

Source :

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/473/C27A1FR.html



N° 2/2007

Lettre de la Directrice

Chers lecteurs,

Dans le précédent numéro du Cedefop Info, j'ai eu le plaisir de vous annoncer que lors de la réunion ministérielle de décembre dernier, le Cedefop avait été chargé de contrôler et de relater les progrès réalisés par les États membres dans la réalisation des objectifs du processus de Copenhague-Maastricht-Helsinki.

Pour lancer cet exercice de suivi, le Cedefop a tenu en avril dernier une conférence (*Agora Thessaloniki XXVI*) sur le thème «Vers un espace européen de la formation et de l'enseignement professionnels». La conférence, organisée conjointement avec la Présidence allemande, a réuni plus de 140 participants de toute l'Europe dans le but d'évaluer les progrès effectués dans la mise en œuvre des priorités de Copenhague-Maastricht-Helsinki et d'envisager d'autres actions.

Parmi les distingués orateurs figuraient notre Commissaire, M. Ján Figel; Mme Marietta Giannakou, ministre grecque de l'éducation nationale et des cultes; M. Andreas Storm, secrétaire d'État parlementaire au ministère fédéral de l'éducation et de la recherche en Allemagne; M. Fernando Medina, secrétaire d'État à l'emploi et à la formation professionnelle du Portugal et, enfin, M. Jan Andersson, président de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen.



Le Commissaire Ján Figel, s'exprimant lors de la conférence Agora XXVI, entouré de Mme Aviana Bulgarelli, Directrice du Cedefop, et de Mme Marietta Giannakou, ministre grecque de l'éducation (à droite).

En ce qui concerne les conclusions de la conférence, ainsi qu'une brève présentation de ce qui a été réalisé jusqu'ici dans le processus de Copenhague, je vous renvoie aux textes encadrés de cette page. Cependant, je vous recommande aussi vivement la lecture de notre nouvelle publication, [Zooming in on 2010: Reassessing vocational education and training](#), qui a servi de base aux débats de la conférence d'Agora.

Aviana Bulgarelli
Directrice

Conclusion de la conférence d'Agora XXVI

Les défis auxquels l'Europe est confrontée

Il existe actuellement une tendance à la polarisation de l'emploi, puisqu'on enregistre à la fois une augmentation des emplois peu qualifiés et des emplois hautement qualifiés. En comparaison à plusieurs pays non membres de l'UE, l'UE - 27 a une proportion relativement faible de personnes hautement qualifiées et une proportion relativement élevée de personnes peu qualifiées. Environ 30 % de la population européenne en âge de travailler sont (formellement) peu qualifiés. Parallèlement, deux tiers des emplois dans l'UE - 27 se trouvent dans des postes de travail qualifiés et hautement qualifiés (2006). Une demande plus importante de personnes hautement qualifiées est attendue dans tous les emplois. En outre, d'ici à 2009, le nombre de personnes de la classe d'âge de 55 à 64 ans sera supérieur à celui de la classe de 15 à 24 ans. Une grande partie des personnes de plus de 45 ans ont passé la moitié de leur vie sans bénéficier de suffisamment d'occasions de développer leurs compétences. Pour relever les défis précités, il devient indispensable d'introduire des changements dans la formation (professionnelle), ainsi qu'au

niveau des systèmes de formation. Les domaines exigeant une attention particulière, tels qu'ils ont été identifiés par la conférence d'Agora sont abordés ci-après.

Domaines identifiés comme exigeant une attention particulière au cours des deux prochaines années

Investir dans le capital humain

Plus d'investissements dans les ressources humaines, et en particulier dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP), sont nécessaires pour développer les talents des jeunes (pour leur apprentissage tout au long de la vie et leur employabilité) et pour faciliter le développement des carrières des salariés. Cette situation exige l'adoption de politiques holistiques et à long terme. Des investissements supplémentaires devraient venir à la fois du secteur public et du secteur privé. Les coûts de la formation et de l'enseignement professionnels devraient être partagés équitablement entre les différents bénéficiaires - les individus, les entreprises et la société - à travers des mécanismes de cofinancement, tels que les fonds de formation nationaux/sectoriels, les avantages fiscaux, les bons de formation et les subventions. Le nouveau cadre financier 2007-2013 de l'UE reflète la considération grandissante portée à l'enseignement et à la formation. Le Fonds social européen (FSE), qui prévoit plus de 35 milliards d'euros (presque la moitié du budget total du FSE) pour les activités directement ou étroitement liées à l'EFP, devrait être exploité plus efficacement pour élaborer et introduire les réformes des systèmes d'enseignement et de formation des États membres.

Combiner efficacité et équité

Les investissements dans la formation et l'enseignement professionnels devraient viser à allier l'efficacité et l'équité. Il n'existe pas de compromis souhaitable ni nécessaire entre ces deux objectifs. Pourtant, les personnes relativement âgées et les peu qualifiées ont aujourd'hui moins de chance de prendre part à la formation permanente, car les entreprises prévoient la formation principalement pour les salariés plus jeunes et hautement qualifiés. Afin de réduire les inégalités, toute intervention publique devrait cibler les catégories défavorisées, en améliorant, par exemple, la qualité de la formation et de l'enseignement professionnels, en établissant des partenariats pour accroître l'adéquation de l'EFP à l'égard du marché du travail, en réduisant les coûts d'opportunité pour la participation à la formation et en améliorant les liens avec l'enseignement secondaire et supérieur.

Mieux exploiter le potentiel individuel

L'EFP peut jouer un rôle important en aidant à relever les niveaux de qualification et à satisfaire les critères de référence de l'UE pour les acquis en fin d'études secondaires supérieures. Compte tenu du rétrécissement des classes d'âges les plus jeunes, ces politiques sont essentielles pour mieux exploiter les réserves de main-d'œuvre européennes. Comme les groupes

cibles sont hétérogènes et les défis multidimensionnels, nous avons besoin de plusieurs réponses politiques. Des programmes individualisés de formation et d'enseignement professionnels devraient permettre de traiter différents besoins en matière d'apprentissage. Un plus grand nombre de travailleurs de plus de 40 ans devraient pouvoir faire valider leurs compétences; les environnements apprenants tenant compte de l'âge devraient être plus répandus.

Identifier les besoins de qualification du marché du travail

Pour prendre les bonnes décisions en matière d'investissement dans le capital humain et dans les politiques associées, il convient d'identifier les qualifications qui sont insuffisantes actuellement et celles dont on aura besoin à l'avenir. Selon les prévisions, la demande en personnel plus qualifié devrait avoir tendance à augmenter dans tous les emplois. Plusieurs secteurs d'activité (santé, gestion, marketing, finances, sciences et techniques, etc.) font actuellement état d'une pénurie de main-d'œuvre; on manque également de professeurs, d'ouvriers de chantiers et de personnel dans l'hôtellerie et la restauration. De surcroît, il y aurait certains décalages entre les profils professionnels demandés et les compétences réelles des travailleurs. Les entreprises recherchent désormais non seulement des qualifications propres à un métier, mais également des compétences en TIC, en langues et des aptitudes personnelles et sociales qui sont souvent encore mieux cotées que les connaissances spécialisées et officielles. Étant donné que les lacunes au niveau des compétences sont similaires dans plusieurs pays et secteurs, une action commune devrait être lancée, telle que l'introduction d'enquêtes de comparaison dans les entreprises, la réalisation d'un sondage à l'échelle européenne sur les déficits des qualifications, ou l'élaboration de prévisions paneuropéennes sur les besoins et l'offre de qualifications. Il est également indispensable de traiter les besoins de qualification des petites et moyennes entreprises et des travailleurs indépendants et de proposer des offres de formation davantage «taillées sur mesure».

Améliorer la gouvernance

La formation et l'enseignement professionnels devraient être considérés comme faisant partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie et associés aux politiques sociales, financières, de l'emploi, et autres. Le rôle des enseignants en EFP devrait être renforcé et les apprenants devraient pouvoir participer activement à l'élaboration de la politique en matière de formation et d'enseignement (professionnels). L'UE devrait apporter son soutien à travers la mise à disposition de ses outils communs, des activités apprenantes en équipe et autres initiatives (communications, recommandations), ainsi que des financements (FSE). Les progrès devraient être suivis grâce à des indicateurs et de l'étalonnage des performances, et à l'aide de comptes rendus d'avancement réguliers.

Développer une politique fondée sur les résultats

Actuellement, il n'existe pas suffisamment de preuves empiriques sur

lesquelles on puisse baser une solide analyse de l'efficacité et de l'équité dans la formation et l'enseignement professionnels. Les données statistiques sur les coûts sont rares et les informations sur les bénéfices sont limitées. C'est également le cas, par exemple, pour les enseignants et les formateurs en EFP, les caractéristiques des groupes défavorisés, les inadéquations du marché, les analyses longitudinales des transitions et des itinéraires professionnels des individus, etc. Or, les priorités politiques devraient être établies sur la base de preuves tangibles. L'Europe a besoin de développer une «culture de l'évaluation», d'améliorer les capacités analytiques et de collecter des résultats afin de réaliser un investissement durable dans l'enseignement et la formation, et d'atteindre le niveau de croissance économique et de cohésion sociale qui va de pair avec une force de travail mieux formée.

Réalisations accomplies à ce jour dans le processus de Copenhague-Maastricht-Helsinki

Au niveau de l'UE

Depuis 2002, un agenda européen complet en matière de formation et d'enseignement professionnels a été fixé, avec des objectifs communs convenus par les pays participants (au nombre de 33 actuellement), les partenaires sociaux européens et la Commission européenne. Ces objectifs incluent le développement et la mise en œuvre d'outils européens communs pour ouvrir la voie à un espace européen de la formation et de l'enseignement professionnels.

- Cadre européen des certifications (CEC): le projet de recommandation est actuellement débattu par le Conseil et le Parlement; il sera également discuté lors d'une conférence organisée par la Présidence allemande, à Munich, les 4 et 5 juin 2007;
- le système européen de transfert d'unités capitalisables dans la formation et l'enseignement professionnels (ECVET): les réponses à une consultation publique sont en cours d'analyse et feront également l'objet de discussions à la conférence de Munich;
- Europass: il a été établi et son utilisation s'accroît;
- le cadre commun d'assurance qualité (CCAQ) et le réseau européen d'assurance qualité dans la formation et l'enseignement professionnels (ENQA-VET): 24 membres actifs actuellement impliqués dans la mise en œuvre du CCAQ;
- les principes communs sur la validation de l'apprentissage non formel et informel;
- l'orientation tout au long de la vie (résolution du Conseil 2004).

Dans les États membres

Afin d'améliorer l'image, la qualité, la pertinence et l'efficacité de la formation et de l'enseignement professionnels, les pays continuent de moderniser leur système d'EFP. Les domaines où les États membres relatent des progrès considérables sont les suivants:

- les cadres nationaux de qualifications (CNQ);
- la validation de l'apprentissage non formel et informel;
- l'assurance qualité;
- l'intégration de l'apprentissage dans le travail;
- l'amélioration de l'accès à la formation et l'enseignement professionnels;

- l'orientation et le conseil.

