

**Déclaration d'Osnabrück
sur l'enseignement et la
formation professionnels en
tant que moteur de la
reprise et de transitions
justes vers des économies
numériques et vertes**

Approuvé le 30 novembre 2020



Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2021

© Union européenne, 2021



La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est mise en œuvre sur la base de la décision 2011/833/UE de la Commission du 12 décembre 2011 relative à la réutilisation des documents de la Commission (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39). Sauf mention contraire, la réutilisation du présent document est autorisée dans le cadre d'une licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Cela signifie que la réutilisation est autorisée moyennant citation appropriée de la source et indication de toute modification.

PDF ISBN 978-92-76-43243-2 doi: 10.2767/609953 KE-07-21-050-FR-N



DÉCLARATION D'OSNABRÜCK 2020

sur l'enseignement et la formation professionnels en tant que moteur de la reprise et de transitions justes vers des économies numériques et vertes

Déclaration des ministres chargés de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) des États membres, des pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne (UE) et des pays de l'Espace économique européen (EEE), des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne, réunis le 30 novembre 2020 pour convenir d'un nouvel ensemble de mesures politiques dans le domaine de l'EFP pour la période 2021-2025 afin de compléter et de mettre en œuvre la vision et les objectifs stratégiques formulés dans la recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience.

Nous, ministres chargés de l'enseignement et de la formation professionnels, réaffirmons notre engagement, tel que discuté lors de notre réunion conjointe avec les partenaires sociaux européens et la Commission européenne à Osnabrück les 16 et 17 septembre 2020, à contribuer à la reprise post-COVID et à poursuivre le développement de l'espace européen de l'éducation et de la formation grâce à des systèmes d'enseignement et de formation innovants et orientés vers l'avenir, afin de soutenir la transition numérique et verte et d'améliorer l'employabilité et la compétitivité, et ainsi de stimuler la croissance économique.

Tous les objectifs et toutes les mesures seront mis en œuvre dans le respect du principe de subsidiarité et conformément aux contextes nationaux dans le domaine de l'EFP.

Nous soulignons l'importance d'une coopération étroite avec les partenaires sociaux pour atteindre les objectifs et les résultats escomptés fixés dans la déclaration d'Osnabrück.

Nous apprécions le soutien témoigné par les associations de prestataires de services d'EFP et les organisations d'apprenants au niveau européen en publiant leurs documents de synthèse conformément à la déclaration d'Osnabrück.

Approuvée par les ministres chargés de l'enseignement et de la formation professionnels des pays participant au processus de Copenhague:

- des États membres de l'UE (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Tchéquie, Suède)
- des pays candidats à l'adhésion à l'UE (Albanie, Macédoine du Nord, Monténégro, Serbie, Turquie)
- des pays de l'EEE (Islande, Liechtenstein, Norvège)

Approuvée par les partenaires sociaux européens (ETUC, BusinessEurope, SMEUnited, CEEP)

Approuvée par la Commission européenne, et

Soutenue par les associations de prestataires de services d'EFP au niveau européen (VET4EU2) et les représentants des apprenants (OBESSU, European Apprentices Network), qui ont publié leur document de synthèse à l'appui de la déclaration d'Osnabrück

INTRODUCTION

La pandémie de COVID-19, la numérisation et le changement climatique affectent considérablement nos économies, nos emplois et nos sociétés. L'enseignement et la formation professionnels (EFP) doivent, à juste titre, contribuer aux stratégies de réaction à des incidents sans précédent, comme la reprise post-COVID, mais aussi relever des défis tels que l'évolution démographique, l'innovation numérique, des approches durables ou neutres sur le plan climatique, une demande croissante en compétences STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), et le besoin accru de perfectionnement et de reconversion ⁽¹⁾ permanents tout au long de la vie professionnelle. L'EFP connaît un nouvel élan grâce à la stratégie européenne en matière de compétences ⁽²⁾ récemment mise à jour et à la proposition de la Commission relative à une recommandation du Conseil en matière d'EFP ⁽³⁾, donnant plus de poids au droit des personnes à une éducation, à une formation et à un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, tel qu'énoncé dans le premier principe du socle européen des droits sociaux. La déclaration de Copenhague des 29 et 30 novembre 2002 a lancé la stratégie européenne pour une coopération renforcée dans le domaine de l'EFP, communément appelée le «processus de Copenhague». La coopération dans le cadre de ce processus, établi il y a près de vingt ans, sert de catalyseur pour moderniser l'EFP dans de nombreux États membres de l'Union européenne (UE) et pays candidats à l'adhésion, et elle soutient les efforts en faveur des objectifs stratégiques et des cibles de l'Europe. Nous nous appuyerons sur les réalisations de notre coopération convenue dans la déclaration de Copenhague (2002) et réaffirmée dans les communiqués de Maastricht (2004), de Helsinki (2006), de Bordeaux (2008), de Bruges (2010) et dans les conclusions de Riga (2015). Le processus de Copenhague offre une plateforme tripartite pour intensifier, compléter et mettre en œuvre la politique européenne en matière d'EFP, telle qu'adoptée par le Conseil de l'Union européenne. Il fournit également la plateforme pour la coopération renforcée avec les partenaires sociaux, les chambres, les prestataires de services d'EFP et les organisations d'apprenants pour les cinq prochaines années. En outre, il contribue au développement de l'espace européen de l'éducation et de la formation grâce à des systèmes d'enseignement et de formation innovants et orientés vers l'avenir, soutenant ainsi une transition juste vers l'économie numérique et verte.

¹ Nous utilisons le terme de «compétences» dans son sens large, c'est-à-dire qui englobe également les aptitudes.

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_1196

³ Ibidem.

FONDEMENT

L'EFP européen inclusif et d'excellence représente plus qu'une réponse aux développements et aux défis rencontrés par les personnes et les organisations; l'EFP est un moteur d'innovation et une base essentielle pour la croissance verte, numérique et durable. Il améliore la résilience des pays face à la crise, développe des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie de qualité pour tous les citoyens, et transforme les défis numériques et verts en moteurs capables de concilier reprise durable, viabilité environnementale et répartition équitable des bénéfices de la croissance entre tous les citoyens et les sociétés.

L'EFP européen inclusif et d'excellence est tout aussi indispensable à la compétitivité des entreprises européennes qu'à un marché européen du travail performant.

Les apprentissages et la formation en milieu professionnel intégrés dans un environnement de travail réel améliorent l'employabilité. L'EFP dote notre main-d'œuvre des connaissances, des compétences et des aptitudes nécessaires pour faire face au marché du travail en constante évolution, et propose un perfectionnement et une reconversion afin de favoriser l'inclusion et l'excellence. L'EFP a un objectif et une identité propres, jouant un rôle déterminant à l'interface de l'enseignement et de la formation, de l'emploi et des politiques économiques. L'EFP ne peut être développé efficacement que lorsque les politiques sont cohérentes et interconnectées, étayées par un équilibre entre la continuité et de nouvelles orientations.

Tenant compte de la proposition relative à une recommandation du Conseil en matière d'EFP en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, et de la stratégie européenne en matière de compétences mise à jour, la déclaration d'Osnabrück cible quatre domaines clés pour les années 2021 à 2025:

1. Résilience et excellence grâce à un EFP flexible, inclusif et de qualité.
2. Instauration d'une nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie — pertinence de l'EFPC et de la numérisation.
3. Durabilité — un lien vert dans l'EFP.
4. Espace européen de l'éducation et de la formation et dimension internationale de l'EFP.

Nous appuyons cette déclaration sur les principes sous-jacents qui comprennent l'attention accordée au dialogue social et la nécessité d'établir un partenariat solide avec un large éventail de parties prenantes, dont les partenaires sociaux, les entreprises, les organisations patronales, les chambres, les associations professionnelles, les prestataires de services d'EFP, les représentants des apprenants, les administrations publiques nationales, régionales et locales, les services pour l'emploi et les organisations de l'économie sociale. Les entreprises en tant que lieux d'apprentissage sont essentielles à un EFP moderne et d'excellence. Nous soulignons la responsabilité partagée avec les entreprises pour

promouvoir l'offre des compétences nécessaires. Le besoin en investissements suffisants et la participation de toutes les parties prenantes sont également essentiels pour réaliser les objectifs de la déclaration, en particulier dans le contexte de la pandémie. L'EFPI inclusif et de qualité devrait offrir aux citoyens les mêmes possibilités de formation, indépendamment de leur situation personnelle et économique, et de leur lieu de résidence.

Les principes sous-jacents comprennent également le besoin de maintenir des apprentissages de haute qualité et un apprentissage en milieu professionnel, afin de consolider les résultats, ainsi que le besoin de mieux intégrer l'EFPI initial (EFPI) et continu (EFPC) pour garantir le perfectionnement et la reconversion, y compris des parcours à partir de l'EFPI et de l'EFPC. Les citoyens, les apprenants et leurs familles sont au cœur de nos préoccupations; l'accès et l'opportunité de bénéficier d'un EFP responsable, inclusif et de qualité devraient être un droit pour tous les apprenants.

Dans un contexte de grande incertitude, investir dans les compétences et les aptitudes des personnes est la meilleure option pour accroître la confiance des citoyens européens, ce qui va de pair avec des marchés du travail plus efficaces.

Objectif 1: Résilience et excellence grâce à un EFP flexible, inclusif et de qualité

Les nouvelles technologies, les nouveaux modèles commerciaux, la numérisation, l'intelligence artificielle, l'évolution démographique, le changement climatique et la crise économique causée par la COVID-19 demandent des réponses flexibles de la part des systèmes d'EFP et une bonne gouvernance. Un EFP flexible et résilient peut s'adapter aux perturbations et transformer les menaces en opportunités, favorisant ainsi l'innovation, la productivité et la résilience de nos économies et de nos sociétés aux niveaux local, régional, national et européen. Alors que l'EFP permet aux citoyens de faire face au changement, il devrait aussi leur permettre de façonner ce changement. L'innovation dans l'EFP est étroitement liée aux questions des nouvelles compétences, des programmes d'études, des méthodologies éducatives et des outils de prévision.

Nous sommes donc déterminés à exploiter le potentiel de l'apprentissage numérique et de l'intelligence artificielle pour aider les apprenants à développer leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes. Le marché du travail, la veille stratégique sur les besoins en compétences ⁽⁴⁾ ainsi que la recherche devraient éclairer les décideurs politiques en matière d'EFP et soutenir les

⁴ La veille stratégique sur les besoins en compétences fait référence au résultat d'un processus de sélection, de combinaison et de présentation de preuves — qui repose sur les prévisions des compétences, le suivi des diplômés, des études sur les compétences, l'analyse des mégadonnées et d'autres méthodes — dirigé par un expert afin de cartographier et d'anticiper les tendances en matière de compétences.

prestataires de services d'EFPP et les praticiens dans l'élaboration et l'adaptation de leurs offres d'EFPP à l'évolution du marché du travail et des besoins sociaux. Les apprenants ont besoin de davantage de conseils et d'un soutien sur mesure pour tracer leurs parcours éducatif et professionnel. En outre, la pandémie de COVID-19 nous a appris que l'apprentissage numérique peut jouer un rôle complémentaire et important pour soutenir l'apprentissage. En plus d'approches de gouvernance descendantes, le rôle des différents réseaux de collaboration horizontale se développe dans les nouvelles conditions, y compris la formation de communautés de pratique pour un soutien mutuel et la génération de connaissances, en particulier en ce qui concerne les solutions d'urgence.

Nous assistons actuellement sur le marché du travail à une augmentation des besoins pour un nouvel ensemble de compétences et de qualifications, ainsi qu'à des changements structurels dans le paysage de l'EFPP. Ces développements nécessitent un EFPP modernisé et inclusif. Étant donné que les personnes devront régulièrement se perfectionner et se reconvertir pour s'adapter à l'évolution rapide de la numérisation⁽⁵⁾, l'excellence en matière d'EFPP à tous les niveaux de qualification, y compris aux niveaux supérieurs du cadre européen des certifications (CEC), deviendra encore plus pertinente pour préserver l'employabilité. Un EFPP d'excellence prépare les apprenants au monde du travail d'aujourd'hui et de demain, en favorisant la création d'emplois au sein de marchés du travail efficaces et de qualité. Un EFPP d'excellence contribue à renforcer la citoyenneté démocratique et les valeurs européennes. Pour parvenir à ces objectifs, il faudra développer les capacités des établissements d'EFPP en comptant sur la participation active des parties prenantes. Un EFPP de haute qualité qui englobe l'éducation à l'esprit entrepreneurial autonomise les apprenants à créer de nouvelles entreprises.

Le rôle et la portée des établissements d'EFPP évoluent. Les limites entre l'enseignement supérieur et l'EFPP s'estompent; des obstacles doivent encore être surmontés, alors que les politiques entendent parvenir à une meilleure perméabilité dans les systèmes d'enseignement et de formation. Un EFPP d'excellence est précieux pour les sociétés et est associé à la reconnaissance et à la perméabilité à l'enseignement supérieur ainsi qu'à un accès simple au marché du travail.

Nous soutenons donc une initiative pour l'excellence en matière d'EFPP en Europe et soulignons l'importance des programmes d'EFPP aux niveaux 5 à 8 du CEC comparables à l'enseignement supérieur afin de proposer aux diplômés d'EFPP un parcours flexible, inclusif et valorisant vers des emplois de haut niveau et des opportunités de carrière en réponse aux besoins socio-économiques d'aujourd'hui et de demain. Nous considérons comme essentiels les investissements de qualité

⁵ Prenant en considération l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation (2020).

bien ciblés dans l'EFPP et une coopération renforcée avec les partenaires sociaux, les parties prenantes et les apprenants, et entre eux.

Résultats à court terme pour 2021-2025

Soutien au niveau européen

Promouvoir l'échange des meilleures pratiques et les activités d'apprentissage par les pairs sur des réformes politiques innovantes et l'excellence en matière d'EFPP, en abordant également les défis liés à la durabilité et à la numérisation ainsi que le lien entre les offres de qualification d'EFPI et d'EFPC en tant que parcours professionnels attrayants.

Développer et renforcer les centres d'excellence professionnelle en tant qu'incubateurs et écosystèmes de compétences innovants comprenant des activités d'apprentissage, de formation et de recherche, l'EFPP, l'enseignement supérieur et la recherche dans des secteurs ou des défis socio-économiques sélectionnés, dont le soutien à l'entrepreneuriat et les ressources numériques et innovantes de l'EFPP pour tous.

Actions au niveau national

Examiner la possibilité de mettre en place un réseau d'experts et de cadres volontaires, pensionnés ou en congé sabbatique, pour soutenir leurs pairs dans les domaines de l'EFPP, et des apprentissages dans le cadre de l'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAFA).

Soutenir le développement des infrastructures numériques à des fins d'apprentissage et de formation dans l'EFPP, y compris l'intelligence artificielle et les technologies de la réalité augmentée (RA)/réalité virtuelle (RV), et développer des dispositifs d'enseignement et de formation institutionnels adaptés soutenus par les bonnes infrastructures, en particulier dans les zones éloignées et rurales, garantissant ainsi l'inclusion sociale.

Renforcer l'apprentissage en milieu professionnel et les apprentissages en mettant en œuvre le cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité⁶, et en recourant aux services de soutien sur demande et aux initiatives d'apprentissage politique. Renforcer le recours à des apprentissages inclusifs et de qualité comme un outil visant à soutenir la transition école/formation professionnelle des groupes vulnérables et à améliorer les niveaux de qualification des citoyens.

Soutenir les centres d'excellence professionnelle et améliorer la perméabilité entre les parcours professionnels et universitaires, y compris l'apprentissage en milieu professionnel et la coopération renforcée entre les centres d'EFPP, d'enseignement supérieur et de

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502%2801%29>

recherche, établissant ainsi des programmes d'EFPI et d'apprentissage efficaces et de qualité aux niveaux 5 et supérieurs du CEC. Développer des systèmes nationaux et régionaux de veille stratégique sur les besoins en compétences, y compris l'anticipation des compétences et le suivi des diplômés; permettre aux partenaires sociaux, aux décideurs politiques, aux parties prenantes et aux prestataires de services de s'adapter et de moderniser les programmes d'EFPI, les programmes d'études et les orientations de manière rapide et efficace.

Objectif 2: Instauration d'une nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie – pertinence de l'EFPI et de la numérisation

Alors que les profils d'emploi et de qualification évoluent et que de nouvelles professions émergent en raison des transitions numérique et verte, les personnes ont besoin de soutien pour se perfectionner et mettre leurs compétences à jour de façon permanente. Les cadres de qualification mis en place aux niveaux européen et national sont devenus une pierre angulaire des systèmes de qualification soutenant la transparence et la qualité des qualifications. Il est nécessaire de promouvoir l'EFPI comme un parcours attrayant et de haute qualité pour les emplois et la vie. Il est possible de parvenir à cette attractivité grâce notamment à l'adaptabilité, à la flexibilité, à la haute qualité, à l'inclusivité et à la perméabilité des parcours de formation.

L'apprentissage tout au long de la vie signifie que les personnes peuvent maîtriser un large éventail de compétences et d'aptitudes, et évoluer dans le système d'enseignement et de formation, en recourant à des technologies et à des outils d'apprentissage de pointe dans les limites des établissements d'enseignement et de formation. L'EFPI devrait donc adopter une approche systémique pour s'adapter au changement technologique tout au long de la vie professionnelle. Continuer à développer une nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie et fournir des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie qui soient durables, pertinents, inclusifs, accessibles et de qualité relèvent de la responsabilité de toutes les parties prenantes – les autorités nationales et régionales, les partenaires sociaux, les prestataires de services d'EFPI et les apprenants.

Les offres d'EFPI et d'EFPI devraient être mieux liées, compatibles et reposer sur la veille stratégique sur les besoins en compétences aux niveaux européen, national et/ou régional. Une nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie implique que les personnes peuvent bénéficier d'une orientation professionnelle tout au long de leur vie, participer à des programmes d'EFPI inclusifs et de qualité, et acquérir des compétences clés pour gérer activement leur phases d'éducation, de formation et d'emploi avec le soutien et la

responsabilité accrue de toutes les parties prenantes. Elle s'appuie sur les politiques et les cadres de l'EFPC orientés sur la pratique qui sont guidés par la demande sociale et en matière d'emplois. Une nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie implique également que l'apprentissage en milieu professionnel et l'apprentissage sur le tas se démarquent dans les stratégies d'EFPC. Les apprenants de tous âges et les entreprises devraient connaître leurs besoins et développer des environnements professionnels propices à l'apprentissage pour réaliser tout leur potentiel. Il est important de garantir une orientation professionnelle efficace et un accès à un enseignement et à une formation de qualité pour tous, en particulier pour les apprenants vulnérables, y compris, par exemple, par le biais de droits à la formation, de comptes, de fonds bipartites et d'autres incitations.

Des enseignants dévoués, des conseillers en orientation, des formateurs et des mentors qui bénéficient d'un développement professionnel initial et continu inclusif et de haute qualité et qui agissent comme des multiplicateurs et des médiateurs sont essentiels à une culture de l'apprentissage tout au long de la vie. À bien des égards, le personnel chargé de l'enseignement et de la formation sera activement impliqué dans la gestion du changement à la suite de ce développement. L'enseignement et la formation numériques ont besoin des membres du personnel d'EFPC pour développer de nouvelles approches méthodologiques et didactiques à appliquer dans le monde connecté. Pour ce faire, l'attractivité des professions d'enseignant et de formateur (7) doit être accrue, par exemple, le cas échéant, en soutenant l'accès des professionnels aux professions d'enseignant et de formateur au sein des établissements d'EFPC, conformément à la législation nationale et aux conditions d'accès à la profession d'enseignant.

Résultats à court terme pour 2021-2025

Soutien au niveau européen

Développer un répertoire de stratégies et d'actions pertinentes pour la reconversion et le perfectionnement dans le contexte des transitions verte et numérique, et s'appuyer sur des enquêtes à l'échelle européenne comme l'enquête sur la formation professionnelle continue, l'enquête sur les entreprises en Europe et d'autres données pertinentes de la Commission et du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop).
Continuer à améliorer l'anticipation des compétences stratégiques au niveau européen, en particulier par le biais du travail du Cedefop sur la veille stratégique sur les besoins en compétences en consultation avec la

⁷ Conformément aux conclusions du Conseil sur les enseignants et les formateurs européens de demain (2020/C 193/04).

Commission européenne, les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux.

Lancer et soutenir le pacte pour les compétences, en mobilisant des partenariats, des incitations et des engagements pour des actions, conformément au perfectionnement et à la reconversion de la main d'œuvre, et en accord avec les États membres et les entreprises. Examiner les incitations financières et non financières pour l'EFPI et l'EFPC ciblant les apprenants adultes, les programmes de promotion avec un financement public pour l'EFPC et d'autres incitations financières, en lien avec les conventions collectives, le cas échéant, pour encourager l'apprentissage individuel, en tenant compte des synergies entre différents domaines politiques, par exemple les politiques relatives à l'emploi, à l'inclusion sociale et à l'éducation, ainsi que les spécificités nationales et régionales.

Améliorer les statistiques européennes ainsi que les offices nationaux de statistiques, y compris le travail sur les statistiques relatives aux investissements publics et privés dans l'apprentissage des adultes.

Faciliter la mobilité pour l'apprentissage et le travail en Europe, fournir un accès à des informations transparentes et fiables sur les compétences, les possibilités d'apprentissage et les tendances du marché du travail, faciliter l'interconnexion des plateformes numériques en Europe pour gérer l'apprentissage et la carrière, et permettre aux établissements d'enseignement et de formation de délivrer des diplômes et certificats numériques (justificatifs numériques Europass), facilitant ainsi la transparence et la reconnaissance des qualifications en Europe, par le biais de la nouvelle plateforme Europass.

Actions au niveau national

Développer des stratégies nationales en matière de compétences pour un apprentissage tout au long de la vie inclusif et de qualité avec toutes les parties prenantes nationales, régionales et sectorielles pertinentes et les partenaires sociaux. En plus d'une offre d'enseignement et de formation, les stratégies nationales en matière de compétences peuvent comprendre une orientation, des incitations pour les employeurs afin qu'ils améliorent l'offre de compétences, une meilleure participation des employés, la validation des acquis et des approches publiques ciblées pour atteindre les personnes inactives ou sans emploi, les personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) ou les personnes menacées par le chômage.

Développer des campagnes d'information ciblées sur les avantages de l'EFPC et garantir un accès convivial aux informations sur les offres d'EFPI et d'EFPC aux niveaux national et régional en abordant les stéréotypes de genre et autres pour une société égalitaire, juste et diversifiée.

Travailler avec les parties prenantes respectives pour développer des solutions d'apprentissage numérique soutenant l'accès aux opportunités

d'EFPC et l'attribution de justificatifs et certificats d'EFPC, permettant ainsi d'obtenir des qualifications complètes sans négliger l'EFPC sur le tas et les effets positifs des environnements de travail propices à l'apprentissage.

Soutenir la connexion des plateformes ou des bases de données nationales d'EFPC à Europass conformément à la décision Europass et à la recommandation CEC, le cas échéant.

Soutenir les enseignants d'EFPC, les formateurs, les conseillers en orientation, les éducateurs pour adultes et les mentors en les équipant des bonnes compétences et des bons outils pour et par le biais des technologies numériques; en particulier par des approches systématiques en faveur d'un développement professionnel initial et continu à l'école ou dans un cadre professionnel, et des opportunités d'y accéder, ainsi que par l'enseignement et la formation à distance, leur permettant de progresser dans leurs carrières.

Objectif 3: Durabilité – un lien vert dans l'EFPC

Un comportement responsable vis-à-vis de l'environnement affecte les sociétés et les économies européennes. La durabilité est une préoccupation transversale qui concerne la demande de travail, l'éducation, les compétences, les professions et la répartition géographique des emplois et des travailleurs. Les entreprises, les organisations du secteur privé et les initiatives de la société sont des facteurs importants pour parvenir à la durabilité de l'économie et de la société. L'EFPI et l'EFPC devraient tenter d'intégrer des compétences pour la durabilité dans leurs règlements et pratiques. En outre, le lien entre la numérisation et la durabilité est essentiel à cet objectif. Des avancées dans le domaine de la technologie stimulent la croissance de secteurs tels que l'éducation et la formation; le développement d'environnements d'apprentissage numériques et de source ouverte peut rendre l'éducation au développement durable plus accessible au sein et en dehors des cadres d'enseignement et de formation, que ce soit dans les écoles, les entreprises ou à la maison.

Résultats à court terme pour 2021-2025

Soutien au niveau européen

Promouvoir des initiatives pour soutenir la coopération et le partage de connaissances entre les établissements et les prestataires de services d'EFP sur les méthodes d'apprentissage, les programmes d'études, les orientations, l'apprentissage en milieu professionnel, et l'assurance de la qualité de l'offre d'enseignement et de formation sur les compétences vertes, en recourant à des programmes européens comme Erasmus+. Promouvoir l'échange de pratiques des enseignants et des formateurs d'EFP, notamment en ce qui concerne les tendances et les besoins en matière de compétences pertinents pour l'économie verte afin d'apprendre/examiner par les pairs et de partager les meilleures pratiques.

Demander de nouveaux engagements et partenariats pour des apprentissages efficaces et de qualité liés aux technologies et professions vertes, au titre de la nouvelle Alliance européenne pour l'apprentissage, ciblant les secteurs économiques qui seront à l'avant garde de la transition vers une Europe neutre sur le plan climatique.

Examiner des opportunités de rendre la coopération politique européenne en matière d'EFP neutre sur le plan climatique, par exemple en étendant le recours aux vidéoconférences, aux webinaires et aux conférences virtuelles avec toutes les parties prenantes de l'EFP et les partenaires sociaux.

Actions au niveau national

Créer des incitations pour rendre les programmes d'EFP plus verts, y compris l'enseignement et la formation dans les technologies vertes et l'innovation, dans l'efficacité énergétique, l'économie circulaire, la conscience environnementale, l'utilisation durable du matériel d'apprentissage et de formation, et la numérisation pour réduire les effets du changement climatique.

Définir des compétences pertinentes pour le marché du travail pour la transition verte qui doivent être intégrées dans les programmes d'études et l'offre d'EFP, y compris les compétences de base dans tous les secteurs et professions et les compétences propres à un secteur en coopération avec les partenaires sociaux.

Définir et soutenir des opportunités pour permettre au personnel d'enseignement et de formation, aux équipes de gestion des prestataires de services d'EFP et aux formateurs et mentors dans les entreprises d'agir en tant que multiplicateurs et médiateurs, afin d'accroître la numérisation et la durabilité au sein de l'offre et de la gestion des programmes de formation.

Objectif 4: Espace européen de l'éducation et de la formation et dimension internationale de l'EFP

La mondialisation des marchés et les tendances démographiques demandent de moderniser et d'adapter les systèmes et les établissements d'EFP aux niveaux national, régional et sectoriel au sein des États membres. Le développement global offre également de bonnes opportunités pour l'Europe en tant que lieu d'éducation et de formation. En outre, cet objectif fait référence à l'intention ambitieuse formulée dans la déclaration de Copenhague de faire de l'Europe une référence mondiale pour les apprenants. Dans ce contexte, les cadres de qualification mis en place aux niveaux européen et national ainsi qu'Europass ont permis d'ouvrir la voie.

La mobilité dans l'EFP a considérablement augmenté au cours des vingt dernières années avec plus de 1,5 million d'apprenants et de personnel d'EFP ayant bénéficié de la mobilité Erasmus+. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la mobilité virtuelle et hybride a notamment connu un nouveau souffle. Les projets de coopération menant à des programmes et qualifications d'EFP communs s'accélèrent. La migration représente un défi pour tout le monde. La transparence et la comparabilité des qualifications et compétences aident les organismes compétents, les prestataires de services d'enseignement et de formation, les employeurs et les personnes à faire des choix et à prendre des décisions en connaissance de cause. Dans ce contexte, nous devrions utiliser pleinement les initiatives et programmes de l'UE (CEC, Europass, Erasmus+, par exemple).

Ces initiatives et programmes soutiennent la transparence des qualifications et l'offre d'opportunités pour tous les apprenants de s'engager dans des parcours flexibles et inclusifs, et encouragent les personnes à passer d'un site d'apprentissage dans un pays à un autre site dans un autre pays tout en complétant leur qualification ou leur parcours d'apprentissage d'EFPI ou d'EFPC. Dans le contexte de l'évolution démographique, ils favoriseront également la mobilité transfrontalière des travailleurs qualifiés et des professionnels, améliorant ainsi l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Dans l'ensemble, nous devrions promouvoir les systèmes européens d'EFP comme un espace européen d'éducation et de formation commun, reconnu comme une référence mondiale pour les apprenants professionnels. Ils comprennent également le développement de principes et de normes basés sur Europass comme alternatives sûres et attrayantes aux produits et plateformes de traitement de données commerciales d'autres régions du monde. Soutenue par la Fondation européenne pour la formation (ETF) et le Cedefop, une politique européenne en matière d'EFP pourrait inspirer l'éducation et la formation dans les pays du voisinage et d'autres régions du monde.

Résultats à court terme pour 2021-2025

Soutien au niveau européen

Renforcer la mobilité, y compris la mobilité à long terme dans l'EFP, basée sur des critères de qualité communs et sur la promotion de la reconnaissance des résultats de l'apprentissage d'EFP.

Examiner la possibilité de mettre en place un échange transnational structuré entre les parties prenantes de l'EFP, les enseignants et les formateurs d'EFP et les représentants des partenaires sociaux; évaluer le potentiel des outils européens comme EPALE, eTwinning et Europass. Continuer à développer Europass en étroite coopération avec les États membres et les partenaires sociaux européens en tenant compte des spécificités des systèmes nationaux et régionaux d'EFP; garantir que les apprenants d'EFP puissent accéder à des informations multilingues sur la mobilité d'apprentissage, les programmes européens d'EFP et les exigences en matière de qualification pour les offres d'emploi à tout moment et partout, y compris depuis des appareils mobiles, soutenant ainsi l'espace européen de l'éducation et de la formation.

Soutenir la préparation et la participation des équipes nationales au concours EuroSkills pour améliorer l'attractivité et l'image de l'EFP, promouvoir l'excellence de l'EFP en Europe et parvenir au statut de champion dans les concours mondiaux WorldSkills.

Coopérer avec les organisations internationales, en particulier l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (Unesco), le Conseil de l'Europe, la Banque mondiale et d'autres réseaux régionaux d'EFP dans le monde en mettant l'accent sur un programme mondial commun en matière d'EFP (conférences mondiales communes en matière d'EFP, promotion de l'échange des meilleures pratiques des innovations et des instruments régionaux d'EFP d'intérêt commun).

Actions au niveau national

Soutenir et faciliter la mobilité des apprenants adultes et d'EFP, y compris les apprentis, par exemple en développant des structures de soutien et en fournissant des informations sur les opportunités dans les pays hôtes.

Augmenter le taux de mobilité des apprenants d'EFP, ainsi que des enseignants et des formateurs, tout en renforçant les mesures pour garantir la qualité et la reconnaissance des résultats de l'apprentissage, ainsi que des structures de soutien appropriées. Encourager de plus longues périodes de mobilité pour les apprenants d'EFP à l'étranger et garantir que les stages des apprentis sont conformes au cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité, en tenant compte des règlements nationaux et des conventions collectives, y compris les dispositions en matière de santé et de sécurité.

Développer des stratégies d'internationalisation de l'EFP, en mobilisant des partenariats et en intégrant des engagements en faveur d'actions concrètes et ciblées, avec toutes les parties prenantes pertinentes conformément aux règlements nationaux ou régionaux.

Promouvoir les connaissances, les compétences et les aptitudes interculturelles dans le cadre des exigences des qualifications et des programmes d'études de l'EFP, conformément au cadre des compétences clés

Coopérer avec d'autres pays de l'UE dans la préparation des équipes nationales pour les concours internationaux comme WorldSkills et EuroSkills.

Afin de soutenir la mise en œuvre réussie des actions convenues, nous demandons au Cedefop et à l'ETF de suivre la déclaration d'Osnabrück et de soumettre un rapport annuel au comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP) et à la DGVT en conséquence.



Office des publications
de l'Union européenne

eu2020.de
bmbf.de