



PROMOUVOIR LA RÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

Remédier à la pénurie de compétences dans la transition vers l'écologique et le numérique grâce à la formation professionnelle: résultats des études du Cedefop en 2021-2022

En 2021, une visite de haut niveau au Cedefop a mis en lumière le rôle crucial que jouent l'enseignement et la formation professionnels (EFP) dans la reprise post-pandémie de l'UE. La visite commune du Vice-président de la Commission européenne, M. Margaritis Schinas, et du Commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, M. Nicolas Schmit, a permis de réaffirmer l'importance de la recherche menée par le Cedefop et de ses travaux à l'appui des politiques.

«Le Cedefop se trouve au cœur des efforts mis en œuvre par l'Union européenne pour développer de nouvelles compétences et remédier à la pénurie considérable de compétences révélée par la pandémie», a déclaré le Vice-président M. Schinas au personnel du Cedefop.

INTENSIFIER LA VEILLE STRATÉGIQUE SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES AFIN D'AMÉLIORER LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES

Disposer d'informations et de renseignements fiables constitue une condition préalable à l'optimisation des investissements nationaux consacrés aux compétences. Il est crucial de savoir quelles compétences sont nécessaires à quels niveaux, dans quels domaines, pour quel public et de quelle manière. À cet effet, le Cedefop a renforcé son travail de veille stratégique sur les besoins en compétences.

ENCADRÉ 1. VEILLE STRATÉGIQUE SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES: BIEN PLUS QUE DE SIMPLES INFORMATIONS

Conçue par le Cedefop comme une boussole, la veille stratégique sur les besoins en compétences est le résultat d'un processus d'identification, d'analyse, de synthèse et de présentation d'informations quantitatives et/ou qualitatives afin



d'anticiper les tendances du marché du travail et des compétences. Ses objectifs sont les suivants:

- identifier les demandes sur le marché du travail;
- évaluer les besoins de compétences présents et futurs;
- remédier aux lacunes et aux inadéquations en matière de compétences;
- adapter les politiques et l'offre d'éducation et de formation;
- proposer orientation et conseil sur mesure en matière de parcours éducatif et de carrière professionnelle.

Source: Cedefop.

En 2021, une [cyberconférence](#) de haut niveau, suivie d'une série d'ateliers thématiques, a donné le coup d'envoi aux activités de veille stratégique de nouvelle génération du Cedefop sur les besoins en compétences. Elle a permis d'apporter un éclairage nouveau sur la veille stratégique dans le cadre des grandes tendances (numériques, écologiques et démographiques, entre autres) et a montré comment maximiser son potentiel pour la politique. Le fait d'impliquer les parties prenantes, avant et pendant les événements, a permis d'identifier les lacunes et les obstacles au renforcement de la veille stratégique sur les besoins en compétences. Les discussions ont porté sur les domaines prioritaires permettant de rendre la veille stratégique de nouvelle génération plus contextualisée, plus opportune et plus pertinente pour les secteurs, les entreprises et les personnes.

Le Cedefop a publié de nouvelles informations mises à jour à l'occasion de cet événement: de nouvelles données sur sa plateforme d'informations sur le marché du travail en temps réel, [SkillsOVATE](#), qui analyse des millions d'offres d'emploi en ligne dans tous les États membres de l'Union, un ensemble de résultats de recherches et des [informations pratiques](#), rédigées conjointement avec des organisations européennes et internationales, sur la manière d'utiliser les mégadonnées pour les politiques de compétences.

Pour M. Schmit, «le travail du Cedefop est extrême-

ment important car il nous faudra savoir quelles compétences seront nécessaires dans différents secteurs en croissance et différentes régions».

LA TRANSITION VERTE REPOSE SUR LES COMPÉTENCES

Le Cedefop se penche depuis plus de dix ans sur la transition vers une économie plus verte et plus durable et sur ses implications pour la formation professionnelle.

Afin d'illustrer les implications du [Pacte vert pour l'Europe](#), le Cedefop a mis au point [un scénario de prévision des compétences](#). On s'attend à une croissance de l'emploi dans les secteurs en «transition verte» comme l'approvisionnement en eau et en électricité, la gestion des déchets et la construction, tandis que le déclin s'accroîtra dans les industries minières et extractives. Des effets indirects en cascade se feront sentir sur l'emploi dans de nombreux secteurs, dont celui des services. Dans la plupart des autres secteurs, il est probable que l'emploi se redéploie en direction d'une production «plus verte», sans entraîner de changement net significatif de l'emploi.

