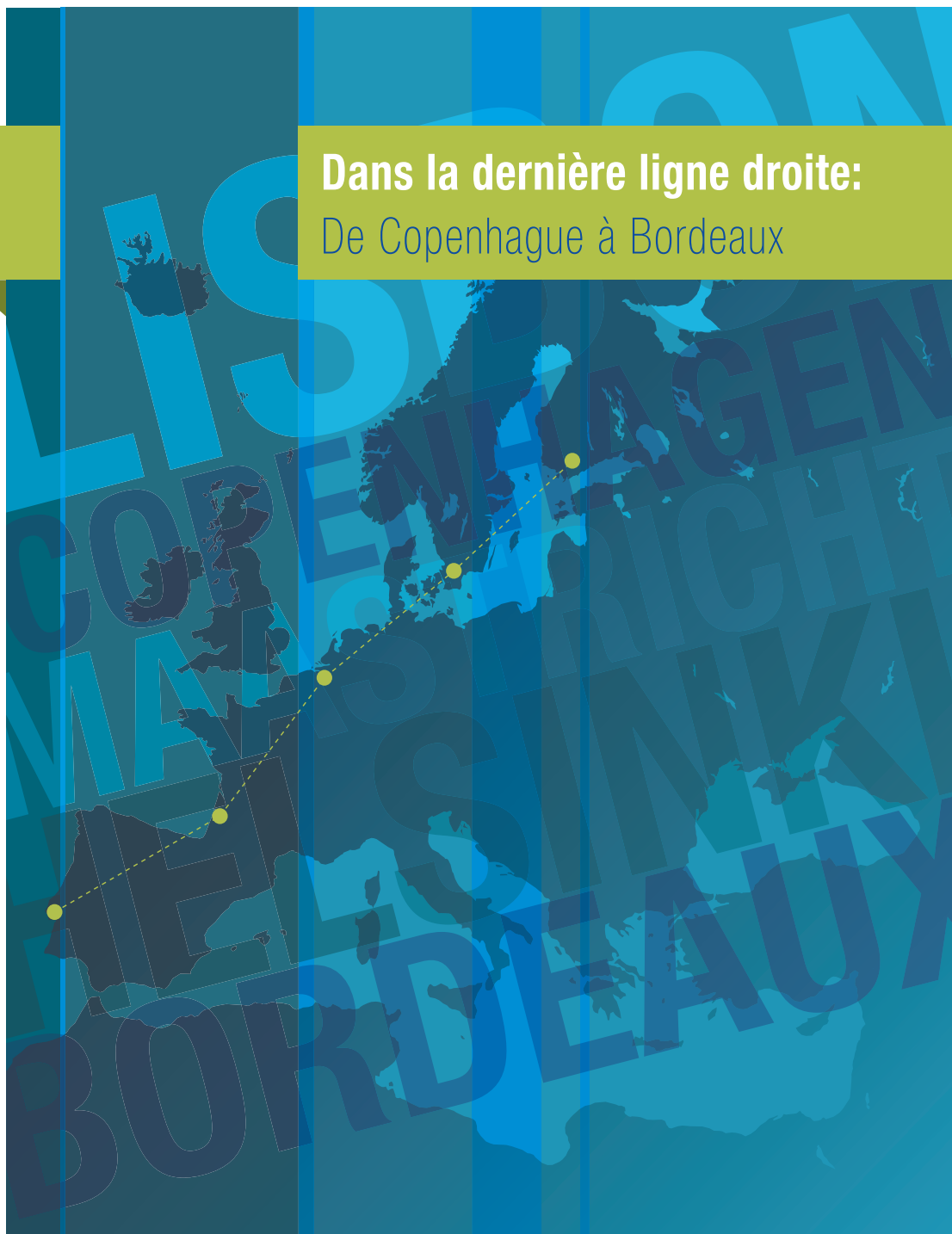




Dans la dernière ligne droite: De Copenhague à Bordeaux



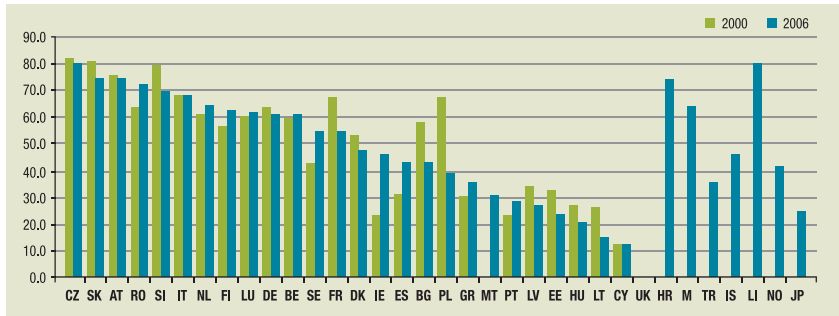
Priorités nationales – défis et progrès

EFP initial:
variations dans
le nombre de diplômés

Développer et étendre l'EFP initial

Dans l'UE, plus de 50 % des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur sont issus de cursus professionnels et préprofessionnels, mais la situation varie largement d'un pays à l'autre.

Diplômés de l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur en % de tous les diplômés, CITE 3, 2000 et 2006



Source: Eurostat (UOE), 2000 et 2006. AT et HU: données de 2001. UK: données non disponibles.

MT: données de 2000 non disponibles.

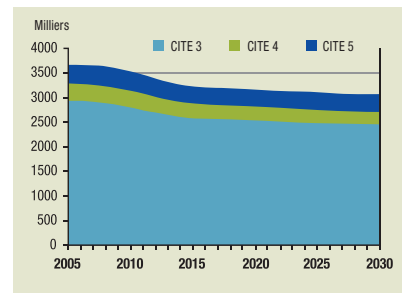
Pour augmenter le nombre de diplômés de l'EFP, la plupart des pays tentent d'attirer vers l'EFP davantage de jeunes, quels que soient leurs aptitudes ou leur parcours préalable. Cependant, des efforts supplémentaires sont nécessaires en raison de l'évolution démographique et de l'accroissement des besoins de compétences.

Si la participation à l'EFP et les taux de réussite restent constants, le nombre de diplômés d'EFP du secondaire supérieur devrait chuter de 500 000 entre 2005 et 2030, le déclin le plus important se situant entre 2009 et 2015.

Les besoins de compétences vont augmenter de manière spectaculaire dans tous les secteurs et professions. Pour la période 2006–2020, on s'attend à ce que la moitié des offres d'emploi visant à occuper de nouveaux postes ou à remplacer les personnes quittant le marché du travail exigent des qualifications intermédiaires, notamment des qualifications professionnelles.

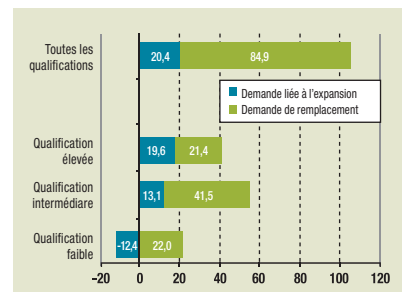
La baisse du nombre d'entrants ayant des qualifications d'EFP sur le marché du travail, la forte demande de remplacement et les exigences de compétences accrues ont de lourdes implications pour l'offre de travail qualifié, avec une menace accrue de déficit ou de pénurie de compétences. Il s'agit d'un risque réel à l'heure où l'on compte déjà en Europe 78 millions de personnes peu qualifiées en âge de travailler (25–64).

Nombre de diplômés d'EFP (15–24), UE, par niveaux CITE, 2005–2030



Source: Cedefop, 2008 (a)

Demande par niveau de qualifications, UE, 2006–2020, changement en milliers



Source: Cedefop, 2008 (b)

Déclin démographique
et besoin accru
de compétences

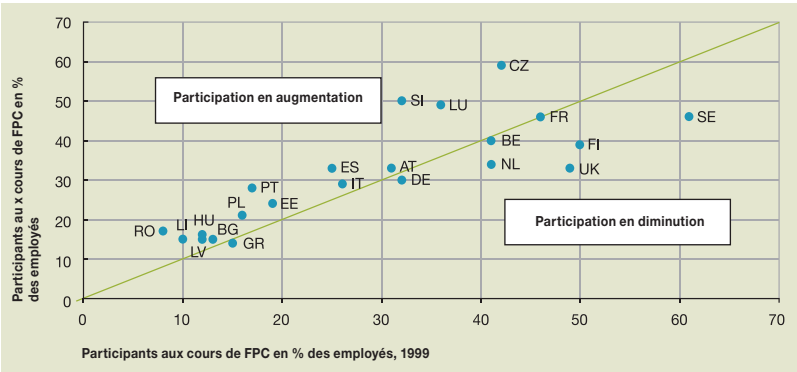
Une pénurie croissante
de compétences?

Progrès de la participation
à la FPC dans la plupart
des États membres

Accroître la participation et l'investissement dans la formation professionnelle continue

En 2005, dans l'UE, 33 % des salariés ont participé à une formation professionnelle continue (FPC) organisée par les entreprises. Les États membres plus récents rattrapent leur retard, certains en investissant davantage dans les ressources humaines. Les taux de participation ont diminué dans d'autres États membres ayant un taux de participation à la FPC traditionnellement élevé.

Salariés participant à des cours de FPC en % de l'ensemble des salariés (toutes entreprises),
UE, 1999 et 2005

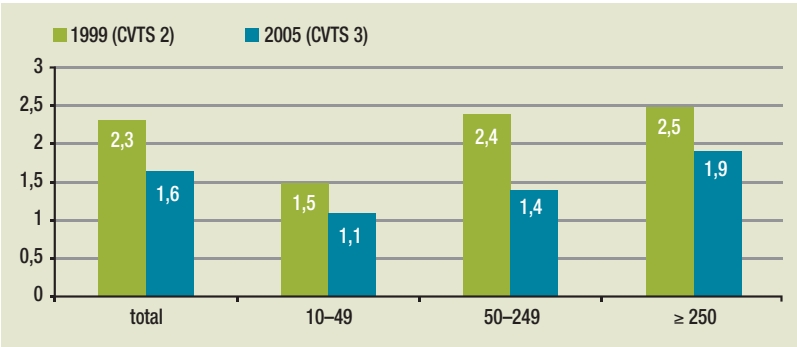


Source: Eurostat, CVTS 1999 et 2005. Les données 2005 sont provisoires.
Note: DK et NO sont exclus en raison d'une comparabilité limitée des données 1999 et 2005.
Pas de données 1999 pour CY, MT, SK. Pas de données 2005 pour IE.

Investissement plus
faible des entreprises
dans la FPC

Au niveau de l'UE, les dépenses des entreprises pour la FPC sont passées de 2,3 % du coût de la main-d'œuvre en 1999 à 1,6 % en 2005, la baisse principale étant enregistrée dans les entreprises moyennes.

Dépenses des entreprises en FPC en % du coût total de la main-d'œuvre par taille d'entreprise,
UE-25, 1999 et 2005



Source: Eurostat, CVTS 1999 et 2005 | Note: les données 2005 sont provisoires

Nouveaux mécanismes
de financement

En réponse, les pays ont favorisé un plus grand partage des responsabilités de formation entre l'État, les entreprises et les individus. Ils ont développé, souvent en les combinant, des politiques de partage des coûts ainsi que de nouveaux instruments, tels que les incitations fiscales, les chèques formation, les comptes de formation, les programmes d'épargne et les prêts. Les fonds de formation sectoriels, cogérés par les partenaires sociaux, ont amélioré la correspondance entre formations et besoins sectoriels.

Formation tout au long
de la vie pour tous:
initiatives spécifiques pour
les groupes vulnérables

Augmenter l'accès à l'EFPP en s'attaquant au problème de l'équité

Les pays offrent de plus en plus de formations et de soutien ciblés sur les personnes peu qualifiées, les migrants, les groupes ethniques, les jeunes quittant prématurément l'école, les travailleurs seniors et les personnes handicapées. Ces mesures facilitent le passage de l'école au travail, le retour vers l'éducation ou la formation et le retour sur le marché du travail.

Les exemples de bonnes pratiques vont des formations personnalisées à l'enseignement favorisant l'intégration. Certains pays (ré)introduisent l'apprentissage ou la formation en alternance pour encourager les personnes à rester en formation (générale ou professionnelle) ou à y revenir. L'orientation et le conseil les aident dans leurs choix de travail ou de formation, tandis que la validation des apprentissages non formels et informels est un outil permettant de mieux utiliser les compétences et les savoirs acquis sur le marché du travail. On constate une tendance à combiner le soutien ciblé, le mentorat et l'apprentissage des langues afin d'aider les migrants à réussir dans l'EFPP.

Apprentissage des langues
étrangères et mobilité:
toujours un défi

Faire progresser l'apprentissage des langues et la mobilité

Les compétences en langues étrangères sont essentielles pour la mobilité dans la formation et le travail ainsi que pour la compétitivité des entreprises européennes. L'objectif de l'UE est que les citoyens apprennent au moins deux langues étrangères mais dans l'EFPP, seulement 28 % des élèves du secondaire supérieur le font. Près des deux tiers n'en apprennent qu'une et 6 % aucune. Pour favoriser la mobilité, certains pays incluent l'apprentissage des langues étrangères dans la formation des enseignants et des formateurs.

Les formations transfrontalières peuvent renforcer les compétences personnelles, professionnelles et interculturelles. Bien que les pays soutiennent la mobilité, seulement 0,3 % des élèves d'EFPP participent aux programmes de mobilité de l'UE (Leonardo da Vinci).

Des données
plus complètes
sur l'EFPP

Améliorer le suivi des performances et des progrès dans l'EFPP

De nombreux États membres ont amélioré les cadres politiques et juridiques de collecte des données et développé des systèmes statistiques intégrés pour l'éducation et la formation. Ceux-ci reposent de plus en plus sur l'utilisation de registres et fournissent des données plus complètes que les enquêtes. Onze États membres, ainsi que l'Islande, la Norvège et la Turquie, seraient favorables à une extension des critères de référence européens actuels spécifiquement pour l'EFPP.

Sources:

- Rapports des Directeurs généraux de l'enseignement et de la formation professionnels, 2008.
- *National Policy Reports* du réseau ReferNet.
- Cedefop. *Implications of demographic change for vocational education and training in the EU*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008 (a) (en cours de publication).
- Cedefop. *Future skill needs in Europe: Focus on 2020*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008 (b).

Pour plus de renseignements: www.trainingvillage.gr

L'EFP au-delà de 2010

Peut-on concilier
continuité, consolidation
et changement?

L'EFP connaît actuellement un changement systémique, fortement appuyé par la coopération européenne. Il apparaît que les pays souhaitent poursuivre le processus de réforme. Les défis majeurs et les priorités de l'Europe restent en vigueur au-delà de 2010, même si leur poids relatif peut changer et de nouvelles questions émerger.

Au-delà de 2010, les pays estiment que les politiques nationales et européennes d'EFP devraient être axées sur les points suivants:

- **des programmes d'études et un enseignement centrés sur les résultats de l'apprentissage**, ainsi que des méthodes améliorées de mesure, d'évaluation et de validation des compétences;
- **poursuivre la mise en œuvre des outils**, principes et lignes directrices **européens communs**, ainsi que des cadres nationaux de certifications;
- créer des **liens** plus étroits **entre les processus de Copenhague et de Bologne** afin de rendre les outils européens plus cohérents et de diffuser la validation des apprentissages non formels et informels;
- **renforcer l'attrait de l'EFP** en améliorant sa qualité et en trouvant le bon équilibre entre la confiance et le contrôle, entre l'excellence et l'équité;
- résoudre le dilemme consistant à demander aux **formateurs et enseignants d'EFP** d'être non seulement des enseignants extrêmement compétents mais aussi des hommes à tout faire;
- examiner le **contenu et la méthodologie** de l'EFP;
- fournir davantage de possibilités de formation et d'apprentissage intergénérationnel pour aider les **personnes vulnérables**, en particulier les individus peu qualifiés, les jeunes ayant quitté l'école prématurément, les travailleurs seniors et les migrants, ainsi que ceux qui doivent concilier le travail et les obligations familiales;
- accroître l'apprentissage transfrontalier en EFP ainsi que la **mobilité** au travail en améliorant les compétences en langues étrangères et la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger;
- améliorer la **gouvernance** à tous les niveaux en mettant l'accent sur l'autonomie, la transparence et les partenariats d'apprentissage; assurer une attribution efficace, une distribution équitable et la durabilité des **financements nationaux et européens de l'EFP**;
- **anticiper sur les compétences de l'avenir** et renforcer la capacité de réaction de l'EFP aux besoins de l'économie de la connaissance et à l'évolution démographique.

Suivre les progrès, mener des recherches et évaluations en commun, disposer de critères de référence pour l'EFP et améliorer les données disponibles sont des conditions indispensables pour que les décisions politiques en matière d'EFP soient prises sur la base d'une information suffisante. Il est de plus en plus important de savoir tirer des leçons des politiques et d'apporter un soutien à leur mise en œuvre. Les concepts et les outils doivent être compris par tous si l'on veut que tous les Européens en bénéficient. Cela prend du temps. Il n'est pas facile de concilier continuité, consolidation et changement



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)

PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki

Tél. (+30) 23 10 49 01 11, Fax (+30) 23 10 49 00 20

E-mail: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu