



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle



FR

ISSN: 2443-6429

2014



RAPPORT ANNUEL



2014 RAPPORT ANNUEL

Merci de citer cette publication comme suit:
Cedefop (2015). *Rapport annuel 2014*.
Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
Cedefop information series.

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

Luxembourg:
Office des publications de l'Union européenne, 2015

ISBN 978-92-896-1868-7
ISSN: 2443-6429
doi:10.2801/47935

© Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle (Cedefop), 2015
Tous droits réservés.

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

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

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

Joachim James Calleja, *Directeur*
Barbara Dorn, *Présidente du Conseil de direction*



40
years

TABLE DES MATIÈRES



AVANT-PROPOS	8
1. REGARDS SUR 2014	10
2. RÉSULTATS OBTENUS	20
2.1. Soutien à la modernisation des systèmes d'EFP	20
2.1.1. ACTIVITÉ: Analyse des politiques et rapports	20
2.1.2. ACTIVITÉ: Instruments européens communs, certifications et acquis de l'apprentissage	24
2.1.3. ACTIVITÉ: Visites d'étude	30
2.2. Carrières et transitions – EFPC, éducation et formation des adultes et formation par le travail	31
2.2.1. ACTIVITÉ: Autonomiser les adultes et les jeunes	31
2.3. Analyse des besoins de compétences pour étayer l'offre d'EFP	35
2.3.1. ACTIVITÉ: Analyse des compétences	35
3. COMMUNICATION, INFORMATION ET DIFFUSION	41
3.1. ACTIVITÉ: Communication externe	41
3.2. ACTIVITÉ: Documentation et information	42
3.3. ACTIVITÉ: Publications et gestion du contenu	42
4. RELATIONS AVEC LES AUTRES AGENCES DE L'UE	44
4.1. Coopération avec l'ETF	44
4.2. Coopération avec Eurofound	44
4.3. Coopération avec le réseau de développement des performances des agences de l'UE	45
4.4. Présentation conjointe du Cedefop, de l'ETF, d'Eurofound et d'EU-OSHA au nouveau Parlement européen	45
5. GESTION, RESSOURCES ET CONTRÔLE INTERNE	46
ANNEXES	49
I. Organigramme	49
II. Sélection d'indicateurs de performances	50
III. ReferNet	51

AVANT- PROPOS

Regarder le passé pour mieux anticiper l'avenir. Il y a à peine plus d'un an, je prenais mes fonctions dans cette agence si importante pour aborder les défis majeurs qui se posent aujourd'hui à l'Europe: lutter contre le chômage des jeunes et les inadéquations de compétences, encourager la création d'emplois et améliorer la compétitivité. Même s'ils ne constituent pas la seule solution, l'enseignement et la formation professionnels (EFP) peuvent servir les objectifs situés aux deux extrémités de l'échelle: l'excellence économique et l'inclusion sociale. Telles sont les principales lignes de force qui m'ont attiré vers le Cedefop.

Période de transition dans l'élaboration de la politique d'EFP au niveau de l'UE, ma première année pleine au poste de directeur du Centre m'a amplement fourni l'occasion, lors de rencontres européennes et nationales, de prendre part à des discussions sur la contribution potentielle de l'EFP et du Cedefop pour relever ces défis. Ces discussions ont confirmé combien sont pertinents les contenus que le Cedefop produit à l'intention des décideurs politiques, ainsi que le soutien qu'il apporte à ses principales parties prenantes, notamment aux États membres, aux partenaires sociaux et à la Commission européenne. Cette pertinence est également attestée par la réputation que le Centre s'est acquise auprès d'organisations internationales telles que l'OCDE, l'Unesco et le Forum économique mondial, en particulier grâce à son expertise en matière d'anticipation et d'inadéquation des compétences et de cadres de certifications.

Cependant, en termes de politique européenne de formation professionnelle, nous évoluons probablement à des hauteurs qui manquent parfois de visibilité pour les États membres et les partenaires sociaux. La coopération volontaire autour des priorités communes pour l'EFP et le communiqué de Bruges ont indiqué des pistes claires pour améliorer l'EFP de telle sorte qu'il réponde mieux aux besoins du marché du travail et qu'il aide les individus à s'adapter aux mutations rapides du monde du travail. Les analyses du Cedefop montrent que de nombreux pays se sont employés à améliorer leur système d'EFP, notamment en raison du chômage aigu des jeunes et sous l'impulsion d'initiatives complémentaires de la Commission européenne et du Conseil dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. En témoignent le renouveau de la formation en apprentissage et autres efforts déployés pour offrir à un plus grand nombre de jeunes la possibilité d'acquérir des compétences et une expérience en entreprise ou grâce à la collaboration avec les entreprises.

Néanmoins, la mise en œuvre semble accuser du retard dans plusieurs domaines. L'évolution des mentalités et l'adhésion de tous les acteurs de l'éducation, de la formation et du marché du travail prennent du temps. Pour atteindre les objectifs que s'est fixés l'Europe pour 2020 sur les fronts de l'éducation et de l'emploi, la communication entre politique et pratique devra être renforcée. Ce constat a également été confirmé lors de la conférence du Cedefop *Stepping up the pace* [Accélérer le rythme], qui a examiné les moyens d'aller de l'avant dans la mise en œuvre des instruments européens communs, de sorte que ceux-ci soient effectivement utilisés par les enseignants et formateurs, les conseillers d'orientation, les personnels des services de l'emploi et les employeurs et qu'ils aident réellement les citoyens à progresser dans leur parcours éducatif et professionnel. Mettre ces instruments au service des citoyens doit être une priorité. À cet égard, les relations

tripartites, à l'instar de la représentation nationale au sein du Conseil de direction du Cedefop, sont vitales pour la réussite.

Afin de faciliter ce processus, le Cedefop a pris une première série de mesures pour apporter un soutien plus direct aux États membres, conformément aux recommandations découlant de son évaluation externe 2013. Le souci de la présidence grecque de l'UE de stimuler la création d'emplois et de lutter contre le chômage des jeunes a contribué à faire de l'EFP une priorité politique de premier plan de notre pays d'accueil, où l'enseignement supérieur jouit d'une bien meilleure image que l'EFP. En octobre, le Cedefop a présenté son travail au Parlement grec lors d'une rencontre où il a été invité pour la première fois à débattre avec les députés nationaux de la contribution qu'il peut apporter au développement de l'EFP. La visite au Cedefop de représentants de la commission du budget du Bundestag allemand, en compagnie de M. Ingo von Voss, consul général, a fourni une autre occasion de discuter du concours que peut apporter le Centre aux États membres.

La nécessité de mieux comprendre le fonctionnement de l'EFP dans d'autres pays, sur le plan technique et au niveau des praticiens, ainsi que le besoin d'assistance, ont aussi été manifestes lors de la conférence *Steering partnerships for growth* [Piloter les partenariats pour la croissance], organisée par le Cedefop avec la Commission européenne au printemps pour soutenir l'Alliance européenne pour l'apprentissage. Comprendre les systèmes d'éducation et de formation des autres pays afin d'encourager la collaboration et l'adhésion aux instruments et principes européens communs était l'objectif du programme communautaire de visites d'étude pour spécialistes de l'éducation et de la formation. Ce programme, que beaucoup regrettent et qui a inspiré et encouragé un grand nombre de décideurs politiques, de praticiens et de partenaires sociaux, s'est achevé en 2014. Alors que les visites d'étude, que le Cedefop a eu l'honneur de coordonner pour le compte de la Commission européenne, se concentraient sur le potentiel des acteurs individuels à jouer le rôle de multiplicateurs, notre nouvelle approche promeut l'apprentissage collectif entre pairs.

Si la «transposition» au-delà des frontières des approches qui ont prouvé leur efficacité dans certains pays est une priorité de premier plan, l'apprentissage politique est déterminant pour la réussite. La simple reproduction d'un modèle n'est pas opérante. L'apprentissage politique et le soutien individualisé aux pays, dès lors que ceux-ci n'ont pas tous besoin du même type d'assistance, étaient au cœur des analyses de la formation en apprentissage que nous avons effectuées l'année dernière à titre pilote en Lituanie et à Malte. Comme le montrent les résultats obtenus à ce jour, il s'agit là d'une manière constructive de soutenir nos parties prenantes, et nous envisageons d'intensifier cette approche au cours des prochaines années. Les experts du Cedefop sont prêts à se lancer dans ce nouveau défi, qui consistera à conduire des analyses thématiques et animer des forums politiques.

Notre travail sur les politiques d'EFP, tout particulièrement sur la formation en apprentissage, les compétences et les instruments européens communs, a aussi

suscité l'intérêt de visiteurs de haut niveau: en janvier, le président sortant de l'Alliance progressiste des socialistes et démocrates du Parlement européen, Hannes Swoboda, et la députée européenne grecque Sylvana Rapti ont discuté des bénéfices de l'EFP avec la direction et les cadres supérieurs du Cedefop; en mars, nous avons eu l'honneur de recevoir M. László Andor, le commissaire chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, qui a discuté avec l'ensemble du personnel des potentialités des garanties pour la jeunesse, ainsi que des avantages et problèmes de la mobilité professionnelle.

Nous ne savions guère alors que cette visite serait suivie d'un important changement dans la gouvernance du Cedefop. En effet, au sein de la nouvelle Commission européenne, les responsabilités en matière de compétences, de certifications, d'EFP et d'apprentissage des adultes sont désormais du ressort de la commissaire Marianne Thyssen et de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité professionnelle. L'année 2015 nous dira ce que réservent pour le travail du Cedefop cette nouvelle DG de tutelle et la révision du règlement fondateur du Centre.

L'année 2014 a aussi marqué un changement dans la direction du Cedefop. Christian Lettmayr, directeur adjoint du Centre depuis 2005 et directeur faisant fonction durant les trois années d'interim qui ont précédé ma prise de fonctions, a mis le cap sur d'autres rivages. Je souhaite le remercier pour son soutien ainsi que pour son dévouement au service du Centre et de sa mission. Au nom de l'ensemble du personnel, je lui souhaite une retraite des plus heureuses. Avec la nomination de Mara Brugia, j'ai été très heureux d'accueillir au poste de directeur adjoint un membre du personnel hautement expérimenté.

Avec ce regard rétrospectif sur une année de changements, je voudrais remercier tous les membres du personnel du Cedefop pour leur engagement à servir les objectifs du Centre. Les audits des institutions de l'UE ont confirmé la bonne gestion et l'efficacité du Centre. Les nombreuses tâches que s'est vu confier le Cedefop montrent que notre travail est apprécié au sein et au-delà de l'UE. Ensemble, nous engageons maintenant le Cedefop sur une nouvelle voie, plus proche des États membres et des citoyens européens. L'un de nos principaux défis sera de construire de nouvelles capacités d'interagir plus efficacement avec nos parties prenantes, dans un contexte de restrictions budgétaires de l'UE qui exigent des réductions de ressources humaines et financières. Les prochains jalons de cette nouvelle voie seront un nouvel ensemble de priorités pour l'EFP, le 40^e anniversaire du Cedefop en 2015 que nous avons tous hâte de célébrer, une nouvelle jeunesse pour notre réseau ReferNet, ainsi qu'un engagement plus fort et plus ciblé en faveur des enseignants et formateurs de l'EFP, de l'orientation et du rôle que peuvent jouer les prestataires d'EFP pour mettre en œuvre les politiques et instruments européens qui contribuent à l'employabilité et à l'emploi.

Joachim James Calleja

Directeur

REGARDS SUR 2014

En 2014, l'un des fils conducteurs des programmes des présidences grecque et italienne de l'UE était la consolidation des liens entre éducation/formation et marché du travail. Ce fil conducteur a aussi guidé les travaux du Cedefop et les demandes d'expertise qui lui ont été faites tout au long de l'année.

Eu égard aux taux de chômage des jeunes, qui dépassent les 40 %, améliorer l'employabilité des jeunes grâce à un recours accru à la formation par le travail a été au cœur des stratégies politiques des deux présidences. L'inadéquation des compétences et les déséquilibres sur le marché du travail constituent désormais une préoccupation de premier plan. L'UE, l'OCDE, l'OIT et le Forum économique mondial ont engagé un débat sur les solutions à apporter. En 2014, les deux tiers des États membres se sont vu adresser des recommandations pour améliorer la pertinence, l'efficacité et l'efficience de leur système d'EFP. Les pays ont commencé à mettre en place des garanties pour la jeunesse, comme cela leur est recommandé par le Conseil ⁽¹⁾. Le développement qualitatif et quantitatif de la formation en apprentissage est un élément essentiel des actions en ce sens, et un volet de travail que le Cedefop a fortement intensifié en 2014.

En sa qualité d'agence de l'UE pour l'EFP, le Cedefop a soutenu la Commission, les États membres et les partenaires sociaux dans leurs efforts pour aider les jeunes et les adultes à gérer leurs transitions éducatives et professionnelles. Pour améliorer la qualité et la pertinence de l'EFP, les décideurs politiques ont besoin de meilleures données et informations sur le marché du travail. L'écho médiatique des prévisions et analyses de compétences du Cedefop, leur utilisation dans les documents politiques et les téléchargements de ses notes d'information témoignent de ce besoin: la note d'information *Inadéquation des compétences: les dessous du problème* ⁽²⁾ est celle qui a suscité, de loin, la plus forte demande et, avec 8 000 téléchargements, elle a même dépassé toutes les autres publications; *Éviter que les jeunes quittent prématurément le système d'éducation (et de formation)* ⁽³⁾ et *Développer la formation en apprentissage* ⁽⁴⁾ se classent deuxièmes ex-æquo parmi les notes d'information les plus demandées (5 000 téléchargements).

Outre la mission qui lui a été assignée en 2010 d'établir des prévisions régulières de l'offre et de la demande de compétences, le Cedefop est également chargé depuis 2014 des activités de développement et de maintenance du Panorama européen des compétences ⁽⁵⁾, en coopération avec la Commission européenne. Les résultats de ces activités ont permis d'améliorer la base d'informations quantitatives et qualitatives sur les tendances des compétences et des emplois.

Le soutien à l'Alliance européenne pour l'apprentissage ⁽⁶⁾ a également pris un caractère pleinement opérationnel en 2014. La Commission européenne a demandé au Cedefop de contribuer à cette initiative lors de son lancement en 2013. Outre son concours à des initiatives européennes et internationales, le Cedefop a expérimenté un format de conférences interactives afin de promouvoir l'apprentissage politique, ainsi qu'un nouveau volet d'activités visant à fournir un soutien plus direct aux États membres et aux partenaires sociaux, comme le propose l'évaluation externe menée récemment.

⁽¹⁾ Conseil de l'Union européenne (2013a). *Recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse*. Luxembourg, 22 avril 2013.
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32013H0426(01))

⁽²⁾ Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9087

⁽³⁾ Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9084

⁽⁴⁾ Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9088

⁽⁵⁾ Le Panorama européen des compétences est une plate-forme en ligne qui a pour objet d'améliorer la transparence de l'information sur les compétences et sur le marché du travail en Europe.

⁽⁶⁾ Conseil de l'Union européenne (2013b). *Alliance européenne pour l'apprentissage. Déclaration du Conseil adoptée le 15 octobre 2013*. Bruxelles, 18 octobre 2013.
<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14986-2013-INIT/fr/pdf>

PERFORMANCES

114 PUBLICATIONS

69 RÉUNIONS/
MANIFESTATIONS
ORGANISÉES

2 098 VISITEURS
LORS DES MANIFESTATIONS
DU CEDEFOP

22 millions DE VISITES
SUR LE SITE INTERNET EUROPASS

2 700 PARTICIPANTS

DE 34 PAYS
À 245 VISITES D'ÉTUDE ORGANISÉES
DANS 32 PAYS

331 000 VISITES
SUR LE PORTAIL
DU CEDEFOP

RÉFÉRENCES

AUX TRAVAUX DU CEDEFOP DANS

97 DOCUMENTS POLITIQUES
DE L'UE
31 DOCUMENTS POLITIQUES D'ORGANISATIONS
INTERNATIONALES
(OCDE, CONSEIL DE L'EUROPE, UNESCO)

PRINCIPAL UTILISATEUR POLITIQUE

■ COMMISSION EUROPÉENNE 64% SUIVIE DU
■ PARLEMENT EUROPÉEN 8% ET DES
■ PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS 5%

164 CONTRIBUTIONS
À DES RÉUNIONS DE HAUT NIVEAU
DE L'UE (*) DESTINÉES À SOUTENIR
LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES

78 CONTRIBUTIONS
À D'AUTRES CONFÉRENCES ET
MANIFESTATIONS

dont allocutions liminaires à d'importantes rencontres, telles que le dialogue UE-OCDE sur les migrations et la mobilité internationales, le sommet européen sur l'emploi et les compétences, le sommet du Forum économique mondial sur l'agenda global et la réunion sur le répertoire mondial des cadres nationaux de certifications et les niveaux de référence mondiaux pour les certifications avec la Fondation européenne pour la formation (ETF) et l'Unesco

600 000 TÉLÉCHARGEMENTS DU CEDEFOP
PUBLICATIONS

413 CITATIONS
DANS LA LITTÉRATURE
SCIENTIFIQUE EN 2013-2014

Thèmes le plus fréquemment cités: offre et demande de compétences en Europe, transition vers les acquis de l'apprentissage, compétences pour les emplois verts, validation de l'apprentissage non formel et informel

TAUX D'EXÉCUTION DU BUDGET 99%
97% TAUX D'OCCUPATION DU TABLEAU
DES EFFECTIFS
DÉLAI MOYEN DE RÈGLEMENT
DES FACTURES 12,5 JOURS

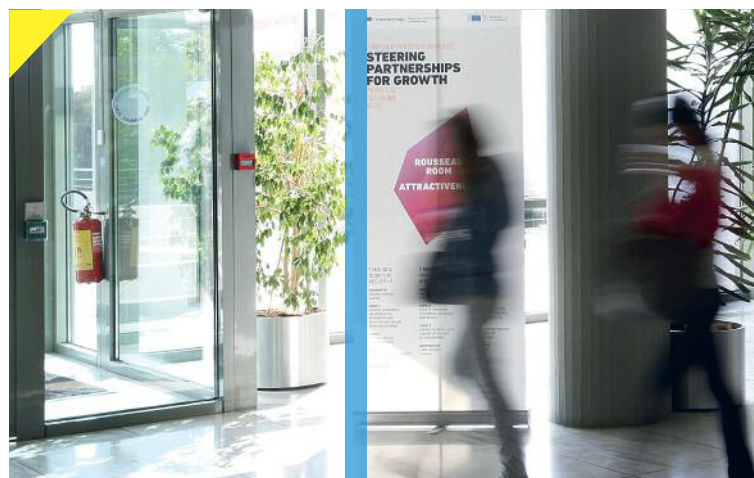
TAUX
D'EFFICACITÉ ET D'EFFICIENCE
ADMINISTRATION ET SERVICES INTERNES DU CEDEFOP

(*) Notamment réunions du Comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP), des Directeurs généraux de la formation professionnelle (DGFP), du Parlement européen, du Comité économique et social européen, du Comité des régions, de la Commission européenne, de groupes de travail de la Commission comme le groupe consultatif du cadre européen des certifications (CEC), ainsi que manifestations organisées par les présidences et par les partenaires sociaux européens. Les contributions du Cedefop comprennent des présentations, des présidences de séance et des fonctions de rapporteur.

La conférence conjointe du Cedefop et de la Commission européenne sur les partenariats pour la croissance ⁽⁸⁾ a encouragé la coopération bi- et multilatérale dans le domaine de la formation en apprentissage. Plusieurs initiatives issues de cette conférence sont soutenues au titre d'Erasmus+. En Lituanie et à Malte, le Cedefop a conduit à titre pilote des analyses nationales thématiques pour aider ces pays à développer et étendre la formation en apprentissage, en tenant compte de leurs spécificités sur les plans de l'économie, du marché du travail, de l'éducation et de la formation. Une réunion conjointe tenue à l'automne a encouragé l'apprentissage politique entre représentants gouvernementaux et partenaires sociaux des deux pays. Depuis lors, d'autres États ont fait part de leur intérêt pour cette nouvelle approche par pays.

En 2014, le Cedefop a également évalué les progrès réalisés par les États membres, l'Islande et la Norvège dans la mise en œuvre des priorités convenues en commun. En s'appuyant sur ses analyses complètes et systématiques des avancées des pays sur la voie des 22 objectifs à court terme et des objectifs stratégiques fixés en 2010, le Cedefop a préparé son rapport *Stronger VET for better lives* [Renforcer l'EFP pour améliorer la vie des citoyens]. Les conclusions de ce rapport, en particulier les domaines à améliorer qui y sont identifiés, ont été examinées lors d'une conférence qui a souligné la nécessité d'aller de l'avant dans la construction de l'EFP en Europe ⁽⁹⁾. Ce rapport et les résultats de cette conférence ont nourri les discussions du CCFP ⁽¹⁰⁾ et des DGFP ⁽¹¹⁾ en vue de définir, sous la présidence lettone, un nouvel ensemble d'objectifs à court terme pour les prochaines années.

Les données statistiques sur l'EFP par pays du Cedefop sont venues compléter ses analyses qualitatives. La somme de ce travail quantitatif et qualitatif a contribué à l'exercice annuel de suivi de l'éducation et de la formation et au cadre d'évaluation conjointe de la Commission européenne. Elle a également nourri les discussions de la Commission sur les recommandations spécifiques adressées aux pays dans le cadre du suivi de leur programme de réforme économique. Outre les données statistiques, les informations émanent en particulier du travail du Cedefop sur l'anticipation des compétences, de ses analyses des progrès accomplis par les pays dans la mise en œuvre des cadres nationaux de certifications (CNC), ainsi que de la documentation qu'il établit sur les systèmes d'EFP, l'une des tâches essentielles du Centre depuis sa création en 1975.



Les analyses, présentations et publications du Cedefop ont éclairé les débats lors de diverses manifestations organisées par les présidences de l'UE ou sous leur égide. Parmi ces manifestations, on peut notamment citer un atelier sur la formation en apprentissage et une conférence sur l'EFP tenue à Athènes, consacrée à la formation par le travail comme moyen de résorber les inadéquations de compétences. La conférence de la présidence italienne sur les premiers résultats de la garantie pour la jeunesse (*Youth guarantee: first results*) a réuni des décideurs politiques de l'EFP et de l'emploi et des experts travaillant sur des initiatives du Fonds social européen. Le Cedefop a ainsi pu s'adresser à un public plus large, à l'heure où la Commission européenne a décidé de transférer ses unités chargées des certifications, de l'EFP et de l'apprentissage des adultes vers la Direction générale de l'emploi.

Les contributions que le Cedefop a été invité à apporter aux réunions du CCFP et des DGFP couvrent différents thèmes: sortie prématurée de l'éducation et de la formation, enseignement et formation professionnels continus (EFPC), enseignants et formateurs et partenariats entre EFP et entreprises. Environ 25 % des contributions du Cedefop à l'ensemble des réunions de haut niveau et des manifestations des présidences portaient sur les moyens d'autonomiser les jeunes et les adultes, ce qui reflète et éclaire les thèmes prioritaires des présidences de l'UE.

Si le soutien aux jeunes d'Europe était au cœur de nombreuses manifestations, les DGFP et le CCFP se sont également penchés sur la nécessité de remédier à l'inadéquation des compétences parmi les actifs adultes et de leur permettre d'actualiser et d'enrichir leurs compétences. Le manuel des politiques sur l'accès et la participation à l'EFPC en Europe ⁽¹²⁾, ainsi que les principes directeurs pour le développement professionnel des formateurs de l'EFP ⁽¹³⁾, qu'il a été demandé au Centre de produire dans le cadre du suivi du communiqué de

⁽⁸⁾ *Steering partnerships for growth* [Piloter les partenariats pour la croissance]. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/22591.aspx>

⁽⁹⁾ *Building European VET – Time to move on* [Construire l'EFP en Europe – L'heure d'aller de l'avant]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/building-european-vet-time-move>

⁽¹⁰⁾ Comité consultatif pour la formation professionnelle. Établi afin d'assister la Commission dans la mise en œuvre d'une politique communautaire de formation professionnelle, le CCFP est composé de trois membres par État membre, qui représentent le gouvernement, les employeurs et les travailleurs.

⁽¹¹⁾ Directeurs généraux de la formation professionnelle.

⁽¹²⁾ *Policy handbook. Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe*. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6125

⁽¹³⁾ Cedefop (2014). *Guiding principles on professional development of trainers in VET*. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/news/24007.aspx>



Bruges, ont permis de constituer une base de connaissances exhaustive. Le rapport sur la valorisation de la diversité ⁽¹⁴⁾ a mis en lumière l'importance des services d'orientation pour aider les adultes et certains groupes cibles spécifiques.

S'agissant de l'élaboration des politiques d'éducation et de formation au niveau européen, 2014 a été une année de transition. Le cadre politique a été passé à la loupe, de la stratégie Europe 2020 au cadre pour l'éducation et la formation («Éducation et formation 2020»), en passant par les objectifs à court terme et les objectifs stratégiques énoncés pour l'EFP dans le communiqué de Bruges. La prise de décisions a été repoussée à 2015, dès lors que la nouvelle Commission européenne n'a pris ses fonctions qu'à l'automne. Cela a réduit le nombre de documents politiques susceptibles d'utiliser les résultats des travaux du Cedefop, de lui confier de nouvelles tâches ou d'étendre ses mandats.

Néanmoins, comme les années précédentes, la Commission européenne a largement utilisé les résultats du Cedefop. Le Parlement européen, le Comité économique et social européen (CESE), les partenaires sociaux européens et les «agences sœurs» les ont aussi utilisés régulièrement. Les documents de la Commission représentent près des deux tiers des documents qui ont mentionné les travaux du Cedefop, notamment dans les domaines suivants: évaluation des programmes nationaux de réforme et de stabilité, mise en œuvre et suivi de la politique industrielle, modalités de rapports et d'évaluation pour le cadre financier pluriannuel 2014-2020 de l'UE. Cela atteste et confirme la confiance accordée aux travaux du Cedefop, également exprimée dans les propositions de la Commission, du CESE et des partenaires sociaux européens d'utiliser l'expertise du Cedefop pour des tâches futures. Le CESE a expressément reconnu le rôle que joue le Cedefop pour mettre en relief la contribution potentielle de l'EFP à la reprise économique ⁽¹⁵⁾. BusinessEurope a invité la Commission et le Cedefop à favoriser

l'apprentissage politique sur l'anticipation à court terme des besoins de compétences. Dans sa communication *Initiative pour l'emploi vert: exploiter le potentiel de création d'emplois de l'économie verte*, la Commission déclare qu'elle «coopérera avec les [...] conseils sectoriels et les alliances sectorielles pour les compétences pour soutenir l'acquisition d'informations sur les compétences vertes et renforcer le lien avec l'ESCO et le panorama des compétences de l'Union européenne [et] favorisera les échanges de bonnes pratiques concernant les stratégies d'acquisition des compétences dans le cadre du programme d'apprentissage mutuel de la stratégie européenne pour l'emploi, en coopération avec le Cedefop» ⁽¹⁶⁾.

Explicitement, cette déclaration ne mentionne que le travail du Centre sur les compétences. Elle n'en confirme pas moins que les priorités à moyen terme du Cedefop, ses activités et ses projets sont en parfaite cohérence avec l'agenda politique de l'UE et qu'ils se complètent mutuellement, ce que corrobore une analyse plus approfondie des citations. Les analyses des besoins d'aptitudes et de compétences demeurent les travaux le plus fréquemment mentionnés. L'utilisation des résultats des prévisions et des conclusions des analyses de compétences sectorielles (compétences vertes) est devenue «monnaie courante», en particulier dans les documents de la Commission. Le soutien du Cedefop à la modernisation des systèmes d'EFP suit de près ses travaux sur les instruments européens, les certifications et les résultats d'apprentissage, ainsi que ses analyses et rapports sur les politiques. Dans ce domaine, les citations reflètent l'attention accrue accordée à la validation de l'apprentissage non formel et informel depuis la recommandation du Conseil de 2012, ainsi que les initiatives des pays pour ouvrir leur(s) CNC aux qualifications acquises hors de l'éducation et de la formation formelles.

La demande d'expertise du Cedefop lors de réunions et conférences de haut niveau montre au contraire un intérêt prédominant pour le soutien à la mise en œuvre des politiques, même si l'influence des priorités des présidences est manifeste. Plus de la moitié des réunions pour lesquelles cette expertise a été demandée ont été consacrées à ce soutien. Cela reflète les actions permanentes de soutien et de conseil du Cedefop pour la coopération européenne dans l'EFP, et en premier lieu ses activités liées aux acquis de l'apprentissage et aux instruments communs, en particulier le CEC ⁽¹⁷⁾, l'ESCO ⁽¹⁸⁾, Europass, ECVET ⁽¹⁹⁾ et la validation de l'apprentissage non formel et informel, autant de domaines dans lesquels le Centre s'est vu confier des responsabilités spécifiques. Les contributions du Cedefop aux documents politiques

⁽¹⁴⁾ Cedefop (2014). *Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants* [Valoriser la diversité: l'orientation au service de l'insertion professionnelle des migrants].
<http://www.cedefop.europa.eu/node/12036>

⁽¹⁵⁾ Comité économique et social européen (2014). *Avis d'initiative de la section spécialisée «Transports, énergie, infrastructures, société de l'information» sur le thème: «Société numérique: accès, éducation, formation, emploi, outils pour l'égalité».*

⁽¹⁶⁾ COM/2014/0446 final. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52014DC0446>

⁽¹⁷⁾ Cadre européen des certifications.

⁽¹⁸⁾ Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions.

⁽¹⁹⁾ Système européen de crédits d'apprentissage pour l'EFP.

de l'UE le démontrent clairement: les deux tiers environ sont liées à des activités et projets relevant de la priorité à moyen terme «Soutien à la modernisation des systèmes d'EFP» et la quasi-totalité aux instruments européens.

La plupart des mandats confiés au Cedefop à cet égard remontent aux années antérieures à 2010. Cela témoigne que le concours du Centre au développement des instruments et à l'élaboration des politiques de l'UE est apprécié. Dès le départ, la Commission européenne et le Cedefop ont coordonné conjointement les activités du groupe consultatif du CEC. Comme par le passé, ce concours a représenté une part importante du travail du Centre en 2014, d'autant qu'il implique le suivi de la recommandation du Conseil de 2012 sur la validation de l'apprentissage non formel et informel. En lien étroit avec ce suivi, il a été demandé au Cedefop de se charger de la mise à jour 2014 de l'inventaire de la validation. En outre, le Cedefop s'est attaché à renforcer la cohérence d'ensemble des divers instruments européens.

Les contributions du Cedefop aux initiatives de la Commission en lien avec ces mandats illustrent la valeur attribuée à son expertise de longue date dans ces domaines:

- analyses exhaustives des rapports nationaux de référencement expliquant les correspondances entre les CNC et le CEC. Les contributions à cet égard comprennent aussi une note d'information intitulée *Cadres de certifications: influence croissante, obstacles persistants*. L'analyse de grande envergure sous-jacente de l'évolution des CNC fait apparaître que, pour être réellement utiles aux citoyens, les niveaux des CNC et du CEC doivent être plus visibles. Pour compléter ce tableau, le Cedefop a produit un document de travail et une note d'information sur les certifications de niveau 5 et leur fonction potentielle de passerelle vers le marché du travail et vers les formations supérieures;
- coordination de la mise à jour 2014 de l'inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel ⁽²⁰⁾, publiée en ligne en novembre, et contributions à cette mise à jour. Cet inventaire comprend des rapports nationaux et des analyses thématiques, par exemple sur les liens entre services d'orientation et de conseil et validation. En outre, le Cedefop a examiné les activités de validation aux fins de développement des ressources humaines et d'évolution de carrière hors du secteur public et publié les résultats de cet examen dans son rapport *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes*;
- conférence organisée fin novembre consacrée aux instruments européens et aux moyens de les rendre plus pertinents pour les citoyens et le marché du travail ⁽²¹⁾.

⁽²⁰⁾ *European inventory on validation of non-formal and informal learning*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

⁽²¹⁾ *Stepping up the pace – European tools: relevant to citizens and the labour market* [Accélérer le rythme – Mettre les instruments européens au service des citoyens et du marché du travail]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefop-conference-stepping-pace>

Les débats de cette conférence ont été nourris par une série d'études du Cedefop qui complètent les conclusions d'une consultation publique conduite plus tôt dans l'année par la Commission européenne.

En outre, le Cedefop a poursuivi ses activités en vue d'élargir la base de connaissances sur les approches des acquis d'apprentissage, qui deviennent plus courantes en Europe mais qui diffèrent selon les pays, voire au sein même d'un pays. Un atelier a examiné les critères de qualité applicables à l'apprentissage électronique (*e-learning*) et autres formes d'apprentissage assisté par les technologies. Il s'agissait d'une contribution au travail sur le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ) et à l'initiative de la Commission visant à promouvoir l'utilisation des nouvelles technologies et des ressources éducatives ouvertes pour l'enseignement et l'apprentissage innovants. En outre, le Cedefop a apporté des contributions aux initiatives de la Commission en lien avec les compétences en TIC, l'emploi et la croissance, ainsi qu'au groupe de travail «Éducation et formation 2020» sur les compétences numériques.

L'APPROCHE FONDÉE SUR LES ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE

Les acquis de l'apprentissage renvoient à un ensemble de savoirs, aptitudes et/ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer au terme d'un processus d'éducation et de formation, que celui-ci soit formel, non formel ou informel ⁽²²⁾.

Les invitations à des manifestations nationales émanant d'entités publiques ou d'organisations de partenaires sociaux montrent que le travail effectué par le Cedefop au titre de ses trois priorités à moyen terme est d'actualité. On peut citer à titre d'exemple son allocution liminaire lors de la conférence sur le maintien des jeunes en emploi et en éducation et/ou formation (*Keeping young people in employment, education and/or training: common challenges – shared solutions*), organisée conjointement par des ministères roumains et la Com-

⁽²²⁾ Parlement européen; Conseil de l'Union européenne (2008). Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. *Journal officiel de l'Union européenne*, C 111 du 6.5.2008 – Annexe 1.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:FR:PDF> et Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms / Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation. Une sélection de 100 termes clés*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf

Voir aussi deuxième édition, 2014. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/411.

mission européenne. Cette allocution a fait la somme des résultats des travaux du Centre sur les compétences, la sortie prématurée de l'éducation et de la formation et l'EFP, la formation en apprentissage et les instruments et principes européens, en particulier la validation de l'apprentissage non formel et informel.

Les invitations émanant d'organisations internationales attestent que le Cedefop s'est acquis une réputation de centre d'expertise sur l'interaction entre compétences, formation et marché du travail au-delà des frontières de l'UE. Le Centre a notamment eu l'occasion de partager son expertise lors d'une réunion de l'Association européenne des établissements d'enseignement supérieur (*European Association of Institutions in Higher Education – Eurashe*) et a été invité à discuter les CNC européens dans le cadre d'une publication de recherche coréenne.

Avec l'OCDE, l'OIT, le FMI et d'autres organisations de pointe à l'échelle mondiale, le Cedefop a participé aux conseils de l'agenda global sur l'emploi (2012-2014) et sur l'avenir de l'emploi (2014-2016) du Forum économique mondial. Le Centre a apporté son concours à l'élaboration du rapport sur l'adéquation entre compétences et besoins du marché du travail (*Matching skills and labour market needs – Building social partnerships for better skills and better jobs*), un thème largement débattu à Davos en janvier 2015. Le Cedefop a aussi contribué à la table ronde et la publication conjointes de l'OCDE et de la Commission européenne sur le thème *Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail*. Dans le cadre de sa collaboration avec l'OCDE, l'OIT et l'ETF, le Cedefop a contribué à une enquête sur les dispositifs d'anticipation des compétences et leur utilisation pour éclairer les politiques d'éducation, d'emploi et d'immigration.

Dans le sillage de la publication de l'enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes, le Cedefop a analysé les données du point de vue de l'EFP et aidé à préparer les informations pertinentes pour l'édition 2014 de *Regards sur l'éducation*. Le Centre a poursuivi sa collaboration au sein du groupe de travail interagences sur les compétences vertes avec des participants de l'Unesco-Unevoc, l'Unitar⁽²³⁾, l'OCDE, l'OIT et l'ETF. En février s'est tenu à Paris le deuxième forum sur les compétences vertes du Cedefop et de l'OCDE⁽²⁴⁾. Le document conjoint *Greener skills and jobs* [Des compétences et des emplois plus verts], qui reprend les conclusions du premier forum tenu en 2012, a été publié à l'occasion de cette manifestation.

L'année passée a aussi marqué la fin d'une époque, en l'occurrence l'achèvement du programme de visites d'étude destiné aux spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle, et en particulier aux partenaires sociaux. Depuis 1985, le Cedefop avait géré ce programme initialement consacré à l'EFP, puis avait coordonné à partir de 2008 le programme plus gé-



Faire coïncider compétences et besoins du marché du travail – Établir des partenariats sociaux pour améliorer les compétences et les emplois.

néral pour l'éducation et la formation qui lui a succédé. Au fil des années, plus de 27 000 spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation ont participé à plus de 2 600 visites d'étude. La somme d'expérience acquise ne sera pas perdue pour autant. À l'instar des résultats précédents, les résultats de la dernière phase de visites d'étude seront valorisés dans le cadre d'activités connexes du Cedefop. L'expérience et la dynamique de dialogue entre les différents acteurs du monde de l'éducation/de la formation et du monde de l'emploi développées au fil de près de 30 années alimenteront de nouveaux volets et modes de travail: les analyses thématiques par pays et les forums d'apprentissage politique du Cedefop.

⁽²³⁾ Institut des Nations unies pour la formation et la recherche.

⁽²⁴⁾ <http://www.oecd.org/innovation/greenskillsforum2014.htm>



CEDEFOP

Le Cedefop est l'une des agences décentralisées de l'UE. Établi en 1975 ⁽²⁵⁾ et ayant son siège en Grèce depuis 1995, il est chargé de soutenir le développement des politiques d'EFPP en Europe et de contribuer à leur mise en œuvre. Le Centre aide la Commission européenne, les États membres de l'UE et les partenaires sociaux à élaborer les politiques d'EFPP appropriées en Europe.

Les activités du Cedefop sont guidées par son objectif stratégique et ses priorités à moyen terme. L'objectif stratégique du Centre est de contribuer à élaborer et mettre en œuvre des politiques pour un EFPP attractif, favorisant l'excellence et l'inclusion sociale, et à renforcer la coopération européenne dans le développement, la mise en œuvre et l'analyse des politiques d'EFPP en Europe. Cet objectif stratégique est sous-tendu par ses trois priorités à moyen terme pour 2012-2014:

1. Soutien à la modernisation des systèmes d'EFPP,
2. Carrières et transitions – EFPP, éducation et formation des adultes et formation par le travail,
3. Analyse des besoins d'aptitudes et de compétences pour étayer l'offre d'EFPP.

Ces priorités à moyen terme guident les activités inscrites aux programmes de travail annuel du Centre et assurent la continuité des activités tout en laissant la souplesse nécessaire pour s'adapter à l'évolution des besoins.

⁽²⁵⁾ Conseil de l'Union européenne. Règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil du 10 février 1975 portant création d'un Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. *Journal officiel des Communautés européennes*, L 39 du 13.2.1975, tel que modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 2051/2004.
<http://www.cedefop.europa.eu/fr/about-cedefop/what-we-do/cedefop-founding-regulations>

GOUVERNANCE DU CEDEFOP

CONSEIL DE DIRECTION

Le Cedefop est dirigé par un conseil de direction composé de trois membres de chaque État membre représentant le gouvernement, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, et de trois membres représentant la Commission européenne.

Les représentants des États membres sont nommés par le Conseil pour un mandat de trois ans (renouvelable). Les représentants de la Commission sont nommés par la Commission.

Le Conseil de direction est convoqué une fois par an.

BUREAU

Pour un meilleur fonctionnement et une participation plus étroite au suivi des activités du Centre, et afin de renforcer la supervision de la gestion administrative et budgétaire, le Conseil de direction a établi un bureau de taille plus restreinte. En règle générale, le Bureau se réunit cinq fois par an. Le Conseil de direction peut décider d'élargir le Bureau lors de réunions portant sur des questions stratégiquement importantes pour de futures décisions du Conseil de direction.

Conseil de direction du Cedefop – 2014.





LE JEU DES CORRESPONDANCES

Conférence du Cedefop et de la Commission européenne sur la formation en apprentissage: *Steering partnerships for growth to support the European alliance for apprenticeship* [Piloter les partenariats pour la croissance afin de soutenir l'Alliance européenne pour l'apprentissage]

Les 7 et 8 mai 2014, des représentants des gouvernements et des partenaires sociaux de l'UE et des pays tiers participant à Erasmus+ ont engagé un dialogue transnational au Cedefop. Décideurs et experts ont partagé leurs expériences, afin d'identifier des partenaires potentiels de collaboration transnationale pour l'apprentissage. Cette manifestation interactive inaugurerait un nouveau volet d'activités du Cedefop visant à apporter un soutien plus direct aux pays grâce à l'apprentissage politique.

Les débats en groupes restreints étaient organisés en trois unités thématiques: attractivité; assurance qualité; gouvernance et financement de la formation en apprentissage. Les participants ont examiné diverses politiques et présenté des approches et des programmes relevant de plus de 20 sous-thèmes portant sur les facteurs de réussite et les difficultés rencontrées. Des experts du Cedefop ont piloté les discussions.

Cette manifestation a montré que les partenaires de projet potentiels ont encore besoin de davantage d'informations sur la formation en apprentissage, et sur l'EFP en général, dans les autres pays pour comprendre les points communs et les différences leur permettant d'identifier les domaines de collaboration appropriés. Pour certains parti-

cipants, cet échange d'expériences était une première étape, tandis que pour d'autres il s'agissait de trouver des partenaires ou de consolider des idées de coopération. Divers aspects ont été abordés, allant d'une meilleure adéquation entre référentiels de formation et besoins du marché du travail à l'intégration des dispositifs de formation duale dans l'enseignement supérieur. Certains partenariats ont par la suite bénéficié d'un soutien au titre d'Erasmus+.

La formation en apprentissage de qualité permet aux jeunes d'acquérir des compétences susceptibles de faciliter leur accès à l'emploi, a souligné la commissaire européenne M^{me} Androulla Vassiliou dans son message vidéo. Les initiatives en ce sens bénéficient d'un soutien au titre de l'Alliance européenne pour l'apprentissage⁽²⁶⁾ et des fonds européens. Les représentants de la Commission ont insisté sur la nécessité du soutien public et des partenariats avec les partenaires sociaux pour assurer la réussite de ces initiatives. En marge de la conférence, les partenaires sociaux européens ont confirmé leur engagement vis-à-vis de cette alliance. Cependant, il convient d'accroître le nombre de places de formation et d'assurer un meilleur suivi. Dans sa déclaration en séance plénière, M. Peter Thiele (groupe des représentants des gouvernements au Conseil de direction du Cedefop) a souligné que le soutien de la Commission et du Cedefop est nécessaire pour assurer la réussite de cette alliance.

Voir: Cedefop. *Skillset and match*, n° 2, septembre 2014.

⁽²⁶⁾ Déclaration conjointe des partenaires sociaux européens, de la Commission européenne et de la présidence lituanienne du Conseil de l'UE de juillet 2013 et déclaration du Conseil d'octobre 2013.



RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES PAR PAYS 2014 CONCERNANT:



⁽²⁷⁾ La Grèce et Chypre, qui n'ont pas de programme d'ajustement économique spécifique, ne sont pas concernées par ces recommandations.

TÂCHES SPÉCIFIQUES CONFIÉES AU CEDEFOP

CARRIÈRES ET TRANSITIONS – EFPC, ÉDUCATION ET FORMATION DES ADULTES ET FORMATION PAR LE TRAVAIL

INITIATIVES/TÂCHES:

- soutien à l'Alliance européenne pour l'apprentissage

CONTRIBUTIONS À DES GROUPES DE TRAVAIL / D'EXPERTS:

- groupe de travail thématique sur les formateurs (coordination conjointe; dissous en 2014)

NOUVELLES CONTRIBUTIONS DEPUIS 2014 (*):

groupes de travail «Éducation et formation 2020» sur:

- l'EFP, avec priorité à la formation en apprentissage
- l'éducation et la formation des adultes (mis en place avant 2014)
- les compétences transversales

ANALYSE DES BESOINS D'APTITUDES ET DE COMPÉTENCES POUR ÉTAYER L'OFFRE D'EFP

INITIATIVES/TÂCHES:

- prévisions biennales de l'offre et de la demande de compétences à l'échelle européenne (depuis 2010)
- Panorama européen des compétences

CONTRIBUTIONS À DES GROUPES DE TRAVAIL / D'EXPERTS INTERNATIONAUX:

- conseil de l'agenda global sur l'emploi du Forum économique mondial (2012-2014)
- conseil de l'agenda global sur l'avenir de l'emploi du Forum économique mondial (2014-2016)
- groupe de travail interagences sur l'écologisation de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et le développement des compétences

(*) invitations à contribuer présentées en 2013.



ACCÉLÉRER LE RYTHME:
METTRE LES INSTRUMENTS EUROPÉENS POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION EN SYNERGIE POUR FACILITER LA PROGRESSION DES APPRENANTS ET DES TRAVAILLEURS

«Nous n'avons pas réussi à nous mettre à la portée des utilisateurs autant que nous l'aurions souhaité; le fossé demeure trop large», a déclaré M. James Calleja, le directeur du Cedefop, dans son allocution d'ouverture de la conférence organisée par le Centre les 27 et 28 novembre. Pour progresser dans leur parcours éducatif et professionnel, les citoyens doivent avoir des possibilités de mobilité au niveau national et transnational, entre les différents secteurs de l'éducation et de la formation et sur le marché du travail. La coopération européenne dans le domaine de l'EFP a permis d'élaborer une palette d'instruments et de principes qui servent cet objectif. Or, ceux-ci ont été développés «au cas par cas» et, si les avancées sont réelles, elles sont inégales. Les citoyens ne sont pas encore suffisamment conscients de leurs bénéfices.

Certains instruments servent manifestement de passerelles entre les programmes d'éducation et de formation, entre les pays et entre le monde de l'éducation et le monde du travail. D'autres sont plus axés sur la pertinence de l'EFP. Lors de cette conférence, plus d'une centaine de décideurs politiques, partenaires sociaux et experts de 20 pays ont examiné les moyens d'améliorer la pertinence des instruments européens pour les citoyens et de mieux les faire connaître aux enseignants, formateurs, personnels des services de l'emploi, conseillers d'orientation, employeurs, apprenants et travailleurs. Les participants sont convenus qu'il

INSTRUMENTS EUROPÉENS COMMUNS, CERTIFICATIONS ET ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE

INITIATIVES/TÂCHES:

- soutien au suivi de la recommandation relative à la validation
- inventaire de la validation

CONTRIBUTIONS À DES GROUPES DE TRAVAIL / D'EXPERTS:

- groupe consultatif du CEC (soutien au contenu)
- groupe des points de coordination nationaux du CEC
- groupe de pilotage, forum et groupe des utilisateurs d'ECVET
- comité de pilotage (*EQAVET steering committee*), groupes thématiques et forum du CERAQ
- conseil de l'ESCO

NOUVELLES CONTRIBUTIONS DEPUIS 2014 (*):

- sous-groupe consultatif du CEC sur les certifications sectorielles internationales
- dimension externe du CEC
- task-force sur l'espace européen des compétences et des certifications (dissoute en 2014)

Groupes de travail «Éducation et formation 2020» sur:

- l'apprentissage numérique et en ligne
- les compétences transversales

CONTRIBUTIONS À DES GROUPES DE TRAVAIL / D'EXPERTS INTERNATIONAUX:

groupes de travail interagences sur:

- l'évolution des CEC au niveau mondial
- les niveaux de référence mondiaux

(*) invitations à contribuer présentées en 2013.

SOUTIEN À LA MODERNISATION DES SYSTÈMES D'EFP, ANALYSE DES POLITIQUES ET RAPPORTS

INITIATIVES/TÂCHES:

- rapports sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des priorités communes pour l'EFP (processus de Copenhague/communiqué de Bruges)
- tableau de bord de la mobilité

CONTRIBUTIONS À DES GROUPES DE TRAVAIL / D'EXPERTS:

- bureau élargi du CCFP (ancien «groupe de Copenhague»



est temps de passer d'une approche «au cas par cas» à une approche plus intégrée, qui réponde explicitement aux besoins des utilisateurs.

Les discussions ont été nourries par l'important travail effectué par le Cedefop au cours des 20 dernières années, en particulier cinq études récentes sur les questions suivantes: utilité et pertinence des instruments européens pour accompagner les citoyens aux différentes étapes de leur vie; pertinence de ces instruments pour le marché du travail; comment les acquis de l'apprentissage sont mis en application; comment les systèmes de crédits d'apprentissage peuvent aider les citoyens à transférer, combiner et enrichir leurs expériences et résultats d'apprentissage; rôle déterminant de l'assurance qualité pour instaurer la confiance entre établissements, entre secteurs d'éducation et de formation et entre pays.

Comme pour les applications de téléphonie mobile, l'utilisateur ordinaire n'a pas besoin de comprendre la technologie sous-jacente. Ce qu'il a besoin de savoir, ce sont les bénéfices qu'il peut retirer de ces instruments, où se les procurer, comment les utiliser et s'ils sont gratuits ou payants. Les citoyens ont aussi besoin d'orientation et de conseil pour sélectionner les instruments appropriés, savoir quand utiliser l'un ou l'autre et comment les combiner. Dès lors, le Cedefop a proposé de mettre en place un guichet (*front office*) et un arrière-guichet (*back office*). Le guichet

pourrait prendre la forme d'un espace d'accueil institutionnel virtuel, qui offrirait aux utilisateurs un accès aux services et leur permettrait de mieux comprendre le fonctionnement de ces instruments ainsi que la valeur ajoutée que ceux-ci peuvent apporter à leur parcours éducatif et professionnel.

Pour fournir des services de qualité, le guichet a besoin d'un arrière-guichet étayé par de solides éléments techniques, conceptuels et organisationnels. C'est là que doit se situer le travail de mise en synergie des différents instruments et que doivent être relevés les défis. Pour réaliser les objectifs essentiels – de transparence, représentation, valorisation et orientation –, il importe d'aborder un certain nombre de questions: des outils spécifiques supplémentaires sont-ils nécessaires? Le concept initial doit-il être ajusté? Quelles combinaisons/synergies pourraient être bénéfiques? Qui doit être associé au processus et à quel niveau?

Saluant le travail du Cedefop sur les instruments et la conférence, M^{me} Karin van der Sanden, expert nationale détachée auprès de la Commission européenne, a expliqué que la Commission entend travailler à la mise en place d'un point d'accès unique regroupant les différents instruments, afin d'en améliorer la cohérence pour les utilisateurs.

Voir: Cedefop. *Skillset and match*, n° 3, janvier 2015.

RESULTATS OBTENUS

2.1. SOUTIEN À LA MODERNISATION DES SYSTÈMES D'EFP

2.1.1. ACTIVITÉ: ANALYSE DES POLITIQUES ET RAPPORTS

En 2014, le Cedefop a dressé un inventaire des progrès accomplis au niveau national et européen sur la voie des objectifs stratégiques en matière d'EFP fixés pour 2020 dans le communiqué de Bruges ⁽²⁸⁾ et des actions prises par les États membres pour atteindre les objectifs à court terme convenus. L'analyse des principales évolutions de l'EFP au cours des quatre dernières années effectuée par le Cedefop met en lumière le fort impact du communiqué de Bruges et montre l'attention croissante portée à la formation par le travail / en appren-

PERFORMANCES

49 RÉFÉRENCES
DANS LES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE



Tendance à la hausse par rapport aux années précédentes

Citations des travaux du Cedefop, par ex. dans la résolution du Parlement européen du 17 juillet 2014 sur l'emploi des jeunes et dans le rapport de la Commission *Monitoring the evolution of education and training systems: a guide to the joint assessment framework* [Suivi de l'évolution des systèmes d'éducation et de formation: guide pour le cadre d'évaluation conjointe]

24 CONTRIBUTIONS
ACTIVES
À DES RÉUNIONS DE HAUT NIVEAU
DE L'UE DESTINÉES À SOUTENIR LA MISE
EN ŒUVRE DES POLITIQUES



Analyse par le Cedefop des progrès accomplis par les États membres sur la voie des objectifs stratégiques en matière d'EFP fixés pour 2020 dans le communiqué de Bruges: résultats examinés lors des réunions des DGFP, du bureau élargi du CCFP et du groupe d'experts sur les compétences des adultes chargé des indicateurs

6 CONTRIBUTIONS
ÉCRITES
À DES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE



Apport de données probantes émanant des analyses par pays du Cedefop pour soutenir les «sessions d'analyse des politiques» sur la contribution de la DG EAC aux recommandations spécifiques par pays et nourrir les discussions sur les priorités futures pour l'EFP

30 000
TÉLÉCHARGEMENTS DE
PUBLICATIONS



Publication la plus téléchargée:
On the way to 2020: data for vocational education and training policies – Update [Sur la voie de 2020: données pour les politiques d'EFP – Mise à jour], qui présente les données relatives à un ensemble de 32 indicateurs statistiques de l'EFP dans 30 pays

⁽²⁸⁾ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_fr.pdf

tissage, ainsi que la priorité accrue aux mesures de lutte contre la sortie prématurée du système d'éducation et de formation. Ces résultats, ainsi que d'autres résultats des travaux d'analyse du Cedefop en 2014, ont éclairé les discussions lors de la réunion du bureau élargi du CCFP ainsi que des réunions des DGFP et du CCFP.

Le Cedefop a présenté les résultats de son travail de suivi et d'analyse des évolutions des politiques d'EFP lors d'une conférence ⁽²⁹⁾ qu'il a organisée avec la Commission européenne (Thessalonique, 29 et 30 septembre). Cette conférence a réuni des experts en EFP, des décideurs politiques, des représentants des partenaires sociaux et des représentants d'autres entités chargées de mettre en œuvre des mesures et initiatives politiques venus de toute l'Europe. Les débats ont porté sur les progrès et les obstacles en matière de réformes et les priorités pour 2015-2017.

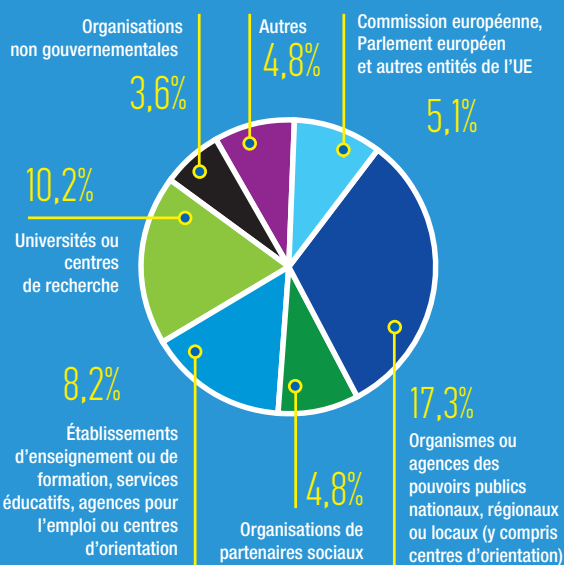
Cette conférence a conclu que la poursuite de priorités communes, au sein d'un cadre volontaire, a renforcé l'EFP en Europe ces dernières années. Afin de mener une réflexion sur les pistes d'actions futures, des discussions en groupes de travail restreints ont été organisées sur quatre domaines où les progrès semblent plus problématiques: suivre les résultats de l'EFP sur le marché du travail et assurer des retours d'information sur l'offre d'EFP, utilisation de mesures incitatives dans l'EFP, rôle de l'EFP dans l'innovation, et compétences clés dans l'EFP.

L'analyse par le Cedefop des principales évolutions de l'EFP, les résultats de cette conférence et les commentaires formulés en retour par les DGFP ont été pris en compte dans le rapport du Cedefop *Stronger VET for better lives* [Renforcer l'EFP pour améliorer la vie des citoyens], qui a été finalisé en novembre et qui sera publié en version imprimée et en ligne début 2015.

La description du système national d'EFP en Grèce ⁽³⁰⁾ a paru en mars, en même temps que sa version condensée, *Spotlight* ⁽³¹⁾. Des exemplaires imprimés ont été distribués lors d'événements organisés par la présidence grecque ⁽³²⁾. Cette description contribue à une meilleure compréhension du système d'EFP en Grèce et des défis à relever, comme le taux élevé de chômage des jeunes et autres déséquilibres sur le marché du travail. Les réformes visent à améliorer l'attractivité de l'EFP et la législation récente a pour objet de renforcer le volet d'apprentissage par le travail dans les programmes d'enseignement et de formation, afin de resserrer les liens avec le marché du travail. La description du système d'EFP en Italie ⁽³³⁾ et sa version condensée ⁽³⁴⁾, publiées



Environ 110 participants externes d'une vingtaine de pays.



Profil des participants à la conférence
Building European VET – Time to move on

en septembre, mettent en relief plusieurs réformes conduites pour améliorer la souplesse de l'EFP et faire en sorte qu'il réponde mieux aux besoins du marché du travail. En Italie, l'EFP se distingue par une gouvernance à plusieurs niveaux, avec une large participation des acteurs nationaux, régionaux et locaux. Le ministère du travail et le ministère de l'éducation définissent le cadre général et les orientations politiques, tandis que les régions et les provinces autonomes sont responsables de la mise en œuvre de plusieurs programmes professionnels et de la plupart des dispositifs de formation de type «apprentissage».

Outre les publications précitées consacrées aux pays exerçant la présidence, 25 *Spotlights* ont été publiés en ligne en 2014 ⁽³⁵⁾. Ces descriptions condensées récapitulent les caractéristiques, défis et évolutions principaux des systèmes nationaux d'EFP dans les pays européens. Les graphiques du système d'EFP qu'elles contiennent ont été élaborés à partir d'un nouveau modèle unifié, qui facilite la visualisation rapide de l'EFP au sein du système d'éducation et de formation du pays concerné, ainsi que les comparaisons transnationales.

⁽²⁹⁾ *Building European VET – Time to move on* [Construire l'EFP en Europe – L'heure d'aller de l'avant]. <http://www.cedefop.europa.eu/events/BuildingEuropeanVET2014/index.html>

⁽³⁰⁾ Cedefop (2014). *Vocational education and training in Greece*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/12004>

⁽³¹⁾ Cedefop (2014). *Spotlight on VET – Greece*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/12006>

⁽³²⁾ Conférence de la présidence grecque/réunion des DGFP des 26, 27 et 28 mars 2014.

⁽³³⁾ Cedefop (2014). *Vocational education and training in Italy*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/12038>

⁽³⁴⁾ Cedefop (2014). *Spotlight on VET – Italy*. Également disponible en français: *Regards sur... la formation professionnelle – Italie*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/12040>

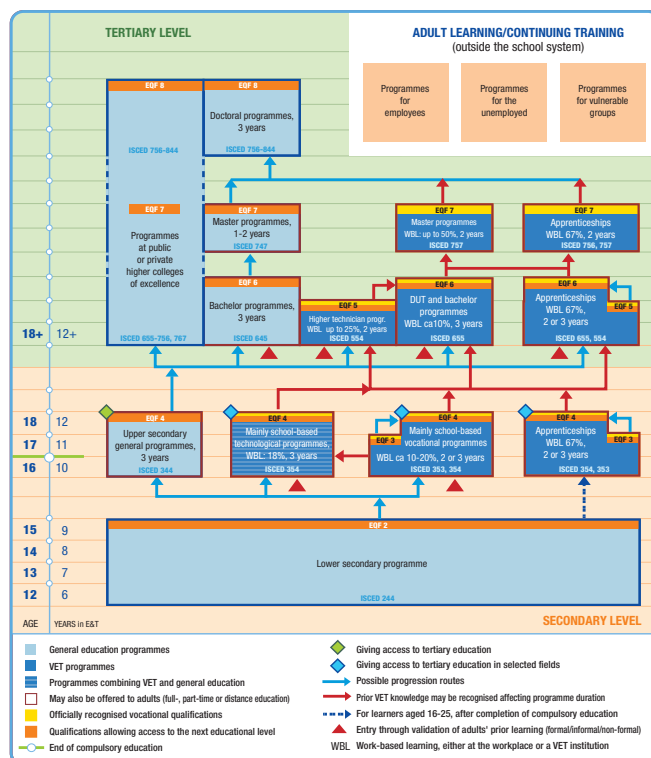
⁽³⁵⁾ Les pays couverts en 2014 sont les suivants: Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Roumanie, Slovaquie et Royaume-Uni.



Spotlight on VET – Greece.

Durant l'année, 66 articles sur l'actualité nationale de l'EFPI⁽³⁶⁾ ont été publiés sur divers thèmes. On peut citer à titre d'exemples: les résultats d'un projet pilote de formation en alternance comportant un volet en entreprise et un volet en établissement d'EFPI conduit par Audi Bruxelles, sur le modèle éprouvé du système allemand de formation duale (Belgique)⁽³⁷⁾; les résultats préoccupants des enquêtes PISA et PIAAC en Slovaquie⁽³⁸⁾; les nouvelles lignes directrices pour améliorer l'offre d'EFPI destinée aux personnes incarcérées, afin de faciliter leur réinsertion sociale (Allemagne)⁽³⁹⁾; l'introduction, dans la nouvelle loi de promotion de l'emploi, de mesures incitant les employeurs à offrir des emplois et des places d'apprentissage aux jeunes chômeurs (Bulgarie)⁽⁴⁰⁾ ou les réformes des dispositifs nationaux de formation en apprentissage (Malte)⁽⁴¹⁾.

Le document de recherche sur l'attractivité de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux (EFPI)⁽⁴²⁾, publié en mars, examine la situation dans les États membres, ainsi que dans une sélection de pays tiers. Le constat est que de nombreuses politiques en la



Graphique du système d'EFPI en France.

matière se sont concentrées sur l'amélioration de certains aspects spécifiques des systèmes d'EFPI, tels que la perméabilité des filières, les passerelles vers l'enseignement supérieur, l'harmonisation des systèmes de certification ou l'assurance qualité. Or, si les caractéristiques des systèmes d'EFPI sont certes importantes, l'attractivité d'un système d'EFPI tient à un plus large éventail de facteurs. Les choix des apprenants peuvent en particulier être influencés par des déterminants exogènes de la demande, tels que la composition et les lignes de force du marché du travail, ou par certains facteurs sociétaux plus larges, comme le milieu éducatif, les points de vue des membres de la famille, l'opinion sur la qualité de l'EFPI, ou encore les normes en vigueur dans le pays.

Comme cela lui a été demandé, le Cedefop a fourni des contributions analytiques et des informations par pays pour les «sessions d'analyse des politiques» organisées en février dans les locaux de la Commission pour préparer les recommandations spécifiques par pays 2014. Les informations produites par le Cedefop s'appuient sur les données relatives aux politiques et systèmes d'EFPI dans les États membres qu'il a recueillies dans le cadre de son suivi du communiqué de Bruges. Plus tard dans l'année, le Cedefop a fourni à la Commission des fiches par pays mises à jour récapitulant les avancées sur la voie des objectifs à court terme de Bruges. En outre, le Centre a contribué aux discussions sur les futurs objectifs à court terme qu'il conviendra de définir et présenté aux DGFP et au CCFP ses points de vue sur les modalités de suivi des progrès dans l'avenir.

Le travail de rapports du Cedefop sur les systèmes et politiques d'EFPI s'appuie dans une large mesure sur

⁽³⁶⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/news>

⁽³⁷⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12718>

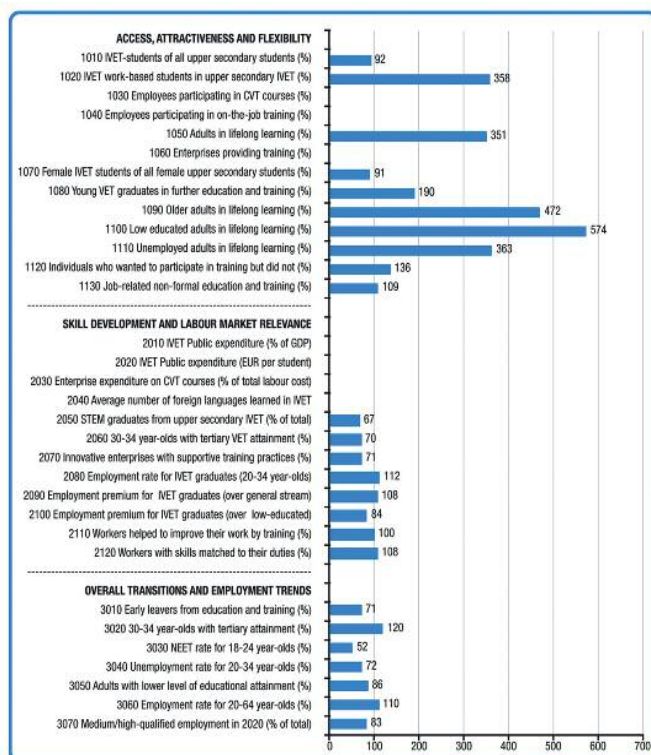
⁽³⁸⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12724>

⁽³⁹⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12729>

⁽⁴⁰⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12755>

⁽⁴¹⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12772>

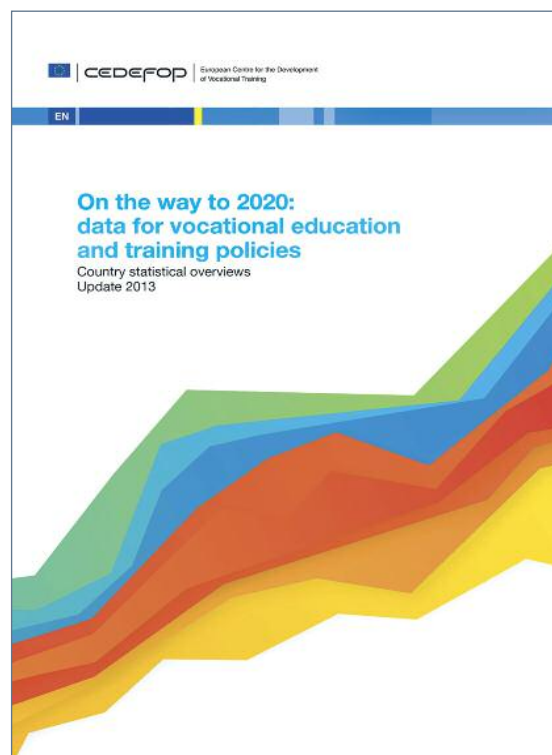
⁽⁴²⁾ Cedefop (2014). Attractiveness of initial vocational education and training. <http://www.cedefop.europa.eu/node/12000> (prévu au programme de travail 2013).



Indicateurs de l'EFPI au Danemark pour la dernière année disponible – Indices (UE=100).

les contributions de son réseau ReferNet. Le Centre et ses partenaires ReferNet s'attachent à améliorer en permanence les processus de travail afin de garantir l'actualité, la fiabilité et la comparabilité optimale des informations par pays qu'ils produisent. Les partenaires ReferNet effectuent une révision entre pairs (*peer review*) des descriptions des systèmes d'EFPI qu'ils rédigent. La réunion plénière annuelle (17 et 18 novembre) a été l'occasion de mener une réflexion sur les trois premières années de coopération (accord-cadre de partenariat 2012-2015) et d'en tirer des enseignements pour produire avec plus d'efficacité et d'efficience une riche somme de données sur les évolutions des politiques d'EFPI.

L'édition mise à jour du rapport *On the way to 2020* ⁽⁴³⁾, publiée en février, présente 32 indicateurs destinés à fournir des informations critiques sur la situation de chaque pays par rapport aux priorités politiques pour l'EFPI et l'apprentissage tout au long de la vie en Europe. Ces indicateurs informent sur les aspects suivants: accès, attractivité et flexibilité de l'EFPI et de l'EFPC; investissements, développement des compétences et pertinence de l'EFPI pour le marché du travail; transitions professionnelles et tendances de l'emploi. Ce matériau statistique est également disponible sur une interface en ligne qui facilite les comparaisons entre pays.



Sur la voie de 2020: données pour les politiques d'EFPI – Mise à jour 2013.

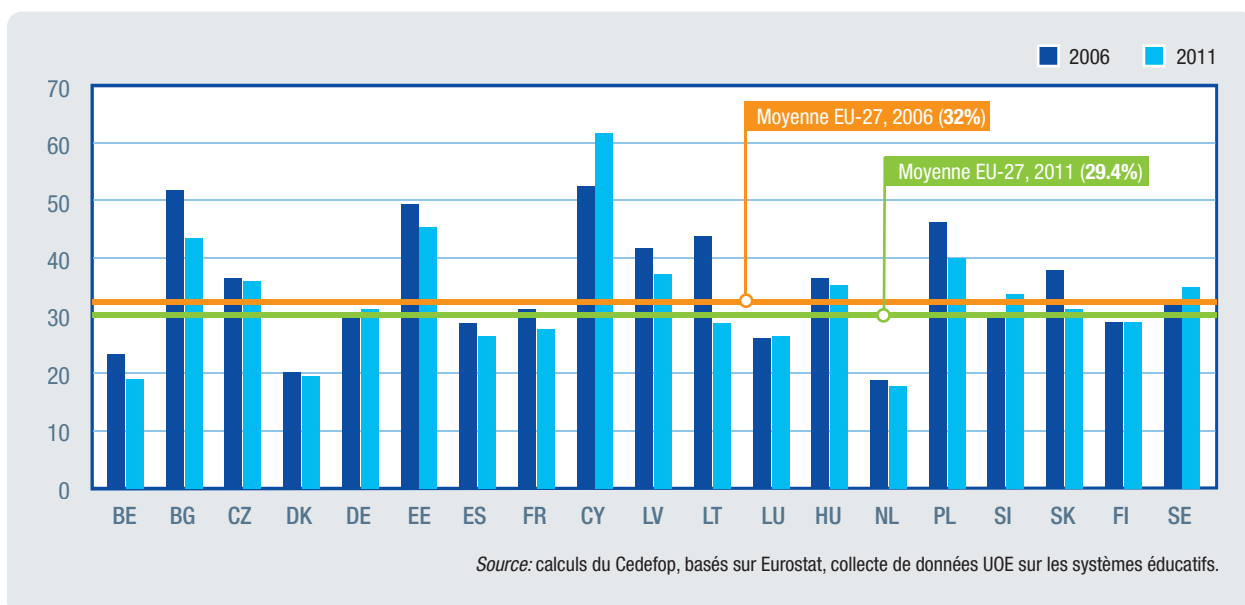
La première «note statistique» (*Statistical highlight*) publiée en 2014 examine la hausse de la demande de compétences en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) ⁽⁴⁴⁾. En 2013, malgré la crise économique, l'emploi de spécialistes et de professionnels de niveau intermédiaire dans les domaines de la physique, des mathématiques et des sciences techniques dans l'UE affichait une hausse d'environ 12 % par rapport à 2000, et cette tendance devrait se poursuivre. L'EFPI est traditionnellement un important pourvoyeur de compétences en STIM, mais on peut craindre que cela soit insuffisant et entrave la croissance économique de l'Europe, d'autant qu'il faut compter avec l'attractivité que présentent pour les spécialistes en STIM hautement qualifiés certains pays non membres de l'UE (comme les États-Unis, le Canada et l'Australie).

La deuxième note statistique ⁽⁴⁵⁾, qui rend compte de l'enquête sur les compétences des adultes (PIAAC) de l'OCDE, montre sans surprise que les adultes diplômés du secondaire supérieur professionnel ont habituellement un niveau de compétences en littératie et numératie plus faible que les diplômés du secondaire supérieur général. Les résultats de l'enquête PIAAC soulignent l'importance de développer les compétences en traitement de l'information, comme la littératie et la numératie,

⁽⁴³⁾ Cedefop (2014). *On the way to 2020: data for vocational education and training policies – Update* [Sur la voie de 2020: données pour les politiques d'EFPI – Mise à jour]. <http://www.cedefop.europa.eu/node/11984>

⁽⁴⁴⁾ Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/rising-stems

⁽⁴⁵⁾ Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/adult-skills-and-vet



Diplômés en STIM du secondaire supérieur professionnel (%).

afin de disposer de diplômés de l'EFP plus adaptables sur le marché du travail.

La troisième note statistique ⁽⁴⁶⁾ aborde le problème de la sortie prématurée du système scolaire et de la proportion de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études, ni formation, et met en relief certaines mesures politiques récentes prises au niveau national. Le constat qui en ressort illustre les difficultés rencontrées par les jeunes dans le contexte actuel, ainsi que les conséquences économiques et sociales de ces ruptures professionnelles et scolaires. Cette note souligne l'importance de lutter contre la sortie prématurée du système d'éducation et de formation.

2.1.2. ACTIVITÉ: INSTRUMENTS EUROPÉENS COMMUNS, CERTIFICATIONS ET ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE

Le Cedefop assiste la Commission européenne, les États membres, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes dans le développement et la mise en œuvre des instruments et principes européens convenus en commun (dans le cadre stratégique «Éducation et formation 2020» pour la coopération en matière d'éducation et de formation, les communiqués relatifs à l'EFP adoptés depuis 2002, dont le communiqué de Bruges de 2010, ainsi que les recommandations et résolutions du Conseil dans ce domaine). Le but est d'améliorer la transparence

des certifications, de faciliter la mobilité des apprenants et des travailleurs et d'encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie. Grâce à ce travail, le Cedefop fournit à tous les acteurs chargés de (co-)élaborer les politiques d'EFP une solide base de données probantes. Ses analyses montrent que l'élaboration et la mise en œuvre de ces instruments ont stimulé les (réformes des) politiques d'EFP et d'apprentissage tout au long de la vie à tous les niveaux et renforcé le dialogue et l'interaction entre acteurs de l'éducation et de la formation et acteurs du monde du travail.

Le cinquième bilan analytique annuel du Cedefop sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des CNC en Europe, qui porte sur 36 rapports nationaux mis à jour, a été effectué et rédigé en interne. Cette analyse montre que les cadres de certifications font de plus en plus partie intégrante des systèmes d'éducation et de formation en Europe. Davantage de pays se réfèrent désormais aux niveaux de leur(s) CNC lorsqu'ils développent de nouveaux curricula et référentiels de certification ou lorsqu'ils actualisent ceux déjà en place. Les pays sont aussi de plus en plus nombreux à voir dans les CNC un instrument de réforme de leur système d'éducation et de formation. Cependant, les CNC ne pourront devenir pleinement opérationnels que si tous les acteurs concernés – apprenants, parents, enseignants, employeurs, professionnels de l'orientation et du conseil – sont conscients de leur valeur ajoutée et les utilisent. La mention des niveaux du CNC et du CEC sur les certificats et diplômes et dans les bases de données sur les certifications est essentielle à cet égard. Des pays tels que la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, l'Irlande, la France, l'Allemagne, la Lituanie, Malte et le Portugal ont réalisé d'importantes avancées dans ce domaine. Pour que les CNC procurent de réels bénéfices aux utilisateurs finals, il importe de mettre en application l'approche des acquis de l'apprentissage.

⁽⁴⁶⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/keeping-young-people>

PERFORMANCES

52

RÉFÉRENCES

DANS LES DOCUMENTS
POLITIQUES DE L'UE



Travaux du Cedefop sur les CNC et la validation de l'apprentissage non formel et informel cités, par exemple, dans:

- le document de travail des services de la Commission sur l'analyse d'impact accompagnant la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à un réseau européen des services de l'emploi
- le rapport de l'Institut syndical européen sur les défis, les acteurs et les pratiques liés à l'apprentissage non formel et informel et à sa validation en Europe

66

PARTICIPATIONS

À DES RÉUNIONS DE HAUT NIVEAU
DE L'UE DESTINÉES À SOUTENIR LA
MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES



- Groupe consultatif du CEC et son sous-groupe sur les certifications sectorielles internationales
- Groupe d'utilisateurs, groupe de pilotage et forum d'ECVET
- Comité de pilotage (*EQAVET steering committee*), groupes thématiques et forum du CERAQ
- Conseil, comité de maintenance et groupe de référence transsectoriel de l'ESCO
- Contributions du Cedefop à des réunions de haut niveau et de groupes d'experts de l'UE (la plus forte proportion de demandes, représentant 40 %)

80

CONTRIBUTIONS ÉCRITES

À DES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE



- Rapports nationaux sur les processus utilisés par les pays pour relier leur(s) CNC au CEC («rapports de référencement»)
- Notes analytiques sur les progrès accomplis par les pays pour mettre en place des systèmes de validation de l'apprentissage non formel et informel
- Appui conceptuel pour l'ESCO et les certifications sectorielles internationales

39 000

TÉLÉCHARGEMENTS DE PUBLICATIONS



LES TROIS PUBLICATIONS LES PLUS TÉLÉCHARGÉES:

- *Analysis and overview of NQF developments in European countries* [Analyse et bilan des progrès réalisés par les pays européens dans la mise en œuvre des CNC]
- *Cadres de certifications en Europe: établir les liens appropriés*
- *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe* [Suivi des stratégies de mise en œuvre d'ECVET en Europe]

22 millions

DE VISITES SUR LE SITE INTERNET EUROPASS



- SITE DISPONIBLE EN 27 LANGUES
- 102 millions DE VISITES DEPUIS SON LANCEMENT EN 2005
- 13 millions DE CV CRÉÉS EN LIGNE EN 2014 (47 MILLIONS DEPUIS SON LANCEMENT)

Les niveaux des CNC basés sur les acquis de l'apprentissage décrivent clairement ce qui est attendu du titulaire d'une certification donnée et cette description accroît la transparence des certifications. Les résultats de cette analyse du Cedefop ont été publiés en novembre dans la note d'information *Cadres de certifications: influence croissante, obstacles persistants* ⁽⁴⁷⁾. Lorsqu'ils sont étroitement reliés aux dispositifs de validation de l'apprentissage non formel et informel, les CNC sont plus pertinents pour les apprenants au niveau individuel. Comme le montrent les résultats de recherche du Cedefop, dans la moitié des pays, la mise en œuvre des CNC a suscité des discussions sur les moyens de relier ces cadres à la validation. L'autre moitié des pays ont d'ores et déjà établi de tels liens, du moins en partie ou pour des certifications particulières. Certains pays, comme les Pays-Bas, ont bien progressé sur la voie de l'intégration dans leur(s) CNC de certifications délivrées dans les secteurs non formel et privé.

Les résultats d'autres études et analyses du Cedefop ont également fourni des éclairages pour la mise en œuvre du CEC / des CNC. Le document de travail sur les certifications de niveau 5 ⁽⁴⁸⁾ et la note d'information *Le potentiel caché des certifications de niveau 5*, publiée en juin ⁽⁴⁹⁾, montrent que ces certifications jouent un rôle important dans l'accès à l'emploi et dans l'évolution de carrière, mais aussi dans l'accès aux formations complémentaires, y compris à l'enseignement supérieur. Cette double fonction les rend attractives aux yeux des apprenants et des employeurs. Par leur rôle de passerelle entre les divers établissements et sous-systèmes d'enseignement et de formation, les certifications du niveau 5 du CEC facilitent la mobilité verticale et horizontale, permettant ainsi aux apprenants d'enrichir leur profil éducatif et professionnel. Dans les conclusions de son analyse, le Cedefop préconise aux décideurs politiques de se pencher de plus près sur les certifications de ce niveau. Comprendre leurs types et finalités peut en effet les aider à déceler dans leur paysage certificatif d'éventuelles lacunes dans l'offre de formules ouvrant des perspectives à la fois vers le marché du travail et vers l'enseignement supérieur. Cela peut aussi les aider à identifier et développer des certifications correspondant aux besoins du marché du travail, comme c'est déjà le cas dans certains pays.

Le travail analytique accru effectué par le Cedefop en 2014 a également étayé le processus de référencement des CNC par rapport au CEC. Le Cedefop a adressé à 10 pays – Chypre, Grèce, Hongrie, Monténégro, Norvège, Roumanie, Slovaquie, Espagne, Suède et Turquie – des commentaires sur leur rapport national de référencement (projet et texte final), dans lequel les pays expliquent comment ils mettent leurs niveaux na-

tionaux de certification en correspondance avec le CEC. L'analyse du Cedefop montre que les pays déploient des efforts considérables pour préparer des rapports de référencement crédibles et fiables, expliquant dans le détail les liens terminologiques et conceptuels avec le CEC. Toutefois, ils se heurtent à plusieurs difficultés, notamment pour utiliser les acquis de l'apprentissage dans l'affectation de leurs certifications aux différents niveaux du CNC ou pour associer au processus toutes les parties concernées, y compris les partenaires sociaux, et améliorer la coopération avec les acteurs chargés de vérifier la compatibilité des certifications de l'enseignement supérieur avec les trois cycles du cadre de Bologne. Afin d'éclairer les décisions sur les prochaines étapes de travail, le Cedefop a analysé les commentaires formulés par le groupe consultatif du CEC sur les 26 rapports nationaux remis entre septembre 2009 et juin 2014. Il ressort de cette analyse que le processus de référencement s'est déroulé conformément à la recommandation sur le CEC (2008) et aux 10 critères de référencement. Pour autant, plusieurs problèmes subsistent: de nombreux rapports sont «en chantier»; d'autres ne renseignent pas sur la manière dont ont été prises les décisions d'affecter les certifications à tel ou tel niveau; souvent, les rapports ne font pas apparaître si et selon quelles modalités l'assurance qualité se prête à l'établissement de niveaux de certification. Les résultats montrent que les rapports de référencement devraient être considérés comme la première étape d'un processus continu nécessitant un réexamen et un renouvellement systématiques.

Les CNC sont de plus en plus utilisés pour renforcer la coopération transnationale et transrégionale. Grâce à son analyse des risques et des bénéfices découlant de l'établissement de liens entre les CNC de pays non européens et le CEC, le Cedefop a également soutenu la Commission et les États membres dans leurs discussions sur les moyens d'aligner les CNC de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et de Hong Kong sur le CEC. Cette analyse confirme que les zones de confiance mutuelle élargies entre CEC et CNC non européens sont importantes pour la reconnaissance et la mobilité.

Les discussions au sein du groupe consultatif du CEC ont souligné la nécessité de mieux comprendre les certifications sectorielles internationales délivrées par des organismes opérant hors de la juridiction directe des pouvoirs publics nationaux. Afin de mieux cerner les différentes politiques et démarches nationales utilisées pour relier ces certifications aux CNC, un sous-groupe a été mis en place en mars et le Cedefop a été invité à fournir un appui analytique à ses activités. Le Centre a proposé une définition commune des certifications sectorielles internationales, illustrée par des exemples concrets, et a analysé les liens établis entre les certificats de soudeur en Europe et les niveaux du CEC.

Le Cedefop a continué de soutenir l'établissement d'une classification européenne normalisée des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO). En 2014, les activités liées à l'ESCO ont été centrées sur le développement conceptuel du pilier «aptitudes/compétences». Cela a impliqué un travail terminologique

⁽⁴⁷⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9091>

⁽⁴⁸⁾ Cedefop (2014). *Qualifications at level 5: progressing in a career or to higher education* [Certifications de niveau 5: un tremplin pour l'évolution de carrière ou l'accès à l'enseignement supérieur]. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23886.aspx>

⁽⁴⁹⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/24057.aspx>

permanent sur les aptitudes/compétences transversales et un travail préparatoire en vue d'élaborer une méthodologie permettant d'utiliser les acquis de l'apprentissage dans ce pilier. L'analyse du Cedefop a nourri les discussions lors de deux ateliers organisés en février par la Commission. L'approche des acquis de l'apprentissage est désormais mise en application par les groupes de référence sectoriels de l'ESCO. S'appuyant sur les conclusions de ces ateliers, le Cedefop a rédigé une série de notes pour le conseil de l'ESCO, afin de fournir le matériau de base pour les activités préparatoires au déploiement complet de l'ESCO en 2017.

La mise à jour 2014 de l'inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel ⁽⁵⁰⁾ a été publiée sur le site internet du Cedefop en novembre. Elle présente 36 rapports sur 33 pays, huit rapports thématiques et deux études de cas ⁽⁵¹⁾. Il ressort de cet inventaire que les pays se rapprochent de l'objectif de mettre en place des dispositifs de validation d'ici à 2018, comme cela leur est demandé dans la recommandation du Conseil de 2012 ⁽⁵²⁾, bien que les progrès soient lents. Davantage de pays élaborent des stratégies nationales de validation ou réexaminent les stratégies déjà en place mais, le plus souvent, les citoyens et autres acteurs sont encore mal informés des bénéfices de la validation. Cela s'explique aussi par le manque de données cohérentes sur l'utilisation de la validation. Les dispositifs en la matière semblent plus courants dans l'EFP et, notamment au sein des services publics de l'emploi, pour les certifications étroitement liées à des métiers particuliers. Cependant, de plus en plus d'établissements d'enseignement supérieur recourent à la validation pour déroger à certaines conditions formelles. Les associations et autres organismes du tiers secteur mènent aussi de plus en plus d'activités de validation de l'apprentissage non formel et informel. Les résultats de cet inventaire ont été récapitulés dans la note d'information *Le défi de la validation: l'Europe en passe de reconnaître toutes les formes d'apprentissage?*, publiée en novembre.

Cet inventaire est complété par une publication de référence sur le recours à la validation dans les entreprises ⁽⁵³⁾, parue en mai, dont il corrobore les résultats. Cette publication, qui s'appuie sur des entretiens réalisés dans une sélection de 10 pays européens ⁽⁵⁴⁾, sur 20



Inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel 2014 (gauche) et **Recours à la validation dans les entreprises** (droite).

études de cas et sur une enquête auprès de plus de 400 entreprises européennes, fournit l'un des premiers états des lieux des activités de validation hors du secteur public. Elle établit que l'évaluation correcte des aptitudes et compétences est importante pour le recrutement et la gestion des ressources humaines dans les entreprises européennes. En règle générale, les résultats sont circonscrits à l'entreprise et les salariés ont rarement la possibilité de les faire valoir dans une autre. Ces pratiques génèrent dans le monde de l'entreprise une multiplicité de normes purement internes. En outre, cette étude montre que les efforts d'évaluation des compétences de la part des entreprises sont dans une large mesure déconnectés des dispositifs de validation publics.

En 2014, le système européen de crédits d'apprentissage pour l'EFP (ECVET) est entré dans sa cinquième année de mise en œuvre. En février, le Cedefop a publié son rapport de suivi des stratégies de mise en œuvre d'ECVET ⁽⁵⁵⁾, qui s'appuie sur les informations fournies par les partenaires sociaux, par les pouvoirs publics nationaux et régionaux, ainsi que par des experts travaillant sur les systèmes de transfert de crédits d'apprentissage. Ce rapport examine dans quelle mesure les 38 pays/régions étudiés ont progressé dans leurs activités d'expérimentation et d'utilisation d'ECVET, et dans leur engagement à appliquer ce système à leurs certifications. L'analyse du Cedefop montre un soutien mitigé à ECVET dans le cadre des réformes nationales de l'EFP. Seuls quelques pays se sont engagés à le mettre en œuvre et, parmi ceux-ci, certains n'ont pas encore effectivement débuté le processus. Le plus souvent, ces pays font état de difficultés liées au transfert des acquis d'apprentis-

⁽⁵⁰⁾ *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

⁽⁵¹⁾ Rapports thématiques: *Awareness raising* [Sensibilisation]; *Competence assessment in the private sector* [Évaluation des compétences dans le secteur privé]; *Current approaches to skills audits in the public sector* [Dispositifs de bilans de compétences en vigueur dans le secteur public]; *Multilevel governance* [Gouvernance à niveaux multiples]; *Guidance and counselling* [Orientation et conseil]; *Research themes on validation* [Thèmes de recherche sur la validation]; *Validation and early school-leavers* [Validation et sortants précoces du système scolaire]; *Validation methods* [Méthodes de validation]. Études de cas: *Kompetenz mit System Austria*; *Validation of self-acquired learning and credits transfer in web design and computer animation* [Validation des acquis informels et transfert de crédits d'apprentissage en conception de sites internet et animation par ordinateur] (projet Create).

⁽⁵²⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:FR:PDF>

⁽⁵³⁾ Cedefop (2014). *Use of Validation by enterprises for human resource and career development purposes* [Recours à la validation dans les entreprises aux fins de développement des ressources humaines et d'évolution de carrière]. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>

⁽⁵⁴⁾ Danemark, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Lituanie, Pays-Bas, Norvège, Roumanie et Espagne.

⁽⁵⁵⁾ Cedefop (2014). *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe in 2013*. www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22409.aspx



Nevena Vuksanović, Syndicat européen des étudiants (*European Students Union*), lors de l'atelier d'experts du Cedefop sur le rôle des systèmes de transfert de crédits d'apprentissage pour faciliter les passerelles entre EFP et enseignement supérieur en termes d'accès, d'admission et d'équivalences.

sage, reconnaissant ainsi volontiers le potentiel et la valeur ajoutée d'ECVET. Il semble que l'adhésion à ECVET soit moindre dans les pays déjà dotés d'un système de transfert de crédits pour l'EFP et dans ceux où l'EFPI relève essentiellement de la formation en apprentissage. Les résultats de cette analyse du Cedefop ont fourni des éclairages à la Commission européenne pour son évaluation externe de la mise en œuvre d'ECVET.

En mai, le Cedefop a organisé un atelier sur le rôle des systèmes de transfert de crédits pour faciliter les passerelles entre EFP et enseignement supérieur⁽⁵⁶⁾. Les participants ont examiné dans quelle mesure il est nécessaire et possible de rendre les deux systèmes de transfert de crédits (ECVET et ECTS) compatibles, comparables et complémentaires, ainsi que leurs interactions avec la validation de l'apprentissage non formel et informel. Le principal message de cet atelier est le suivant: même s'ils conservent leurs caractéristiques propres en termes de types d'apprentissage, l'EFP et l'enseignement supérieur deviennent de plus en plus imbriqués et complémentaires. L'enseignement supérieur tend à incorporer davantage de formation pratique / par le travail, tandis que l'EFP s'ouvre de plus en plus à l'analyse, à l'esprit critique, à la citoyenneté active et aux valeurs essentielles pour les sociétés contemporaines.

En 2014, le site internet Europass a enregistré 22 millions de visites (20 millions en 2013) et 13 millions de CV ont été créés en ligne (10 millions en 2013). Après la refonte du site et de l'éditeur en ligne en 2013, le Cedefop s'est attaché à améliorer en permanence les ressources

internet Europass afin de mieux répondre aux besoins des utilisateurs. Le contenu de la grille d'autoévaluation des compétences en TIC a été finalisé et cet outil sera intégré au CV Europass début 2015 afin d'aider les citoyens à autoévaluer leurs aptitudes et compétences informatiques à partir d'un ensemble commun de niveaux et descripteurs uniformisés. Un éditeur en ligne de la lettre de motivation a été lancé en avril et un éditeur similaire optimisé, plus intuitif, dans un format adaptatif compatible avec les tablettes électroniques, a été lancé en octobre. Un prototype de CV à l'usage des aveugles et déficients visuels a été élaboré en coopération avec l'école des aveugles de Thessalonique. La coopération avec la DG EMPL pour l'application de taxinomies communes de l'ESCO suit son cours et l'interopérabilité d'Europass avec d'autres initiatives en faveur de l'emploi⁽⁵⁷⁾ progresse (exportation de CV en format Europass à partir d'EURES, importation du profil LinkedIn vers l'éditeur en ligne, importation/exportation du CV Europass depuis et vers les services de stockage en nuage, etc.).

En 2014, le Cedefop a continué d'apporter son concours à la Commission européenne pour mettre en œuvre la recommandation relative au cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ) et a enrichi grâce à ses recherches la base de connaissances sur l'assurance qualité dans l'EFP. Le Centre a contribué aux travaux du comité de pilotage du CERAQ (*EQAVET steering committee*), à son forum annuel et à ses deux groupes de travail respectivement chargés d'aider: (a) à développer une démarche qualité compatible avec le CERAQ pour les prestataires d'EFP et (b) à assurer, au sein des systèmes d'EFP, l'interaction entre le CERAQ et les systèmes/instruments de gestion de la qualité déjà en place.

Bien que l'apprentissage dans les petites entreprises intervienne habituellement sur le mode informel et sur le poste de travail, le processus de formation n'en est pas nécessairement moins structuré que dans les grandes entreprises. Telle est l'une des conclusions de l'étude du Cedefop *Quality approaches in learning patterns in EU small firms* [Démarches qualité dans les dispositifs d'apprentissage au sein des petites entreprises dans l'UE]. Malgré les politiques, campagnes et incitations des pouvoirs publics pour encourager l'acquisition de compétences dans les petites entreprises, le potentiel de tels programmes est sous-estimé faute d'information suffisante sur le terrain. Par ailleurs, l'apprentissage informel, qui domine le paysage des petites entreprises, entre difficilement dans le cadre des démarches actuelles d'assurance qualité. En conséquence, il convient d'élaborer des critères et descripteurs d'assurance qualité adaptés aux besoins et caractéristiques spécifiques des petites entreprises.

L'atelier sur les critères de qualité des nouvelles formes et des nouveaux contextes d'enseignement et d'apprentissage (23 et 24 octobre) a réuni des enseignants de l'enseignement supérieur et de l'EFP ayant une longue expérience de l'apprentissage électronique,

⁽⁵⁶⁾ Cedefop (2014). *Role of credit transfer systems in opening access, admission and exemption between vocational education and training (VET) and higher education* [Rôle des systèmes de transfert de crédits d'apprentissage pour faciliter les passerelles entre EFP et enseignement supérieur en termes d'accès, d'admission et d'équivalences]. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/22602.aspx>

⁽⁵⁷⁾ Base de données de CV d'EURES, portails pour l'emploi.

des décideurs politiques et des acteurs de l'UE. Les participants ont mené une réflexion sur les avantages et les défis que présente l'apprentissage médiatisé pour les apprenants, les enseignants et les établissements éducatifs. Cet atelier a confirmé le rôle essentiel que joue la qualité dans ce mode d'enseignement, d'autant qu'il devient de plus en plus important de rassurer les apprenants et la société sur la valeur réelle et la fiabilité des certifications. Un autre constat de cet atelier est que le coût de l'apprentissage électronique de qualité est plus élevé que ce que l'on pense communément.

Une série d'études complémentaires qui ont fourni des éclairages sur la manière dont s'effectue la transition vers les acquis de l'apprentissage dans les systèmes et pratiques d'éducation et de formation en Europe ont consolidé la recherche et le travail analytique du Cedefop dans ce domaine. Premièrement, les résultats préliminaires de l'étude sur l'utilisation des acquis de l'apprentissage dans 33 pays européens démontrent que cette approche ne cesse de gagner du terrain. Toutefois, les modes d'utilisation diffèrent selon les pays, les secteurs de l'éducation et de la formation et les établissements. Deuxièmement, une étude sur la formulation des acquis de l'apprentissage a analysé des cas concrets dans l'EFPI et l'enseignement supérieur dans 10 pays. Elle met en évidence un manque de cohérence entre les différents pays et établissements étudiés, qui transparaît également dans les supports d'orientation produits dans les différents pays, ce qui souligne la nécessité de développer une coopération plus systématique et de renforcer le partage d'expériences dans ce domaine. Troisièmement, l'étude sur les méthodes d'enseignement et d'apprentissage dans l'EFPI analyse le rôle joué par les approches fondées sur les acquis de l'apprentissage dans les évolutions pédagogiques et présente des exemples concrets de bonnes pratiques pédagogiques de formation professionnelle dans 15 États membres de l'UE. Elle examine les bénéfices des méthodes pédagogiques centrées sur l'apprenant et identifie les obstacles à leur utilisation et, plus généralement, à l'utilisation d'autres pédagogies innovantes dans l'EFPI. En s'appuyant sur les données émanant des études susmentionnées – à paraître en 2015 et 2016 –, le Cedefop a fourni des documents analytiques,

de synthèse, d'orientation et d'information pour soutenir la mise en œuvre du programme de travail du groupe consultatif sur les acquis de l'apprentissage du CEC, contribuant ainsi à renforcer la coordination et la cohérence de ce champ d'activités.

Outre l'aide qu'il a apportée à la mise en œuvre des instruments européens, le Cedefop a examiné la fonction de «passerelle» que doivent avoir ces instruments pour faciliter la progression des apprenants et des travailleurs.

Afin de mettre en évidence les conditions techniques et conceptuelles qui seraient nécessaires pour simplifier et mieux cibler les instruments et principes européens, le Cedefop a examiné ces instruments dans plusieurs optiques:

- (a) acquis de l'apprentissage,
- (b) expériences d'apprentissage individuelles,
- (c) transfert de crédits d'apprentissage,
- (d) assurance qualité,
- (e) marché du travail.

Les résultats de cet examen ont été débattus lors de la conférence de haut niveau *Stepping up the pace: the European tools: relevant to citizens and the labour market* [Accélérer le rythme: mettre les instruments européens au service des citoyens et du marché du travail] (28 et 29 novembre) et ont apporté une contribution directe au travail de la Commission sur la prochaine étape des instruments et principes européens.

Conférence *Stepping up the pace*.



2.1.3. ACTIVITÉ: VISITES D'ÉTUDE

Le rôle du Cedefop en tant que coordinateur de l'action clé transversale 1, «Visites d'étude pour spécialistes de l'éducation et de la formation professionnelle», du programme communautaire pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2007-2013 a pris fin en juin 2014. Les dernières visites d'étude se sont déroulées du 16 au 20 juin au Portugal (catégorie thématique: «Encourager la coopération entre les mondes de l'éducation, de la formation et du travail»), et en Espagne et en France (catégorie thématique: «Encourager l'acquisition de compétences clés dans tout le système d'éducation et de formation»). Au total, 143 visites d'étude ont été organisées en 2014.

Durant l'année scolaire 2013/2014, 245 visites d'étude ont été organisées dans 32 pays, pour un total de 2 709 spécialistes de l'éducation et de la formation professionnelle de 34 pays. L'une des quatre visites spécifiquement organisées à l'intention des responsables politiques et autres décideurs a été consacrée au rôle des partenaires sociaux dans la mise en place des CNC.

L'évaluation de l'impact du programme de visites d'étude sur les participants montre que celui-ci a rempli sans faillir sa mission de promouvoir la qualité et la transparence des systèmes d'éducation et de formation des pays participants et d'offrir des possibilités de nouer des contacts professionnels potentiellement utiles pour développer de nouveaux projets et établir des réseaux. L'analyse des questionnaires adressés aux participants aux visites d'étude 2012/2013 donne les résultats suivants:

- 95 % des répondants déclarent avoir approfondi leur connaissance des systèmes nationaux d'éducation et de formation en Europe;
- 32 % ont formulé des propositions pour améliorer la politique d'éducation et de formation dans leur pays;
- 26 % ont élaboré et présenté des propositions de projet de coopération suite à leur visite d'étude.



PERFORMANCES



CONTENU DES VISITES

95%

DES PARTICIPANTS
SATISFAITS DE LEUR
VISITE D'ÉTUDE

CONFORME AUX ATTENTES
DES PARTICIPANTS

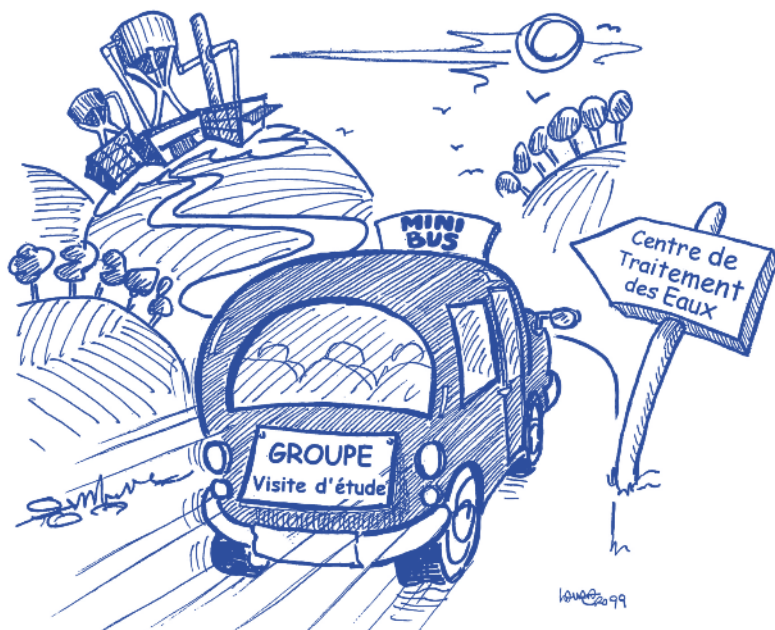


2 700
PARTICIPANTS

À 245
VISITES D'ÉTUDE
DURANT L'ANNÉE SCOLAIRE
2013/2014

15% DES PARTICIPANTS
AU MOINS

ISSUS D'ORGANISATIONS
D'EMPLOYEURS
OU DE TRAVAILLEURS



Ces résultats s'appuient sur les données recueillies auprès des participants aux visites d'étude 2012/2013: sur les 2 512 questionnaires envoyés, le taux de réponse a été de 42 %, ce qui témoigne de la volonté des participants de partager cette expérience et corrobore les résultats des années précédentes. Des données ont également été recueillies auprès des organisateurs des visites d'étude 2012/2013: sur les 204 questionnaires envoyés, le taux de réponse a été de 40,2 %. Les résultats confirment le degré de satisfaction très élevé (97,6 %) et l'impact positif sur les organisations d'accueil.

Les publications liées aux visites d'étude continuent de susciter un vif intérêt sur le portail du Cedefop et représentent 16 % de la demande de publications du Centre. Le catalogue des visites d'étude 2013/2014 a été le document le plus téléchargé, malgré le net recul par rapport aux années précédentes dû à l'interruption du programme.

2.2. CARRIÈRES ET TRANSITIONS – EFPC, ÉDUCATION ET FORMATION DES ADULTES ET FORMATION PAR LE TRAVAIL

2.2.1. ACTIVITÉ: AUTONOMISER LES ADULTES ET LES JEUNES

PERFORMANCES



En 2014, le Cedefop a apporté une contribution directe à l'Alliance européenne pour l'apprentissage en: (a) stimulant le débat politique et l'apprentissage politique; (b) soutenant la coopération au niveau européen et parmi les États membres; (c) examinant les conditions nécessaires pour développer et étendre la formation en apprentissage dans les différents pays.

L'Alliance européenne pour l'apprentissage a pour objet d'encourager les partenariats et la coopération entre

les États membres, les partenaires sociaux et autres acteurs du marché du travail, dès lors que le potentiel de ce type de formation demeure sous-exploité dans de

⁽⁵⁸⁾ Cedefop (2014). *Policy handbook. Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6125>



Conférence *Steering partnerships for growth* – Thessalonique, 7 et 8 mai.

nombreux pays. Dans ce cadre, le Cedefop a mené plusieurs activités.

Premièrement, le Centre a organisé avec la Commission une conférence européenne ⁽⁵⁹⁾ (Thessalonique, 7 et 8 mai) visant à aider les pays à trouver des partenaires potentiels de coopération pour développer des projets de formation en apprentissage.

En prélude à cette conférence, le Cedefop a publié une note d'information intitulée *Développer la formation en apprentissage* ⁽⁶⁰⁾, qui souligne qu'en dépit de ses avantages pour mieux mettre l'EFP en phase avec les besoins du marché du travail, ce type de formation demeure sous-utilisé. Les employeurs observent souvent que les diplômés sortant du système scolaire ne sont pas suffisamment préparés pour l'emploi. En combinant formation scolaire et formation en entreprise, l'apprentissage peut contribuer à résoudre ce problème. Il permet aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle et d'améliorer ainsi leurs perspectives d'emploi, tout en percevant un salaire durant leur formation. Cependant, à l'instar de l'EFP en général, l'apprentissage semble souffrir d'un déficit d'image dans certains pays. Cette note d'information confirme que le développement de la formation en apprentissage est fortement tributaire de la volonté des employeurs d'accueillir des apprentis, de dispenser des formations internes et d'élaborer des programmes en coopération avec les établissements scolaires et les centres de formation.

En mai 2014, le Cedefop a entrepris des analyses thématiques par pays sur les systèmes de formation en apprentissage, conduites à titre pilote en Lituanie et à Malte. Ces analyses ont été officiellement lancées par le directeur du Cedefop, les ministres compétents et les

acteurs de l'EFP concernés dans les deux pays. Afin de soutenir cette analyse, le Centre a préparé des notes de référence nationales sur 1) le rôle de l'apprentissage pour lutter contre le chômage des jeunes et attirer davantage d'apprenants vers la formation par le travail (Lituanie) et 2) les moyens de mieux intégrer les programmes de formation en apprentissage dans l'éducation et la formation formelles et de les sanctionner par des certifications figurant dans le CNC (Malte). Ces notes de référence, ainsi que les cadres de qualité pour la formation en apprentissage, ont été discutés lors de la première manifestation d'apprentissage politique, qui a réuni des acteurs des deux pays à Thessalonique les 8 et 9 septembre 2014.

Le Cedefop, en étroite coordination avec la Commission, a également continué de fournir un appui stratégique et un soutien d'expert au groupe de travail «Éducation et formation 2020» sur l'EFP, dont la priorité jusqu'en 2015 porte sur la formation en apprentissage. Pour un atelier national organisé à Paris les 26 et 27 juin, ainsi que pour les réunions du groupe de travail tenues à Bruxelles et Paris en mars et novembre, le Cedefop a aidé à préparer les ordres du jour et a rédigé la documentation de référence sur l'attractivité, l'orientation et le soutien aux PME, en s'appuyant sur les résultats de plusieurs de ses activités et projets.

Afin d'inciter les entreprises, en particulier les PME, à s'engager plus activement dans l'accueil des apprentis et la formation, le Cedefop a commencé à étudier la possibilité d'une analyse de rentabilité de la formation. Il a organisé les 24 et 25 novembre un atelier sur les coûts et bénéfices de la formation en apprentissage ⁽⁶¹⁾ pour débattre des différents instruments et méthodes de mesure de ces coûts et bénéfices au niveau des entreprises et de leur applicabilité dans différents contextes (pays ou secteurs). Les participants à cet atelier ont examiné

⁽⁵⁹⁾ Cedefop (2014). *Steering partnerships for growth* [Piloter les partenariats pour la croissance]. www.cedefop.europa.eu/EN/events/22591.aspx

⁽⁶⁰⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23915.aspx>

⁽⁶¹⁾ *Costs and benefits of apprenticeship*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/costs-and-benefits-apprenticeship-company-perspective>



1) les approches utilisées pour analyser les coûts et bénéfices de ce type de formation pour les entreprises, 2) des exemples d'instruments élaborés, y compris à usage interne par les employeurs, pour calculer les coûts et bénéfices de la formation (en apprentissage) et 3) la pertinence et la faisabilité de mettre au point un instrument de mesure des coûts-bénéfices qui serait applicable à une plus grande échelle et serait mis au service des entreprises européennes pour les inciter à accueillir des apprentis.

Eu égard aux taux préoccupants de chômage des jeunes, le Cedefop a intensifié son travail sur le rôle de l'EFPC pour réduire le nombre de sortants précoces du système d'éducation et de formation. Un atelier organisé les 3 et 4 juin à Thessalonique a réuni décideurs politiques nationaux, experts chargés de statistiques nationales, praticiens et experts internationaux, qui ont discuté des premiers résultats de l'étude du Cedefop sur les effets de l'EFPC pour réduire le taux d'abandon. Ces premiers résultats établissent que, dans les pays où les filières professionnelles représentent une forte proportion de l'offre d'enseignement et de formation, les taux de sortie prématurée sont inférieurs à l'objectif européen fixé pour 2020 (10 %). Cette étude met en lumière que plus de 97 % des sortants précoces sont des décrocheurs, les autres étant des jeunes qui n'ont jamais entamé un cursus postobligatoire. Elle établit également qu'un décrocheur sur cinq parvient *in fine* à obtenir une certification du secondaire supérieur, en trois ans pour 77 % d'entre eux. Un rapport conjoint d'Eurydice et du Cedefop sur ce thème a été publié en novembre ⁽⁶²⁾.

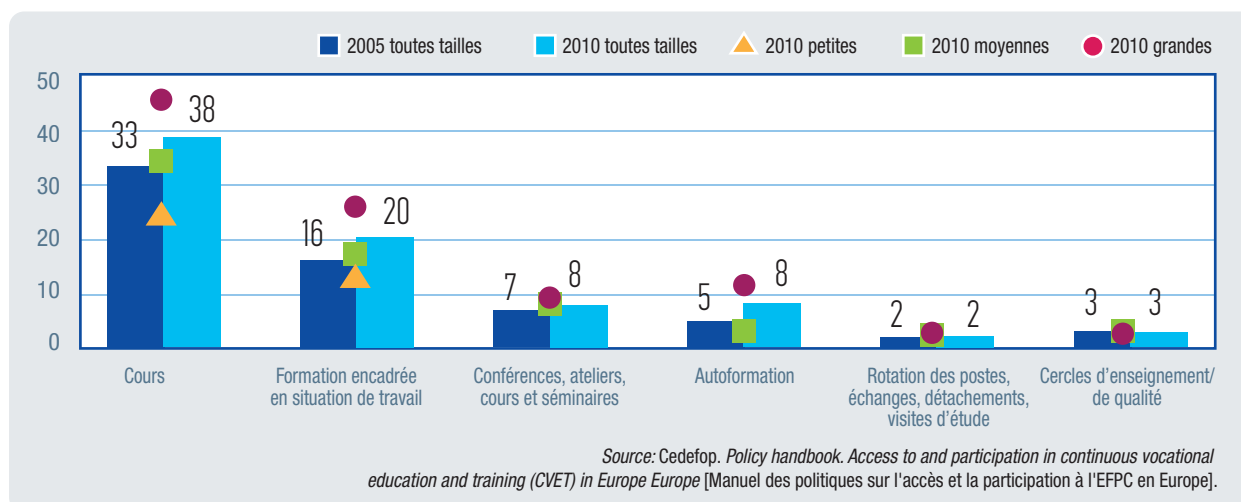
Atelier *Designing, implementing and supporting effective work-based learning* [Concevoir, mettre en œuvre et soutenir une formation par le travail efficace] – Thessalonique, 21 et 22 octobre.

AUTONOMISER LES ADULTES

Pour relever les défis rencontrés par les adultes sur le marché du travail, le Cedefop fournit aussi des données probantes et des analyses comparatives sur la formation par le travail dans l'EFPC. Les résultats de l'étude sur les politiques et les pratiques en la matière en Europe, intitulée *Work-based learning approaches in CVET in Europe: policies and practices*, ont été examinés lors d'un atelier tenu à Thessalonique les 21 et 22 octobre. Les résultats provisoires indiquent que la formation par le travail semble encadrée par des politiques et par des systèmes de gouvernance. Les politiques sont influencées par les stratégies des pouvoirs publics, la législation nationale, les financements de l'UE, les organisations sectorielles et les partenaires sociaux. Cette étude met en relief les domaines dans lesquels il convient d'améliorer le fonctionnement de la formation par le travail dans l'EFPC, notamment: les qualifications des formateurs, le renforcement du rôle des prestataires de formation (par exemple, grâce à une coopération plus étroite avec les employeurs) et la simplification des mécanismes de financement (tout particulièrement pour les PME).

Les résultats provisoires de l'«inventaire de l'EFPC» du Cedefop, qui fait la somme des résultats d'une sélection de travaux antérieurs du Centre, des derniers résultats de son rapport de suivi des politiques d'EFPC et des résultats d'études de la Commission, ont nourri les discussions de la réunion d'octobre des DGFP, sous la présidence italienne. Ce qui ressort de cet inventaire est la nécessité de mieux faire connaître les bénéfices de l'EFPC pour les individus, les entreprises et la société afin de mieux concerter les actions. Les domaines d'action future sont notamment les suivants: renforcer l'intérêt et la motivation des individus, des entreprises et des

⁽⁶²⁾ European Commission/EACEA/Eurydice/Cedefop (2014). *Tackling early leaving from education and training in Europe: strategies, policies and measures* [version condensée disponible en français sous le titre: *Réduire l'abandon précoce de l'éducation et de la formation en Europe: stratégies, politiques et mesures*]. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/175EN.pdf



Participation des salariés à l'EFPC, par taille de l'entreprise et type de formation (% des effectifs de toutes les entreprises, formatrices ou non formatrices), UE, 2005 et 2010.

prestataires d'EFPC afin qu'ils s'engagent davantage dans l'EFPC et y participent plus systématiquement; élargir et faciliter l'accès à l'EFPC, en particulier dans les petites entreprises; assurer le développement permanent des compétences des formateurs en entreprise, des enseignants de l'EFPC et des conseillers d'orientation.

Le manuel des politiques sur l'accès et la participation à l'ECVET en Europe ⁽⁶³⁾ a été finalisé et largement diffusé. Ce manuel, l'un des objectifs à court terme au niveau de l'UE du communiqué de Bruges, fournit des lignes directrices politiques illustrées par des exemples de pratiques efficaces. Il est destiné à aider les États membres, les partenaires sociaux, les entreprises et autres acteurs de l'EFPC à élargir l'accès et à accroître la participation à l'EFPC, ainsi qu'à renforcer la qualité de l'offre.

Au cours du premier semestre, le Cedefop a également lancé une nouvelle base de données sur le financement de l'éducation et de la formation des adultes ⁽⁶⁴⁾. Cette base de données fournit des informations sur la conception et l'efficacité des dispositifs de partage des coûts mis en place dans 27 États membres de l'UE ⁽⁶⁵⁾. Ces dispositifs ont pour objet d'aider les individus et les entreprises à surmonter les obstacles financiers qui entravent la participation des adultes à l'éducation et à la formation et d'accroître non seulement la participation mais aussi les investissements privés dans ce domaine. Cette base de données renseigne sur les fonds de formation, les incitations fiscales, les subventions, les chèques formation / comptes individuels de formation, les prêts, les congés formation et les clauses de remboursement.

Le Cedefop a continué de coordonner avec la Com-

mission le groupe de travail thématique sur le développement professionnel des formateurs de l'EFPC jusqu'à la fin du mandat de celui-ci en février. Sur la base des résultats de ses propres contributions ainsi que de celles de la Commission européenne et de ce groupe de travail thématique ⁽⁶⁶⁾ à l'objectif fixé dans le communiqué de Bruges, le Centre a publié en mai des principes directeurs sur le développement professionnel des formateurs de l'EFPC ⁽⁶⁷⁾, complétés par un dépliant promotionnel ⁽⁶⁸⁾ publié en octobre.

Ces principes directeurs soulignent le rôle clé joué par les formateurs en entreprise et présentent un tour d'horizon des dispositions législatives, des approches nationales et locales, des programmes et des initiatives. Les résultats du groupe de travail thématique ont été discutés lors d'une conférence de la présidence grecque organisée en mars sur la contribution de la formation par le travail dans l'EFPC pour résorber l'inadéquation des compétences (*Addressing skills mismatches through work-based learning in VET*) et lors d'une réunion du CCFP en juin.

Le document de recherche sur les bénéfices macroéconomiques de l'EFPC ⁽⁶⁹⁾, publié en janvier, reprend et élargit un corpus de recherche sur les liens entre éducation et gains de productivité. Il ressort de cette analyse, conduite dans six États membres de l'UE représentant différents types de systèmes d'EFPC ⁽⁷⁰⁾, que les compé-

⁽⁶³⁾ Cedefop (2014). *Policy handbook. Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6125>

⁽⁶⁴⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/> (prévu en 2013).

⁽⁶⁵⁾ La Croatie n'est pas couverte par cette base de données.

⁽⁶⁶⁾ Groupe de travail thématique mis en place pour collecter des exemples de bonnes pratiques et élaborer des principes directeurs sur l'évolution des rôles, les compétences et le développement professionnel des enseignants et formateurs de l'EFPC.

⁽⁶⁷⁾ Cedefop (2014). *Guiding principles on professional development of trainers in VET*. www.cedefop.europa.eu/EN/news/24007.aspx

⁽⁶⁸⁾ Cedefop (2014). *EU, be proud of your trainers* [UE, sois fière de tes formateurs]. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/24580.aspx>

⁽⁶⁹⁾ Cedefop (2014). *Macroeconomic benefits of vocational education and training*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/11982> (prévu en 2013).

⁽⁷⁰⁾ Danemark, Allemagne, France, Pays-Bas, Suède et Royaume-Uni.



UE, sois fière de tes formateurs.

tences générales et professionnelles se complètent mutuellement, bien que l'impact des compétences sur la productivité soit plus marqué dans les pays où l'EFP repose sur la formation en apprentissage. Un autre constat découlant de cette analyse est que le développement d'une combinaison de certifications professionnelles et générales aux divers niveaux génère à terme des gains de productivité.

Le document de recherche sur le rôle de l'éducation et de la formation dans les transitions professionnelles ⁽⁷¹⁾ présente 125 études de cas individuels dans cinq États membres ⁽⁷²⁾. Il montre que l'intervention politique, tout particulièrement au niveau des services d'orientation professionnelle et de conseil, peut être décisive pour aider les adultes à gérer efficacement les changements dans leur parcours professionnel. Cette étude identifie quatre dimensions essentielles pour une gestion réussie des changements et transitions de la vie professionnelle: le développement de l'identité professionnelle au fur et à mesure que les individus évoluent sur le marché du travail, l'éducation et la formation tout au long de la vie, le rôle des établissements éducatifs pour soutenir l'évolution ou les changements en milieu de carrière et, enfin, les compétences en matière d'évolution et de gestion de carrière.

Malgré une demande de main-d'œuvre qui demeurera faible au cours des prochaines années, les prévisions de compétences du Cedefop mettent en relief un autre défi d'ores et déjà manifeste dans certains pays: le recul de l'offre et les pénuries de main-d'œuvre dus au vieillissement démographique. Pour combler les déficits de main-d'œuvre et les pénuries de compétences, il pourrait être nécessaire non seulement d'accroître le taux d'acti-

tivité, y compris des femmes, mais aussi d'encourager l'immigration économique. Le document de travail sur la valorisation de la diversité ⁽⁷³⁾, publié en septembre, vise à mieux sensibiliser sur la contribution déterminante que peuvent apporter les services d'orientation à l'intégration des migrants, en analysant tous les aspects qui influent sur la qualité de ces services. Cette étude identifie divers enjeux et domaines d'action: identification des groupes cibles et mobilisation des acteurs concernés; données sur l'offre d'orientation et responsabilisation des services d'orientation; viabilité, innovation et qualité des services.

Les résultats des activités du Cedefop sur l'autonomisation des adultes ont fourni des contributions directes aux activités du groupe de travail «Éducation et formation 2020» sur l'éducation et la formation des adultes de la Commission, auquel le Centre a apporté en continu conseil et expertise.

2.3. ANALYSE DES BESOINS DE COMPÉTENCES POUR ÉTAYER L'OFFRE D'EFP

2.3.1. ACTIVITÉ: ANALYSE DES COMPÉTENCES

Moins de trois mois après avoir formellement pris la responsabilité du projet de Panorama européen des compétences et du prototype de son site internet, le Cedefop a lancé à la fois un site amélioré ⁽⁷⁴⁾ et un appel d'offres ouvert en vue de refondre le prototype de portail à moyen terme. L'intention est de faire du Panorama une nouvelle plate-forme dynamique et interactive, un portail de référence qui fournira des informations sur les compétences, les perspectives d'emploi et le marché du travail en Europe, ainsi que des ressources pour éclairer les décisions des responsables politiques et des conseillers d'orientation. À terme, il s'agit de contribuer à accroître la transparence des marchés du travail européens, de manière à réduire l'inadéquation des compétences. Afin d'améliorer l'accessibilité des données et informations sur les besoins de compétences pour les utilisateurs non spécialistes et fournir des informations factuelles concises et pertinentes sur les tendances des professions, des secteurs et des compétences, le prototype du site internet amélioré est enrichi de notes analytiques (*Analytical highlights*). En 2014, plus d'une quarantaine de notes analytiques ont été publiées sur divers thèmes – professions, secteurs, compétences, éducation et formation... – et 28 notes analytiques nationales seront publiées début 2015.

⁽⁷¹⁾ Cedefop (2014). *Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions* [Naviguer sur une mer houleuse: apprendre pour les transitions professionnelles]. <http://www.cedefop.europa.eu/node/12024>

⁽⁷²⁾ Danemark, Allemagne, Espagne, France et Italie.

⁽⁷³⁾ Cedefop (2014). *Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants* [Valoriser la diversité: l'orientation au service de l'insertion professionnelle des migrants].

<http://www.cedefop.europa.eu/node/12036>

⁽⁷⁴⁾ <http://euskillspacepanorama.cedefop.europa.eu/>

PERFORMANCES

108

RÉFÉRENCES

DANS LES DOCUMENTS
POLITIQUES DE L'UE

Les travaux d'analyse des compétences du Cedefop sont les plus cités, par exemple dans:

- les conclusions du Conseil relatives à l'amélioration de l'inclusion sociale des jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études, ni formation;
- les documents de travail des services de la Commission sur les déséquilibres macroéconomiques;
- le rapport conjoint de la CES, de BusinessEurope, du CEEP et de l'UEAPME sur les besoins en compétences dans les économies vertes.

13

RÉUNIONS

DE HAUT NIVEAU DE L'UE
DESTINÉES À SOUTENIR LA MISE
EN ŒUVRE DES POLITIQUES

- Groupe de pilotage du Panorama européen des compétences
- Réunion de la DG Connect et de la DG JRC sur les TIC, les compétences et l'emploi
- Conférence *Sustainable economy and sustainable employment* [Économie durable et emploi durable] du réseau européen des observatoires régionaux du marché du travail
- Conférence de l'Institut syndical européen et de la CES *Europe at a crossroads* [L'Europe à la croisée des chemins]

24

CONTRIBUTIONS
ÉCRITES

À DES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE



Nombreuses contributions aux notes analytiques publiées sur le site du Panorama européen des compétences, qui fournissent aux lecteurs non spécialistes des informations sur les professions, les secteurs et les compétences

36 000

TÉLÉCHARGEMENTS DE
PUBLICATIONS

LES TROIS PUBLICATIONS LES PLUS TÉLÉCHARGÉES:

- *Inadéquation des compétences: les dessous du problème* (publication la plus prisee en 2014)
- *Future skills supply and demand in Europe* [Offre et demande futures de compétences en Europe]
- *Les voies de la reprise: trois scénarios pour les compétences et le marché du travail à l'horizon 2025*



GAUCHE: Note analytique sur le secteur de la construction.



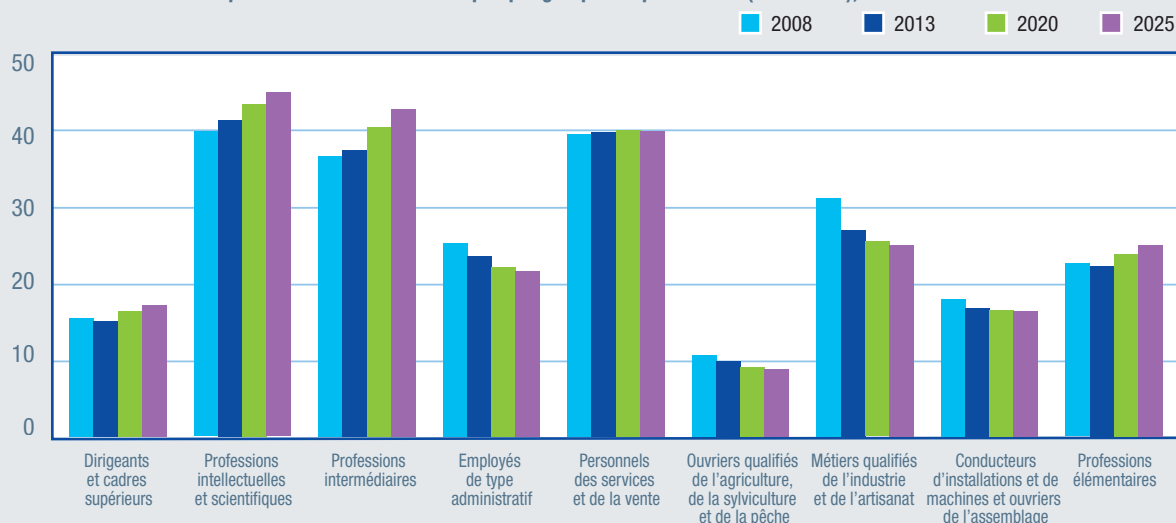
DROITE: Note analytique sur les compétences et l'apprentissage – langues étrangères.

Le Cedefop a aussi conduit une étude de faisabilité afin d'évaluer la disponibilité de l'information sur le marché du travail relative aux compétences et aux questions connexes à l'échelle européenne, ainsi que la pertinence de cette information pour soutenir les conseillers d'orientation professionnelle et les services de l'emploi dans leurs activités quotidiennes au niveau national. Cette étude est assortie de recommandations sur la manière d'organiser efficacement l'information sur le marché du travail aux fins de ce soutien. Sur la base des résultats de cette étude de faisabilité, un nouvel outil à l'intention des conseillers d'orientation professionnelle et des services de l'emploi sera élaboré et lancé en 2016 afin d'élargir et améliorer le Panorama.

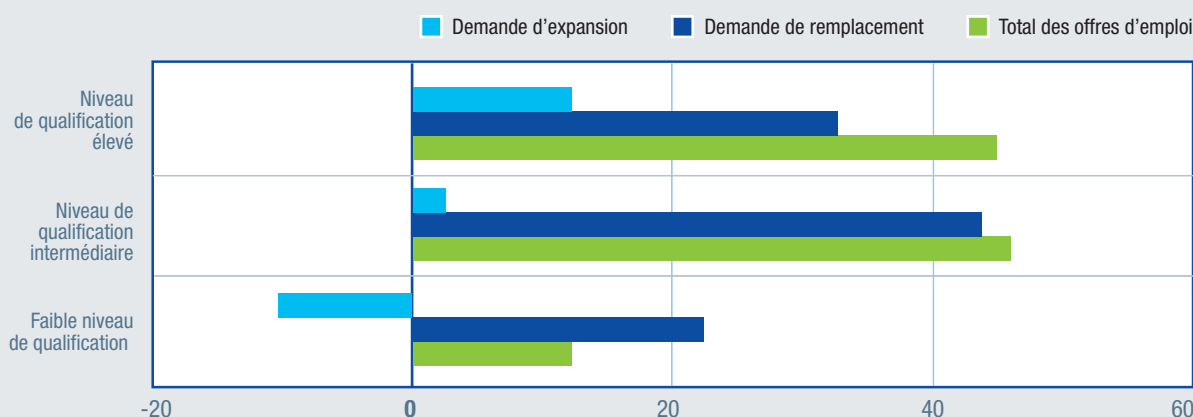
La dernière édition en date des prévisions du Cedefop sur l'offre et la demande de compétences ⁽⁷⁵⁾ met en

⁽⁷⁵⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts-main-results>

Prévisions des compétences: tendances de l'emploi par groupes de professions (en millions), EU-28+.



Prévisions des compétences: offres d'emploi par niveau de qualification (en millions), EU-28+ (2013-2025).



Source: Cedefop – Données publiées en 2014.

lumière le défi que devra relever l'Europe sur le front de l'emploi au cours de la période 2013-2025. À l'heure où la stratégie Europe 2020 arrive à mi-parcours, les projections du Centre font état d'une croissance de l'emploi dans l'UE de l'ordre de 2 % au cours de la période 2013-2020, mais l'objectif fixé au niveau de l'UE de parvenir à un taux d'emploi de 75 % dans la population des 20-64 ans d'ici à 2020 semble hors d'atteinte. Au cours de cette même période 2013-2020, la croissance de l'emploi dans les États membres devrait être supérieure à la croissance moyenne européenne de l'emploi de quelque 0,35 % par an. Le chômage reculera d'ici à 2020, mais pas uniquement parce que les individus trouveront un emploi. La population active est appelée à diminuer. Les chômeurs découragés pourraient aussi sombrer dans l'inactivité et, progressivement, dans la marginalisation sociale. Du côté positif, tout indique que l'UE s'apprête à dépasser l'objectif de 40 % de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 30-34 ans et qu'elle devrait également atteindre l'objectif de référence fixé en matière de sortie

prématurée du système scolaire. Cela étant, le ralentissement de la création d'emplois dans les professions hautement qualifiées et la hausse marquée et continue des niveaux d'éducation accroissent les incidences de surqualification, d'autant qu'en période de faible demande de main-d'œuvre, les individus sont plus disposés à accepter des emplois inférieurs à leur niveau de qualification. La plupart des offres d'emploi continueront d'émaner du secteur des services.

Bien que la tendance à un marché du travail exigeant des qualifications élevées soit ralentie par le recul de la croissance économique, les prévisions indiquent que la part des emplois destinés aux travailleurs hautement qualifiés continuera d'augmenter jusqu'en 2020 (et au-delà). En dépit de cette nette tendance, si l'on combine demande d'expansion (création de postes) et demande de remplacement (postes laissés vacants suite aux sorties du marché du travail), la moitié environ des emplois continueront d'exiger des qualifications de niveau intermédiaire, souvent professionnelles.

Le document de recherche sur l'évolution des classifications internationales des activités économiques et des professions ⁽⁷⁶⁾ met en évidence les difficultés techniques engendrées par les changements intervenus dans les classifications internationales des activités économiques (NACE) et des professions (CITP) et la manière dont ces changements ont été gérés dans les résultats des prévisions de compétences du Cedefop.

Un atelier technique en vue de préparer l'exercice de prévision 2016 de l'offre et de la demande de compétences en Europe ⁽⁷⁷⁾ a été organisé pour associer les experts nationaux au processus de prévision, en mobilisant leurs connaissances et leur expertise globales ainsi que leur capacité à apporter de précieux éclairages spécifiques sur leur pays. Cet atelier s'est penché sur trois thèmes principaux: les nouvelles projections démographiques d'Eurostat (Europop 2013) et leur impact sur les résultats des prévisions, l'évolution de la situation économique dans les États membres, ainsi que l'amélioration des estimations de la demande de remplacement et des indicateurs de déséquilibres.

En 2013, le Cedefop a testé son instrument révisé d'enquête auprès des employeurs dans huit pays, afin d'évaluer l'évolution des besoins en compétences en Europe et d'élaborer le modèle d'échantillonnage optimal pour cette enquête. Un atelier sur ce thème ⁽⁷⁸⁾ a été organisé afin de procéder à un examen final de cet instrument et du modèle d'échantillonnage et de formuler des recommandations pour une mise en œuvre à grande échelle. La principale préoccupation exprimée par le Cedefop à l'issue de la phase pilote et de l'évaluation du modèle d'échantillonnage portait sur la nécessité de veiller au rapport qualité-prix dans le déploiement d'une enquête complexe à l'échelle européenne tout en assurant un degré de précision suffisant des estimations pour toutes les professions dans tous les pays. Sur la base des recommandations du Cedefop, et malgré le potentiel de cette enquête, la Commission européenne a jugé que les coûts et les risques dépasseraient probablement les bénéfices et a donc décidé de ne pas donner suite à ce projet pour l'instant. Compte tenu que les difficultés rencontrées au niveau européen seraient considérablement réduites au niveau national ou sectoriel, le Cedefop mettra le questionnaire et les lignes directrices pour le déploiement d'une telle enquête à la disposition des acteurs nationaux et sectoriels intéressés.

Les résultats de l'enquête pilote auprès des employeurs et de la dernière édition en date des prévisions du Centre ont été présentés lors de diverses manifestations, dont une conférence sur l'adéquation de l'éducation avec les besoins des services publics du marché du travail, coorganisée par le Centre européen des entreprises

à participation publique (CEEP) et la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (*European Federation of Education Employers* – EFEE) ⁽⁷⁹⁾.

Faire coïncider compétences et emplois est devenu une préoccupation politique de premier plan, dès lors que les inadéquations, qui apparaissent lorsque les compétences des travailleurs sont inférieures ou supérieures à celles requises pour les emplois, peuvent se traduire par une sous-utilisation du capital humain et par l'impossibilité de pourvoir certains postes. Depuis le début de la crise économique mondiale, l'inadéquation des compétences s'est creusée et de nombreux employeurs font état de difficultés à recruter des salariés dotés de compétences appropriées, même dans les économies à fort taux d'emploi. Dans ce contexte, le rapport sur ce thème présenté par le conseil de l'agenda global sur l'emploi (auquel le Cedefop a siégé de 2012 à 2014) du Forum économique mondial ⁽⁸⁰⁾ formule un ensemble de recommandations politiques pour améliorer l'adéquation entre compétences et besoins du marché du travail grâce à l'établissement de partenariats sociaux.

Premièrement, des actions sont nécessaires pour réduire le décalage entre savoirs développés au sein de l'éducation et de la formation formelles et compétences exigées par les employeurs. Deuxièmement, des interventions permanentes, notamment de développement et de mobilisation des compétences, sont nécessaires tout au long du cycle de vie professionnelle. Troisièmement, pour améliorer l'adaptabilité des systèmes éducatifs aux besoins du marché du travail et faire en sorte que les apprenants achèvent leur scolarité avec les compétences nécessaires pour trouver un emploi, la collaboration entre employeurs et pouvoirs publics est indispensable.

Les employeurs doivent se mobiliser plus activement et valoriser plus fermement les compétences. Le dialogue social peut favoriser la qualité des emplois et la stabilité des relations de travail, mais aussi aider employeurs et salariés à reconnaître l'importance du développement continu des compétences. Les pouvoirs publics devraient offrir des incitations financières pour soutenir la formation dispensée par les employeurs, en particulier dans les professions en proie à des pénuries ou pour les travailleurs qui, sans cela, n'en bénéficieraient pas. Les stratégies d'activation ne devraient pas viser uniquement les bénéfices immédiats de pourvoi de tel ou tel poste. Les décisions de formations et de stages devraient aussi s'inscrire dans une perspective d'employabilité et d'adaptabilité à long terme. Enfin, une politique d'immigration judicieusement conçue et gérée est un autre paramètre important pour résorber les pénuries de compétences.

Ces recommandations sont développées dans le document politique susmentionné du Forum économique

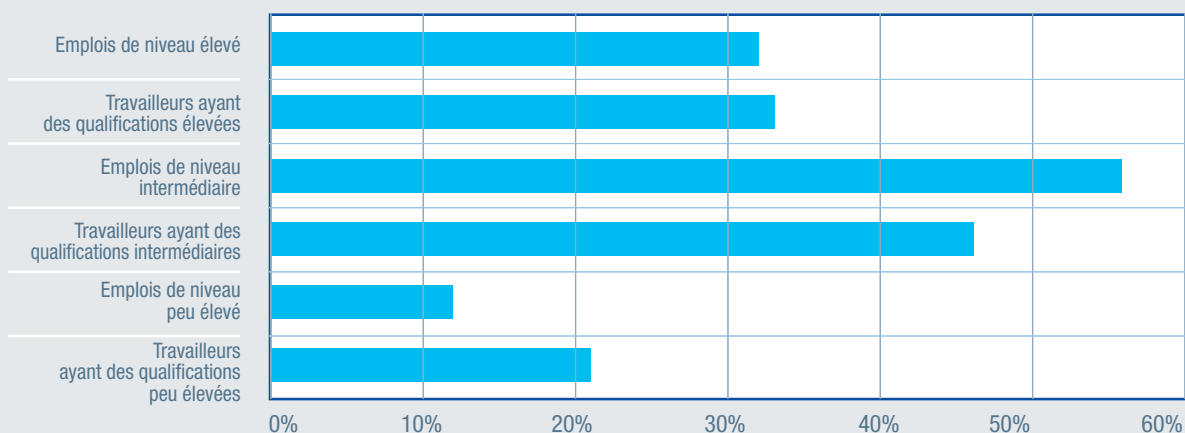
⁽⁷⁶⁾ Cedefop (2014). *Coping with changes in international classifications of sectors and occupations*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/12034>

⁽⁷⁷⁾ *Forecasting skill supply and demand in Europe: setting the scene for 2016 forecasts*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/10596>

⁽⁷⁸⁾ *Employer survey on skill needs in Europe: survey instrument and sampling design*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/10581>

⁽⁷⁹⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/8681>

⁽⁸⁰⁾ *Matching skills and labour market needs in the world economy – Building social partnerships for better skills and better jobs* [Faire coïncider compétences et besoins du marché du travail dans l'économie mondiale – Établir des partenariats sociaux pour améliorer les compétences et les emplois]. www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf



Source: Cedefop, sur la base des microdonnées de l'enquête sur les forces de travail dans l'UE.

Déséquilibres sur le marché du travail de l'UE, adultes occupés (25-64 ans), 2011.

mondial présenté en janvier à Davos-Klosters, à l'élaboration duquel le Cedefop a apporté son expertise en matière d'inadéquation des compétences. Au cours de la période 2014-2016, le Cedefop poursuivra sa collaboration avec le Forum en participant, avec d'autres institutions et experts de classe mondiale, au conseil de l'agenda global sur l'avenir de l'emploi. Ce conseil a débuté ses travaux à l'automne et s'est réuni lors du sommet de l'agenda global organisé par le Forum en novembre à Dubaï.

La note d'information *Inadéquation des compétences: les dessous du problème* ⁽⁸¹⁾, publié en mars, apporte des éclairages sur les inadéquations ancrées dans le système d'éducation et de formation ainsi que sur l'évolution de la situation économique et les structures du marché du travail. Pour faire en sorte que les jeunes acquièrent les compétences demandées et que les adultes puissent actualiser et enrichir les leurs, il importe que les employeurs se mobilisent et que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux renforcent leur coopération.

Une telle coopération devrait être mise en œuvre à tous les niveaux et dans tous les sous-secteurs de l'enseignement et de la formation. Elle devrait avoir pour but de développer la formation dans le court terme, pour combler sans tarder les déficits de compétences, par exemple dans les secteurs innovants, mais aussi de répondre à l'évolution des besoins à plus long terme du marché du travail.

Afin de mieux comprendre les compétences et leur inadéquation en Europe, le Cedefop a entrepris, au premier semestre 2014, la première enquête sur les compétences à l'échelle européenne ⁽⁸²⁾. Cette enquête, réalisée auprès de quelque 48 000 adultes occupés dans les 28 États membres, s'est intéressée aux compétences, à leur utilisation et à leur développement au fil de la car-

rière. Le but est de mieux comprendre comment les qualifications et compétences des individus restent en phase (ou non) avec l'évolution de la demande de compétences et la complexité des tâches. Cette enquête examine également dans quelle mesure les compétences sont développées et utilisées sur le lieu de travail. Ses résultats – qui seront publiés en 2015 – contribueront à l'élaboration des politiques européennes dans les domaines de l'EFPI, de l'EFPC et de l'emploi. Ils apporteront aussi des éclairages utiles sur les meilleures pratiques de développement des ressources humaines dans les entreprises européennes.

Des experts d'organisations internationales, telles que l'OIT, l'Unesco, l'Institut des Nations unies pour la formation et la recherche (Unitar) et la Banque mondiale, ainsi que des universitaires et des délégués nationaux se sont réunis lors du deuxième forum sur les compétences vertes du Cedefop et de l'OCDE ⁽⁸³⁾, tenu à Paris en février, pour examiner les moyens de coupler efficacement la mise en œuvre des politiques environnementales et des politiques de création d'emplois et d'inclusion sociale. Dans son allocution d'ouverture, le secrétaire général adjoint de l'OCDE a souligné la nécessité d'œuvrer à la création de savoirs dans un esprit de partage d'expériences et de coopération pour passer d'une société à fortes émissions de carbone à une société sobre en carbone. Le directeur adjoint du Cedefop a insisté sur le rôle crucial de l'UE dans le développement durable. Il a souligné que la combinaison d'emplois plus verts et d'emplois plus nombreux est aussi une question de meilleure qualité des emplois. Malgré les progrès accomplis, les avancées environnementales demeurent impulsées par la politique et la réglementation plutôt que par la demande du marché. Le point de basculement qui verra dominer le courant vert n'a pas encore été atteint. Ce n'est que passé ce cap que l'on assistera à une création

⁽⁸¹⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12002>

⁽⁸²⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/8702>

⁽⁸³⁾ <http://www.oecd.org/innovation/greenskillsforum2014.htm>

substantielle de nouveaux emplois plus verts et que la détention de compétences vertes sera exigée dans de nombreux métiers et prise en compte par les employeurs. Tout au long de l'année, le Cedefop a également contribué au groupe de travail interagences sur l'écologisation de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et le développement des compétences ⁽⁸⁴⁾, à la réunion conjointe des DG Connect et JRC sur les TIC, les compétences et l'emploi ⁽⁸⁵⁾, à la conférence du réseau européen des observatoires régionaux du marché du travail consacrée à l'économie et à l'emploi durables, ainsi qu'à la conférence de l'Institut syndical européen et de la Confédération européenne des syndicats *Europe at a crossroads* [L'Europe à la croisée des chemins].

Le Cedefop a contribué à la publication de l'OCDE et de l'Union européenne *Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail* ⁽⁸⁶⁾, pour laquelle il a rédigé un chapitre sur les déséquilibres prévisibles sur le marché du travail. Ce chapitre étudie les déséquilibres macroéconomiques en matière de compétences que les États membres de l'UE sont susceptibles de connaître d'ici à 2020 et évalue la nécessité de mettre en place des politiques appropriées. Le constat est que, pour atteindre les objectifs nationaux en matière d'emploi fixés au niveau de l'UE pour 2020, plusieurs États membres devront consentir des efforts considérables d'activation, bien au-delà des politiques actuellement en vigueur.

Tout au long de l'année, le Cedefop a participé à plusieurs groupes de travail et d'experts sur les besoins de compétences en Europe mais aussi en Amérique latine, où le Cedefop a été invité à participer à quatre séminaires internationaux sur les compétences pour la productivité (Pérou, Chili, Brésil et Mexique) organisés conjointement par la Banque interaméricaine de développement (BID) et la fondation Union européenne-Amérique latine et Caraïbes (EU-LAC). Le Cedefop a fourni des contributions sur les méthodes d'anticipation des compétences, les liens entre compétences et productivité et les moyens d'assurer la coordination avec le marché du travail pour encourager le développement d'écosystèmes de compétences viables et productifs. Sur l'invitation de l'OCDE, le Cedefop a apporté une contribution écrite liminaire à la table ronde de l'UE et de l'OCDE sur la mobilité et les migrations économiques, analysant les déséquilibres futurs sur le marché du travail dans l'UE. Le Cedefop a également été invité à assister au sommet européen de l'emploi et des compétences organisé par l'Institut de recherche sur les politiques publiques (*Institute for Public Policy Research* – IPPR) et la fondation JP Morgan. Ce sommet a lancé un important projet pluriannuel sur l'avenir de l'emploi et les politiques et pratiques de compétences en Europe.

⁽⁸⁴⁾ *Interagency working group on greening TVET and skills development*. Le Centre a participé aux réunions de ce groupe en marge du deuxième forum sur les compétences vertes qu'il a organisé conjointement avec l'OCDE en 2014 et du forum mondial de l'Unesco/Unevoc sur les compétences professionnelles et personnelles de demain (*Skills for work and life post-2015*).

⁽⁸⁵⁾ Atelier sur les compétences, les emplois et la croissance dans le domaine des TIC du programme de recherche en économie numérique, DG Connect et DG JRC/IPTS.

⁽⁸⁶⁾ www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/gerer-les-migrations-economiques-pour-mieux-repondre-aux-besoins-du-marche-du-travail/les-desequilibres-du-marche-du-travail-prevus-en-europe_9789264217027-12-fr;jsessionid=7srhcq3g4lg32.x-oecd-live-03

COMMUNICATION, INFORMATION ET DIFFUSION

3.1. ACTIVITÉ: COMMUNICATION EXTERNE

Les activités de communication ont pour objet principal d'améliorer l'image de l'EFPP et de transmettre des messages clés aux parties prenantes du Cedefop et aux médias. Suite à la révision de la stratégie de communication du Centre, un nouveau plan de communication intégré (comprenant des notes d'information, des articles de presse, des messages sur les médias sociaux, des actualités en ligne, une lettre d'information, des clips vidéo et des vidéos d'entretiens) a été établi et mis en œuvre avec

PERFORMANCES

72 000
TÉLÉCHARGEMENTS DE
NOTES D'INFORMATION
(+4 % PAR RAPPORT À 2013)



Promotion et diffusion systématiques et ciblées, en continu, des publications du Cedefop; résultat: demande accrue des notes d'information, destinées aux décideurs politiques et publiées en huit langues

745 ARTICLES
DANS LES MÉDIAS
EUROPÉENS
(+52 % PAR RAPPORT À 2013)



Die Welt, Times Educational Supplement, El Pais; la plupart des articles portent sur les prévisions de compétences du Cedefop, la formation par le travail en apprentissage et les carrières et transitions sur le marché du travail

5 800
ABONNÉS SUR
FACEBOOK
(+33 % PAR RAPPORT À 2013)



2 800
ABONNÉS SUR
TWITTER
(+36 % PAR RAPPORT À 2013)

69 CONFÉRENCES
ORGANISÉES PAR LE CEDEFOP



92% des participants ont été SATISFAITS ou TRÈS SATISFAITS des manifestations du Cedefop
44% sont des DÉCIDEURS POLITIQUES au niveau de l'UE / national
16% sont des CHERCHEURS
12% sont des PRATICIENS et
4% sont des PARTENAIRES SOCIAUX

succès. La cohérence et l'efficacité des activités de communication externe du Cedefop ont ainsi été améliorées et les travaux du Centre ont gagné en visibilité. L'observation des médias a permis de recenser pas moins de 745 coupures de presse en 2014, soit une augmentation de 52 % par rapport à 2013. Le nombre d'abonnés aux comptes du Cedefop sur les médias sociaux (Facebook et Twitter) a augmenté de plus de 33 % par rapport à 2013.

En mai, le Cedefop a publié le premier numéro de son nouveau magazine *Skillset and match*, suivi d'un deuxième numéro en septembre. Diffusés auprès de quelque 1 500 partenaires clés du Cedefop, ces deux numéros ont reçu un accueil très favorable de la part des publics cibles. Le Centre a poursuivi ses efforts pour rapprocher les différents acteurs et encourager la coopération par le biais de diverses conférences et autres manifestations conjointes, au niveau local et européen. Après les élections européennes de mai, le Centre a maintenu et renouvelé ses contacts avec les députés européens et la commission de l'emploi du Parlement européen. Il a préparé le terrain pour la coopération en 2015 en matière d'adéquation entre compétences et emplois. Les contacts avec le CESE ont aussi été renouvelés et la coopération pour 2015 mise en place. En 2014, plusieurs groupes de visiteurs marquants ont été accueillis au Cedefop, parmi lesquels un groupe de députés du Parlement allemand et un groupe de haut niveau venu d'Argentine. En 2014, le Centre a organisé 69 manifestations, qui ont attiré un total de plus de 2 000 participants de toute l'Europe et de pays tiers. L'analyse des enquêtes auprès des participants montre que l'expertise et les activités de partage des connaissances du Cedefop sont très prisées par les décideurs politiques clés et les partenaires sociaux, tant au niveau européen qu'au niveau national et local, et qu'elles leur sont de plus en plus utiles.

3.2. ACTIVITÉ: DOCUMENTATION ET INFORMATION

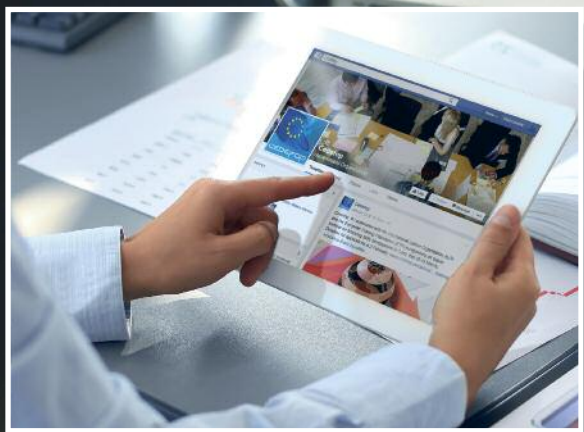
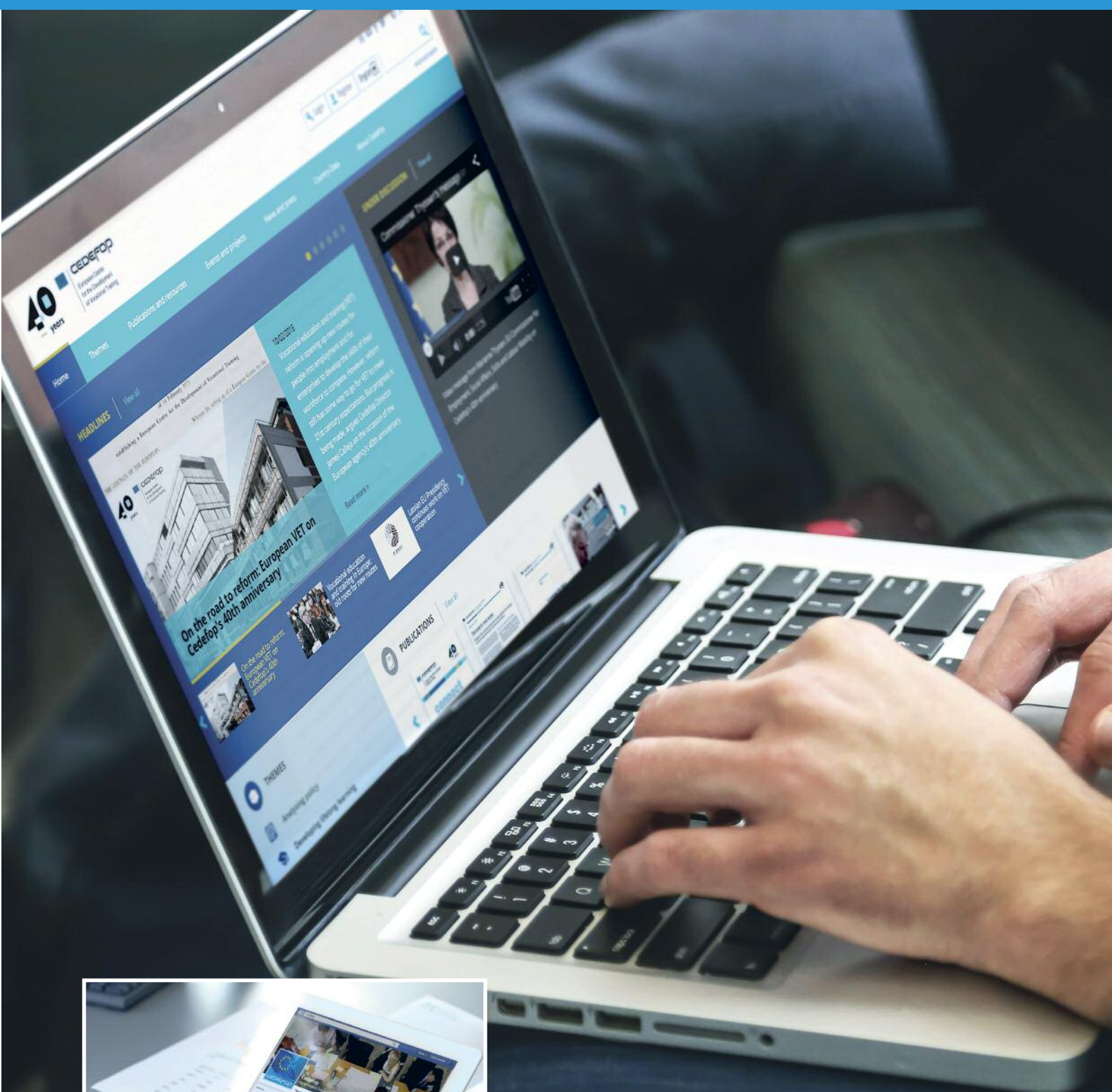
Afin de rationaliser les activités et de réaliser des gains d'efficacité supplémentaires, et conformément à la décision du directeur d'interrompre le fonctionnement de la bibliothèque physique, le Cedefop a procédé en 2014 à une importante réorganisation de son service de bibliothèque. Le nouveau service, qui se définit comme un «centre d'appui à la recherche», se concentre sur un nombre restreint d'activités d'appui aux experts du Cedefop: outil de découverte, qui permet au personnel d'explorer simultanément toutes les ressources électroniques auxquelles le Centre est abonné ainsi que les bases de données en accès libre; abonnements, acquisitions et fourniture de documents sur demande; analyse de l'impact des publications du Cedefop dans la littérature scientifique; collection de référence restreinte, comprenant les publications les plus récentes et les plus importantes de la bibliothèque. Cette réorganisation a aussi mis un terme à plusieurs services: *Thésaurus européen de la formation*, bibliographies en ligne, infolettre *VET alert*, etc. Du fait

de la réévaluation de l'activité de documentation, *Aleph*, un logiciel de bibliothèque très exigeant en ressources, a été remplacé par une solution moins lourde, *KnowAll*, qui relève d'un contrat-cadre de la DG Informatique. Cette nouvelle solution en nuage offre des capacités de recherche améliorées et exige par ailleurs moins de ressources humaines et financières. Le défi majeur a été de convertir 87 000 références de la base de données bibliographiques du Cedefop, VET-Bib, défi qui a été relevé avec succès. En 2014, le service de gestion des archives et d'archivage a continué de gérer un système unifié de courriels entrants et sortants et d'assurer l'accès à des archives authentiques et fiables, préservant la «mémoire» du Centre.

3.3. ACTIVITÉ: PUBLICATIONS ET GESTION DU CONTENU

Les activités de publication ont continué de privilégier les publications électroniques, les formats imprimés se limitant au programme de travail annuel, au rapport annuel et aux brochures et dépliants d'information. Le Cedefop a en outre produit 32 ouvrages numériques spécifiquement adaptés aux liseuses et autres appareils mobiles, qui complètent le format pdf standard de ses publications électroniques (documents de recherche et de travail). Malgré l'orientation stratégique vers la publication et la diffusion électroniques, la diffusion imprimée demeure un important moyen de communication pour compléter les formats en ligne. En 2014, plus de 7 300 publications imprimées et 8 000 dépliants ont été distribués lors de conférences et autres manifestations ou diffusés aux parties prenantes via les listes de publipostage.

Le portail internet du Cedefop a fait l'objet d'une importante refonte et la nouvelle plate-forme a été lancée comme prévu en novembre 2014. Ce nouveau portail propose plusieurs nouvelles fonctionnalités interactives (fil Twitter intégré, cartes interactives, etc.), de nouveaux types de contenus (galeries de photos, clips vidéo, bases de données, données nationales, etc.). De plus, elle offre une navigation facilitée et permet des liens mutuels entre les différents contenus (par exemple entre clips vidéo et dossiers de présentation ou entre galeries de photos et manifestations), afin d'enrichir la découverte des contenus. Cette nouvelle plate-forme se prête à un développement internet plus rapide, ce qui permettra au Centre d'assurer un flux régulier de nouvelles fonctionnalités et d'améliorations. En 2014, le portail du Cedefop a connu une baisse de fréquentation d'environ 20 %, due en grande partie à l'achèvement du programme de visites d'étude. Cependant, le nombre de pages affichées par chacun des utilisateurs des services en ligne et la durée des visites ont augmenté.



facebook.com/Cedefop
www.cedefop.europa.eu

RELATIONS

AVEC LES AUTRES AGENCES DE L'UE

4.1. COOPÉRATION AVEC L'ETF

Depuis 1997, le Cedefop et la Fondation européenne pour la formation (ETF) ont établi une coopération formelle dans le cadre de leurs missions et responsabilités spécifiques. Cette collaboration systématique permet des gains d'efficacité, des économies d'échelle et un meilleur niveau de services. Conformément au cadre de coopération établi pour 2014-2017, les deux agences s'attachent à consolider leur synergie grâce à une coopération à moyen terme mieux structurée dans la conduite des projets et des activités conjointes touchant aux préoccupations communes de la Commission ainsi que des parties prenantes et des fonctions réglementaires de chacune des agences. Cela garantit la complémentarité des activités des deux agences relatives aux rapports sur les politiques d'EF, aux instruments européens et aux certifications, à la formation par le travail et en milieu de travail, ainsi qu'à l'adéquation et l'anticipation des compétences.

Des experts du Cedefop et de l'ETF ont participé à des manifestations et projets d'intérêt mutuel organisés par les deux agences. Deux réunions thématiques conjointes ont été organisées en 2014 pour assurer le partage des connaissances et la complémentarité des activités. La première, tenue à Turin en janvier, a examiné les thèmes suivants: progrès accomplis dans la mise en œuvre du CEC/des CNC, en particulier s'agissant des certifications du niveau 5 du CEC; approche fondée sur les acquis de l'apprentissage; adéquation et anticipation des compétences. La seconde réunion, tenue à Thessalonique, portait sur le renforcement des capacités et les stratégies de communication.

En outre, depuis 2013, le Cedefop, l'ETF et l'OIT concertent leurs efforts pour développer les connaissances sur l'anticipation et l'adéquation des compétences. Ces efforts portent notamment sur l'élaboration d'un compendium de six guides sur diverses méthodes et approches d'anticipation des besoins de compétences. Ces guides, très axés sur la pratique, sont destinés aux pouvoirs publics nationaux/régionaux, aux organisations sectorielles et/ou aux services publics de l'emploi. Un atelier conjoint du Cedefop, de l'ETF et de l'OIT sur les méthodes d'anticipation des besoins de compétences⁽⁸⁷⁾ a été organisé à Prague en mars 2014 afin de présenter et valider les versions finales de trois de ces guides⁽⁸⁸⁾.

⁽⁸⁷⁾ Cedefop (2014).

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/22430.aspx>

⁽⁸⁸⁾ Guide des études de suivi socio-professionnel, guide d'utilisation de l'information sur le marché du travail et guide pour les enquêtes sur les compétences auprès des employeurs.

Le compendium complet, en six volumes, sera publié en 2015.

Le Cedefop, l'ETF et l'OIT se sont associés au Centre international de formation de l'OIT pour organiser un séminaire de formation sur l'anticipation des besoins de compétences et l'adéquation des compétences. L'objet de ce séminaire était de mutualiser les connaissances possédées par les trois entités sur les méthodes et pratiques d'anticipation et d'adéquation des compétences. Il s'agissait d'aider les participants à bien appréhender les facteurs de changement qui influent sur la demande de compétences, ainsi que les déterminants et les conséquences des déséquilibres sur le marché du travail. Ce séminaire a fourni l'occasion de comprendre les aspects, objectifs et composants critiques de l'information sur le marché du travail, les rôles et responsabilités institutionnels, les diverses méthodes quantitatives et qualitatives utilisées, ainsi que les outils permettant d'anticiper les besoins de compétences et de faire coïncider offre et demande de compétences sur le marché du travail.

S'associant à une initiative de l'OCDE, le Cedefop, l'OIT et l'ETF ont contribué à mettre au point un questionnaire à usage national de collecte d'informations sur les activités menées pour anticiper et analyser les besoins en compétences du marché du travail et sur l'utilisation des résultats dans l'élaboration des politiques d'éducation, d'emploi et d'immigration. Sur la base des informations collectées, le Cedefop préparera une analyse à l'échelle de l'UE, qui sera publiée en 2015.

4.2. COOPÉRATION AVEC EUROFOUND

Comme convenu dans leur plan d'action 2014, le Cedefop et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ont partagé l'information et l'expérience issues de leurs enquêtes respectives sur l'inadéquation des compétences et sur les entreprises et les conditions de travail en Europe. En vertu d'un accord confidentiel, le Cedefop a obtenu l'accès aux données relatives à l'enquête sur les entreprises pour son travail sur l'inadéquation des compétences. Comme les années précédentes, le Cedefop et Eurofound ont échangé leurs projets de programme de travail et discuté des domaines sur lesquels devront porter les efforts de synergie et de coopération l'année prochaine. Les conclusions de ces discussions ont contribué à l'établissement du plan d'action conjoint pour 2015, qui a été annexé aux programmes de travail des deux agences. Dans le cadre de ce plan d'action, le Cedefop et Eurofound sont convenus d'organiser une manifestation



conjointe pour marquer le 40^e anniversaire des deux agences, établies en 1975 sur une proposition du CESE.

Les préparatifs de la manifestation conjointe sur les bénéfices pour les employeurs et les salariés de la formation en milieu de travail et de l'organisation du travail innovante (*Workplace learning and innovative work organisation: a benefit for both employers and employees*), qui sera organisée en coopération avec le CESE dans les locaux de celui-ci à Bruxelles en novembre 2015, ont débuté à la fin de l'année.

Dans un souci de réaliser des économies d'échelle et d'améliorer le niveau des services grâce à des stratégies coordonnées, les services de bibliothèque et d'information des deux agences ont échangé pratiques et expériences et examiné la possibilité d'appliquer des approches communes dans leur coopération avec les pourvoyeurs d'information. Ils ont également étudié la faisabilité et l'utilité de mettre en place une plate-forme commune. Dans le cadre de la révision par le Cedefop de son système de mesure des performances, les deux agences ont aussi échangé informations et expériences concernant le réseau de développement des performances des agences de l'UE.

4.3. COOPÉRATION AVEC LE RÉSEAU DE DÉVELOPPEMENT DES PERFORMANCES DES AGENCES DE L'UE

En 2014, le Cedefop a contribué aux activités du réseau de développement des performances (*performance development network* – PDN) des agences de l'UE. Les activités de ce réseau apportent une contribution directe à l'approche commune sur les agences décentralisées de l'UE adoptée par la Commission, le Conseil et le Parlement européen en 2012, qui indique des pistes pour rationaliser la gouvernance des agences et améliorer l'efficacité et la cohérence. Ce réseau élabore des modèles, des lignes directrices et des boîtes à outils pour donner suite à la feuille de route de la Commission européenne. Dans le cadre d'une coopération avec 15 autres agences de l'UE, le Cedefop a contribué aux activités de développement et de mesure des performances de ce réseau en vue d'élaborer un manuel sur les indicateurs de performance et d'établir un conservatoire des indicateurs de performance utilisés par les agences de l'UE. Il a aussi contribué au travail de recueil d'exemples de bonnes pratiques et de développement d'une boîte à outils pour la gestion par activité au sein des agences de l'UE et continue d'assurer le suivi de ce travail. L'échange d'idées et de pratiques en ces matières avec les autres agences est hautement utile pour les efforts de rationali-

sation et d'efficacité. Les fruits de cet échange ont été directement utilisés par le Cedefop pour le réexamen interne de son système de mesure des performances effectué en 2014.

4.4. PRÉSENTATION CONJOINTE DU CEDEFOP, DE L'ETF, D'EUROFOUND ET D'EU-OSHA AU NOUVEAU PARLEMENT EUROPÉEN

Le 4 novembre, le directeur du Cedefop, M. James Calleja, a présenté à Bruxelles le travail du Centre à la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen ⁽⁸⁹⁾. M. Calleja a souligné que «l'employabilité des citoyens européens» est au cœur du travail du Cedefop, ajoutant: «Nous voulons apporter une aide grâce à notre expertise, sur le terrain, auprès des décideurs politiques des États membres. Pour cela, nous avons besoin de vous, députés européens». Cette présentation était destinée à informer la nouvelle commission de l'emploi et des affaires sociales du travail des quatre agences européennes – Cedefop, ETF, Eurofound et EU-OSHA – qui présente un intérêt direct pour celle-ci.

M. James Calleja, directeur du Cedefop, et les directeurs de trois autres agences de l'UE (ETF, Eurofound, EU-OSHA) présentant le travail de leurs agences respectives à la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen; Bruxelles, 4 novembre.



© Juha Roininen, EUP&images.

⁽⁸⁹⁾ www.cedefop.europa.eu/EN/news/24680.aspx

GESTION, RESSOURCES ET CONTRÔLE INTERNE

L'administration et les services internes soutiennent avec efficacité et efficience les activités du Cedefop. Le Centre mène ses activités dans le respect des règles et réglementations applicables, dans un souci d'ouverture et de transparence, et conformément aux normes rigoureuses de professionnalisme et d'éthique en usage.

En 2014, l'efficacité des services internes s'est indubitablement améliorée. Le délai moyen de règlement des factures est désormais de 12,5 jours, ce qui dépasse largement l'objectif de 28 jours. Le taux d'utilisation de la subvention de la Commission a atteint 99 %. Comme les années précédentes, le taux d'occupation du tableau des effectifs (97 %) et la durée des procédures de sélection (104 jours) dépassent aussi les objectifs. Le taux de disponibilité des systèmes et services centraux de TIC a été de 99 %.

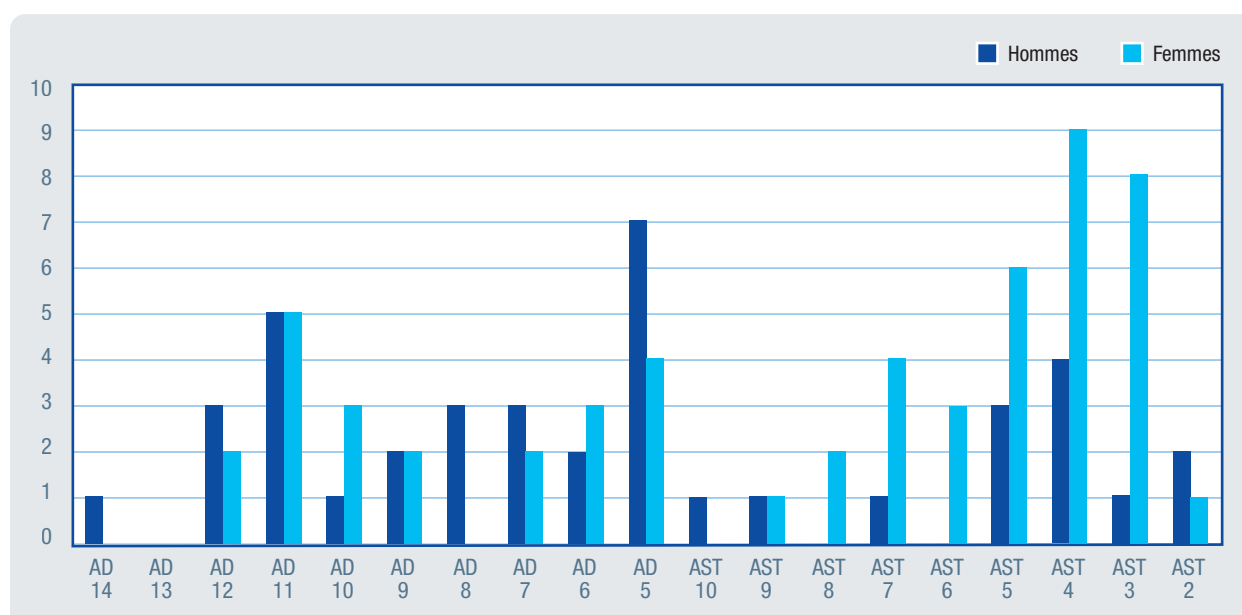
La sélection d'un nouveau directeur adjoint a été menée à bien avec succès en juin et le candidat retenu a pris ses fonctions le 1^{er} septembre 2014.

La mise en œuvre de la réforme du Statut du personnel a progressé avec l'adoption de nouvelles règles, notamment l'augmentation du temps de travail, portée à 40 heures par semaine. Dans un souci d'équilibre entre travail et vie personnelle, des aménagements parti-

culiers à temps partiel, sous la forme de crédit-temps, ont été introduits. En parallèle, le Cedefop a débuté le 1^{er} janvier la mise en application des règles financières révisées et de leurs modalités d'exécution. Ce cadre réglementaire révisé a exigé des efforts accrus et plusieurs adaptations.

En 2014, le Cedefop a maintenu son engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de recrutement et d'emploi. Au 31 décembre 2014, l'équilibre global au sein du personnel du Cedefop était de 59 % de femmes pour 41 % d'hommes. Les femmes sont bien représentées à tous les échelons, y compris au niveau des cadres supérieurs et intermédiaires. Le Cedefop veille aussi à l'équilibre géographique.

La politique de formation et de perfectionnement du Cedefop a été recentrée afin de libérer des ressources supplémentaires pour le développement professionnel du personnel. Les efforts ont porté sur les compétences communicationnelles et transversales des experts, en vue de renforcer l'appui aux États membres, et ont été complétés par des activités d'apprentissage par les pairs. Des actions de formation à la gestion de projets ont été organisées pour accroître l'efficacité et l'efficacité parmi les différentes catégories de personnel. La stratégie de formation et de perfectionnement a été



Répartition entre hommes et femmes parmi les fonctionnaires et agents temporaires du Cedefop, 2014.

actualisée pour refléter ces nouvelles priorités.

L'efficacité de l'infrastructure de TIC a encore été renforcée. Le Centre a élaboré une nouvelle stratégie de TIC afin de garantir la qualité des services fournis, ainsi que des approches conviviales pour mieux soutenir les experts. Des solutions proactives et d'un bon rapport coût-efficacité ont été proposées pour soutenir la mise en œuvre des activités du Cedefop.

En 2014, le Cedefop a assuré une surveillance minutieuse des travaux de réparation effectués par Egnatia Odos et s'est attaché à mettre en place des systèmes automatisés de fonctionnement, de gestion et de contrôle énergétique du bâtiment.

Le Cedefop est également très soucieux des aspects écologiques. En décembre 2013, il a mis en place un groupe de projet sur les initiatives vertes, dont les travaux ont débouché sur une politique environnementale et un plan d'action pour la période 2014-2015. Des objectifs de performances environnementales ont été définis pour l'efficacité énergétique, l'utilisation de l'eau, la gestion des déchets, l'efficacité des équipements, les nuisances, et les marchés publics écologiques. De plus, le Cedefop a continué d'améliorer l'environnement de travail du personnel, pris des initiatives écologiques pour réaliser des économies d'énergie et maîtrisé les coûts de maintenance et de sécurité du bâtiment.

La santé et la sécurité sont au cœur des priorités du Centre. Une équipe de projet ad hoc a été constituée en novembre et une méthodologie d'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité a été mise au point. L'évaluation des risques posera les bases

d'un plan d'action et d'une politique de santé et de sécurité qui sera élaborée en 2015.

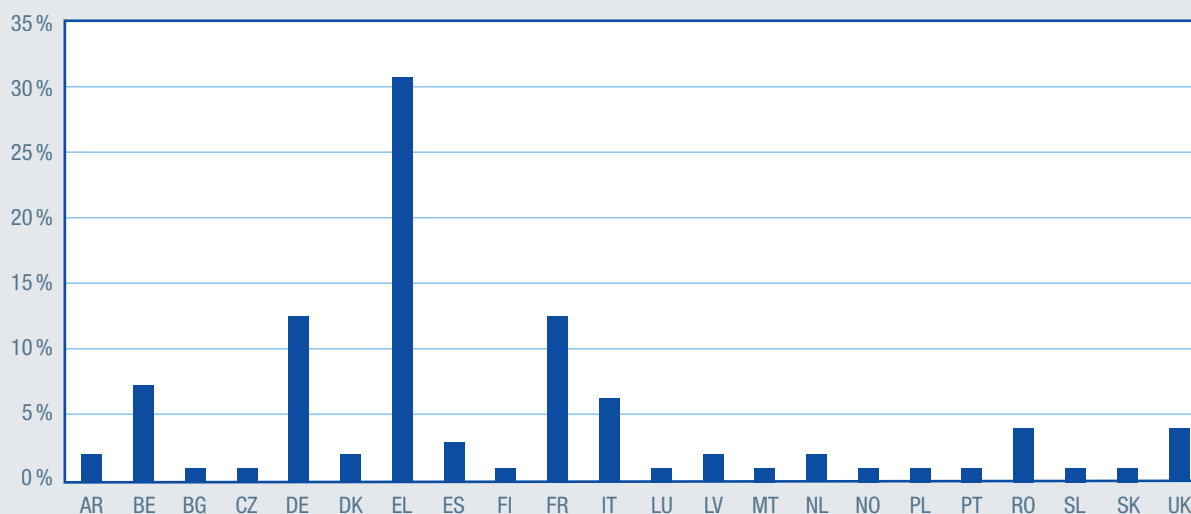
Des progrès ont aussi été réalisés dans la mise en œuvre d'un plan d'action pour faire suite aux recommandations découlant de l'évaluation du Cedefop effectuée en 2012 par des auditeurs externes pour le compte de la Commission européenne, conformément aux dispositions du règlement financier. Sur les 23 recommandations formulées et les actions qui s'y rattachent, sept ont été pleinement suivies d'effets et, en conséquence, «clôturées».

Le Cedefop fait l'objet d'un contrôle de la Cour des comptes européenne et l'auditeur interne du Centre est le Service d'audit interne de la Commission européenne. Le Centre communique chaque année au Parlement européen les résultats des audits par une note d'audits.

L'opinion de la Cour des comptes européenne sur les comptes annuels 2013 ⁽⁹⁰⁾ confirme la fiabilité des comptes du Centre ainsi que la légalité et la régularité des opérations sous-jacentes dans leur globalité, sans réserve ni restriction. Le rapport de la Cour relève le bon fonctionnement des systèmes de contrôle interne et de l'administration du Cedefop. Les auditeurs ont effectué leur première visite relative aux comptes 2014 en décembre. Cette mission n'a donné lieu à aucune conclusion préliminaire et le projet de rapport est en attente.



⁽⁹⁰⁾ Le rapport final ne contient aucune observation spécifique et établit que le Centre a dûment tenu compte de toutes les observations des années précédentes.



Répartition géographique parmi les fonctionnaires et agents temporaires du Cedefop, 2014.

Le Service d'audit interne a effectué un audit de la communication externe et de la gestion des partenaires du Cedefop. Pour donner suite à cet audit, un plan d'action a été arrêté et toutes les recommandations devraient avoir été mises en œuvre d'ici fin 2015.

Conformément à une recommandation de la Cour des comptes, le Centre a effectué en 2013 des contrôles ex post auprès d'un échantillon de trois partenaires ReferNet, en utilisant une méthodologie mise au point par un consultant externe. Le rapport final a été remis début 2014. Les contrôles ex post par échantillonnage de ReferNet portant sur 2014, qui seront effectués durant le premier trimestre 2015, utiliseront la même méthodologie. Les commentaires découlant de tous les audits confirment le bon fonctionnement du système de contrôle interne et de l'administration du Cedefop.

Le Cedefop a également mis en place un système de contrôle ex post, qu'il a appliqué à cinq règlements de montant élevé sélectionnés par le coordinateur du contrôle interne. Le comptable du Cedefop a dressé une liste de contrôle exhaustive pour valider chaque aspect de l'opération évaluée, du contrat au paiement. Les cinq paiements sélectionnés par échantillonnage ont été examinés par le comptable du Centre et jugés conformes aux procédures.

Un groupe de travail interne a réexaminé le système de mesure des performances du Cedefop, notamment le rapport coût-efficacité des indicateurs, leur adéquation avec l'utilisation escomptée, leur validité et leur fiabilité, ainsi que leurs interprétations possibles et leur utilisation par les différents publics cibles. Les conclusions préliminaires ont été validées avec la direction. Dans ses recommandations, ce groupe de travail préconise de

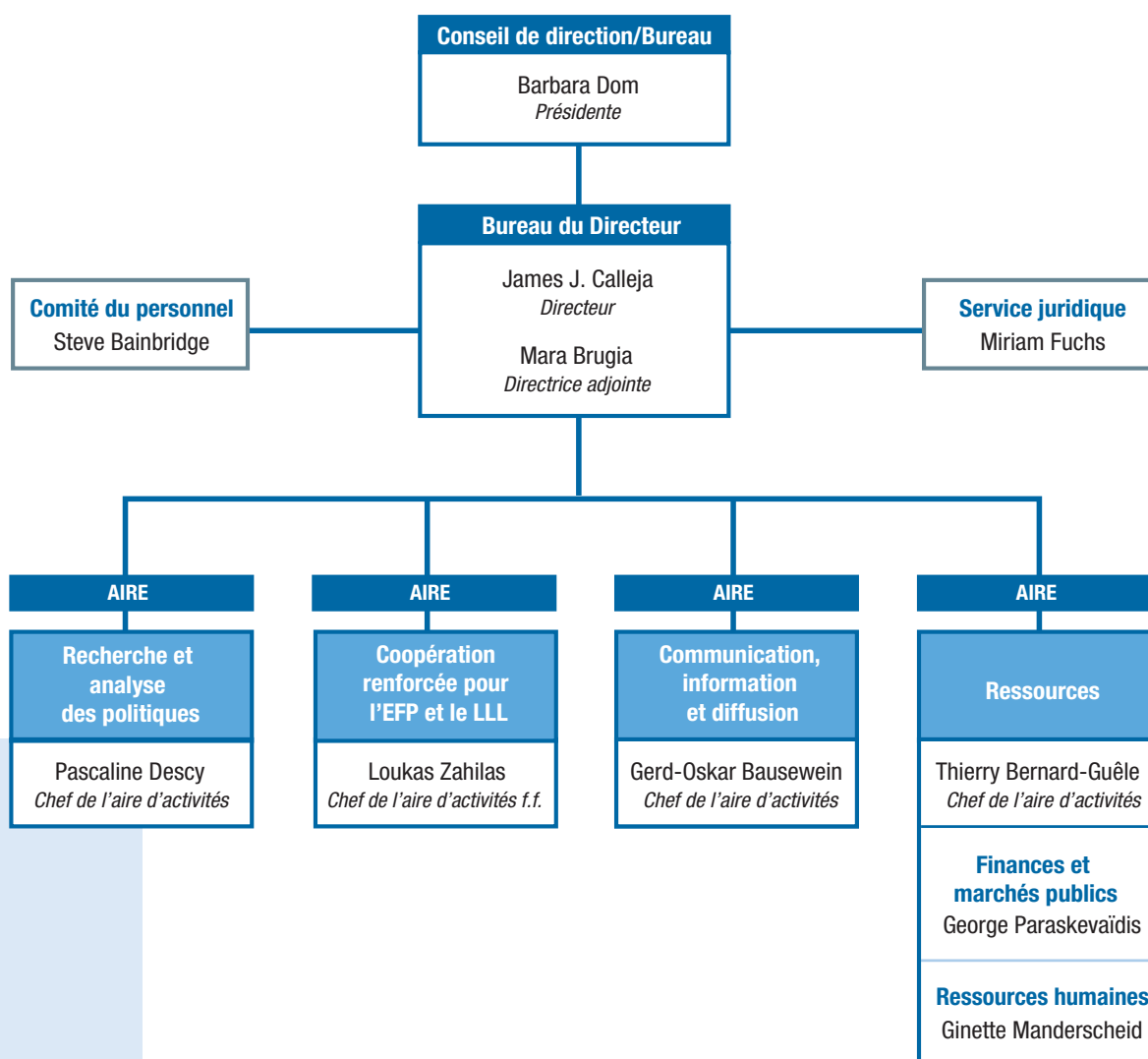
revoir le cadre de mesure des performances, de réduire le nombre des indicateurs et de mieux les cibler, de réexaminer les processus de collecte de données, d'améliorer la communication avec le personnel et de mieux informer la direction et les partenaires externes. Ces recommandations devraient être adoptées par la direction au cours du premier trimestre 2015 et les modifications du système préconisées seront effectuées en 2015.

Personnel du Cedefop – Thessalonique, 12 juin 2014.



ANNEXES

I. ORGANIGRAMME SITUATION AU 31 DÉCEMBRE 2014



II. SÉLECTION D'INDICATEURS DE PERFORMANCES – 1^{ER} JANVIER - 31 DÉCEMBRE 2014

INDICATEURS DE RÉSULTATS		2012	2013	2014
Conseil politique aux parties prenantes	Documents politiques citant les travaux du Cedefop			
	Documents des institutions de l'UE	169	173	97
	Documents d'organisations internationales	68	43	31
	Documents politiques à la préparation desquels le Cedefop a contribué			
	Documents des institutions de l'UE	26	55	127
	Documents d'organisations internationales	2	4	7
	Participation aux manifestations des présidences et réunions de haut niveau ou de soutien aux politiques	158	166	164
Production de nouveaux éclairages et connaissances	Téléchargements de publications / documents de travail / autres			
	Nombre total de téléchargements	764 000	857 000	802 000
	Téléchargements de publications	569 000	636 000	600 000
	Citations de publications/études du Cedefop dans la littérature	479	491	413
Sensibilisation accrue des parties prenantes, des acteurs de l'éducation et de la formation ou de l'EFP dans son ensemble	Fréquentation du site internet			
	Visites	410 000	413 000	331 000
	Pages affichées	1 201 000	1 119 000	929 000
	Participation à des conférences et autres manifestations	91	88	78
	Qualité des manifestations organisées par le Cedefop (participants se déclarant très satisfaits ou satisfaits)	94%	94%	92%
	Résultats des visites d'étude auprès des parties prenantes et des acteurs de l'éducation et de la formation (taux de satisfaction)	93%	97%	95%
Sensibilisation accrue des citoyens	Résultats d'Europass auprès des citoyens			
	Visites du site Europass	14,81	20,85 m	21,75 m
	Téléchargements de documents Europass	10,54 m	13,45 m	15,98 m
	Nombre de documents Europass créés en ligne (CV, Passeport de compétences, Passeport de langues)	8,31 m	10,16 m	13,63 m
	Couverture médiatique, audience des articles et des communiqués de presse	525	492	745
Efficiency et efficacité des services d'appui	Services d'appui internes – Ressources			
	Taux d'occupation du tableau des effectifs	97%	98%	97%
	Taux d'exécution du budget	99,76%	99,77%	99,10%
	Diligence des opérations de paiement (délai de règlement des factures, en nombre de jours)	14,10	11	12,5

III. REFERNET



ReferNet, le réseau de référence du Cedefop sur l'EFP, a été établi en 2002 pour répondre à la demande croissante d'informations comparatives sur les systèmes et politiques nationaux d'EFP dans les États membres de l'UE, ainsi qu'en Islande et en Norvège.

Chaque membre de ReferNet est une importante institution nationale menant des activités dans le domaine de l'EFP, en position de collecter des informations de première main auprès de divers acteurs sur le rôle de l'EFP, sa gouvernance et sa structure.

Les activités de ReferNet contribuent aux travaux du Cedefop et fournissent notamment une grande part des contributions nécessaires pour ses activités de suivi et de rapports sur les progrès accomplis par les pays dans la mise en œuvre des priorités communes convenues pour l'EFP dans le cadre du processus de Copenhague.

Le plan de travail annuel de ReferNet prévoit les tâches suivantes:

- établissement de rapports sur les mesures et actions politiques nationales que les pays sont convenus de conduire; ces rapports servent à préparer les fiches détaillées par pays ainsi que les synthèses transnationales de l'évolution et alimentent la base de données probantes nécessaire au Cedefop pour évaluer les avancées dans la mise en œuvre du communiqué de Bruges;
- rapports nationaux sur l'EFP en Europe de la série *VET in Europe*, qui décrivent les principales caractéristiques des systèmes nationaux d'EFP dans leur contexte socio-économique; ces rapports sont validés au niveau national et soumis à une révision entre

pairs avant d'être publiés en ligne sur le site internet du Cedefop, ainsi qu'en version imprimée s'il s'agit de rapports sur les pays exerçant la présidence;

- brochures *Spotlight on VET*, ou *Regards sur... la formation professionnelle*, qui récapitulent l'essentiel des caractéristiques, enjeux et évolutions de chaque système national d'EFP et s'adressent aux lecteurs recherchant une présentation concise; elles sont publiées en ligne pour tous les pays, ainsi qu'en version imprimée en plusieurs langues pour les pays exerçant la présidence;
- informations thématiques sur les aspects de l'EFP figurant parmi les priorités des présidences de l'UE (sortie prématurée de l'EFP, formation en apprentissage, innovation, etc.); ces informations viennent compléter le matériau plus générique fourni dans les rapports nationaux et les *Spotlights*, aux fins d'analyse des politiques;
- maintenance et mise à jour des sites internet nationaux de ReferNet, qui contribuent à une meilleure visibilité du Cedefop, de ses produits et, plus généralement, des questions liées à l'EFP dans les États membres, en Norvège et en Islande; les partenaires ReferNet ont ainsi une fonction de multiplicateurs et de canaux de diffusion dans leur pays.

Les activités de ReferNet sont cofinancées par le Cedefop et les États membres sur une base annuelle, en vertu d'un accord-cadre de partenariat quadriennal (2012-2015). En 2015, un nouvel appel à propositions sera lancé en vue de sélectionner des partenaires pour la période 2016-2019.



AUTRICHE

ABF Austria – Arbeitsgemeinschaft
Berufsbildungsforschung Austria
www.refernet.at

BELGIQUE

IBFFP – Institut Bruxellois Francophone pour la
Formation Professionnelle (Bruxelles formation)
www.refernet.be

BULGARIE

NAVET – Национална агенция за
професионално образование и обучение
www.refernet.bg

CROATIE

AVETAЕ – Agencija za strukovno obrazovanje i
obrazovanje odraslih
www.refernet.hr

CHYPRE

ΑνΑΔ – Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου
Δυναμικού της Κύπρου
www.refernet.org.cy

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání
NVF – Národní vzdělávací fond
www.refernet.cz

DANEMARK

Professionshøjskolen Metropol
www.phmetropol.dk/refernet

Les partenaires ReferNet lors de la réunion plénière
annuelle du réseau – Thessalonique, 18 et 19 novembre.



ESTONIE

INNOVE – Sihtasutus INNOVE
www.innove.ee/refernet

FINLANDE

OPH – Opetushallitus/Utbildningsstyrelsen
www.oph.fi/tietopalvelut/kansainvalinen_koulutustieto/cedefop/refernet

FRANCE

Centre Inffo – Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
www.centre-inffo.fr/refernet

ALLEMAGNE

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung
www.refernet.de

GRÈCE

(pas de partenaire en 2014)

HONGRIE

Oktatásfejlesztési Observatory Központ – Budapesti Corvinus Egyetem
www.refernet.hu

IRLANDE

SOLAS – An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna
www.fas.ie/en/Refernet/Default.htm

ISLANDE

Rannís – Rannsóknamiðstöð Íslands
www.refernet.is

ITALIE

ISFOL – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori
www.isfol.it/isfol-europa/reti/refernet

LETONIE

AIC – Akadēmiskās informācijas centrs
www.aic.lv/refernet

LITUANIE

KPMPC – Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras
www.kpmc.lt/refernet

LUXEMBOURG

INFPC – Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue
www.refernet.lu

MALTE

NCFHE – Kummissjoni Nazzjonali għal Edukazzjoni Avanzata u Oghla
www.refernet.org.mt

PAYS-BAS

ECBO – Expertisecentrum
Beroepsonderwijs
www.refernet.nl

NORVÈGE

Utdanningsdirektoratet
www.udir.no/Spesielt-for/Fag-og-yrkesopplaring/NRP/ReferNet1

POLOGNE

FFW – Fundacja Fundusz Współpracy
www.refernet.pl

PORTUGAL

DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
www.dgert.mtss.gov.pt/refernet

ROUMANIE

(pas de partenaire en 2014)

SLOVAQUIE

SNO – Slovenské národné observatórium odborného vzdelávania a prípravy – Štátny inštitút odborného vzdelávania
www.refernet.sk

SLOVÈNIE

CPI – Center RS za poklicno izobraževanje
www.refernet.si

ESPAGNE

SEPE – Servicio Público de Empleo Estatal
www.sepe.es/refernet

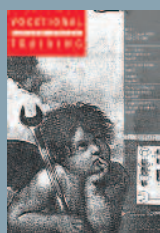
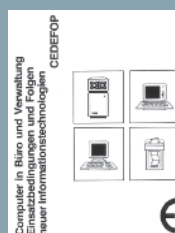
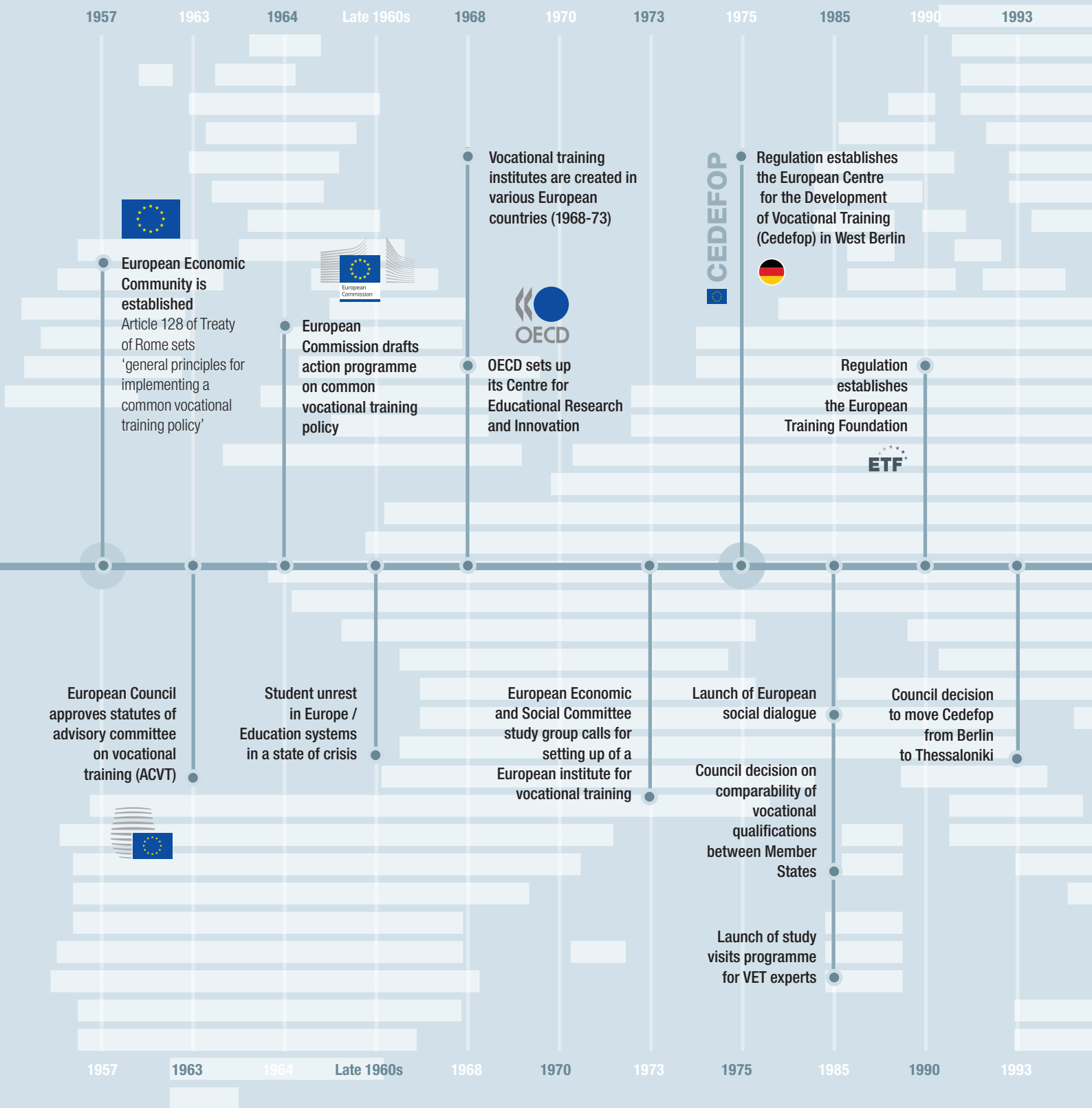
SUÈDE

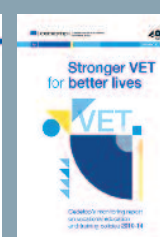
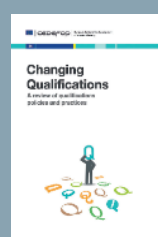
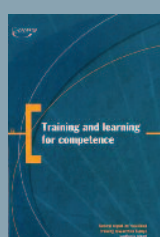
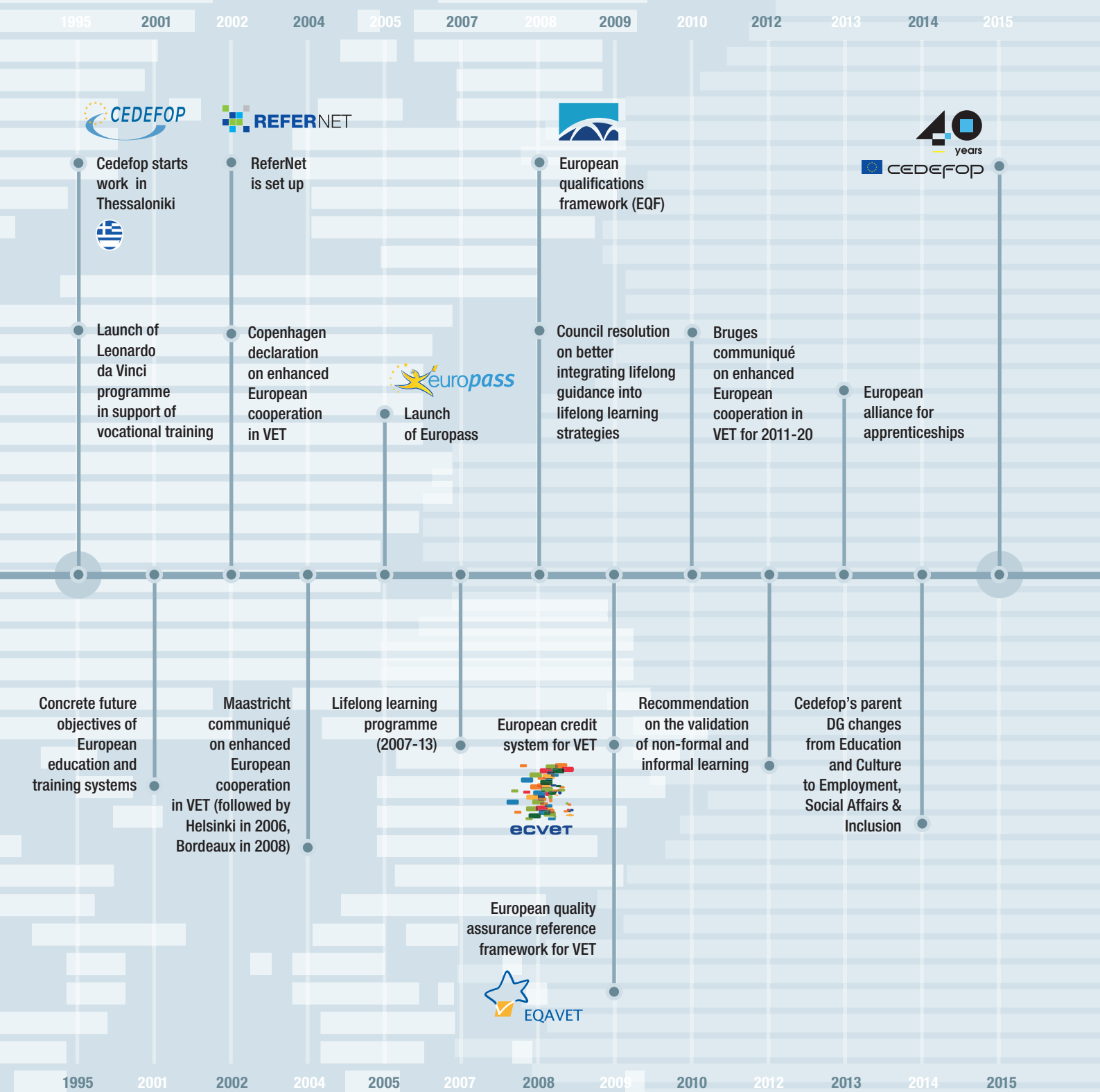
SKOLVERKET – Statens skolverk
www.skolverket.se/refernet

ROYAUME-UNI

ECCTIS Ltd
www.refernet.org.uk

CONTEMPORARY VET MILESTONES





Celebrating



Berlin-Thessaloniki
1975-2015

2014



RAPPORT ANNUEL

4136 FR – TI-AB-15-001-FR-N – doi:10.2801/47935

**CEDEFOP**Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

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

www.cedefop.europa.eu

Office des publications



ISBN 978-92-896-1868-7



9 789289 618687