La transition verte entraîne des besoins en compétences et en formation dans tous les secteurs et la réalisation des objectifs du Pacte vert pour l'Europe ne repose pas uniquement sur les travailleurs hautement qualifiés. Les résultats du scénario font apparaître une croissance de l'emploi pour presque toutes les catégories professionnelles, y compris les professions moyennement qualifiées et les professions élémentaires. La transition verte peut permettre d'atténuer la polarisation progressive du travail.

Si notre scénario fournit une image modélisée, bien qu'imprécise, d'un avenir plus vert, il peut contribuer à façonner des politiques de formation professionnelle, d'emploi et de compétences tournées vers l'avenir.

Le nouvel Observatoire du Cedefop sur les compétences vertes, qui devrait voir le jour en 2022, fournira un éclairage nouveau en combinant des informations provenant de différentes sources de données. Il s'appuiera sur sa propre analyse du marché du travail en temps réel concernant les emplois et compétences verts, sur les projections sectorielles, sur les prévisions en matière de compétences et sur les résultats de plusieurs études.

Il est essentiel de comprendre comment la formation professionnelle peut aider les citoyens et les entreprises à conjuguer leurs efforts afin de façonner et gérer le «nouveau paradigme vert» tout en devenant elle-même plus verte. C'est le message qui est clairement ressorti de la Conférence du Cedefop sur la veille stratégique sur les besoins en compétences,

des questions similaires étant au centre du colloque 2021 Cedefop-OCDE sur [les apprentissages pour des économies et des sociétés plus vertes](#). Les apprentissages permettent aux jeunes d'acquérir des compétences «vertes» spécifiques à une profession et des compétences plus générales en matière de durabilité, mais ils s'adressent également aux adultes qui doivent quitter les secteurs en déclin et se réorienter vers de nouveaux emplois.



Les débats ont montré la meilleure manière de concevoir les apprentissages pour les professions vertes émergentes et les emplois en mutation, en impliquant toutes les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux et les organismes professionnels. Grâce à la formation en alternance, les apprentissages permettent de refléter plus rapidement les évolutions des processus et des technologies de production dans les acquis des apprenants.

Ces réflexions sont arrivées à point nommé pour le [nouveau cadre européen de compétences en matière de durabilité environnementale](#), auquel le Cedefop a contribué, et pour le [projet de recommandation du Conseil](#).

Selon le professeur Gonon, de l'Université de Zurich, «s'ils sont bien conçus, les apprentissages favorisent l'innovation écologique, un état d'esprit écologique et suscitent des vocations d'ambassadeurs de l'écologie». Son analyse des apprentissages comme étant «plus écologiques» correspond à la vision du Cedefop d'une formation professionnelle proactive, qui ne se limite pas à réagir mais qui donne aux apprenants les moyens de façonner l'avenir.

UN NOUVEAU REGARD SUR LA MOBILITÉ DE LONGUE DURÉE POUR LES APPRENTIS

Si l'écologisation des apprentissages est un thème relativement nouveau, l'accroissement de la part des apprentis dans les générations Erasmus+ est à l'ordre du jour depuis longtemps. Cependant, les apprentissages sous forme de séjours à l'étranger restent limités. La mobilité de longue durée représente un défi spécifique pour les apprentissages en raison des particularités de la combinaison enseignement-emploi.

Le cadre politique de 2020 a de nouveau sou-

ligné que la mobilité dans le cadre de la formation professionnelle constituait une priorité et l'objectif défini antérieurement a été relevé. Avec le cycle actuel d'Erasmus+, les possibilités de mobilité pour les apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels ont doublé. Dans ce contexte, le Cedefop a réalisé une étude afin d'identifier les obstacles à la mobilité de longue durée des apprentis. Cette étude a montré qu'il reste un long chemin à parcourir pour créer de la demande chez les employeurs, les apprentis et leurs parents. La meilleure voie à suivre se trouve au niveau sectoriel et consiste à utiliser la mobilité de courte durée comme un tremplin vers la mobilité de longue durée.

Le rapport et les suggestions qui l'accompagnent à l'intention des décideurs politiques ont servi de base à l'événement spécifique organisé par la présidence française dans le cadre du 35e anniversaire du programme Erasmus+.

METTRE L'ACCENT SUR LES MICROCERTIFICATIONS

De nombreux acteurs estiment que les microcertifications constituent un outil au potentiel considérable afin de soutenir le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle dans le cadre des mesures de relance de l'Union tout en mettant l'accent sur une transition écologique, numérique et équitable. On estime qu'elles représentent une nouvelle manière d'«accumuler» des apprentissages de manière flexible en fonction des besoins de chacun. Ces considérations se retrouvent dans la stratégie européenne en matière de compétences de 2020 et la recommandation en matière d'EFP. Compte tenu de la diversité des fournisseurs et des formats dans lesquels les microcertifications sont proposées et l'absence de définition et de normes communes, la Commission a proposé une approche européenne commune.

Les recherches dans ce domaine s'étant principalement concentrées sur l'enseignement supérieur et universitaire, le Cedefop s'est intéressé de plus près au recours à la microcertification dans et pour l'apprentissage lié au marché du travail. Cela a constitué la première étape d'une étude approfondie. Les conclusions provisoires ont été abordées lors d'une conférence du Cedefop en 2021 et ont montré l'attrait mondial suscité par ce thème et les réflexions qui s'y rattachent.

Les travaux qui visent à mieux comprendre le rôle que jouent les microcertifications pour aider les personnes à accumuler des apprentissages à travers la formation professionnelle, les différents secteurs, industries, pays et périodes de leur vie, se poursuivront

en 2022. Ils bénéficieront du soutien d'un organe de réflexion constitué de membres du conseil d'administration tripartite du Cedefop. Avec cette recherche, le Cedefop contribue aux préparations et, par la suite, au suivi de la prochaine recommandation du Conseil.



ENCADRÉ 2. MICROCERTIFICATIONS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Incertitudes des acteurs de la formation professionnelle quant au nom et à la fonction des microcertifications et problèmes de confiance: ces résultats d'étude ont ouvert les débats lors de la conférence du Cedefop de novembre 2021.

Dans le cadre de cet événement rassemblant 240 participants de 40 pays, une perspective mondiale a été adoptée sur les microcertifications en tant que blocs constitutifs des stratégies nationales et internationales en matière de compétences. Parmi les intervenants figuraient des représentants de la Commission européenne, de l'Union des étudiants d'Europe, de l'OCDE, de l'UNESCO et de l'ETF. Les participants ont convenu que les microcertifications peuvent constituer des outils qui:

- donnent de la visibilité aux résultats d'expériences d'apprentissage brèves et à la demande;
- donnent de la valeur à ces apprentissages, connaissances, compétences et aptitudes;
- encouragent l'apprentissage et motivent les personnes à progresser dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie et dans tous les domaines.

Du point de vue européen, on estime qu'un «label de qualité» est important en vue de renforcer la confiance accordée à de telles certifications.

L'un des principaux objectifs consistera à comprendre si nous assistons à une révolution dans la manière dont l'apprentissage est valorisé ou si les microcertifications ne sont qu'un nouveau nom désignant un concept qui existe depuis toujours sous différentes formes et modalités.

Afin de poursuivre la contribution qu'il a apportée aux débats en 2022, le Cedefop examinera:

- si les qualifications partielles et les certificats de module peuvent être considérés comme des microcertifications;
- si et comment les microcertifications doivent être intégrées dans les systèmes de qualification formels;
- comment elles fonctionnent sur le marché du travail.

STIMULER LE SOUTIEN APPORTÉ À L'ÉDUCATION DES ADULTES

Un groupe consultatif composé de membres du conseil d'administration accompagne également les travaux du Cedefop visant à soutenir l'initiative de la Commission sur les comptes de formation individuels. Ces comptes de formation constituent l'un des instruments financiers permettant aux adultes et aux

entreprises de prendre part à des activités de formation qui seront présentés dans la mise à jour à venir de la base de données en ligne complète du Cedefop. L'interaction entre les incitations financières et non financières à l'appui des activités de formation dans les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises sera discutée dans une publication prévue en 2022. Ses conclusions viendront nourrir la réflexion lors d'un forum d'apprentissage politique mutuel destiné aux États membres et aux partenaires sociaux.

Des approches coordonnées, plutôt que des mesures individuelles, sont nécessaires si l'on souhaite accroître l'efficacité des politiques de soutien à la formation continue et à l'éducation des adultes. Le Cedefop applique ses propres principes et a renforcé les liens entre ses travaux sur le financement de la formation professionnelle / l'éducation des adultes, l'orientation tout au long de la vie et la validation de l'apprentissage non formel et informel. Nous travaillons avec la Commission à la préparation d'une version actualisée des lignes directrices sur ce dernier point, qui seront publiées en 2022, et du prochain festival européen de validation.

Dans le cadre de leurs efforts visant à instaurer des systèmes d'orientation complets tout au long de la vie, de nombreux États membres de l'Union ont intégré des ressources approfondies en matière de veille stratégique sur les besoins en compétences. Ils ont également mis en relation les services publics de l'emploi, les entreprises et les prestataires de services éducatifs, d'une part, et les usagers recherchant un emploi ou des possibilités de formation, d'autre part.

En collaboration étroite avec son [CareersNet](#), le Cedefop a suivi le développement de ces systèmes, notamment l'introduction à grande échelle des [services basés sur les TIC](#). La mise à jour des systèmes et des pratiques suit son cours. En 2021, les travaux se sont concentrés sur [l'évolution des rôles des professionnels de l'orientation](#), les compétences (numériques), les besoins de compétences et le perfectionnement professionnel continu. Ces travaux conduiront à la publication des premières réflexions sur les efforts mis en place par les États membres en matière d'investissement dans l'orientation professionnelle pour les adultes et à une proposition de normes minimales communes pour le suivi et l'évaluation des systèmes et services d'orientation tout au long de la vie.

Ces mesures d'accompagnement sont particulièrement importantes dans le cadre de politiques cohérentes de parcours de renforcement des compétences. L'examen des approches adoptées par la [France et l'Italie](#) afin d'autonomiser les adultes grâce

à des parcours de renforcement des compétences a constitué un pas de plus vers la mise en œuvre de la [recommandation du Conseil](#) en la matière. L'un des principaux sujets abordés lors du [séminaire conjoint du Cedefop et de la présidence slovène](#) portait sur la manière d'encourager les employeurs à investir dans le renforcement inclusif des compétences. Les résultats de nos recherches et de nos analyses ont contribué à la conférence et aux travaux liés à [l'agenda européen renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes](#).

DES PARTENARIATS POUR CRÉER DE LA VALEUR AJOUTÉE

Les engagements communs et la coopération sont venus étayer l'approche systématique dans les travaux sur les priorités communes pour la formation professionnelle engagée il y a 20 ans. Dès le début, le Cedefop a contribué à cet [effort commun des États membres, des pays associés et candidats](#), des partenaires sociaux européens et de la Commission. En 2021, première année du nouveau cycle de politique de formation professionnelle, les travaux ont été consacrés à la conception d'une approche réorganisée adaptée au nouveau contexte politique et à notre mandat étendu pour le suivi de la [recommandation du Conseil en matière d'EFPP](#) et de la [déclaration d'Osnabrück](#), en coopération avec [ReferNet](#) et [l'ETF](#).

Puisque les plans de mise en œuvre des politiques de formation professionnelle sont sur le point de sortir, la nouvelle approche va rapidement être mise à l'épreuve et contribuera à définir la portée future des travaux. Les données sur l'évolution des politiques recueillies par le Cedefop viendront alimenter le suivi par la Commission des [plans de relance des pays](#) ainsi que ses travaux relatifs à la [coordination économique globale](#).

La mise en commun de ressources et d'expertise se traduit par des services plus efficaces, comme le montre notre collaboration avec [Eurostat](#) et [Eurofound](#) en matière de veille stratégique sur les besoins en compétences et d'inadéquations entre offre et demande de compétences. Fournir des services efficaces et des produits pertinents implique également d'écouter les besoins des utilisateurs et de tirer parti de leur expertise. À l'instar des années précédentes, le Cedefop collaborera à nouveau avec la Commission européenne, les gouvernements et les partenaires sociaux lors des étapes cruciales de ses recherches et de ses analyses politiques. Une coopération étroite avec [ReferNet](#) et d'autres réseaux thématiques, avec des chercheurs, des experts et des professionnels renforce la pertinence de nos travaux.

INTERAGIR AVEC LA COMMUNAUTÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il ne suffit pas de mener des recherches prospectives et de produire des données actualisées et fiables sur la formation professionnelle, les compétences et les qualifications. Il convient également de communiquer les résultats et les constatations à la communauté de la formation professionnelle et des compétences.

Notre portail web «nouvelle génération», mis en service à l'automne 2021, permet aux utilisateurs d'interagir avec nos contenus en ligne selon de nouvelles méthodes adaptées à leurs besoins. Des points d'entrée thématiques, reflétant notre vision stratégique de la formation professionnelle, donnent accès aux données et contenus y afférents disponibles dans tout le portefeuille d'activités du Cedefop. Cette approche est étayée par des points d'accès aux statistiques et systèmes nationaux de formation professionnelle, qui permettent de replacer les informations dans leur contexte. Des tableaux de bord, des outils en ligne et des visualisations de données propres à des groupes cibles simples à utiliser viennent compléter l'accès facile aux publications et aux événements, aux résultats par pays, aux aperçus et indicateurs statistiques ainsi qu'aux actualités, vidéos et podcasts.

CEDEFOP: FLEXIBILITÉ ET RÉSILIENCE

L'engagement en faveur du «plan vert» ne se limite pas à nos activités de fond: nous agissons également en tant qu'organisation. En nous appuyant sur les enseignements tirés lors de la pandémie, nous opterons à l'avenir pour un mélange d'événements en ligne, hybrides et en présentiel. Cela nous permettra de faire d'une pierre deux coups: réduire l'empreinte écologique du Cedefop enregistrée avant la pandémie et diviser les frais de mission et de réunion par deux environ en 2022, au profit de nos activités principales. Poursuivre la réduction des publications papier et investir dans des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique et à réduire les émissions de CO2 font partie des éléments essentiels de notre future stratégie globale pour atteindre la neutralité climatique d'ici 2030.

Cela montre également que le Cedefop est pleinement engagé dans les priorités communes des agences de l'Union européenne afin d'endosser le rôle de précurseurs de la gestion durable et des modèles d'excellence administrative. La poursuite des investissements dans les nouvelles technologies afin de numériser nos processus de travail et l'utilisation de services partagés avec d'autres agences et insti-

tutions de l'Union européenne constituent des piliers majeurs de notre stratégie pour gagner en efficacité. Comme il l'a fait tout au long de la pandémie jusqu'à présent, le Cedefop soutiendra son personnel afin de minimiser les risques pour leur santé et de préserver leur résilience et leur bien-être, tout en assurant la continuité de ses activités.

ENCADRÉ 3. LE CEDEFOP EN CHIFFRES

Documents citant les travaux du Cedefop:	
EU	195 (+18%)
Organisations internationales	125
Contribution à des réunions sur les politiques et leur mise en œuvre	140
Citations dans la littérature universitaire	988 (+3.5%)
Téléchargements des publications	518 000
Satisfaction liée aux événements du Cedefop	98%
Visites sur le portail web	+23%
Abonnés sur les médias sociaux:	
Facebook	16 730 (+8%)
Twitter	11 570 (+11%)
LinkedIn	5 650
Postes au tableau des effectifs pourvus	97%
Exécution budgétaire	100%
Indicateurs environnementaux:	
Émissions de CO2 (en tonnes):	645 (-3.22%)
Consommation de papier:	-58.15%

Note: chiffres préliminaires, les modifications portent sur 2020.
Source: Système de mesure des performances du Cedefop.



CEDEFOP

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Note d'information – 9164 FR

Cat. N°: TI-BB-22-001-FR-N

ISBN 978-92-896-3293-5, doi:10.2801/190079

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2022.

Creative Commons Attribution 4.0 International

Les notes d'information sont publiées en allemand, anglais, espagnol, français, grec, italien, polonais et portugais, ainsi que dans la langue du pays assurant la présidence de l'UE. Pour les recevoir régulièrement, abonnez-vous à l'adresse suivante: www.cedefop.europa.eu/es/user/register

D'autres notes d'information et publications du Cedefop sont disponibles à l'adresse suivante: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pyléa), GRÈCE

Adresse postale: Cedefop service post, 57001, Themi, GRÈCE

Tél. +30 2310490111, Télécopie +30 2310490020

Courriel: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu