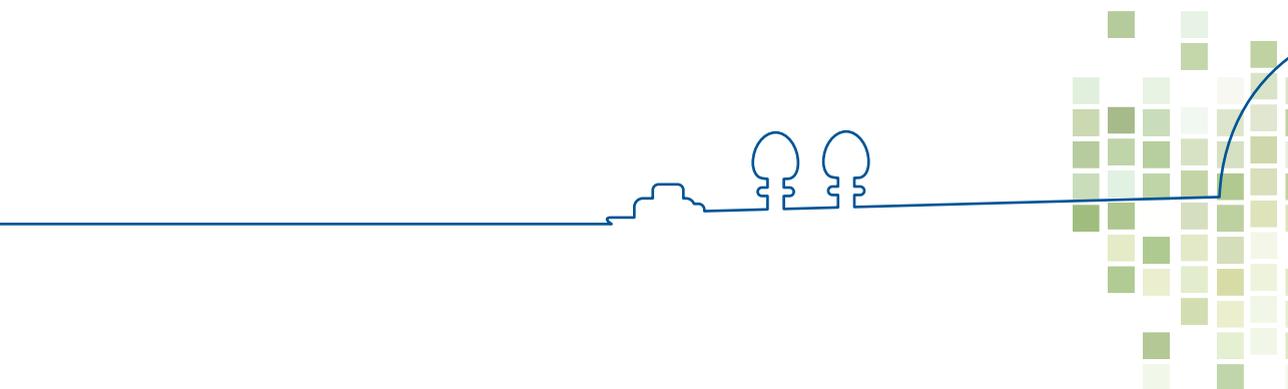
Le communiqué de Bruges, s'appuyant sur les acquis du processus de Copenhague, a exposé les objectifs de l'EFPP pour les prochaines années, en vue de relever les défis à venir.

«D'ici 2020, les systèmes européens d'EFPP devraient être plus attrayants, en adéquation avec le monde du travail, novateurs, accessibles, souples et davantage axés sur la carrière que ce n'est le cas en 2010, et ils devraient contribuer à renforcer l'excellence et l'équité dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie [...]»

(communiqué de Bruges) ⁽¹⁹⁾

⁽¹⁸⁾ Règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil du 10 février 1975 portant création d'un centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). *Journal officiel des Communautés européennes*, L 39 du 13 février 1975; modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 2051/2004 du Conseil.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/Version_consolidee_FR_Founding_Regulation_01975R0337-20041221-fr.pdf [cité le 24.8.2011].

⁽¹⁹⁾ *Communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020. Communiqué des ministres européens de l'enseignement et de la formation professionnels, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne, réunis à Bruges le 7 décembre 2010 pour revoir la stratégie et les priorités.* Disponible sur Internet (en anglais): http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf [cité le 14.1.2011].



Les priorités à moyen terme du Cedefop pour 2012-2014, qui soutiennent son objectif stratégique, orienteront les activités du Centre et les objectifs opérationnels de ses programmes de travail annuels. Elles assurent la continuité et la cohérence du travail du Cedefop et permettent la flexibilité nécessaire pour répondre à l'évolution des besoins de ses partenaires.

L'impact, l'efficacité et la pertinence des activités du Cedefop continueront d'être mesurés au regard d'un ensemble d'indicateurs mis au point dans le cadre du système de mesure des performances intégré aux activités de planification et de rapports du Centre. Cela permet aussi de garantir la parfaite cohérence des activités prévues dans les programmes de travail annuels avec l'objectif stratégique et les priorités à moyen terme.

En produisant de nouveaux éclairages et en comblant les déficits de connaissances, à travers des actions de conseil stratégique et de sensibilisation auprès des parties prenantes et autres acteurs, les travaux du Cedefop auront un impact sur:

- la (promotion d'une) politique européenne d'EFPP et d'apprentissage tout au long de la vie, grâce à la livraison de données probantes et d'analyses;

- la (consolidation de la) coopération européenne, en aidant les États membres à mettre en œuvre les outils et principes européens, à partager les mêmes priorités politiques et à échanger les expériences.

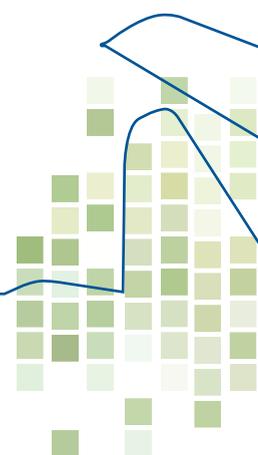
Sur le plan fonctionnel, le Cedefop fournit l'expertise et la base de données probantes qui aident la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux à élaborer et mettre en œuvre la politique européenne d'EFPP grâce:

- au suivi des évolutions au niveau européen, national, sectoriel ou régional et à ses rapports sur les politiques, réformes et systèmes d'EFPP;
- à ses travaux de recherche appliquée – analyses comparatives et statistiques –, à l'élaboration de scénarios et à ses projections sur les tendances futures;
- à la plate-forme unique qu'il offre aux décideurs politiques, aux partenaires sociaux, aux chercheurs et aux praticiens pour échanger les expériences et promouvoir un apprentissage mutuel;
- à la diffusion en temps utile d'informations objectives, fiables et pertinentes auprès des décideurs politiques et aux actions de sensibilisation sur les questions d'EFPP et d'apprentissage tout au long de la vie.



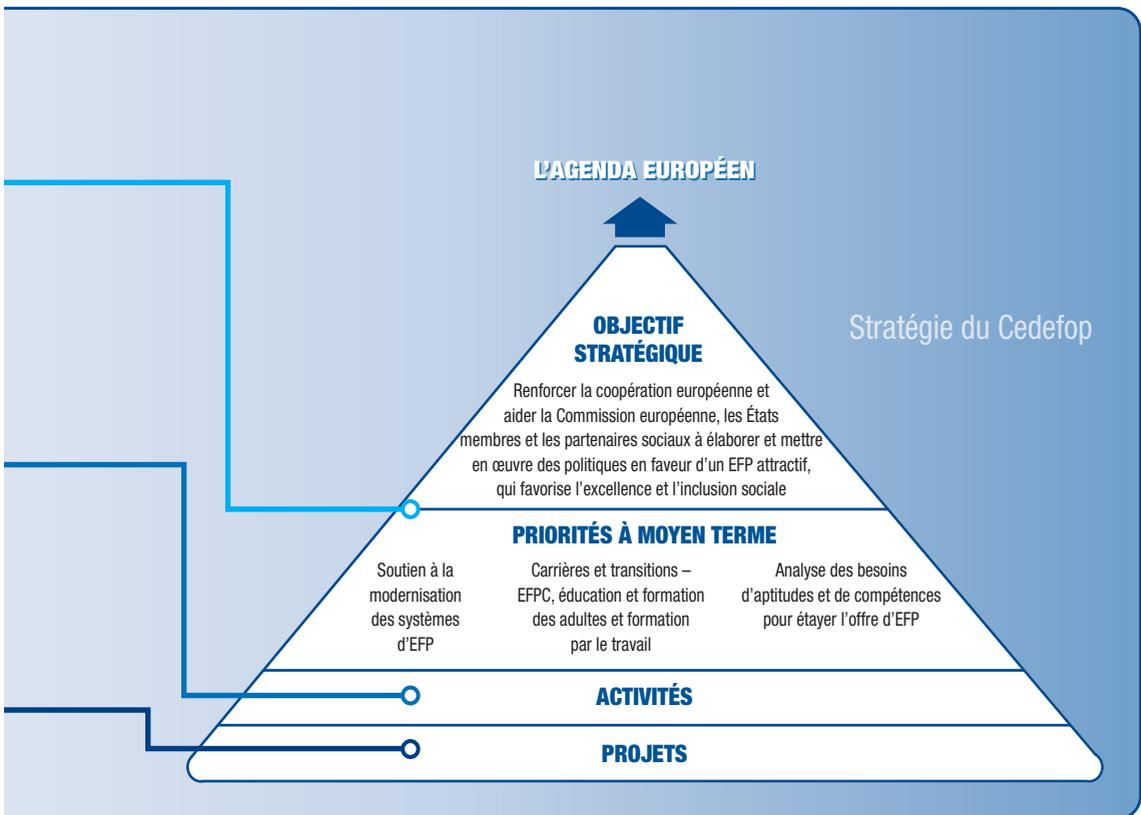
Correspondance entre les activités du Cedefop et ses priorités à moyen terme

Priorités à moyen terme	Soutien à la modernisation des systèmes d'EFPC	Carrières et transitions – EFPC, éducation et formation des adultes et formation par le travail	Analyse des besoins d'aptitudes et de compétences pour étayer l'offre d'EFPC
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien à la mise en œuvre des outils européens et des réformes de l'EFPC • Suivi, évaluation et rapports concernant le processus de Copenhague et autres évolutions politiques en matière d'EFPC 	<ul style="list-style-type: none"> • Éducation et formation des adultes et EFPC • Exploration des carrières et des transitions professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de l'offre et de la demande d'aptitudes et de compétences et des inadéquations entre offre et demande • Renforcement de l'interaction entre éducation/formation et marché du travail
	<ul style="list-style-type: none"> • Communication, information et diffusion (information pour les décideurs politiques, sensibilisation accrue) 		
Appui transversal	<ul style="list-style-type: none"> • Services de conférences et de publications • Administration • Direction 		



Liens entre la stratégie du Cedefop et son cadre de mesure des performances

Type de performance mesurée	Moyens	Niveau de mesure
Impact de l'organisation dans son ensemble		
<p>Contribution au renforcement de la coopération européenne dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique européenne d'EFP, en vue de promouvoir l'excellence et l'inclusion sociale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique européenne d'EFP et de compétences fondée sur des données probantes, qui intègre les retombées des travaux du Cedefop. • Coopération européenne renforcée, au regard des progrès accomplis par les États membres pour mettre en œuvre les outils et principes européens et partager les mêmes priorités politiques. • Reconnaissance du Cedefop comme source d'information faisant autorité sur l'EFP, les qualifications et les compétences, et en tant qu'organisation bien gérée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Démarche d'évaluation, y compris externe. • Évaluation qualitative, s'appuyant également sur l'analyse d'un ensemble d'indicateurs de résultats 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation dans son ensemble. • PMT. • Ponctuellement, sur la base d'un ensemble d'indicateurs de résultats.
Résultats des activités		
<p>Résultats observables auprès des parties prenantes attestant les effets des travaux du Cedefop.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions de conseil stratégique auprès des parties prenantes. • Déficits de connaissances comblés et production de nouveaux éclairages ou connaissances. • Sensibilisation accrue des parties prenantes. • Mise à disposition d'une infrastructure d'appui efficace et respect des bonnes pratiques administratives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse reposant sur 16 indicateurs de résultats, chacun correspondant à un type de résultat, par ex. le conseil stratégique prodigué aux parties prenantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation dans son ensemble. • PMT. • Activité.
Produits des projets et des services		
<p>Produits des projets et des services attendus conformément au programme de travail annuel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse reposant sur 5 indicateurs de produits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projet ou service.



4. Coopération en vue d'une valeur ajoutée – Partenaires et publics cibles du Cedefop



Règlement fondateur ⁽²⁰⁾, article 8, par. 2:

«Le centre programme ses activités en tenant compte de celles réalisées par d'autres organismes œuvrant dans le domaine de la formation professionnelle.»

La collaboration est nécessaire pour garantir la cohérence des travaux du Cedefop avec l'agenda politique de l'UE et avec les activités d'autres organisations œuvrant dans le domaine de l'EFP ou des domaines connexes. En outre, elle garantit que les résultats des travaux du Centre documentent les politiques d'EFP et leur mise en œuvre. Cette collaboration s'exprime notamment au travers de la participation du Cedefop à divers groupes de travail et comités de pilotage de la Commission européenne, ainsi que par le biais des réseaux mis en place par le Cedefop.

La coopération du Cedefop avec un large éventail d'acteurs repose pour partie sur les dispositions juridiques de son règlement fondateur ou de sa réglementation financière et pour partie sur des accords (plus ou moins formels).

Les formes de coopération qui revêtent une importance essentielle sont, bien sûr, la coopération avec la Commission européenne, en particulier avec la DG Éducation et culture – DG de tutelle du Cedefop –, les gouvernements des États membres et les partenaires sociaux, représentés au sein du conseil de direction, ainsi qu'avec les autres institutions européennes.

⁽²⁰⁾ Voir note de bas de page n° (18).



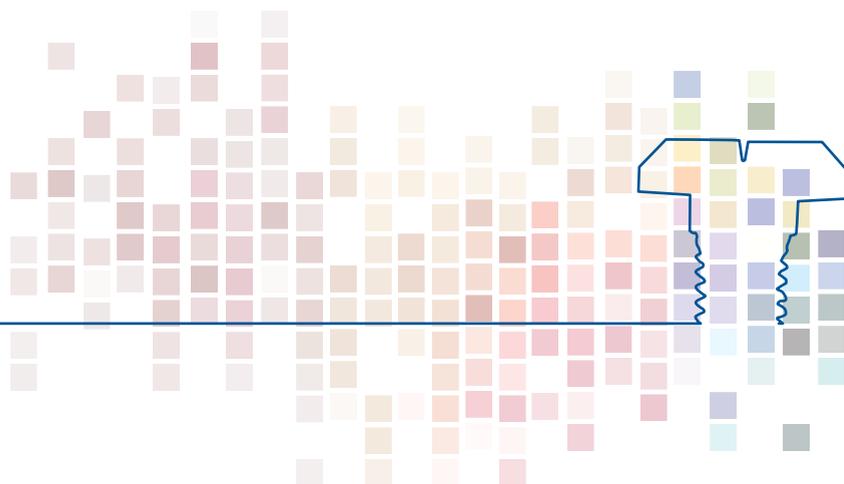
Les accords de coopération avec d'autres agences de l'UE œuvrant dans des domaines connexes fournissent un cadre à l'échange systématique d'informations ou la conduite d'activités conjointes. Ces accords visent à assurer la synergie et la complémentarité des actions, de manière à servir au mieux les publics cibles et à optimiser l'utilisation des ressources.

Afin de communiquer efficacement sur l'EFPP et les résultats de ses travaux, le Cedefop a identifié des «comptes clés», tels que les partenaires au sein de la Commission européenne, les membres du Parlement européen siégeant aux commissions de l'emploi et du budget, ou les membres du conseil de direction du Cedefop.

Plus généralement, les publics cibles de la communication du Cedefop sont:

- la Commission européenne, en particulier la DG Éducation et culture en qualité de DG de tutelle;
- les décideurs politiques du secteur public et les partenaires sociaux;
- les prestataires, praticiens et chercheurs du domaine de l'EFPP;
- les citoyens.

Les partenaires de coopération et les intermédiaires, tels que les médias, soutiennent le Cedefop en relayant l'information auprès des publics cibles dans les États membres de l'UE ainsi qu'en Norvège et en Islande.



Partenaires du Cedefop

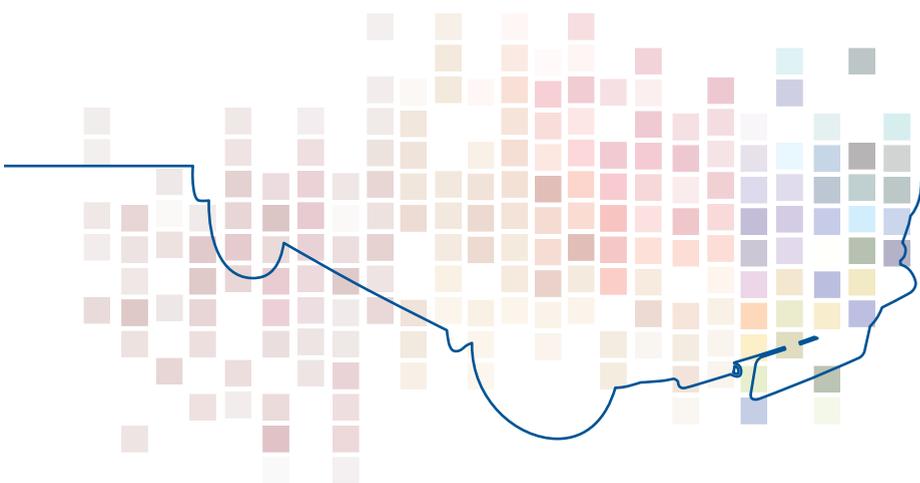


ANNEXE

Cohérence des activités du Cedefop avec le cadre politique pour la coopération européenne en matière d'EFPP

Les priorités à moyen terme du Cedefop sont en parfaite cohérence avec le processus de coopération européenne dans le domaine de l'EFPP. Elles visent à aider la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux à mettre en œuvre la politique européenne d'EFPP et à réaliser les objectifs et la vision de l'Europe définis pour l'EFPP à l'horizon 2020.

Le communiqué de Bruges définit un ensemble de résultats et de réalisations pour la coopération en matière d'EFPP, sous la forme d'objectifs à court terme à atteindre d'ici à 2014, soit dans la même période que celle couverte par les priorités à moyen terme du Cedefop.



Les priorités à moyen terme (PMT) du Cedefop au service des objectifs à court terme fixés dans le communiqué de Bruges

Communiqué de Bruges – Objectifs à court terme 2011-2014	Intégration aux PMT du Cedefop
Faire rapport sur les évolutions en matière d'EFP dans les États membres	PMT I; PMT II
Mettre au point une terminologie commune permettant de jeter des ponts entre le monde de l'éducation et de la formation et celui du travail (ESCO), en cohérence avec d'autres instruments de l'UE, notamment le CEC	PMT I; PMT III
Fournir une orientation et un soutien technique aux fins de la mise en œuvre du CEC, en vue notamment d'utiliser une approche axée sur les acquis d'apprentissage	PMT I
Recenser les progrès réalisés dans la mise en place des CNC (Cedefop et ETF)	PMT I
Fournir une orientation et un soutien technique pour la mise en œuvre du CERAQ	PMT I
Évaluer la mise en œuvre du CERAQ au niveau national en 2013	PMT I
Œuvrer à l'élaboration d'une recommandation du Conseil sur la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles	PMT I; PMT II
Fournir une orientation et un soutien technique aux fins de la mise en œuvre d'ECVET	PMT I
Procéder à l'évaluation périodique de la mise en œuvre d'ECVET (en liaison avec le Cedefop)	PMT I
Créer un passeport européen des compétences dans le cadre de l'Europass d'ici 2012	PMT I
Élaborer un manuel d'orientation concernant l'accès et la participation à l'EFPC	PMT I PMT II
Envisager un soutien européen à des campagnes de promotion de l'EFP, y compris une enquête Eurobaromètre sur l'attrait de l'EFP	PMT I
Améliorer les données disponibles à l'échelle de l'UE sur les apprenants de l'EFPI	
Mettre en place une procédure de coordination renforcée pour la mise en œuvre des instruments européens communs pour l'éducation et la formation	PMT I
Élaborer une stratégie de communication européenne sur les instruments de transparence européens	PMT I
Rédiger un vade-mecum/une étude sur les modèles efficaces de formation en milieu de travail (avec la contribution du Cedefop)	PMT II
Élaborer un document d'orientation sur l'importance de l'excellence professionnelle pour une croissance intelligente et durable	PMT II; PMT III
Travailler sur les meilleures pratiques et les principes directeurs concernant l'évolution des profils des enseignants et formateurs de l'EFP (en liaison avec le Cedefop)	PMT II
Établir un rapport sur les progrès réalisés dans l'élaboration de stratégies, de systèmes et de pratiques d'orientation tout au long de la vie – 2011 (Cedefop, ETF et ELGPN)	PMT II
Transition entre l'EFP et l'entreprise	PMT II
Rédiger un vade-mecum des meilleures pratiques pour l'intégration des groupes «à risque» en combinant formation en milieu de travail et compétences clés	PMT II
Améliorer l'anticipation de l'évolution des aptitudes et compétences, notamment par des projections des besoins en matière de compétences (Cedefop)	PMT III
Renforcer la coopération structurée entre le domaine de l'éducation et de la formation et celui de la politique de l'emploi	PMT I; PMT II; PMT III



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Priorités à moyen terme 2012-14

Luxembourg:
Office des publications de l'Union européenne

2011 – VI, 32 pp. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0829-9

doi:10.2801/90777

N° de cat.: T1-32-11-765-FR-C

Gratuit – 4104 FR

FR

Priorités à moyen terme

2012-14

4104 FR – TI-32-11-766-FR-C



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu



Office des publications

ISBN 978-92-896-0829-9



9 789289 608299 >