



NOTE D'INFORMATION

Apprendre pour changer: les réformes de la formation et de l'enseignement professionnels de 2002 à 2010

Les résultats de la coopération européenne sont importants, mais ils doivent encore produire tous leurs effets

Préoccupée par la menace qui pourrait peser sur les emplois et la cohésion sociale si les compétences d'une main-d'œuvre vieillissante étaient dépassées par le rythme sans cesse plus rapide du changement, l'Union européenne (UE) a lancé en 2002 le processus de Copenhague dans le but de renforcer la coopération en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP).

Le processus de Copenhague

Le processus de Copenhague a coordonné le soutien technique et politique à la coopération volontaire sur des objectifs, des priorités et des critères communs en matière d'EFP. Il a réuni la Commission européenne, les pays participants et les partenaires sociaux européens. Différents groupes de travail ont mis au point des instruments et des principes européens communs et ont examiné des thèmes liés à l'EFP. Les progrès ont fait l'objet d'un examen tous les deux ans: à Maastricht en 2004, à Helsinki en 2006, à Bordeaux en 2008 et à Bruges en 2010. À l'occasion de chaque rencontre, les ministres chargés de l'EFP ont approuvé un communiqué pour ajuster les priorités de la phase suivante. La réunion ministérielle de Bruges, en décembre 2010, examinera les progrès réalisés jusqu'à cette date, fixera des objectifs à long terme et, pour 2014, conviendra de résultats à obtenir à court terme.

Les pays participant actuellement au processus de Copenhague sont les membres de l'Espace économique européen (EEE, soit les 27 États membres de l'UE, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein), ainsi que la Croatie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine et la Turquie, pays candidats à l'adhésion.

D'après les éléments disponibles à ce jour, le processus de Copenhague, qui fait partie de la stratégie de Lisbonne, a été une réussite. La période 2002-2010 a été l'une des plus productives en ce qui concerne la coopération européenne dans le domaine de l'EFP. À l'heure où l'Europe s'engage dans une nouvelle stratégie d'ici à 2020 pour une croissance intelligente, durable et

inclusive, le moment est opportun pour examiner les résultats et l'impact du processus de Copenhague ⁽¹⁾.

Résultats du processus de Copenhague

En tant que méthode de travail, le processus de Copenhague s'est révélé efficace. Il a contribué à l'alignement des politiques européennes et nationales en matière d'EFP et a permis l'élaboration d'une politique européenne globale dans ce domaine. En associant les pays candidats, le processus est venu à l'appui de l'élargissement de l'UE (de 15 à 25 États membres en 2004 et de 25 à 27 en 2007). Il a permis au secteur de l'EFP, qui diffère fortement d'un pays à l'autre, de mieux faire entendre sa voix au niveau européen et a favorisé la mise en évidence de l'EFP dans les domaines politiques connexes. Il est important de noter que ce processus a jeté les bases pour l'élaboration de plusieurs instruments et principes européens communs (tableau 1), en vue de promouvoir la mobilité dans le cadre de l'apprentissage et du travail, qui influencent de différentes manières les politiques d'EFP dans les pays participants.

Ces instruments et principes européens reposent sur les acquis d'apprentissage, qui précisent ce que chaque apprenant doit être capable de faire et de comprendre au terme d'un processus d'apprentissage. Les acquis d'apprentissage sont utilisés dans tous les types et à tous les niveaux de l'éducation et de la formation, mais plus particulièrement pour réformer les normes et les programmes d'EFP. Pour certains pays, il s'agit d'un changement considérable de pratique.

Le cadre européen des certifications a encouragé les pays participants à mettre en place des cadres nationaux de certification (CNC) sur la base des acquis d'apprentissage. La majorité des CNC couvrent tous les niveaux et types de certification et pas uniquement l'EFP; ainsi, dans certains

⁽¹⁾ Conseil de l'Union européenne. *Europe 2020: une nouvelle stratégie européenne pour l'emploi et la croissance*. Conclusions du Conseil européen des 25 et 26 mars 2010.
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/10/st00/st00007.fr10.pdf>

cas, ils redéfinissent la manière dont les différentes composantes du système d'éducation et de formation national, par exemple l'EFP et l'enseignement supérieur, sont liées entre elles. Les travaux relatifs aux CNC ont été à l'origine d'autres réformes de l'EFP.

Les pays participants ont également convenu de priorités nationales partagées. Rendre l'EFP plus attirant en tant que voie d'apprentissage est une priorité essentielle du processus de Copenhague. Les pays

concernés se sont efforcés de rendre les systèmes d'EFP globaux et inclusifs, adaptés aux besoins tant des meilleurs apprenants que de ceux qui sont menacés d'exclusion sociale. Ils ont cherché à faciliter le passage entre l'EFP au niveau du second cycle du secondaire et l'enseignement supérieur, tout en élaborant des qualifications partielles et des cours modulaires permettant d'intégrer les personnes à risque sur le marché du travail.

Tableau 1. Instruments et principes européens communs mis en place dans le cadre du processus de Copenhague

Instruments européens communs

Cadre européen des certifications (CEC)	Permet de comparer les certifications en Europe pour soutenir l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité en matière d'éducation et d'emploi
Système européen de crédits d'apprentissage pour l'EFP (ECVET)	Permet de valider, de reconnaître et d'accumuler les compétences et connaissances liées à l'emploi acquises lors d'un séjour à l'étranger ou dans différentes situations, de sorte que ces expériences contribuent aux qualifications professionnelles
Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ)	Permet aux pays d'élaborer, d'améliorer, d'orienter et d'évaluer la qualité de leur système d'EFP et de mettre en place des pratiques de gestion de la qualité
Europass	Portfolio de documents (CV Europass, passeport de langues, Europass mobilité, supplément au diplôme, supplément du certificat) destiné à soutenir la mobilité géographique et professionnelle en permettant aux citoyens de présenter leurs qualifications et leurs compétences dans un format standardisé compréhensible par les employeurs dans toute l'Europe

Lignes directrices et principes communs

Conseil et orientation	Renforce le rôle de l'orientation tout au long de la vie dans l'élaboration des politiques européennes en matière d'éducation, de formation et d'emploi Il y a quatre domaines prioritaires: les compétences nécessaires à la gestion de carrière, l'accès aux services, la qualité de l'orientation proposée et la coopération dans l'élaboration des politiques.
Identification et validation de l'apprentissage non formel et informel	Définit des principes communs pour encourager et orienter la mise au point d'approches et de systèmes de grande qualité et fiables pour l'identification et la validation de l'apprentissage non formel et informel.

Améliorer la qualité de l'EFP est une autre priorité partagée. Outre l'amélioration des mécanismes d'évaluation, les pays participants améliorent également la manière dont l'EFP est dispensé, par une meilleure formation de départ et davantage de possibilités en matière de perfectionnement professionnel continu. Pour veiller à ce que les programmes soient adaptés aux besoins du marché du travail, on encourage les acteurs de ce marché à jouer un rôle plus important dans l'élaboration de l'EFP. Avec le soutien des instances européennes, de nouvelles méthodes d'anticipation de la demande et de l'offre de compétences sont utilisées et mises à l'épreuve afin que l'on puisse mieux cerner les besoins futurs et optimiser la préparation des systèmes d'EFP.

Encourager l'investissement de la part des administrations publiques, des entreprises et des particuliers dans le domaine de l'EFP constitue également une priorité partagée. Au cours de la période 2002-2008,

souvent grâce au soutien de fonds européens, les pays participants ont considérablement investi dans l'EFP et œuvré à l'amélioration de l'efficacité dans ce domaine au moyen d'une gouvernance décentralisée et de nouvelles méthodes d'attribution des ressources.

Afin de lutter contre la crise économique de 2008, de l'argent public, y compris des ressources provenant du Fonds social européen, a été mis à la disposition des entreprises dans le but de préserver les emplois, à la condition que les employés participent à des formations. D'une certaine façon, cette aide a permis d'éviter une hausse du chômage.

Impact du processus de Copenhague

Malgré l'ampleur des réformes en matière d'EFP soutenues par le processus de Copenhague, celui-ci n'a eu à ce jour qu'un impact limité sur les résultats des systèmes

d'éducation et de formation au regard des critères fixés par la stratégie de Lisbonne (tableau 2). La crise économique a certes eu une incidence négative sur les résultats de l'Europe en la matière, mais si l'on se fonde sur les tendances observées avant la crise, il est peu probable que les objectifs auraient été atteints. On ne peut établir avec certitude si l'EFP attire davantage. Dans la majorité des pays, le nombre d'apprenants d'EFP a augmenté. Toutefois, dans l'UE en général, le nombre de ces apprenants par rapport à l'ensemble des élèves du second cycle de l'enseignement secondaire est passé de

60 % en 2000 à 50 % en 2008. Le niveau de participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie est décevant et le nombre des jeunes qui quittent de manière prématurée le système d'éducation et de formation reste trop élevé. Malgré les mesures d'incitation financière, une proportion élevée d'entreprises ne prévoient aucune formation, car elles n'en voient pas la nécessité, en dépit de la tendance très claire à des emplois davantage fondés sur la connaissance et les compétences et du vieillissement de la main-d'œuvre.

Tableau 2. **Objectifs pour 2010 dans le domaine de l'éducation et de la formation**

Critères fixés pour 2010	État des lieux en 2010 (année de référence 2009) Moyenne de l'UE
Porter le taux d'emploi moyen dans l'UE à un niveau aussi proche que possible de 70 %	64,6%
Porter le nombre de femmes actives dans l'UE à un niveau moyen supérieur à 60 %	58,6%
Porter à 50 % le taux d'emploi moyen dans l'UE pour les hommes et les femmes âgées de 55 à 64 ans	46,0%
Un taux moyen de décrochage scolaire précoce ne dépassant pas 10 % dans l'UE	14,4%
Veiller à ce qu'au moins 85 % des jeunes achèvent le second cycle de l'enseignement secondaire (76,6 % en 2010)	78,6%
Le niveau moyen de participation à l'apprentissage tout au long de la vie dans l'UE doit être au moins équivalent à 12,5 % de la population adulte active (groupe des 25-64 ans)	9,3%
Le nombre total de diplômés en mathématiques, en sciences et en technologie dans l'UE doit augmenter d'au moins 15 % d'ici 2010, tandis que le déséquilibre entre les hommes et les femmes doit, quant à lui, diminuer au cours de la même période.	+33,8%*

* Les données portent sur la période 2000-2008

Bien que la priorité ait porté sur l'amélioration de la mobilité, celle-ci reste faible pour les apprenants et les enseignants de l'EFP. Les programmes de l'Union européenne ont accru les possibilités en matière de mobilité, mais les apprenants de l'EFP ne bénéficient pas des mêmes possibilités que ceux de l'enseignement supérieur dans ce domaine.

Les enseignants et les formateurs de l'EFP font face à une lourde tâche. Ils sont confrontés aux problèmes liés à l'enseignement de nouvelles pédagogies, à l'adaptation aux évolutions technologiques, aux nouvelles exigences du marché du travail et à la plus grande diversité des classes.

Les données concernant l'investissement dans l'EFP indiquent qu'avant la crise économique, l'investissement annuel par habitant des administrations publiques, des entreprises ou des citoyens dans les ressources humaines n'augmentait pas considérablement, contrairement à ce préconisait la stratégie de Lisbonne. L'augmentation des dépenses publiques en faveur de l'EFP pour lutter contre les effets de la crise économique sur le chômage a constitué une mesure d'urgence et non un investissement prévu et continu dans les ressources humaines. Les données ne sont pas encore disponibles, mais certains éléments indiquent que les entreprises ont réduit leurs

dépenses en faveur de l'EFP à la suite de la crise économique.

Quel est le bilan du processus de Copenhague?

En général, les pays participants et les partenaires sociaux évaluent le processus de manière positive. Trouver un accord et travailler sur des priorités nationales partagées et élaborer des instruments et des principes européens communs pendant huit ans constitue une réalisation importante pour la coopération volontaire.

Toutefois, les pays participants évaluent l'impact du processus de Copenhague de manière différente. Certains jugent son influence modérée, celui-ci n'étant pas parvenu à modifier l'orientation des politiques nationales. Cependant, la majorité des pays estiment que le processus a eu un impact considérable et a entraîné des changements importants dans les politiques nationales d'EFP et d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Bien que l'UE n'ait pas rempli tous les critères qu'elle s'était fixés, le bilan est très différent d'un pays à l'autre. Certains ont dépassé ces critères il y a plusieurs années, avant même la stratégie de Lisbonne. La mise en œuvre des

instruments et des principes européens et d'autres réformes se trouve à différents stades d'avancement et leur potentiel doit encore être pleinement concrétisé. Les pays participants estiment qu'il faut davantage de temps pour que les effets puissent se faire sentir.

Il existe également des signes encourageants. En dépit de la crise économique, des améliorations ont été observées en 2009 (l'année pour laquelle les données les plus récentes sont disponibles) par rapport à 2000 pour tous les critères fixés. Le niveau d'éducation atteint par les jeunes s'améliore également. À présent, les femmes sont en moyenne mieux qualifiées que les hommes. Au cours de la période 2003-2008, l'investissement dans l'EFPP n'a pas augmenté, mais cette situation peut être liée à la baisse du chômage des jeunes et du chômage de longue durée. Un investissement public important a été réalisé dans l'EFPP en réponse à la crise, reconnaissant le rôle primordial de l'EFPP pour aider les citoyens à garder et à trouver un emploi.

Les défis auxquels l'Europe est confrontée indiquent que la voie prise pour les réformes dans le cadre du processus de Copenhague reste la bonne pour la décennie à venir. Quatre moteurs de changement – les conséquences de la crise économique, la mise en place d'une économie à faible émission de carbone, la tendance du marché du travail à des emplois davantage fondés sur les compétences, ainsi que l'offre et la demande futures de l'Europe en matière de compétences – devraient façonner les économies et les sociétés européennes, ainsi que les exigences pesant sur les systèmes européens d'EFPP au cours des dix prochaines années.

La crise économique n'empêchera pas le retour de la croissance de l'emploi entre aujourd'hui et 2020, mais elle menace de laisser dans son sillage des taux élevés de chômage structurel, notamment chez les jeunes et les chômeurs de longue durée possédant un faible niveau d'éducation. La mise en place d'une économie à faible émission de carbone nécessite une base solide de compétences clés et une adaptation des compétences déjà utilisées au travail. Si les niveaux de qualification de la main-d'œuvre devraient correspondre dans une large mesure à la demande, des inadéquations au niveau des compétences seront observées.

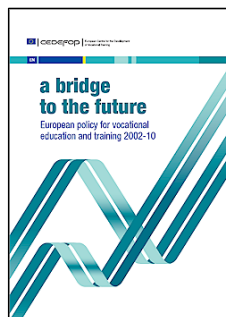
Pour ne pas se laisser dépasser, la main-d'œuvre actuelle de l'Europe doit adapter, perfectionner et élargir ses connaissances, ses qualifications et ses compétences pour obtenir de bons résultats dans des emplois qui deviendront probablement plus exigeants à tous les niveaux. Pour que l'Europe atteigne son objectif d'un taux d'emploi de 75 % en 2020, elle doit s'attaquer au chômage structurel afin d'aider davantage de personnes, notamment les femmes et les personnes possédant un faible niveau d'éducation, à trouver un emploi.

Cet objectif met davantage l'accent sur la formation des adultes. Il est encourageant de constater qu'il s'agit de la voie empruntée par la réforme de l'EFPP au cours des huit dernières années dans le cadre du processus de Copenhague. Outre le renforcement de la formation

initiale, les pays participants ont eu pour objectif la systématisation de la formation continue en offrant des possibilités d'accès au système d'éducation et de formation à divers moments de la vie professionnelle et d'acquérir des qualifications reconnues par différents moyens, dont la validation de l'apprentissage informel et non formel.

En dépit d'éventuelles contraintes financières, les pays semblent porter leur attention sur les réformes à long terme. Au niveau européen, le nouveau cadre stratégique en matière d'EFPP est déjà en place. Il fixe un programme ambitieux, et il existe parmi les pays et les partenaires sociaux un consensus sur les priorités de la future coopération européenne dans le domaine de l'EFPP.

La phase suivante sera difficile. Il n'est pas certain que le potentiel des progrès accomplis jusqu'à ce jour sera réalisé. La prochaine décennie offre la possibilité de mettre en œuvre les résultats du processus de Copenhague et de les voir produire des effets concrets. Les conséquences d'une mise à l'écart de l'Europe due aux changements économiques et sociaux justifient la nécessité de poursuivre la réforme de l'EFPP.



Pour le rapport complet, voir:
Cedefop (2010). *A bridge to the future. European policy for vocational education and training 2002-10.*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf

