



Commission
européenne



Petit guide de l'action européenne en matière d'**enseignement et de formation professionnels (EFP)**

*Enseignement
et formation
professionnels*

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations données ci-après.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2018

© Union européenne, 2018

Réutilisation autorisée, moyennant mention de la source

La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est régie par la décision 2011/833/UE (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39).

Toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres documents dont l'Union européenne n'est pas titulaire des droits d'auteur est interdite sans l'autorisation des titulaires des droits d'auteur.

Toutes les images sont la propriété de Shutterstock, sauf mention contraire.

PDF	ISBN 978-92-79-81379-5	doi:10.2767/104343	KE-04-18-279-FR-N
PRINT	ISBN 978-92-79-81417-4	doi:10.2767/011327	KE-04-18-279-FR-C

Petit guide de l'action
européenne en matière
d'**enseignement et de
formation professionnels
(EFP)**



L'Union européenne et l'EFP

La Commission européenne collabore avec des gouvernements nationaux, des employeurs, des syndicats et des pays situés en dehors de l'Union européenne (UE) afin :

- d'accroître la qualité des formations de l'EFP;
- d'améliorer l'enseignement et la formation dans ce secteur;
- de rendre les cours plus pertinents pour le marché de l'emploi.

Cette mission s'inscrit dans le cadre de la déclaration de Copenhague de 2002. Dans celle-ci, les États membres de l'UE se sont accordés sur des priorités et des stratégies communes visant à promouvoir des systèmes paneuropéens de reconnaissance des compétences et des certifications.

Pour mettre en pratique ses engagements, la Commission s'efforce de permettre à tous les citoyens d'acquérir de nouvelles compétences (que ce soit à l'école, au lycée, à l'université ou dans un centre de formation) par le biais des apprentissages et de la formation par le travail, de l'apprentissage non formel ou informel sur le lieu de travail ou en dehors. Cela implique de développer et de renforcer les «parcours» qui mènent à l'EFP. Quelques-uns des parcours d'EFP sont présentés dans les pages suivantes.



© Commission européenne

« Alors que 40% des employeurs européens peinent à trouver des personnes dotées des compétences nécessaires afin de pourvoir leurs postes vacants, les compétences professionnelles sont devenues l'une des meilleures manières de construire sa carrière. L'EFP devrait constituer un premier choix pour les jeunes et permettre aux adultes de constamment se perfectionner et de se reconvertir pour répondre aux besoins du marché du travail. »

Marianne Thyssen

Commissaire européenne pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs

Les différents parcours d'EFP

EFP initiaux

Normalement effectués à l'école, avant d'intégrer le monde du travail

EFP continus

EFP intervenant après la fin de l'enseignement et la formation initiaux, ou après l'entrée en fonction dans une entreprise

Apprentissages

Programmes formels d'EFP combinant l'apprentissage dans un établissement d'enseignement ou de formation et l'apprentissage basé sur le travail en entreprise, menant à une certification reconnue nationalement, et basés sur une convention entre l'apprenti et l'employeur (et éventuellement avec l'établissement d'EFP), l'apprenti étant payé ou indemnisé

Apprentissage professionnel non formel et informel

Comprend toutes les activités d'apprentissage non formel et informel, que celui-ci soit général ou professionnel

Les priorités de l'UE pour l'EFP d'ici à 2020

Dans les conclusions de Riga (juin 2015), l'UE, les pays candidats à l'adhésion, les pays de l'Espace économique européen, les partenaires sociaux de l'UE, la Commission et les prestataires européens d'EFP se sont accordés sur une série de résultats à atteindre lors de la période 2015-2020:

- Promouvoir la **formation par le travail** sous toutes ses formes, avec un accent sur l'apprentissage, en faisant intervenir les partenaires sociaux, les entreprises, les chambres et les prestataires d'EFP, ainsi qu'en stimulant l'innovation et l'esprit d'entreprise.
- Faire évoluer les **mécanismes d'assurance de la qualité dans l'EFP** conformément à la recommandation concernant le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP et, dans le cadre des systèmes d'assurance de la qualité, établir des boucles de rétroaction et d'information permanentes à destination des systèmes d'EFP initiaux (EFPI) et continus (EFPC) reposant sur les acquis de l'apprentissage.
- Améliorer l'**accès à l'EFP et aux certifications pour tous** grâce à des systèmes plus flexibles et perméables. Avant tout, ce résultat peut être obtenu en proposant des services d'orientation intégrés efficaces et en permettant la validation de l'apprentissage informel et non formel.
- **Renforcer la place des compétences essentielles** dans les programmes d'EFP et offrir davantage de possibilités d'acquérir ou de perfectionner ces compétences par l'intermédiaire de l'EFPI et de l'EFPC.
- Mettre en place des approches systématiques et des possibilités de **formation professionnelle initiale et continue des enseignants, formateurs et tuteurs de l'EFP, que ce soit en milieu scolaire ou en milieu professionnel.**



Nouvelle stratégie pour les compétences en Europe

La nouvelle stratégie pour les compétences en Europe (2016) met en avant dix actions principales, réparties en trois domaines prioritaires.

1. Améliorer la qualité et la pertinence des compétences à travers l'Europe

- Parcours de renforcement des compétences
- Cadre de compétences essentielles
- Faire de l'EFP un premier choix
- Coalition en faveur des compétences et des emplois dans le secteur du numérique

2. Améliorer la visibilité et la comparabilité des compétences et des certifications

- Révision du cadre européen des certifications (CEC)
- Outil européen de profilage des compétences des ressortissants des pays tiers

3. Améliorer les informations et la veille stratégique sur les besoins en compétences pour opérer de meilleurs choix de carrière

- Révision d'Europass
- Analyse de la fuite des cerveaux
- Plan de coopération sectorielle en matière de compétences
- Initiative sur le suivi des diplômés

Défis actuels en matière de compétences et solutions

Inadéquation des compétences

40 %

des employeurs européens peinent à trouver des personnes dotées des compétences permettant de pourvoir leurs postes vacants

La main-d'œuvre hautement qualifiée de l'Europe constitue la base de notre modèle social et de notre croissance économique. Pour conserver et améliorer la base de compétences européenne, les décideurs et les employeurs s'efforcent constamment de combler les lacunes en matière de compétences et d'éliminer les inadéquations de compétences qui surviennent lorsque trop (ou trop peu) de personnes détiennent les compétences nécessaires pour un poste. La plateforme **Panorama européen des compétences** est au cœur de la réponse de l'UE. Elle transforme les données recueillies en renseignements utiles, précis et opportuns permettant aux décideurs de prendre des mesures éclairées dans le domaine des compétences. En 2016, la Commission a par ailleurs lancé un **plan de coopération sectorielle en matière de compétences**. Il fournit aux parties prenantes de chaque secteur les orientations factuelles dont elles ont besoin pour combler les lacunes de compétences auxquelles elles font face.

Compétences de base

25 %

des adultes européens ont des difficultés à lire et à écrire, à calculer, et avec les compétences numériques fondamentales

Pour pouvoir trouver ou garder un emploi, ou décrocher un meilleur emploi, et jouer un rôle actif dans la société, les compétences fondamentales que sont le calcul, la lecture et l'écriture ainsi que les compétences numériques demeurent essentielles. En 2016, le Conseil européen a adopté l'initiative **«Parcours de renforcement des compétences»** afin de permettre aux citoyens ayant des difficultés avec ces compétences de base de les renforcer et d'accréditer celles-ci. Les États membres réaliseront des parcours de renforcement des compétences qui comprennent une évaluation des compétences, une formation sur mesure et une reconnaissance des compétences grâce aux services d'information, de conseil et de soutien présents au niveau local.

Apprentissages et formation par le travail

860 000

apprentissages ont été proposés par des parties prenantes de l'Alliance européenne pour l'apprentissage depuis son lancement, en 2013

Les apprentissages et la formation par le travail constituent des moteurs d'emploi et de croissance, mais trop peu de personnes profitent de ces opportunités. C'est pourquoi l'**Alliance européenne pour l'apprentissage** a pour objectif d'améliorer l'offre, la qualité et l'image de l'apprentissage ainsi que d'accroître les possibilités de mobilité pour les apprentis. Par ailleurs, la Commission renforce l'attractivité de l'apprentissage et de la formation par le travail en lançant des campagnes de communication, notamment par l'intermédiaire de la **Semaine européenne des compétences professionnelles**. En outre, elle présente de nouvelles manières de se former à l'étranger, par le biais entre autres de la mobilité à long terme **Erasmus Pro** (qui fait partie du programme Erasmus+). Enfin, les États membres déploient des efforts pour augmenter fortement le nombre d'offres d'apprentissage dans le cadre de la **Garantie pour la jeunesse**.

Compétences spécifiques à un poste

46 %

des entreprises déclarent que les compétences professionnelles sont extrêmement importantes pour leur évolution future

Les entreprises ont besoin d'une série de compétences afin de garantir leur continuité opérationnelle ainsi que leur croissance. Selon les entreprises, les trois compétences les plus importantes pour leur développement sont les compétences professionnelles (techniques, pratiques et spécifiques pour le poste), les compétences en gestion de la clientèle et la capacité à travailler en équipe.

L'EFP est un choix judicieux pour les citoyens

Les diplômés de l'EFP trouvent un emploi plus rapidement que leurs homologues issus de l'enseignement général (deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement postsecondaire non supérieur). Ils gagnent également plus que les personnes disposant de qualifications générales. Donc, si comme beaucoup vous percevez l'EFP comme le parent pauvre de l'apprentissage, il est temps de revoir votre avis.

Quels avantages pour les apprenants?

Acquérir une certification professionnelle constitue l'une des meilleures manières de stimuler votre carrière. Non seulement la vaste majorité des étudiants de l'enseignement professionnel trouvent un emploi peu après la fin de leurs études, mais, en outre, leur formation a une incidence très positive sur leur salaire. Par ailleurs, les avancées incessantes en matière d'innovation prouvent qu'il est vital de perfectionner ses compétences tout au long de la vie, puisque certaines professions s'automatisent, alors que d'autres évoluent avec les nouvelles technologies.

Pourquoi est-ce le bon moment, aujourd'hui, pour se former?

Les personnes qui profitent de l'EFP connaîtront sans doute une plus grande satisfaction professionnelle car elles auront une longueur d'avance sur leurs concurrents, s'agissant des évolutions technologiques. Elles auront également accès à de nouvelles perspectives de carrière intéressantes destinées aux travailleurs hautement qualifiés.

Que fait l'UE pour stimuler l'EFP et l'apprentissage tout au long de la vie?

Les programmes et initiatives de l'UE ont soutenu des centaines de milliers de citoyens européens souhaitant accéder à un EFP de haute qualité, grâce à des formations liées au programme Erasmus+, aux projets du Fonds social européen ou à des apprentissages appuyés par la Garantie pour la jeunesse.



60 %

des diplômés de l'EFP trouvent leur premier emploi à long terme dans le mois qui suit la fin de leurs études (ce chiffre passe à 80 % après six mois)

85 %

des étudiants de l'enseignement et de la formation professionnels sont heureux des compétences qu'ils ont acquises

Le nombre de postes destinés aux personnes hautement qualifiées devrait augmenter de

+21 %

entre 2015 et 2025, alors qu'il y aura 17 % de perspectives d'emploi en moins pour les travailleurs ayant un faible niveau de qualification

Plus de

120 000

apprentis et personnes participant à une formation professionnelle, et environ 20 000 employés, bénéficient des possibilités de mobilité européennes chaque année

Le Fonds social européen investit

6.7 milliards d'euros

dans l'EFP et 7,2 milliards d'euros dans l'apprentissage tout au long de la vie (2014-2020)

L'une des grandes priorités de la Commission européenne pour la période 2015-2020 est de promouvoir et de développer l'EFP au sein de l'Europe. La présente brochure donne un aperçu large de l'EFP au niveau européen, et de la manière dont l'UE le renforce. Elle souligne l'importance de l'EFP, les avantages qu'il présente pour les individus comme pour les entreprises, et les réalisations déjà accomplies grâce aux programmes et initiatives de l'UE au sein du secteur.

Vous pouvez télécharger ou vous abonner gratuitement à nos publications à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/publications>

Si vous souhaitez être régulièrement informé sur les activités de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, abonnez-vous à notre lettre d'information électronique: <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



www.facebook.com/socialeurope



https://twitter.com/EU_Social

#EUVocationalSkills

#DiscoverYourTalent

