



CEDEFOP

Centre européen pour le développement  
de la formation professionnelle

FR

ISSN: 2443-6429



# RAPPORT ANNUEL



# 2015 RAPPORT ANNUEL

Merci de citer cette publication comme suit:

Cedefop (2016). *Rapport annuel 2015*.

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, 2016

ISBN 978-92-896-2175-5

ISSN: 1608-988X

doi:10.2801/71602

© Centre européen pour le développement  
de la formation professionnelle (Cedefop), 2016  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Layout by [adam@artdirector.gr](mailto: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](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Joachim James Calleja, *Directeur*  
Micheline Scheys, *Présidente du Conseil de direction*



# TABLE DES MATIÈRES



<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>6</b>
<b>1. REGARDS SUR 2015</b>	<b>9</b>
<b>2. RÉSULTATS OBTENUS</b>	<b>26</b>
2.1. Soutien à la modernisation des systèmes d'EFP	26
2.1.1. ACTIVITÉ: Analyse des politiques et rapports	26
2.1.2. ACTIVITÉ: Instruments européens communs, certifications et acquis de l'apprentissage	32
2.2. Carrières et transitions: EFPC, éducation et formation des adultes et formation par le travail	40
2.2.1. ACTIVITÉ: Autonomiser les adultes et les jeunes	40
2.3. Analyse des besoins de compétences pour étayer l'offre d'EFP	45
2.3.1. ACTIVITÉ: Analyse des compétences	45
<b>3. COMMUNICATION, INFORMATION ET DIFFUSION</b>	<b>54</b>
3.1. ACTIVITÉ: Communication externe	54
3.2. ACTIVITÉ: Documentation et information	58
3.3. ACTIVITÉ: Gestion du contenu	58
<b>4. RELATIONS AVEC LES AUTRES AGENCES DE L'UE</b>	<b>60</b>
4.1. Coopération avec l'ETF	60
4.2. Coopération avec Eurofound	61
4.3. Coopération avec le réseau de développement des performances des agences de l'UE	62
<b>5. GESTION, RESSOURCES ET CONTRÔLE INTERNE</b>	<b>63</b>
<b>ANNEXES</b>	
I. Organigramme	68
II. Sélection d'indicateurs de performances	69
III. ReferNet	70

# AVANT- PROPOS

L'année 2015 a été marquée par divers événements qui auront inévitablement un impact sur l'avenir immédiat du Cedefop et de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) en Europe. La célébration du 40<sup>e</sup> anniversaire du Centre, les conclusions de Riga et le cadre renouvelé pour l'éducation et la formation («EF 2020»), la réorganisation interne du Cedefop et notre programmation pour le nouveau cycle 2017-2020 nous ont insufflé une nouvelle jeunesse et une dynamique renforcée pour œuvrer encore davantage en faveur de l'EFP.

Le thème «*Old routes for new routes*» [Lorsque l'expérience montre la voie à suivre] a été au cœur des célébrations du 40<sup>e</sup> anniversaire. Il s'agissait d'inspirer la continuation des activités de modernisation de l'EFP en mettant en lumière les avancées considérables déjà réalisées dans la coopération européenne en matière d'EFP et les nouvelles orientations données par les ministres chargés de l'éducation et de la formation réunis à Riga, ainsi que par le cadre renouvelé EF 2020, qui investit l'EFP d'un rôle dual d'excellence et d'inclusion.

Les activités de ce 40<sup>e</sup> anniversaire ont également mis en évidence les différences et les similitudes entre 1975, année de fondation du Cedefop, et aujourd'hui. La Guerre froide, l'Union soviétique et le mur de Berlin, parties intégrantes des années 70, appartiennent au passé. La Communauté économique européenne de neuf États membres est devenue l'Union européenne (UE) des Vingt-huit. Le Cedefop a lui aussi connu sa mutation: établi en 1975 dans ce qui était alors Berlin-Ouest, il a été transféré à Thessalonique en 1995.

Pour autant, on observe des similitudes frappantes entre 1975 et aujourd'hui. Le Cedefop a été créé à une époque où une crise du chômage mettait en péril les perspectives d'emploi et de carrière des jeunes et des individus faiblement qualifiés. Les technologies modifiaient le travail, avec des robots qui commençaient à remplacer les ouvriers de la production. La question de savoir comment répondre aux nouvelles exigences d'un marché du travail en mutation et faire coïncider offre de formation et besoins de ce marché n'a rien perdu de sa pertinence 40 ans plus tard. Aujourd'hui, les défis s'expriment en termes de chômage, d'inutilisation ou de pénuries de compétences, de nouveaux migrants en quête de sécurité sur le sol européen, et de nouveau rôle des partenaires sociaux soucieux d'aider les pouvoirs publics et le secteur privé à créer de nouvelles formes de formation et de nouveaux emplois. Dans ce contexte, on assiste à un retour aux fondamentaux de l'apprentissage par la pratique, qui trouve son expression dans la formation par le travail et dans le modèle traditionnel de formation en apprentissage. Dans le sillage de l'Alliance euro-



péenne pour l'apprentissage, nous assistons à un mouvement concerté vers de meilleures synergies entre le monde de l'éducation et de la formation et celui de l'emploi. L'accroissement des compétences passe par un EFP plus attractif et de meilleure qualité.

Le caractère toujours pertinent de la question des compétences a été abordé par le Cedefop dans son enquête sur les compétences et les emplois en Europe, qui s'est penchée sur l'inadéquation des compétences. Les résultats, portant sur quelque 50 000 individus dans les 28 États membres, ont été publiés en 2015. Cette enquête était la première à s'intéresser à la dynamique de cette inadéquation dans la durée. Elle a soulevé d'importantes questions sur le développement et l'utilisation des compétences tout au long de la vie professionnelle, qui ont été débattues en décembre 2015 lors de la conférence du Cedefop *Maximising skills for jobs and jobs for skills: the power of partnerships* [Pour une maximisation croisée des compétences et des emplois: le pouvoir des partenariats].

Le débat engagé par cette conférence se poursuit. Or, pour apporter des réponses aux questions entourant les compétences qui seront nécessaires dans l'avenir et la manière dont l'EFP peut les développer, des données de qualité sont indispensables. En 2015, le Cedefop a publié ses dernières prévisions en date de l'offre et de la demande de compétences. Ces prévisions montrent que les taux de croissance économique et la démographie pourraient influencer sur les taux d'emploi et l'offre d'emplois dans l'ensemble de l'UE à l'horizon 2025. Pour éclairer et nourrir ce débat sur les compétences, le Cedefop et la direction générale de l'emploi de la Commission européenne ont lancé en 2015 le Panorama européen des compétences, une plate-forme interactive dynamique qui offre un accès aux données sur les tendances des compétences et des emplois dans l'ensemble de l'Europe. Le Panorama est un exemple parmi tant d'autres des mécanismes de soutien croissant aux États membres et aux partenaires sociaux.

Pour répondre aux demandes du marché du travail, le Cedefop continuera de nouer de nouvelles relations directes de travail avec les États membres, afin de soutenir les réformes de l'EFP. En juin 2015, les représentants de la Commission européenne, des États membres et des partenaires sociaux réunis à Riga sont convenus d'un nouveau cadre politique pour l'EFP pour la période 2015-2020. Le rapport du Cedefop *Stronger VET for better lives* [Renforcer l'EFP pour améliorer la vie des citoyens], publié en 2015, qui s'appuie sur les informations fournies par ReferNet (le réseau européen du Cedefop pour l'information sur l'EFP), a contribué à structurer le débat sur les nouvelles priorités politiques en matière d'EFP; à l'instar de celles du communiqué de Bruges de 2010, ces priorités portent sur la mise en œuvre des réformes ainsi que des instruments et principes européens communs. En 2015, un élan supplémentaire a été donné à cette mise en œuvre par l'afflux dans l'UE de réfugiés et de demandeurs d'asile, dont l'intégration exige des facilités d'accès à l'éducation et à la formation ou au marché du travail. Les *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et in-*

*formels* publiées en ligne par le Cedefop et la Commission fin 2015 fournissent aux États membres un excellent outil pour promouvoir une société plus inclusive, dans laquelle tous les travailleurs seront à même de contribuer durablement à leur propre développement et à celui de l'économie dans laquelle ils vivent.

On observe des signes encourageants de progrès dans l'EFP. En 2015, le Cedefop a mis en lumière l'influence déterminante du cadre européen des certifications (CEC) – qui permet des comparaisons nationales et transnationales entre tous les types de certifications – et des cadres nationaux de certifications (CNC) qui s'y rattachent. Les pays voient de plus en plus dans les CNC un outil pour réformer non seulement leurs certifications, mais aussi l'ensemble de leur système d'éducation et de formation. L'utilisation conjuguée des CNC et des outils de validation améliore l'employabilité, réduit les tensions entre chômeurs et pays d'accueil et fournit aux employeurs des profils qui reflètent plus fidèlement les aptitudes et compétences acquises par l'apprentissage formel, informel et non formel.

Je me réjouis de noter que l'année anniversaire du Cedefop a retracé sa transformation d'une agence chargée de tâches de description, de documentation et de diffusion de l'information sur l'EFP en une agence qui analyse, conseille et partage stratégies et idées en matière d'EFP. Cependant, la priorité à la mise en œuvre fait peser de nouvelles demandes sur le Cedefop, invité à fournir davantage d'informations spécifiques par pays et à multiplier les possibilités d'échanges politiques et d'apprentissage politique avec les États membres et les partenaires sociaux.

Grâce à sa nouvelle structure organisationnelle mise en place début 2015, le Centre combine désormais ses fonctions de recherche, d'analyse et de conseil politique pour consolider son rôle de courtier du savoir et intensifier sa production de données probantes par pays afin de soutenir l'apprentissage politique et la mise en œuvre des politiques dans les États membres.

Par exemple, en 2015, le Cedefop et la Commission européenne ont produit un manuel sur l'assurance qualité et organisé un séminaire à l'intention des prestataires d'EFP nationaux. Dès lors que le succès des instruments et principes européens communs dépend de l'utilisation cohérente de l'approche des acquis de l'apprentissage, le Cedefop a organisé pour les parties prenantes nationales un forum d'apprentissage politique sur la formulation et la mise en application des acquis de l'apprentissage. Dans le cadre de son soutien à l'Alliance européenne pour l'apprentissage, le Cedefop a encouragé l'établissement de partenariats bi- et multilatéraux pour inciter les petites et moyennes entreprises (PME) à accueillir davantage d'apprentis. En outre, le Centre a analysé les dispositifs de formation en apprentissage en Lituanie et à Malte et entrepris des analyses similaires pour la Grèce, l'Italie et la Slovaquie. Une conférence sur la formation en apprentissage tenue à l'automne 2015 a proposé plusieurs solutions de coopération à l'échelle européenne et nationale pour accroître la participation des apprenants, des travailleurs et des employeurs à ce type de formation. En 2015, le Cedefop a complété ses

prévisions habituelles de l'offre et de la demande de compétences dans l'ensemble de l'UE par des prévisions pour chaque État membre, qui montrent que les moyennes européennes peuvent cacher de profondes disparités entre pays et, de ce fait, modifier les priorités politiques. L'information et la communication du Cedefop continuent de faire partie intégrante de ses activités et demeurent étroitement alignées sur l'agenda politique européen pour l'EFPP. Son magazine quadrimestriel *Skillset and match* offre à un large public une vitrine sur les travaux du Centre et sur les évolutions de l'EFPP en Europe. Comme les années précédentes, les travaux du Cedefop ont été largement utilisés par les institutions européennes et diverses organisations internationales, telle l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Les publications anniversaires du Cedefop ont mis en évidence un secteur de l'EFPP foisonnant, qui opère une mutation de sa nature et de son rôle pour renforcer sa contribution aux économies des États membres.

Comme toujours, le Cedefop a minutieusement géré ses ressources en 2015. Les audits ont confirmé la régularité de ses procédures et le bon fonctionnement de ses systèmes de contrôle interne. En dépit des restrictions budgétaires imposées depuis 2009, les demandes se sont accrues et le Centre s'est vu confier de nouvelles tâches. En 2015, par exemple, le Cedefop a entrepris une étude de faisabilité sur le tableau de bord européen de la mobilité dans l'EFPP. Au cours de l'année 2015, il a réexaminé sa charge de travail afin de rationaliser ses activités et de resserrer ses priorités. Ces changements se refléteront dans les futurs programmes de travail, et notamment dans le nouveau document de programmation pour 2017-2020 qui sera adopté en 2016.

Le rôle clé que le Cedefop est appelé à jouer dans l'avenir proche sera de soutenir la mise en œuvre de l'EFPP. Cela implique en premier lieu des systèmes d'EFPP capables d'ouvrir davantage de portes pour les apprenants et les travailleurs, à tous les niveaux de qualification, des systèmes qui reconnaissent les compétences et élargissent la participation des citoyens à l'éducation et formation tout au long de la vie. C'est ce rôle clé qui doit servir de fil conducteur au Cedefop dans l'établissement de son futur document de programmation. Nous devons aider les pays à penser européen tout en agissant local.

Le nouveau cycle de programmation 2017-2020 a été défini au cours de l'année 2015. Sur la base des conclusions de Riga et du cadre EF 2020, et sous la houlette de M<sup>me</sup> Micheline Scheys, présidente de notre conseil de direction, ainsi que des membres de celui-ci et du Bureau, nous avons établi une nouvelle feuille de route qui nous aidera à façonner, valoriser et éclairer un EFPP générateur d'employabilité et de création d'emplois de qualité.

Telle est notre ambition. Nous devons nous adapter au changement en agissant en tant que chefs de file, en étant culturellement réactifs aux divers systèmes d'EFPP et, au niveau interpersonnel, en étant à l'écoute des problèmes humains. Selon un proverbe chinois, «lorsque souffle le vent du changement, certains construisent des remparts, d'autres des moulins à vent». Le Cedefop ne ménagera aucun effort pour continuer de construire les moulins à vent de l'EFPP qui continueront d'impulser la dynamique nécessaire aux réformes et à l'attractivité de l'apprentissage et du travail, pour le bénéfice des citoyens européens.

Je remercie le personnel du Cedefop pour son engagement et son dévouement indéfectibles, ainsi que les membres du Conseil de direction pour leur guidance et leur soutien. Merci aussi à la Commission européenne et à la DG Emploi. La première année complète sous la tutelle de la DG Emploi a été pour le Centre une année chargée mais féconde.

Un regard rétrospectif sur les 40 dernières années montre ce qui peut être accompli grâce à la coopération et aux partenariats fondés sur une communauté d'objectifs, d'engagement et de détermination. Un regard rétrospectif sur l'année écoulée montre que, même si les temps changent, le travail collaboratif et les réponses aux besoins des citoyens demeurent plus importants que jamais.

**Joachim James Calleja**  
*Directeur*



## PERFORMANCES





## 40 ANS D'EFP EN EUROPE: UN RICHE HÉRITAGE ET UNE VISION AMBITIEUSE POUR L'AVENIR

L'année 2015 a été une année de célébrations pour le Cedefop: 40 ans d'action en faveur de l'EFP en Europe, 20 ans depuis son transfert en Grèce et 10 ans depuis le lancement d'Europass<sup>(1)</sup>, le service le plus concret offert à ce jour aux citoyens européens par le Centre, en coopération avec la Commission européenne<sup>(2)</sup>.

L'année 2015 a aussi été pour le Centre la première année complète passée sous la tutelle de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion. Ce transfert de tutelle marque clairement de la part de l'UE une attention accrue portée à l'EFP dans son agenda politique global, ainsi que sa volonté de stimuler la création d'emplois et de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des citoyens. Ce transfert s'est aussi traduit par une demande accrue de soutien fourni par le Cedefop, en sa qualité d'agence à l'interface du monde de l'éducation et de la formation et du marché du travail.

Dans le même temps, le cadre politique qui guide le travail du Cedefop a évolué, dès lors que les ministres chargés de l'EFP ont adopté un nouvel ensemble de priorités et d'objectifs pour 2015-2020 (conclusions de Riga). Avec l'agenda renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes, ces objectifs sont désormais une composante essentielle du cadre révisé EF 2020.

L'appui ciblé et davantage de possibilités d'**examen entre pairs** et d'**apprentissage politique** figurent parmi

les moyens préconisés dans les conclusions de Riga pour aider les États membres et les partenaires sociaux à mettre en œuvre les objectifs convenus en commun. Un suivi plus rigoureux des progrès accomplis par les pays sur la voie de la reprise, dans le cadre de la gouvernance économique, exige aussi davantage de données probantes par pays. Le travail effectué par le Cedefop en 2015 a tenu compte de cette évolution des priorités. Le Centre a livré davantage **d'informations et d'analyses par pays** et renforcé les services fournis à chaque État membre. Il a aussi fait une plus large place aux possibilités d'apprentissage politique et aux approches concrètes, qui ont servi de fil conducteur à ses différents volets d'activités.

Traduire les politiques en pratiques exige la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés, et pas uniquement des décideurs politiques et des partenaires sociaux. Aussi le Cedefop a-t-il diversifié ses instruments et manifestations, afin de répondre aux besoins de cette palette d'acteurs élargie. L'un des moyens d'épauler les agents de changement est de leur fournir des **manuels** et des **lignes directrices**.

(1) <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home> [consulté le 30.4.2016].

(2) La Commission européenne a confié au Cedefop l'hébergement et la maintenance du site internet Europass. Le Centre a également apporté une importante contribution à l'élaboration de plusieurs documents Europass.

La mise en place, en 2018 au plus tard, de dispositifs nationaux de validation des aptitudes et compétences acquises par les individus hors du système éducatif formel est un objectif que se sont fixé les États membres <sup>(3)</sup>. Le problème de l'inadéquation croissante des compétences et la nécessité d'améliorer les perspectives d'emploi des jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études, ni formation (NEET, pour *not in education, employment or training*), des adultes faiblement qualifiés et des migrants nouvellement arrivés sont venus insuffler une nouvelle dynamique à cette mise en place. Avec la publication de l'édition révisée des **lignes directrices** pour la validation <sup>(4)</sup>, le Cedefop et la Commission européenne visent à aider les différents acteurs nationaux, régionaux et sectoriels dans leurs efforts en ce sens. Les réactions immédiates suscitées depuis cette publication (fin 2015 pour la version anglaise) indiquent que ce type de soutien est hautement apprécié.

<sup>(3)</sup> Conseil de l'Union européenne. Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel. *Journal officiel de l'Union européenne*, C 398 du 20.12.2012, p.1-5. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:FR:PDF> [consulté le 30.5.2016].

<sup>(4)</sup> Cedefop (2016). *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Cedefop reference series, n° 104. <http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/publications/3073> [consulté le 30.5.2016].

<sup>(5)</sup> Cedefop (2015). *Handbook for VET providers*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, n° 99. <http://dx.doi.org/10.2801/82638> [consulté le 30.5.2016].

Pour améliorer l'attractivité de l'EFPI, en tant que voie d'excellence et d'inclusion sociale, il est indispensable de garantir sa qualité. Le Cedefop a publié un **manuel à l'usage des prestataires d'EFPI** <sup>(5)</sup> et organisé un séminaire sur ce facteur interne essentiel pour l'efficacité de l'EFPI. Les méthodes et outils présentés dans ce manuel sont destinés à soutenir les prestataires d'EFPI tant initial (EFPI) que continu (EFPC). Le séminaire a quant à lui fourni aux décideurs politiques, partenaires sociaux, experts et prestataires d'EFPI l'occasion d'une réflexion commune sur les moyens de garantir la «qualité de l'offre d'enseignement et de formation», dans un contexte où les frontières entre types et niveaux s'estompent et où les apprenants ont besoin d'une offre plus diversifiée et plus souple. Ce sont là d'autres exemples de la contribution du Cedefop à la mise en œuvre du cadre convenu pour l'assurance qualité, ainsi que des objectifs stratégiques et à court ou moyen terme de Bruges et Riga qui s'y rattachent.

Avec son **forum d'apprentissage politique sur les acquis de l'apprentissage**, le Cedefop a franchi une étape supplémentaire sur cette nouvelle voie. Dans un souci de passer de la théorie à la pratique, ce forum visait à soutenir ceux qui interviennent dans la formulation et la mise en application des acquis de l'apprentissage. Il s'agissait donc d'y convier les acteurs de terrain mais aussi d'enrichir les connaissances avant, pendant et après le forum. Une préparation minutieuse, non seulement de l'équipe du Cedefop mais aussi des participants, a permis une réflexion guidée et concrète sur des questions fondamentales liées à des préoccupations spécifiques. Les résultats et les enseignements de ce forum seront

## COMMENT DÉFINIR ET DÉCRIRE LES ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE?

### PREMIER FORUM D'APPRENTISSAGE POLITIQUE DU CEDEFOP: UNE APPROCHE CONCRÈTE

**S**imple, brève, mesurable, authentique, réaliste et adaptée aux besoins: telles sont les caractéristiques essentielles d'une bonne définition ou formulation des acquis de l'apprentissage, sont convenus les participants du premier forum d'apprentissage politique du Cedefop. Pour autant, le moyen d'atteindre cet objectif ne suit pas une voie unique.

L'utilisation des acquis de l'apprentissage pour décrire les certifications est perçue comme un moyen d'améliorer la communication entre éducation/formation et marché du travail, mais pas uniquement. Les certifications, référentiels et programmes d'EFPI décrivant ce qu'un apprenant est censé savoir, comprendre et être capable de faire visent à:

- (a) aider les employeurs à comprendre quelles aptitudes et compétences le titulaire d'une certification est

- susceptible d'apporter dans son travail;
- (b) clarifier, pour les enseignants et formateurs, les résultats attendus des apprenants et ce qu'eux-mêmes ou d'autres examinateurs devront évaluer;
- (c) mieux faire prendre conscience aux apprenants (et à leurs parents) des résultats attendus d'eux.

Ces trois principaux objectifs constituent à eux seuls des défis.

Dès lors, le premier forum d'apprentissage politique du Cedefop a examiné l'utilisation faite de l'approche des acquis de l'apprentissage dans l'EFPI en Europe. Une riche somme d'expérience se constitue au niveau national et sectoriel, au fil de la révision des certifications, des référentiels et des programmes impulsée par l'élaboration des CNC. Afin de garantir le caractère «concret» de ce forum, le Cedefop a sélectionné des spécialistes en prise directe avec ces activités, notamment des experts et administrateurs nationaux travaillant dans la fonction publique, les agences de certification ou auprès des partenaires sociaux. En outre, le Centre a conduit en amont de ce forum une enquête afin d'appréhender les différentes démarches et difficultés nationales et de répondre au mieux aux besoins des participants.

Trois certifications dans les secteurs de l'artisanat, de l'industrie et des services ont servi de prémisses

repris dans un manuel et feront l'objet d'un forum de suivi en 2016. Tant pour le Centre lui-même que pour les acteurs concernés, «préparation, concrétisation, suivi» s'imposera de plus en plus comme mot d'ordre dans les manifestations du Cedefop, qui entend servir plus directement ses différentes parties prenantes, y compris les praticiens.

Renforcer l'employabilité des jeunes et des adultes demeurant l'un des objectifs prioritaires de l'UE, le **rôle de courtier du savoir** du Cedefop a été particulièrement mis en avant en 2015. Comme en 2014, le Centre a fourni une plate-forme aux acteurs de toute l'Europe intéressés par le développement d'initiatives de formation en apprentissage dans le cadre de partenariats bi- ou multilatéraux. La conférence organisée sur ce thème en 2015 a porté sur les initiatives visant à **encourager les petites et moyennes entreprises (PME) à s'investir dans la formation**. Le mot d'ordre «préparation, concrétisation, suivi» valait aussi pour cette conférence. Les informations sur les initiatives et propositions recueillies en amont par le Cedefop ont fourni les bases nécessaires pour le partage d'expériences et les activités concrètes lors de cette conférence, qui a aussi permis au Centre de préparer le terrain pour d'éventuelles actions de suivi de la part des participants.

Dans ses efforts pour promouvoir la formation en apprentissage et autres formes de formation par le travail, le Cedefop a apporté une abondante contribution au groupe de travail d'experts mis en place par la Commission européenne. Il a notamment fourni documentation et conseils pour l'élaboration de principes directeurs applicables à ce type de formation, éclairé les débats lors

des réunions politiques de haut niveau et facilité l'accès à l'information sur les progrès réalisés dans le domaine de la formation en apprentissage. Le Centre a également été invité à se joindre au groupe interagences sur la formation par le travail piloté par l'Unesco, auquel participent également l'OIT, l'OCDE, la Commission européenne et la Fondation européenne pour la formation (ETF). La demande accrue d'expertise du Cedefop sur la formation en apprentissage et, plus généralement, la formation par le travail se reflète également dans le nombre de téléchargements de ses publications. Les résultats de la nouvelle initiative du Cedefop visant à soutenir les pays dans leurs activités pour mettre en place, étendre ou revoir leurs dispositifs d'apprentissage ont suscité un intérêt tout particulier. L'**analyse thématique sur l'apprentissage** à Malte est celle qui a fait l'objet du plus grand nombre de téléchargements. Après la Lituanie et Malte, le Centre a entrepris des analyses thématiques de l'apprentissage en Grèce, en Italie et en Slovénie.

Comme le montrent les exemples ci-dessus, le rôle de courtier du savoir du Cedefop est polymorphe, fait de blocs d'expertise propre et transversale à ses différents volets d'activités. Dans tous les cas de figure, ce rôle s'appuie sur la **longue expérience de recherche et d'analyse des politiques du Centre**. La recherche sur les coûts économiques et sociaux de la forte proportion d'adultes faiblement qualifiés, par exemple, a été menée au moment où pointait dans le discours au niveau de l'UE la nécessité de rééquilibrer les politiques et de prêter davantage d'attention à l'égalité et à l'inclusion. Les **adultes faiblement qualifiés** rencontrent généralement davantage de difficultés sur le marché du travail et

aux débats:

- (a) une certification traditionnelle qui exige de plus en plus de compétences vertes: plombier (spécialisé en chauffage et refroidissement);
- (b) une certification qui connaît de fréquentes évolutions technologiques: opérateur de machines à commande numérique par ordinateur;
- (c) une certification dans un secteur en croissance où les compétences transversales comptent: voyageur.

Ces trois certifications ont été choisies pour montrer la large palette de savoirs, aptitudes et compétences que peuvent recouvrir les certifications de l'EFP. Même si les secteurs et professions considérés sont très différents, la définition et la formulation des acquis de l'apprentissage qui s'y rattachent présentent de nombreuses difficultés similaires.

Avant le travail de rédaction proprement dit, qui soulève diverses interrogations, notamment sur les choix syntaxiques et terminologiques, toute une série de questions doivent être résolues. Comment associer au mieux toutes les parties prenantes? Comment concilier leurs différents intérêts? Comment traduire au mieux les qualifications requises et les tâches professionnelles en acquis de l'apprentissage? Comment

y inclure les attitudes? Comment trouver le juste équilibre entre compétences techniques et compétences transversales?

Il ne s'agit là que de quelques-unes des questions abordées lors de ce forum. Ce débat concret a révélé la nécessité d'une communauté de pratiques, soutenue par la recherche. Ceux qui interviennent dans la définition, la formulation et la révision des acquis de l'apprentissage pour l'EFP ont besoin de davantage de possibilités de partage d'expériences et d'apprentissage mutuel.

Ce forum, qui a apporté une forte valeur ajoutée aux pratiques nationales (comme l'ont confirmé les participants) a aussi mis en lumière diverses questions qui méritent davantage d'attention. Pour y apporter des réponses, le Cedefop entend organiser un deuxième forum d'apprentissage politique sur ce même thème en 2016 et, en coopération avec la Commission européenne et les États membres, fournir différentes formes de soutien politique, notamment en publiant en 2016 un manuel européen sur les acquis de l'apprentissage.

leurs perspectives se sont encore détériorées durant la récession. Les résultats de cette recherche, qui paraîtront en 2016, soulignent cette nécessité de changement, dès lors que l'impact macroéconomique des problèmes de (faibles niveaux de) compétences pour l'ensemble de la société est tout simplement trop lourd.

C'est en se maintenant à la pointe des évolutions que le Cedefop a été un moteur et un centre de référence pour les progrès en matière d'EFPP au cours des 40 dernières années. Ses activités en faveur d'une meilleure transparence des qualifications ou son initiative d'établir des prévisions des compétences à l'échelle européenne avaient déjà prouvé la capacité visionnaire du Centre. Avec son abondante recherche sur l'**inadéquation des compétences**, qui a porté ses fruits en 2015, le Cedefop s'est de nouveau positionné aux avant-postes. Durant la crise, les préoccupations entourant cette inadéquation sur les marchés du travail européens se sont accentuées. Le discours politique tend à associer l'inadéquation des compétences avec des actifs mal préparés par rapport aux besoins du marché du travail, et à voir dans l'éducation et la formation la seule cause du problème.

Or, la première enquête du Centre sur les compétences et les emplois en Europe et des analyses complémentaires révèlent une réalité plus nuancée. Une conférence de haut niveau a été organisée pour examiner les différentes formes d'inadéquation, leurs déterminants et les moyens d'y remédier. Ces travaux ont aussi montré comment les employeurs peuvent mieux utiliser le potentiel de leurs salariés et contribuer à construire la base de compétences dont l'Europe a besoin. Cette question a été au cœur d'une manifestation conjointe du Cedefop et de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) – l'autre agence créée en 1975 –, organisée dans leur «berceau» commun, le Comité économique et social européen (CESE).

En s'appuyant sur les résultats de son enquête sur les compétences et les emplois et sur ses autres travaux de recherche relatifs aux compétences, le Cedefop a apporté une contribution à un atelier de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen <sup>(6)</sup>, ainsi qu'à divers documents politiques de l'UE. Le Centre a notamment contribué à la fiche thématique de la Commission sur les compétences pour le marché du travail préparée dans le cadre du semestre européen <sup>(7)</sup> et aux chapitres de son rapport 2015 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe respectivement consacrés à la prévention et la lutte contre le chômage

de longue durée et aux moyens de soutenir le développement et l'adéquation des compétences dans l'UE <sup>(8)</sup>. Le travail comparatif sur les compétences a été complété par de brèves **analyses par pays des tendances prospectives de l'offre et de la demande de compétences** à l'horizon 2025. Chacune de ces analyses a été enrichie de commentaires d'un expert national, afin d'éclairer l'élaboration des politiques. Le **Panorama européen des compétences** <sup>(9)</sup>, relancé sous sa nouvelle forme en décembre 2015, illustre l'utilisation possible des résultats de recherche pour éclairer le travail tant des décideurs politiques que des praticiens. Il démontre qu'il est possible de rendre l'information sur le marché du travail disponible et accessible pour éclairer les décisions et les conseils en matière d'éducation et de formation. Le Cedefop, auquel la Commission européenne a confié la refonte et la maintenance du Panorama, s'emploie à construire un portail qui soit également utile aux non-experts; les retours d'informations à ce jour indiquent que la voie choisie est la bonne.

Cet exemple illustre la manière dont la longue expérience de recherche et d'analyse des politiques du Cedefop a posé les fondements de ses nouveaux services, comme en témoigne aussi son important travail d'analyse des CNC. Le cinquième rapport annuel du Cedefop **analysant les progrès réalisés dans la mise en œuvre des CNC en Europe** a été publié en juillet. Ces dernières années, le Cedefop a continué d'être intensément sollicité pour apporter son concours dans ce domaine, que ce soit au sein de groupes de travail au niveau de l'UE, dans le cadre d'activités conjointes avec l'Unesco et l'ETF ou pour le tout récent travail d'analyse de la Commission européenne sur la comparabilité des cadres d'Australie, de Hong Kong et de Nouvelle-Zélande avec le CEC. De plus, le Cedefop a livré davantage d'analyses spécifiques par pays et a été sollicité pour apporter son **soutien à divers pays**, comme la Grèce et Chypre, dans la mise en place d'un CNC. L'important travail d'analyse des certifications et cadres de certifications nationaux et internationaux du Cedefop a nourri les débats de la manifestation qu'il a organisée à la fin de l'automne sur l'**influence de la mondialisation sur l'EFPP**.

Les travaux sur la **validation des qualifications acquises par des voies non formelles et informelles** illustrent la complémentarité de l'expertise accumulée au fil de différentes activités. L'expérience de l'analyse des dispositifs nationaux de validation a éclairé la toute récente révision des lignes directrices qui, à son tour, sera valorisée dans la prochaine mise à jour de l'inventaire de la validation. Dès lors, si les travaux de recherche et d'analyse des politiques et la fonction de courtier du savoir sont des activités distinctes, avec leur finalité propre, il faut aussi y voir des vases communicants.

<sup>(6)</sup> Cedefop (2015). Skills and the crisis: implication for policy orientations [Compétences et crise: implication pour les orientations politiques]. In: European Parliament (2015). *Proceedings of the workshop on the impact of the crisis on skill shortages* [Actes de l'atelier sur l'impact de la crise sur les pénuries de compétences], p.17-20. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542221/IPO\\_L\\_STU\(2015\)542221\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542221/IPO_L_STU(2015)542221_EN.pdf) [consulté le 27.4.2016].

<sup>(7)</sup> European Commission (2015). *Skills for the labour market*. European semester thematic fiche. [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/skills\\_for\\_labour\\_market\\_20151126.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/skills_for_labour_market_20151126.pdf) [consulté le 27.4.2016].

<sup>(8)</sup> European Commission (2015). *Employment and social developments in Europe 2015*. Luxembourg: Publications Office [chapitres «Preventing and fighting long-term unemployment» et «Supporting skills development and matching in the EU»]. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14951&langId=en> [consulté le 27.4.2016].

<sup>(9)</sup> <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en> [consulté le 27.4.2016].



## L'IMPACT DE LA MONDIALISATION SUR L'EFP: LES DÉFIS POSÉS ET LES PERSPECTIVES

«Si le degré de changement à l'extérieur est supérieur au degré de changement à l'intérieur, la fin est proche» <sup>(10)</sup>: c'est en ces termes que le conférencier d'honneur Patrice Guézou, de la Chambre de commerce et d'industrie française, a décrit le défi posé à l'EFP dans un monde globalisé.

La mondialisation et la rapidité des changements technologiques, comme le numérique, transforment les activités professionnelles, créent de nouveaux métiers et rendent les compétences vite dépassées ou obsolètes. L'EFP doit offrir aux apprenants et aux travailleurs la possibilité de développer des compétences transférables d'un emploi à un autre et d'un secteur à un autre. Toute compétence permettant de demeurer employable doit pouvoir être valorisée/reconnue. Pour ce faire, l'EFP doit rester en phase avec les évolutions, voire les devancer.

Ces évolutions ont aussi entraîné l'apparition de nouvelles formes d'EFP et de certifications ainsi que de nouveaux acteurs qui viennent modifier le développement, l'acquisition et l'évaluation des compétences. De nombreux pays estiment nécessaire de conférer une dimension globale à leurs programmes et certifications et/ou de se référer à des normes internationales et sectorielles pour les élaborer. Les débats de cette conférence ont porté sur les questions suivantes:

- (a) comment les exigences internationales en matière de savoirs, aptitudes et compétences peuvent-elles élargir les certifications nationales et influencer sur le contenu de l'EFP?
- (b) quelle valeur ajoutée les certifications internationales apportent-elles aux employeurs, aux pouvoirs publics nationaux, aux travailleurs et aux apprenants?
- (c) comment pouvons-nous garantir des boucles de rétroaction continues pour revoir les référentiels nationaux et satisfaire aux exigences mondiales? Quelles sont les conditions nécessaires pour une coopération réussie entre acteurs aux différents niveaux?

Plus d'une centaine d'experts de 30 pays ont reconnu que le centrage sur les acquis de l'apprentissage pourrait aider les acteurs, au niveau sectoriel et transsectoriel, à collaborer plus efficacement. Ils ont examiné le rôle de l'information sur le marché du travail pour faciliter le renouvellement des référentiels d'EFP, ainsi que la question de savoir si le développement de profils professionnels de base au niveau sectoriel pourrait renforcer la dimension européenne. Du fait de l'apparition de nouvelles certifications, de nouveaux types d'EFP et de nouveaux prestataires, comme les organismes sectoriels internationaux ou les sociétés multinationales, l'assurance qualité est essentielle pour instaurer la confiance dans ces solutions sectorielles et internationales. C'est aux pouvoirs publics nationaux qu'il appartient de créer les conditions propices. À travers ces débats, cette conférence a aussi conforté l'engagement pris par les pays européens à Riga en juin 2015 de relever le défi de la mondialisation. Dans leur préambule au nouvel ensemble de priorités pour l'EFP, les ministres concernés avaient affirmé leur détermination à contribuer plus résolument à la compétitivité internationale des forces de travail formées au sein des systèmes d'EFP européens et à une meilleure reconnaissance des certifications de l'EFP en Europe et à l'échelle mondiale <sup>(11)</sup>.

L'une des activités les plus traditionnelles du Cedefop est d'aider les pays à comprendre le **fonctionnement** et l'évolution **des autres systèmes d'EFP en Europe**. L'information en la matière est aussi une condition préalable pour appréhender les progrès accomplis par les pays pour développer leur EFP. Cela est confirmé par l'utilisation

croissante de cette information dans le suivi de l'éducation et de la formation et dans les rapports sur les progrès accomplis par les pays sur la voie de la reprise économique (semestre européen), de même que par les propositions contenues dans les documents politiques de l'UE suggérant que le Cedefop pourrait intensifier son travail d'information sur l'EFPC. Compte tenu de l'hétérogénéité notable du paysage de l'EFPC, deux rapports ont été spécifiquement consacrés à l'analyse des évolutions et des pratiques dans ce secteur. Toutefois, la réflexion sur les défis et les perspectives actuels de l'enseignement et de la formation à orientation professionnelle en Europe exige des analyses plus approfondies. Au printemps

<sup>(10)</sup> Jack Welch, président-directeur général de General Electric.

<sup>(11)</sup> Latvian Presidency of the Council of the European Union; Ministry of Education and Science, Republic of Latvia; European Commission. *Riga conclusions 2015*. [http://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions\\_2015.pdf](http://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf) [consulté le 27.4.2016].

2015, le Cedefop a ouvert un nouveau champ de recherche sur l'**évolution du rôle de l'EFP en Europe**, qui s'appuiera sur l'expertise qu'il a acquise au fil des années dans le cadre de ses rapports et analyses relatifs à l'EFP.

Comme le montre l'étude pilote sur l'établissement d'un **tableau de bord de la mobilité**, l'analyse des politiques peut aussi servir différents objectifs. Ce tableau de bord contribuera à éclairer les politiques nationales en faveur de la mobilité dans l'EFP, mais aussi à mettre en lumière les progrès accomplis pour atteindre les niveaux de référence européens dans ce domaine ainsi que les défis communs. Éclairer les politiques d'EFP a été au cœur des activités du Cedefop dans le cadre du «processus de Copenhague», qui renvoie aux efforts conjoints des pays en matière d'EFP. Son analyse des progrès accomplis par les divers pays sur la voie des objectifs à court terme convenus en 2010 a contribué à définir le nouvel ensemble d'objectifs pour la période 2015-2020. Alors que cette analyse était jusqu'ici concentrée sur la dimension comparative, le suivi des nouveaux «objectifs de Riga» exigera davantage d'informations sur les avancées au niveau national. Pour préparer cet exercice, le Cedefop a révisé sa démarche de suivi et examiné la nouvelle démarche proposée avec les Directeurs généraux de la formation professionnelle (DGFP) et le Comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP).

Le renouvellement du mandat qui lui a été donné de suivre l'évolution des **données statistiques sur l'EFP** et de contribuer à leur amélioration est une autre marque de reconnaissance du travail du Cedefop, de même que la demande d'apporter des contributions à l'Alliance européenne pour l'apprentissage ou à diverses réunions de haut niveau. Les résultats du Cedefop repris dans les documents politiques de l'UE en 2015 recourent les thèmes figurant parmi les priorités de premier plan dans l'agenda politique européen. Le travail du Centre sur les compétences a de nouveau été mentionné, avec un intérêt accru pour le problème de l'inadéquation. Le document du Parlement européen sur les pénuries de compétences sur le marché du travail, par exemple, qualifie le rapport de référence du Cedefop sur ce thème de «document politique le plus important dans l'UE». La forte proportion de citations liées à l'autonomisation des adultes et des jeunes et, plus généralement, à la priorité à moyen terme du Cedefop «Carrières et transitions», reflète l'importance politique accordée à la formation en apprentissage. Ont notamment été cités les efforts pour encourager les entreprises à s'investir dans la formation et les jeunes à opter pour la filière professionnelle, en démontrant les bénéfices de l'EFP. Les références aux lignes directrices pour la validation de 2009 indiquaient que le moment était venu de les réviser. Les citations dans la littérature scientifique confirment que les recherches et analyses antérieures du Cedefop sont toujours d'actualité. Elles reflètent la tendance actuelle à revisiter les approches et définitions des acquis de l'apprentissage et des compétences. L'expertise du Centre concernant les instruments européens qui facilitent la comparabilité des certifications et améliorent la visibilité des compétences

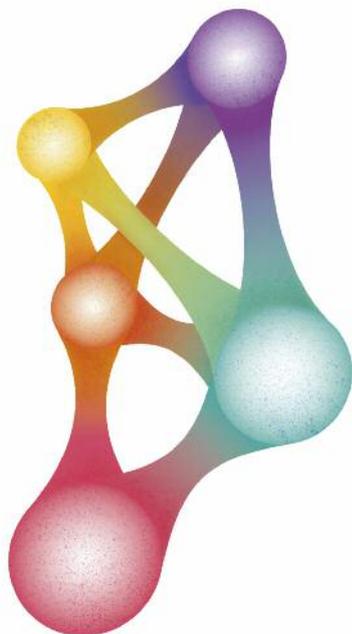
des individus a continué de faire l'objet d'une forte demande de la part des groupes de travail de haut niveau.

Comme par le passé, la Commission européenne a été le principal utilisateur des travaux du Cedefop, suivie du Parlement européen. En outre, les deux agences avec lesquelles le Cedefop collabore régulièrement aux fins de complémentarité et de valeur ajoutée, Eurofound et l'ETF, ont fait fréquemment référence aux résultats du Cedefop dans leurs travaux. Parmi les organisations internationales citant les travaux du Cedefop, c'est l'OCDE qui l'a fait le plus fréquemment. Les travaux d'analyse des compétences sont le plus fréquemment cités et constituent par ailleurs un domaine de coopération.

Les publications en format plus succinct qui confortent le rôle de courtier du savoir du Cedefop sont très prisées, que ce soient ses notes d'information ou son nouveau magazine *Skillset and match*. L'intensification et le meilleur ciblage des activités dans la presse, les médias sociaux, au travers de publications et de manifestations, ainsi qu'en coopération avec la DG Emploi, affaires sociales et inclusion, ont contribué à renforcer l'efficacité de la communication du Cedefop dans les médias sociaux, comme l'atteste la couverture des résultats du Cedefop dans la presse. Sans surprise, les travaux du Cedefop ont suscité un intérêt tout particulier dans les pays de l'Europe du sud, où les taux de chômage des jeunes sont les plus élevés.

La plupart des activités de communication du Cedefop en 2015 ont porté sur les publications et les manifestations liées à l'anniversaire. Il s'agissait notamment d'inviter un public nombreux à poser un regard rétrospectif sur l'évolution et les réalisations du Centre au cours de ses 40 années d'activité, mais aussi un regard prospectif sur le développement des politiques d'EFP. Le mot d'ordre «*Old roots for new routes*» [Lorsque l'expérience montre la voie à suivre] a également servi de fil conducteur aux activités de communication du Centre. Un large éventail de documents audiovisuels, allant d'événements visionnables en ligne à des interviews de chercheurs, experts et décideurs politiques de renom, ainsi que des animations vidéo expliquant l'essentiel des systèmes d'EFP des pays assurant la présidence de l'UE, ont largement contribué à améliorer l'audience du Cedefop. Renforcer cette audience auprès des partenaires sociaux, des praticiens et des citoyens européens qui bénéficient de l'EFP, jeunes comme adultes, est un objectif ambitieux qui doit être fermement ancré dans tous les volets de recherche et d'analyse du Centre.

## Engaging SMEs in apprenticeships



9 and 10  
November  
2015  
Thessaloniki  
Greece

2nd European  
apprenticeship  
conference



## ENGAGER LES PME DANS LA FORMATION EN APPRENTISSAGE

Les deux tiers des actifs européens sont recrutés par les PME, alors que moins d'un tiers des PME accueillent des apprentis. Les PME sont moins susceptibles d'offrir des places d'apprentissage que les grandes entreprises. Si les difficultés qu'elles rencontrent sont connues, les solutions le sont peut-être moins.

Pour découvrir les dispositifs existants et établir des partenariats en vue de soutenir les efforts des PME, le Cedefop a organisé en coopération avec la Commission européenne la **deuxième conférence européenne sur l'apprentissage**, qui a réuni plus de 180 experts représentant un large éventail d'acteurs jouant un rôle dans l'aide apportée aux PME pour accroître leur offre de places d'apprentissage.

Les participants ont échangé des exemples de réussite, illustrant notamment les actions pionnières des PME dans la mise en place de formations en apprentissage. Cette conférence a été l'occasion de présenter les pratiques nationales de l'industrie, des partenaires sociaux, des pouvoirs publics et autres organismes d'appui aux PME, que ces pratiques concernent les cadres réglementaires, le soutien financier et non financier, l'attractivité de l'apprentissage, les services d'orientation ou la qualité de l'offre.

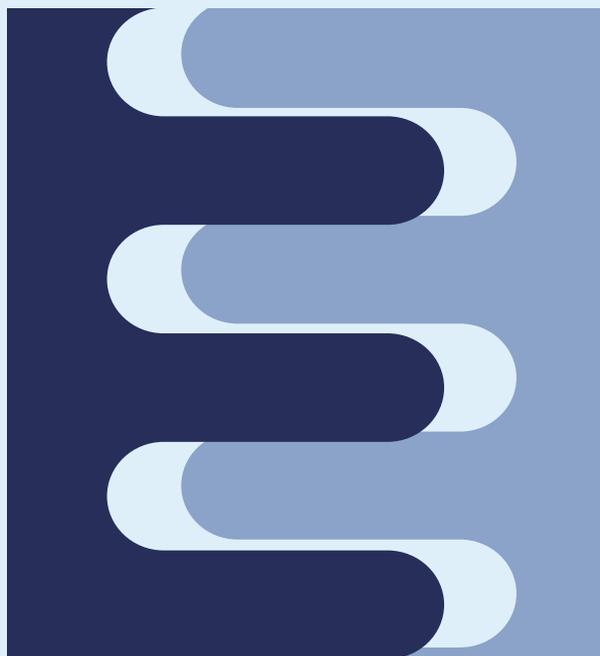
Les participants ont également pu recueillir des idées d'initiatives transnationales, trouver des partenaires appropriés et s'informer sur l'obtention d'aides financières pour mettre leurs idées en pratique. Parmi les possibilités de financement présentées, on peut notamment citer un appel à propositions spécifique au titre d'Erasmus+, le Fonds social européen et le programme pour l'emploi des jeunes de la Banque européenne d'investissement.

Quant aux idées présentées, elles allaient d'un réseau européen de promotion de l'apprentissage à la formation des formateurs en entreprise et des découvertes professionnelles proposées aux apprentis potentiels à l'organisation de campagnes pour mobiliser les petites entreprises. À la fin de la conférence, les participants ont voté pour les meilleures idées.

Le constat exprimé à l'issue des débats et que les messages simples et accrocheurs, qui transmettent la valeur de la formation en apprentissage, de préférence de la part d'ambassadeurs des PME, pourraient convaincre davantage de PME d'accueillir des apprentis. Ces messages devraient démontrer que la formation favorise la croissance de l'entreprise, et prouver ainsi que les jeunes ne représentent pas un coût mais un investissement.

Néanmoins, cela exige aussi de modifier la perception des objectifs. Les jeunes – et leurs parents – doivent comprendre les bénéfices que leur procure l'apprentissage. Les parents devraient être fiers que leur enfant devienne apprenti.

Tous les documents de cette conférence sont disponibles (en anglais uniquement) à l'adresse suivante: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/european-conference-engaging-smes-apprenticeship> [consulté le 30.5.2016].



## RÉSOLUDRE L'ÉQUATION DE L'INADÉQUATION DES COMPÉTENCES

Dans la plupart des esprits, l'inadéquation des compétences renvoie à l'impossibilité pour les employeurs de pourvoir des postes malgré le fort taux de chômage. Toutefois, l'inadéquation des compétences recouvre une réalité plus large. Elle ne concerne pas uniquement ceux qui recherchent un emploi; elle affecte la plupart des actifs et peut entraver tant la productivité économique que le potentiel des individus.

Pour mieux comprendre l'incidence et les formes de l'inadéquation des compétences, ainsi que les solutions possibles, le Cedefop a débuté des travaux de recherche sur ce thème en 2010. Depuis, il a entrepris plusieurs études et analyses, s'est entretenu avec les experts les plus pointus du domaine et effectué la première enquête européenne sur les compétences et les emplois en Europe. En 2015, le Centre a livré les résultats de cette analyse approfondie et complète, sous la forme de plusieurs publications et d'articles en ligne, ainsi que lors de séminaires et d'une conférence de haut niveau. Les résultats et données recueillis par le Cedefop apportent une contribution capitale à la recherche et aux politiques en la matière dans l'UE.

La **première enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois en Europe** <sup>(12)</sup> révèle que l'inadéquation des compétences affecte la plupart des actifs, et pas uniquement ceux qui recherchent un emploi. Il s'agit de la première enquête sur l'inadéquation des compétences dans la durée, qui prend en compte l'évo-

lution des compétences des individus et de leurs tâches professionnelles. Les résultats nous mettent en garde: la persistance de la crise économique menace le potentiel à long terme des ressources humaines de l'UE. Parmi les nouveaux embauchés, la proportion de ceux qui occupent un poste inférieur à leur niveau de qualification et de compétences a augmenté. Les chômeurs sont eux aussi plus exposés au risque d'être affectés à un poste dont le niveau de compétences est inférieur au leur. En outre, plus d'un salarié sur cinq dans l'UE n'a pas développé ses compétences depuis son entrée en fonction, du fait que plus d'un tiers des emplois dans l'UE se caractérisent par un faible degré de complexité des tâches et un manque d'apprentissage permanent.

Une collaboration plus étroite entre les différentes parties prenantes et une action politique renforcée sont nécessaires dans l'UE pour créer non seulement davantage de compétences mais aussi, ce qui est capital, de meilleurs emplois pour des compétences mieux adaptées. Les résultats de cette enquête ont d'importantes implications pour plusieurs politiques de l'UE. Ils fournissent des données quantitatives solides à l'appui de la stratégie de l'UE visant à promouvoir la formation par le travail et la formation professionnelle continue. Ils plaident aussi en faveur de l'amélioration des mesures actives du marché du travail par l'intégration d'instruments européens tels que la validation des compétences. Enfin, ces résultats ont des implications pour le partenariat social et le dialogue social sur le développement et l'utilisation des compétences en milieu de travail.

Dans le prolongement de cette enquête, et pour répondre aux préoccupations des décideurs politiques et des employeurs entourant les pénuries de compétences en Europe, le Cedefop a entrepris une analyse des **pénuries et déficits de compétences dans les entreprises européennes**. Le rapport, publié en octobre, montre que la plupart des difficultés de pourvoi de poste sont dues à des facteurs autres que le déficit de compétences, et notamment à la qualité médiocre des emplois proposés. Néanmoins, pour remédier aux déficits de compétences dans les entreprises européennes, qu'ils soient ponctuels ou dynamiques, et favoriser le développement et l'adéquation des compétences, il importe d'assurer une cohérence plus étroite entre incitations destinées aux individus et incitations destinées aux organisations. Les individus doivent avoir une attitude positive vis-à-vis de l'apprentissage et se doter d'un socle de compétences et de motivations approprié, qui leur permette de s'adapter avec souplesse aux bouleversements économiques et organisationnels. Cela étant, les organisations ont elles aussi un rôle capital à jouer pour éviter le coût des déficits de compétences. À cette fin, elles doivent instaurer un environnement de travail propice à l'apprentissage, permettre à leurs salariés de mieux concilier activité professionnelle et obligations personnelles, coopérer avec les établissements d'enseignement et de formation et participer à l'élaboration des programmes d'études et de formation.

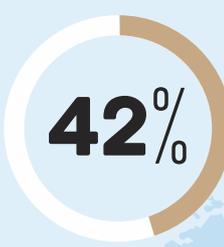
Afin de compléter les efforts pour mieux comprendre l'incidence et l'impact de l'inadéquation des compétences en Europe, le Cedefop a exploré les interventions

<sup>(12)</sup> Cette enquête du Cedefop, lancée en 2014, porte sur 49 000 salariés adultes (24-65 ans) dans les 28 États membres, qui ont été interrogés sur le degré d'adéquation de leurs compétences et diplômes avec les besoins du poste occupé.



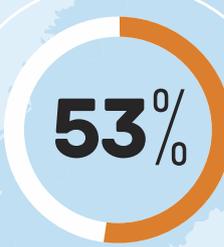
**25%**

des jeunes salariés adultes hautement diplômés sont surqualifiés par rapport au poste occupé



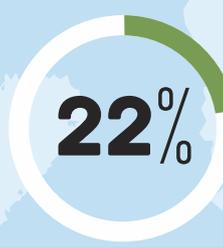
**42%**

des salariés ont peu de possibilités de trouver un emploi correspondant à leurs compétences et qualifications



**53%**

des salariés ont constaté une diversification importante de leurs tâches depuis leur entrée en fonction



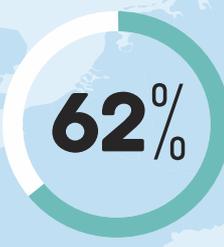
**22%**

des salariés n'ont pas développé leurs compétences depuis leur entrée en fonction



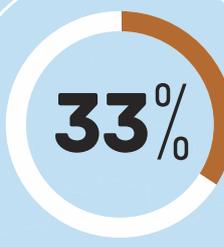
**40%**

des salariés ont achevé un programme d'études ou de formation comportant un volet d'apprentissage par le travail



**62%**

des salariés exerçant une profession intellectuelle, scientifique ou technique dans les services ont achevé des études ne comportant aucun volet de formation par le travail



**33%**

des salariés n'ont besoin que de compétences de base en TIC, voire d'aucune compétence en TIC, pour exécuter leurs tâches



**27%**

des salariés occupent un emploi sans perspectives d'avenir, ont un niveau de compétences supérieur à celui nécessaire pour leur poste, avec peu de possibilités d'évolution

politiques efficaces. Le document de recherche *Tackling unemployment by addressing skill mismatch* [Lutter contre le chômage en résorbant l'inadéquation des compétences] présente le premier état des lieux exhaustif des politiques et pratiques en la matière dans l'UE. Les conclusions se prêtent à un apprentissage politique et peuvent aider les États membres à élaborer des politiques plus axées sur l'adéquation des compétences, afin d'ouvrir la voie à des stratégies où cette adéquation occupera une place centrale. À cet effet, il convient:

- de recentrer les politiques actives en faveur de l'emploi sur l'adéquation des compétences;
- de mettre en place des politiques préventives ciblées pour les jeunes en éducation et formation et pour les jeunes actifs occupés;

- de développer des stratégies globales d'adéquation des compétences.

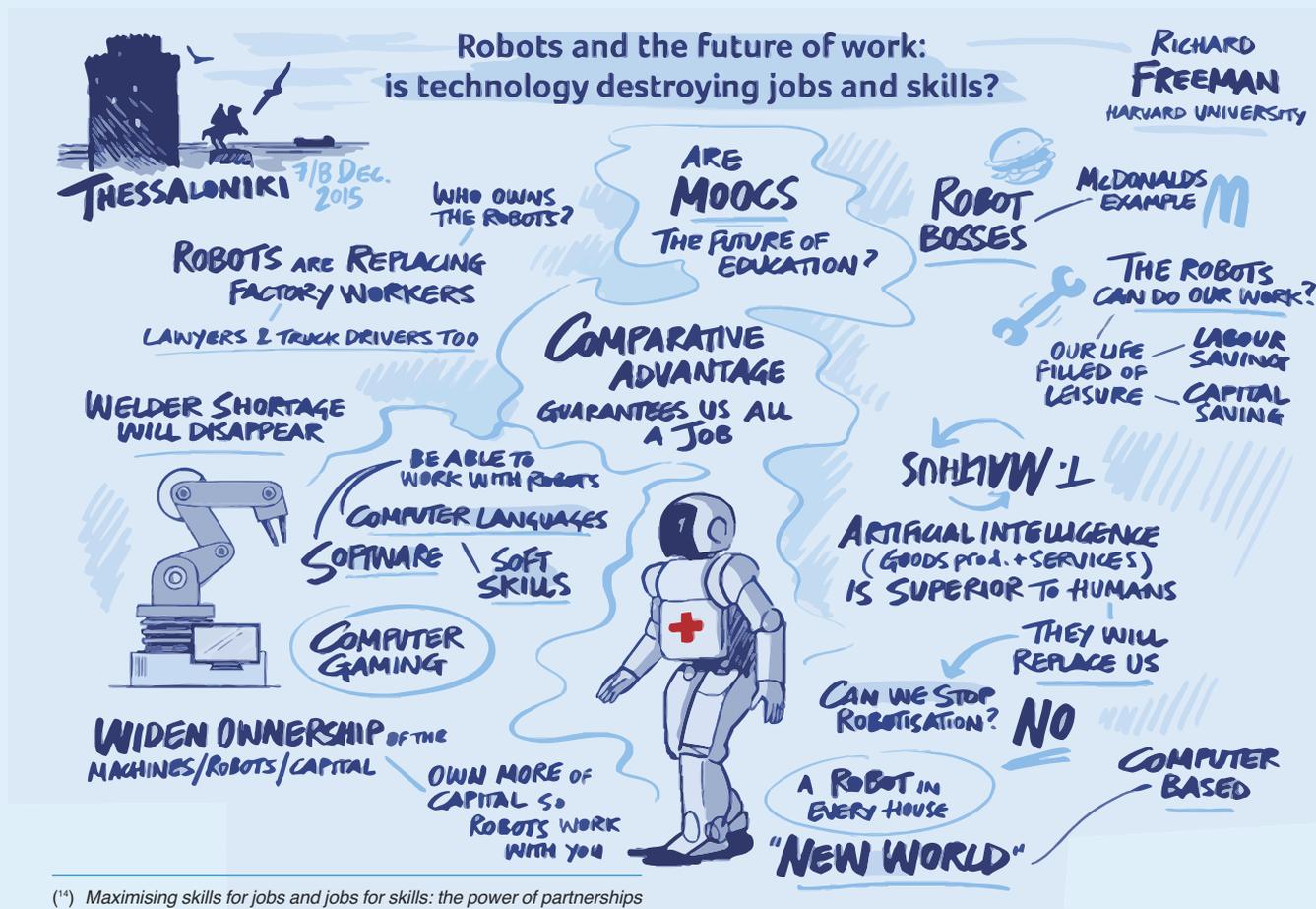
Pour mieux faire connaître les principaux résultats de ses travaux sur l'inadéquation des compétences, le Cedefop a publié des documents d'information, des communiqués de presse <sup>(13)</sup> et des articles en ligne, organisé des séminaires, fait des communications lors de conférences et produit une vidéo présentant des témoignages d'individus directement concernés par l'inadéquation des

<sup>(13)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/press-and-media/press-releases/maximising-skills-jobs-and-jobs-skills-era-robots> [consulté le 28.4.2016]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/press-and-media/press-releases/maximising-skills-jobs-and-jobs-skills> [consulté le 28.4.2016].

compétences. Afin d'éclairer les politiques visant à stimuler la demande de compétences par l'innovation et de meilleurs emplois et à faire coïncider compétences des actifs, jeunes comme adultes, et besoins du marché du travail, conformément aux priorités révisées pour l'EFP convenues à Riga en juin 2015, le Cedefop a présenté sa nouvelle enquête sur les compétences et les emplois en Europe et discuté des résultats de son programme de recherche global sur l'inadéquation des compétences lors de la conférence **Maximising skills for jobs and jobs for skills** <sup>(14)</sup> tenue les 7 et 8 décembre.

L'objet de cette conférence était de nourrir le débat sur le problème de l'inadéquation des compétences et d'identifier les priorités politiques, les défis et les solutions envisageables, avec une attention particulière au rôle des partenariats public-privé et des politiques publiques d'appui. Des spécialistes des (inadéquations de) compétences et des représentants des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, du monde de l'éducation et de la formation et du marché du travail ont participé à des discussions structurées autour de deux principaux piliers thématiques:

- (a) défis futurs pour l'EFP: impact des changements technologiques et organisationnels sur les besoins de compétences;
- (b) encourager les partenariats sur le lieu de travail: relever le défi de l'inadéquation des compétences.



<sup>(14)</sup> *Maximising skills for jobs and jobs for skills: the power of partnerships* [Pour une maximisation croisée des compétences et des emplois: le pouvoir des partenariats]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/MaxSkillsJobs2015> [consulté le 28.4.2016].



## LORSQUE L'EXPÉRIENCE MONTRE LA VOIE À SUIVRE: 40 ANS D'EFP EN EUROPE

**40** ans de contribution à l'EFP en Europe et 20 ans de présence en Grèce: l'heure d'une réflexion sur l'évolution du Cedefop, devenu le centre de référence européen à l'interface du monde de l'éducation et de la formation et du marché du travail; l'heure d'une réflexion sur les nouvelles voies à suivre pour mieux contribuer à la mise en œuvre des politiques et instruments d'EFP et améliorer la vie des citoyens; l'heure des célébrations.

Ces célébrations du 40<sup>e</sup> anniversaire ont débuté par une réception dans les locaux du Cedefop en présence de Yiannis Boutaris, maire de Thessalonique, le 10 février, date anniversaire de la décision du Conseil des «Communautés européennes» de l'époque d'établir une agence pour l'EFP. Ont suivi l'inauguration de l'exposition *Old roots for new routes* [Lorsque l'expérience montre la voie à suivre], conçue par le personnel du Cedefop, le 11 juin, puis une conférence le 12 juin coïncidant avec la réunion annuelle du Conseil de direction du Centre. Étaient conviés les représentants de haut niveau de la Commission, les membres du Conseil de direction, les acteurs locaux, ainsi que les actuels et anciens membres du personnel.

Conformément au mot d'ordre «Lorsque l'expérience montre la voie à suivre», la conférence d'anniversaire a retracé l'évolution de l'EFP vers son rôle actuel et examiné les futures orientations jusqu'en 2020. L'allocution d'ouverture a été prononcée par le directeur général de

la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne, Michel Servoz. Cette conférence a réuni des délégués représentant les principales parties prenantes du Cedefop, les décideurs politiques et les partenaires sociaux, qui ont examiné les moyens de renforcer le soutien apporté par le Centre à la modernisation des systèmes d'éducation et de formation et à la formulation des politiques européennes. Les débats ont porté sur le rôle central de pont entre le monde du travail et celui de l'éducation et de la formation joué par le Cedefop, et sur les modalités futures de son interaction avec ses principales parties prenantes, en vue de renforcer son soutien non seulement à la Commission européenne, mais aussi aux États membres de l'UE et aux partenaires sociaux.

Le principal défi qui attend le Cedefop, comme l'a souligné dans un message vidéo Martin Schulz, président du Parlement européen, est de faire en sorte que la formation professionnelle retrouve le degré de respect dont elle jouissait il y a plusieurs dizaines d'années, tout en abordant de front les réalités actuelles, en particulier le besoin de forces de travail hautement adaptables. Ou, comme l'a déclaré la commissaire européenne M<sup>me</sup> Thyssen, de faire en sorte que l'EFP devienne pour les jeunes un premier choix et non un choix par défaut.

## ORGANISATION DU TRAVAIL ET FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL: INSTAURER UN ENVIRONNEMENT GAGNANT-GAGNANT

SÉMINAIRE CONJOINT D'ANNIVERSAIRE ORGANISÉ PAR LE CEDEFOP, EUROFOUND ET LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (CESE)

La manifestation de clôture des célébrations de l'anniversaire du Cedefop, intitulée *Work organisation and workplace learning: creating a win-win environment*, a été organisée conjointement à Bruxelles avec Eurofound et le CESE le 19 novembre 2015. Plus de 200 participants ont examiné les pratiques d'organisation du travail et de développement des compétences bénéfiques tant pour les employeurs que pour les salariés.

Les résultats de la troisième enquête d'Eurofound sur les entreprises en Europe et la première enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois ont nourri les débats de ce séminaire. L'enquête du Cedefop est la première du genre à analyser l'inadéquation dans la durée, en prenant en compte l'évolution des compétences des individus et celle de leurs tâches professionnelles. Elle s'est intéressée au degré de correspondance entre compétences des travailleurs adultes et emplois occupés dans l'Europe des Vingt-huit au printemps 2014.

Message vidéo de  
M<sup>me</sup> Thyssen, commissaire  
européenne, à l'occasion du  
40<sup>e</sup> anniversaire du Cedefop



Message du président du  
Parlement européen, Martin  
Schulz, à l'occasion du 40<sup>e</sup>  
anniversaire du Cedefop

Ce séminaire a été l'occasion pour les deux agences de présenter leurs récents résultats et travaux de recherche sur l'organisation du travail et la formation en milieu de travail à une large assemblée de décideurs politiques, universitaires, praticiens et représentants des pouvoirs publics nationaux, des institutions européennes et internationales, des entreprises et des syndicats. Les deux plus anciennes agences de l'UE, créées la même année, ont démontré leur capacité de soutenir l'agenda de l'UE grâce à leur travail complémentaire.

La formation renforce plus qu'elle n'aplanit les inégalités sur le marché du travail, a confirmé Mark Keese, de l'OCDE, dans ses remarques introductives. L'organisation du travail joue un rôle essentiel dans l'accès à la formation et dans l'utilisation des compétences. L'analyse d'Eurofound s'est intéressée à la combinaison de différentes pratiques de travail et aux liens entre ces pratiques, les résultats des entreprises et le bien-être au travail des salariés. Le défi est d'instaurer une organisation et des aménagements du travail propices à l'apprentissage.

L'enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois en Europe indique que 26 % des travailleurs adultes dans l'UE présentent de graves déficits de compétences. Un déficit de compétences élevé est corrélé à une plus faible productivité. Parmi l'ensemble des travailleurs, 22 % n'ont pas développé leurs compétences dans le cadre de leur travail. Ceux qui les ont développées l'ont fait en combinant formation formelle et

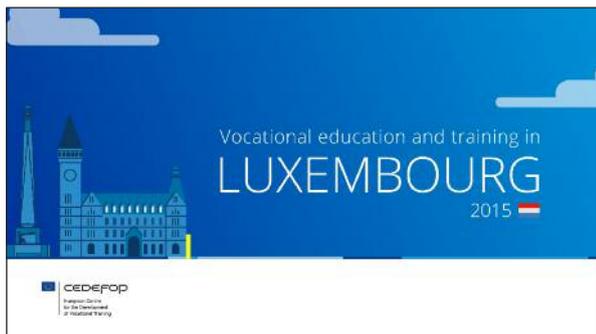
apprentissage informel, à l'instar de la plupart des travailleurs de l'UE. La complexité des tâches joue un double rôle: elle renforce le développement des compétences du salarié et réduit le degré de sous-utilisation de ses compétences. Or, trop d'emplois dans l'UE ont un faible degré de complexité des tâches et ne mobilisent pas suffisamment de compétences. L'EFPC et le degré de complexité des tâches doivent évoluer de pair pour maintenir l'adéquation des compétences. La demande de compétences doit être stimulée par l'innovation du travail, afin d'enrayer la sous-utilisation croissante des compétences. Pour cela, il faut aussi aider les entreprises à concevoir des emplois de meilleure qualité.

Le séminaire du 19 novembre 2015 a non seulement marqué le 40<sup>e</sup> anniversaire du Cedefop et d'Eurofound mais a aussi salué le soutien du CESE à l'édification des deux agences, ainsi que son rôle tripartite important dans l'élaboration des politiques de l'UE. Toutes les informations, vidéos et publications liées au 40<sup>e</sup> anniversaire du Cedefop sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.cedefop.europa.eu/en/tags/40-years-edefop> [consulté le 24.5.2016].



## VIDÉOS D'INTERVIEWS ET CLIPS VIDÉO THÉMATIQUES

En 2015, le Cedefop a réalisé de nombreuses interviews, qu'il a publiées en ligne. Environ la moitié de ces 39 vidéos d'interviews et clips vidéo thématiques concernent le 40<sup>e</sup> anniversaire du Centre. Tous, y compris les messages vidéo de Martin Schulz, le président du Parlement européen, et de Marianne Thyssen, la commissaire européenne chargée de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité professionnelle, sont disponibles en ligne sur le portail du Cedefop <sup>(15)</sup> (voir p. 21, «Lorsque l'expérience montre la voie à suivre: 40 ans d'EFP en Europe»). Les autres présentent un large éventail de thèmes et de propos d'interviewés en lien avec les manifestations du Cedefop et ses travaux de recherche.



## ANIMATIONS VIDÉO

Pour progresser sur sa nouvelle voie de soutien accru aux États membres et aux partenaires sociaux, le Cedefop doit devenir un point de référence pour les praticiens, les apprenants et les travailleurs. Outre une source d'informations pour les décideurs politiques, les experts de l'EFP et les chercheurs, le Centre entend faire de son portail un point d'accès convivial pour les utilisateurs finals.

Une première étape a été franchie avec le lancement en 2015 d'une série d'animations vidéo sur les systèmes d'EFP, qui expliquent en moins de trois minutes les systèmes d'EFP des pays assurant la présidence de l'UE. Ces brèves vidéos à la portée de tous se fondent sur les descriptions de la série *Spotlights on VET* [Regards sur... la formation professionnelle] <sup>(16)</sup>, produites avec ReferNet, qui présentent l'essentiel du système d'EFP dans le pays considéré.



L'EFP au Luxembourg <sup>(17)</sup>, L'EFP en Lettonie <sup>(18)</sup>  
et L'EFP en Italie <sup>(19)</sup>

<sup>(15)</sup> [http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos?search=&year%5bvalue%5d=&&theme=&items\\_per\\_page=20](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos?search=&year%5bvalue%5d=&&theme=&items_per_page=20) [consulté le 1.5.2016].

<sup>(16)</sup> <http://bit.ly/1RLD2ao> [consulté le 1.5.2016].

<sup>(17)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-luxembourg> [consulté le 1.5.2016].

<sup>(18)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-latvia> [consulté le 1.5.2016].

<sup>(19)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-italy> [consulté le 1.5.2016].

## CEDEFOP

Le Cedefop est l'une des agences décentralisées de l'UE. Établi en 1975 <sup>(20)</sup> et ayant son siège en Grèce depuis 1995, il est chargé de soutenir le développement des politiques d'EFP en Europe et de contribuer à leur mise en œuvre. Le Centre aide la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux à élaborer les politiques d'EFP 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 EFP 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'EFP en Europe. Cet objectif stratégique est sous-tendu par ses trois priorités à moyen terme <sup>(21)</sup>:

- (a) Soutien à la modernisation des systèmes d'EFP;
- (b) Carrières et transitions: EFPC, éducation et formation des adultes et formation par le travail;
- (c) Analyse des besoins d'aptitudes et de compétences pour étayer l'offre d'EFP.

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

## GOVERNANCE 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 établit 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 stratégiques importantes pour de futures décisions du Conseil de direction.



<sup>(20)</sup> Conseil de l'Union européenne (2004). Règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil du 10 février 1975 portant création d'un Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, JO L 39 du 13.2.1975, p.1, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 2051/2004 du 25 octobre 2004, JO L 355 du 1.12.2004, p.1-8. <http://www.cedefop.europa.eu/fr/about-cedefop/what-we-do/cedefop-founding-regulations> [consulté le 27.5.2016].

<sup>(21)</sup> 2012-2014, prolongées jusqu'en 2016.



Conseil de direction du Cedefop

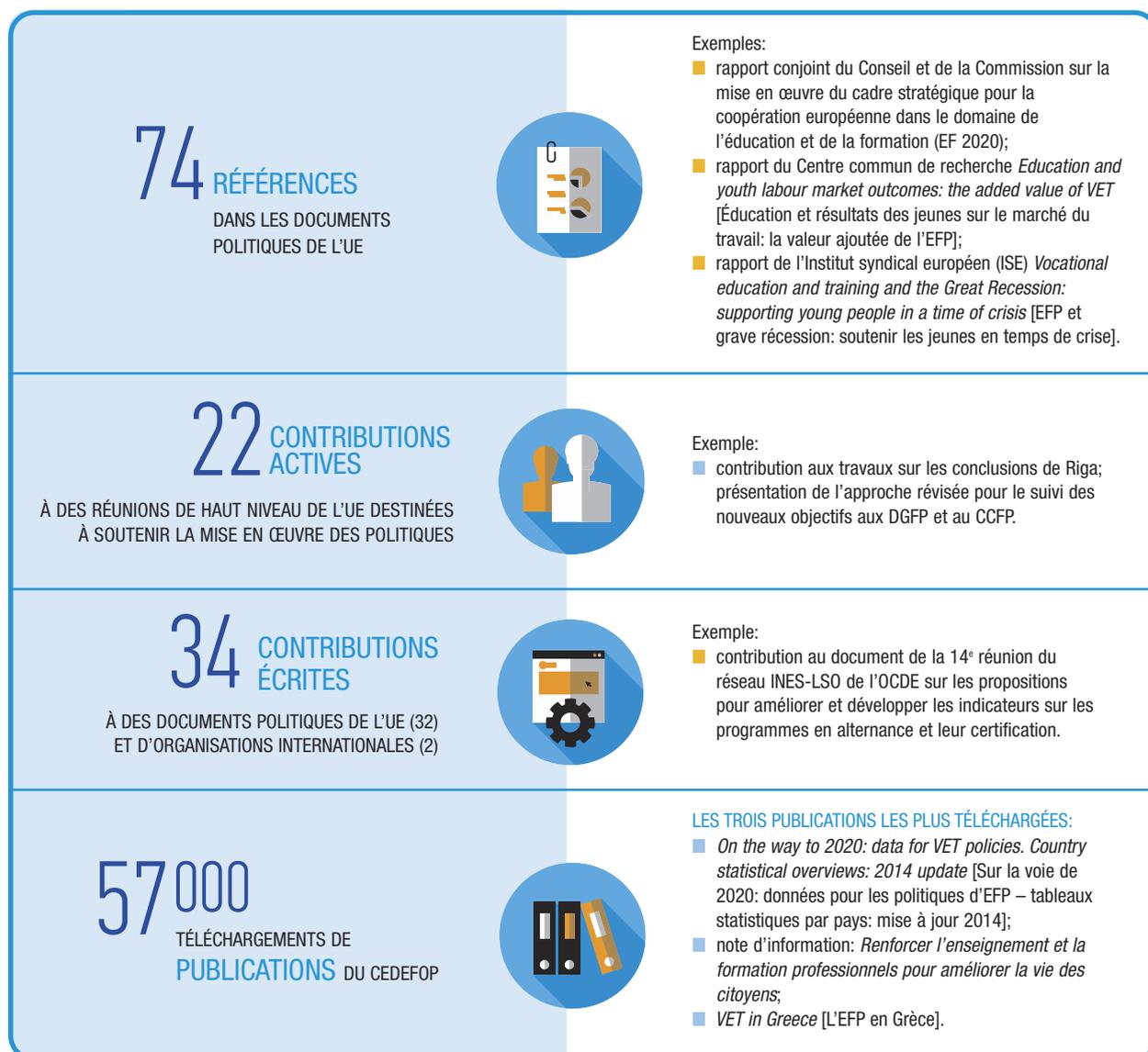
# RESULTATS OBTENUS

## 2.1. SOUTIEN À LA MODERNISATION DES SYSTÈMES D'EFP

### 2.1.1. ACTIVITÉ: ANALYSE DES POLITIQUES ET RAPPORTS

La définition des priorités de l'UE a eu pour effet d'inspirer des réformes de l'EFP dans plus des deux tiers des pays: telle est la conclusion du rapport du Cedefop *Stronger VET for better lives* <sup>(22)</sup>, publié en mars. Ce rapport met en lumière les progrès accomplis concernant un ensemble d'actions que les pays s'étaient engagés à mettre en place pour 2014 au plus tard, ainsi que les domaines restant à améliorer. Ce rapport, qui a éclairé la décision sur les nouveaux objectifs à moyen

## PERFORMANCES



terme pour la période 2015-2020, a été accompagné d'une note d'information <sup>(23)</sup> à l'intention des décideurs politiques. Le Cedefop a également apporté son concours à la préparation des **conclusions de Riga** <sup>(24)</sup>, qui énoncent les nouvelles priorités convenues en juin 2015 par les ministres chargés de l'EFPP. Le Centre a révisé son **approche de suivi** afin de s'adapter à ces nouvelles priorités et de tenir compte des enseignements de la période précédente, et présenté la nouvelle approche proposée aux DGFP et au CCFP.

L'encouragement de partenariats pour la créativité et l'innovation semble avoir progressé plus lentement que la mise en œuvre d'autres objectifs, mais fait l'objet d'une priorité accrue dans l'agenda politique de l'UE. Le Cedefop a demandé aux partenaires ReferNet de rédiger des articles présentant des exemples de mesures qui favorisent les compétences d'innovation dans l'EFPP ou contribuent à innover l'EFPP dans leur pays.

Ces articles ont fourni le matériau de base pour la note d'information *Innovation et formation: un partenariat pour le changement* <sup>(25)</sup>, diffusée lors de la réunion des DGFP de Luxembourg.

De premières actions ont été entreprises pour enrichir la base de connaissances du Cedefop sur les **compétences clés**, l'un des objectifs qu'il a été décidé de renforcer au cours de la période 2015-2020. Des articles de ReferNet expliquant la manière dont ces compétences sont intégrées dans l'EFPP de niveau secondaire supérieur viendront compléter l'information déjà disponible et contribueront à identifier les domaines qui demandent des analyses plus approfondies.

Afin d'éclairer les débats des DGFP, le Cedefop a rédigé des notes de référence pour la plupart des thèmes abordés lors des ateliers des réunions du printemps et de l'automne: compétences pour l'employabilité; formation par le travail et formation en apprentissage du point de vue des diverses parties prenantes; EFPP dans une perspective d'éducation et formation tout au long de la vie; formation par le travail/en apprentissage et éducation de la deuxième chance pour les adultes; assurance qualité dans l'EFPP, tout particulièrement du point de vue des pédagogies et des retours d'informations sur les résultats et, enfin, politiques d'EFPP pour les migrants (note

rédigée avec l'ETF). Ces notes de référence <sup>(26)</sup> s'appuient sur les analyses des politiques du Cedefop et sur ses divers volets d'activités en lien avec ces thèmes.

Le Cedefop a apporté son concours à la DG Emploi, à sa demande, dans son travail documentaire préparatoire aux fiches par pays pour le suivi de l'éducation et de la formation (*education and training monitor*), en lui fournissant du matériau sur l'EFPP et l'apprentissage des adultes émanant des données livrées par ReferNet. Ce matériau de référence a également été utilisé par la Commission pour son travail sur le semestre européen.

Comme les années précédentes, dans le cadre de sa coopération avec ses partenaires nationaux ReferNet, le Cedefop a publié des «**brèves descriptions**» <sup>(27)</sup> et des «**Spotlights**», ou «**Regards sur... la formation professionnelle**» <sup>(28)</sup>, pour contribuer à mieux faire connaître le système d'EFPP des pays assurant la présidence de l'UE et à mieux faire comprendre les défis à relever. Ces publications ont été diffusées lors des manifestations organisées par les présidences lettone et luxembourgeoise.

Une édition spéciale de la série *Spotlight* <sup>(29)</sup> a été préparée pour l'anniversaire du Cedefop, présentant une vue d'ensemble condensée des systèmes d'EFPP dans les 28 États membres, ainsi qu'en Islande et en Norvège.

À la fin de l'année, après une intense activité de

<sup>(23)</sup> Cedefop (2015). *Stronger VET for better lives: Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-14* [Renforcer l'EFPP pour améliorer la vie des citoyens: rapport de suivi du Cedefop sur les politiques d'EFPP au cours de la période 2010-2014]. Luxembourg: Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3067> [consulté le 1.5.2016].

<sup>(24)</sup> Cedefop (2015). *Renforcer l'enseignement et la formation professionnels pour améliorer la vie des citoyens*. Note d'information, mars 2015. <http://dx.doi.org/10.2801/040569> [consulté le 1.5.2016].

<sup>(25)</sup> Latvian Presidency of the Council of the European Union; Ministry of Education and Science, Republic of Latvia; European Commission. *Riga conclusions 2015*. [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf) [consulté le 1.5.2016].

<sup>(26)</sup> Cedefop (2015). *Innovation et formation: un partenariat pour le changement*. Note d'information, novembre 2015, n° 2. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9103> [consulté le 1.5.2016].

<sup>(26)</sup> Les notes de référence rédigées par le Cedefop pour les réunions des DGFP tenues sous les présidences lettone et luxembourgeoise de l'UE sont les suivantes:

(a) *Work-based learning and apprenticeships: challenges and proposed solutions from various stakeholders' perspectives* [Formation par le travail et formation en apprentissage: défis et solutions proposées du point de vue des diverses parties prenantes];

(b) *CVET in the lifelong learning perspective: implementing flexible and permeable pathways for improved CVET access and quality* [L'EFPP dans une perspective d'éducation et formation tout au long de la vie: mettre en œuvre des parcours souples et perméables pour améliorer la qualité et l'accès à l'EFPP];

(c) *Skills for employability through enhanced strategic partnerships in IVET provision* [Développer les compétences pour l'employabilité en renforçant les partenariats stratégiques dans l'offre d'EFPP];

(d) *Adult learning with a focus on work-based learning, apprenticeships and second chance education* [Éducation et formation des adultes: focus sur la formation par le travail, la formation en apprentissage et l'éducation de la deuxième chance];

(e) *Quality assurance in VET: feedback loops and learner-centred approach in vocational pedagogies* [Assurance qualité dans l'EFPP: boucles de rétroaction et approches pédagogiques centrées sur l'apprenant];

(f) *VET policies for migrants* [politiques d'EFPP pour les migrants].

<sup>(27)</sup> Cedefop (2015). *Vocational education and training in Latvia: short description* [L'EFPP en Lettonie: brève description]. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/814425> [consulté le 1.5.2016].

Cedefop (2015). *Vocational education and training in Luxembourg: short description* [L'EFPP au Luxembourg: brève description]. Luxembourg: Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4141> [consulté le 14.5.2016].

<sup>(28)</sup> Cedefop (2015). *Spotlight on VET Latvia*. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/873332> [consulté le 14.5.2016].

Cedefop (2015). *Regards sur... la formation professionnelle – Luxembourg*. Luxembourg: Office des publications.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8089> [consulté le 14.5.2016].

<sup>(29)</sup> Cedefop (2015). *Spotlight on VET: anniversary edition*. Luxembourg: Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4135> [consulté le 2.5.2016].



retours d'informations vers ReferNet, la plupart des **rapports nationaux sur l'EFPI en Europe** expliquant les systèmes d'EFPI dans les 28 États membres de l'UE, ainsi qu'en Islande et en Norvège, avaient été publiés en ligne. Des mises à jour de ces rapports sont publiées régulièrement.

Les contributions des partenaires ReferNet ont aussi nourri d'autres volets d'activités du Cedefop, notamment sur la formation en apprentissage (voir les articles publiés au printemps 2015<sup>(30)</sup>). Des réunions régionales ont été organisées au printemps et un groupe de travail s'est réuni pour examiner les moyens d'améliorer la qualité des produits. Outre les examens par les pairs, conduits à titre pilote les années précédentes, cette amélioration portait sur la terminologie et l'échange d'informations et d'expériences entre les partenaires ReferNet sur les thèmes de travail actuels. Ces activités ont été pilotées par le Cedefop.

En juin, le Cedefop a publié un appel à propositions afin de **renouveler son accord de partenariat ReferNet** avec des institutions nationales d'EFPI pour la période 2016-2019. À l'issue de la première procédure, 25 accords de partenariat avaient été signés. Un second appel à propositions a été lancé à la fin de l'année en vue de compléter la sélection des partenaires. Le feu vert pour la nouvelle période quadriennale a été donné durant la réunion plénière du réseau tenue du 18 au 20 janvier 2016. Le travail de réflexion commune sur la terminologie européenne d'EFPI et les activités d'apprentissage par les pairs consolideront le partenariat entre les membres nationaux et avec le Cedefop.

En 2015, le Cedefop a entrepris d'importantes activités en vue d'établir un **tableau de bord de la mobilité dans l'EFPI**. Ce nouveau projet, que la Commission a confié au Cedefop, s'inscrit dans la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2011 «Jeunesse en mouvement – Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'éducation et de formation»<sup>(31)</sup>, qui fait de la mobilité des apprenants une priorité pour les États membres. Cette recommandation souligne la nécessité d'élaborer un cadre méthodologique (un «tableau de bord de la mobilité») qui permette d'évaluer les progrès accomplis par les États membres dans la promotion de la mobilité. Ce tableau de bord complète le travail d'Eurydice (tableau de bord pour l'enseignement supérieur), d'Eurostat (développement des statistiques sur la mobilité à des fins d'apprentissage) et de la Commission (Erasmus+).

Ce tableau de bord a pour objet d'analyser les conditions dans lesquelles se déroulent les expériences de mobilité internationale des apprenants de l'EFPI. Il devrait aider les pays à détecter les déficiences dans les

<sup>(30)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/thematic-focus-apprenticeships-and-work-based-learning-structured-programmes> [consulté le 1.5.2016].

<sup>(31)</sup> Conseil de l'Union européenne (2011). Recommandation du Conseil du 28 juin 2011 «Jeunesse en mouvement – Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'éducation et de formation». *Journal officiel de l'Union européenne*, C 119 du 7.7.2011, p.1-5. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011H0707\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011H0707(01)&from=EN) [consulté le 2.5.2016].

mécanismes et structures en faveur de la mobilité dans l'EFPI et à élaborer des solutions pour y remédier. En 2015, le Cedefop a lancé une étude de faisabilité en vue de mettre au point une méthodologie permettant d'analyser les mécanismes et structures facilitant la mobilité dans l'EFPI dans les États membres. Ce travail, soutenu par un groupe d'experts externe mis en place par la Commission européenne, portait sur quatre des dix domaines d'action prioritaires énoncés dans la recommandation <sup>(32)</sup>. Cet exercice a conclu à la faisabilité de collecter les données nécessaires et d'établir un tableau de bord de la mobilité dans l'EFPI. La deuxième phase de l'élaboration de ce tableau de bord débutera en 2016.

Le Cedefop a publié en avril la mise à jour 2014 de ses **tableaux statistiques par pays** <sup>(33)</sup>, destinés à aider les décideurs politiques à mieux comprendre et mesurer les progrès réalisés en matière d'EFP dans chaque État membre, en utilisant les données récentes recueillies via le système statistique européen. Ce rapport rend compte des progrès concernant 33 indicateurs, sélectionnés pour leur pertinence politique et leur importance au regard des objectifs d'Europe 2020, qui renseignent sur l'accès, l'attractivité et la flexibilité de l'EFPI et de l'EFPC, sur le développement des compétences et la pertinence de l'éducation et de la formation pour le marché du travail, ainsi que sur les transitions de l'éducation et de la formation à la vie active. Sous la forme de tableaux statistiques, ce rapport présente l'évolution de ces indicateurs par rapport à l'année de référence 2010 dans tous les États membres de l'UE ainsi que dans l'Ancienne République yougoslave de Macédoine, en Islande, en Norvège, en Suisse et en Turquie.

Le Cedefop a également publié trois **notes statistiques** <sup>(34)</sup> dans lesquelles il livre des éclairages issus de son enquête sur les compétences en Europe.

Dans son rapport sur la formation liée à l'emploi pour les adultes et la formation professionnelle continue en Europe <sup>(35)</sup>, le Cedefop analyse une sélection de données émanant des éditions les plus récentes de l'enquête

sur l'éducation des adultes (EEA) et de l'enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS). Ces enquêtes constituent des ressources essentielles, qui complètent et permettent de mieux comprendre l'indicateur de l'enquête sur les forces de travail concernant la participation à l'éducation et formation tout au long de la vie. Ce rapport fournit des éclairages sur la formation liée à l'emploi et sur l'offre de formation émanant des employeurs. Il analyse les types d'offres pour adultes, leurs formes, leurs finalités, leur contenu, le soutien des employeurs et les modes de financement, ainsi que les obstacles et les freins en la matière. Les données de cette étude ont également fourni le matériel pour la note d'information *Encourager les adultes à apprendre*, publiée en juillet <sup>(36)</sup>.

Le document de recherche sur l'accès inégal à la formation liée à l'emploi <sup>(37)</sup> s'appuie sur la modélisation statistique des microdonnées de l'EEA. Ce rapport fournit des éclairages détaillés et solides sur les inégalités d'accès à la formation des adultes, au niveau des individus et des pays, en examinant les principaux facteurs présentant un intérêt politique, notamment la situation sur le marché du travail, le niveau d'éducation, le sexe, l'âge, la catégorie professionnelle, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

Pour nourrir la réflexion sur les défis et perspectives actuels de l'enseignement et de la formation à orientation professionnelle en Europe, le Cedefop a entrepris une étude sur trois ans de **l'évolution du rôle de l'EFP en Europe**. Les principaux thèmes abordés dans cette étude sont les suivants:

- (a) l'évolution de la définition de l'EFP;
- (b) les déterminants externes des changements dans l'EFP;
- (c) la pression qui s'exerce sur l'EFP de niveau secondaire supérieur;
- (d) l'EFP dans la perspective de l'éducation et formation tout au long de la vie;
- (e) le rôle de l'EFP aux niveaux postsecondaire et supérieur;
- (f) les scénarios de nouvelles voies de développement pour l'EFP du 21<sup>e</sup> siècle en Europe.

Lors d'un atelier organisé par le Cedefop en juin <sup>(38)</sup>, experts et chercheurs de plusieurs pays, européens et non européens, ont confirmé la pertinence de cette activité. Les discussions ont mis en évidence que l'EFP gagne du terrain dans l'enseignement supérieur et qu'il est influencé par de nouvelles exigences qui tendent à mettre davantage l'accent sur les palettes d'aptitudes et compétences associant dimensions transversale et professionnelle.

<sup>(32)</sup> (a) Informations et conseil; (b) obstacles institutionnels et administratifs; (c) reconnaissance des acquis d'apprentissage; (d) partenariats et financement.

<sup>(33)</sup> Cedefop (2015). *On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews: 2014 update* [Sur la voie de 2020: données pour les politiques d'EFP – tableaux statistiques par pays: mise à jour 2014]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, n° 45. <http://dx.doi.org/10.2801/701868> [consulté le 2.5.2016].

<sup>(34)</sup> (a) <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights-no1> [consulté le 2.5.2016];

(b) <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights> [consulté le 2.5.2016];

(c) <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights3> [consulté le 2.5.2016].

<sup>(35)</sup> Cedefop (2015). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture* [Apprentissage des adultes lié à l'emploi et formation professionnelle continue en Europe: tableau statistique]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, n° 48. <http://dx.doi.org/10.2801/392276> [consulté le 2.5.2016].

<sup>(36)</sup> Cedefop (2015). *Encourager les adultes à apprendre: si la formation des adultes a progressé, elle doit encore devenir plus attrayante, ouverte à tous, accessible et souple*. Note d'information, juillet 2015. <http://dx.doi.org/10.2801/643324> [consulté le 2.5.2016].

<sup>(37)</sup> Cedefop (2015). *Unequal access to job-related learning: evidence from the adult education survey* [Inégalités d'accès à la formation liée à l'emploi: données de l'enquête sur l'éducation des adultes]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, n° 52. <http://dx.doi.org/10.2801/219228> [consulté le 2.5.2016].

<sup>(38)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/changing-role-vet> [consulté le 2.5.2016].





## 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 autres parties prenantes dans le **développement et la mise en œuvre des instruments et principes européens convenus en commun** (dans le cadre EF 2020 pour la coopération en matière d'éducation et de formation; dans les communiqués relatifs à l'EFP publiés depuis 2002, dont le communiqué de Bruges en 2010 et les conclusions de Riga de 2015, ainsi que dans les recommandations et résolutions du Conseil dans ce domaine).

Ces activités visent à améliorer la transparence des certifications, à faciliter la mobilité à des fins d'apprentissage et de travail et à encourager l'éducation et formation tout au long de la vie. Le travail analytique et conceptuel du Cedefop fournit une solide base de données probantes pour tous les acteurs qui interviennent dans l'élaboration des politiques d'EFP. Ses analyses montrent que le développement et la mise en œuvre des instruments européens ont stimulé les (réformes des) politiques d'EFP et d'apprentissage tout au long de la vie à tous les niveaux, en renforçant le dialogue et les synergies entre les acteurs de l'éducation et de la formation et ceux du marché du travail.

Le cinquième **rapport analytique annuel** du Cedefop **sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des CNC en Europe** <sup>(39)</sup>, publié en juillet, et la note d'information *Les cadres de certifications en Europe – Le temps de la maturité*, finalisée en décembre, confirment que les cadres de certifications constituent un instrument essentiel pour améliorer la transparence et la comparabilité des certifications à l'échelle nationale et internationale. L'analyse montre que ces cadres sont de plus en plus utilisés pour impulser les réformes et accompagner les changements dans l'éducation et la formation. Bien qu'à divers degrés selon les pays et les secteurs, les CNC ont renforcé l'utilisation de l'approche des acquis de l'apprentissage. Ils ont aussi rapproché les acteurs des différents secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi pour renouveler les certifications ou en développer de nouvelles, par exemple au niveau 5 du CEC.

L'édition d'anniversaire sur l'évolution des CNC <sup>(40)</sup> du Cedefop, qui vient compléter le rapport précité, dresse un état des lieux des CNC en Europe et des certifications qui y figurent et salue le travail mené de

longue date par le Centre dans ce domaine.

En outre, le Cedefop a soutenu le travail permanent de mise en correspondance des niveaux nationaux de certification avec le CEC, en rédigeant des commentaires pour les **rapports nationaux de référencement** (projets de texte et versions finales) de plusieurs pays: Ancienne République yougoslave de Macédoine, Chypre, Estonie (mise à jour), Grèce, Hongrie, Malte (mise à jour), Roumanie et Suisse. L'analyse du Cedefop montre que les pays déploient des efforts considérables pour préparer des rapports fiables, respectant les 10 critères de référencement. Toutefois, ils se heurtent à plusieurs difficultés: comment documenter suffisamment l'intégration des certifications et leur affectation à tel ou tel niveau du CNC? Comment présenter clairement le champ d'application du CNC (quelles certifications y inclure ou pas) et le rapport de référencement? Comment relier au mieux descripteurs, acquis de l'apprentissage, affectation des certifications et assurance qualité?

La deuxième édition du **Répertoire mondial des cadres de certifications régionaux et nationaux** <sup>(41)</sup>, établi avec l'Unesco, l'Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'ETF, a été publiée en mai. Elle montre qu'en 2014, des cadres de certifications étaient en cours de développement dans plus de 150 pays et territoires. En outre, de plus en plus de cadres régionaux de certifications (comme le CEC) deviennent opérationnels dans le monde. Ces résultats ont été présentés aux ministres de l'éducation de la région Asie-Pacifique lors de leur cinquième réunion tenue à Riga, en Lettonie, en avril.

Le CEC est de plus en plus considéré comme un important point de référence international pour les pays qui développent des cadres nationaux ou régionaux de certifications et pour la coopération internationale. Pour contribuer à ce processus, le Cedefop a coopéré activement avec l'Australie, Hong Kong et la Nouvelle-Zélande, en établissant des **rapports techniques de comparabilité** entre leurs cadres et le CEC et en préparant des documents identifiant les risques et les avantages que présente l'alignement de ces cadres sur le CEC. Ces rapports techniques, validés par le groupe consultatif du CEC en décembre 2015, fournissent d'importants enseignements pour la coopération future.

La conférence du Cedefop sur les **perspectives et défis de la mondialisation de l'EFP** <sup>(42)</sup>, qui s'est tenue les 26 et 27 novembre 2015, a réuni plus d'une

<sup>(39)</sup> Cedefop (2015). *Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries: annual report 2014* [Analyse et bilan des progrès réalisés par les pays européens dans la mise en œuvre des CNC: rapport annuel 2014]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper, n° 27. <http://dx.doi.org/10.2801/707113> [consulté le 2.5.2016].

<sup>(40)</sup> Cedefop (2015). *National qualifications framework developments in Europe – Anniversary edition* [Progrès réalisés dans la mise en œuvre des CNC en Europe – Édition d'anniversaire]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop information series. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4137> [consulté le 2.5.2016].

<sup>(41)</sup> UIL; ETF; Cedefop (2015). *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume 1: thematic chapters* [Répertoire mondial des cadres de certifications régionaux et nationaux – Vol. I: chapitres thématiques]. Hamburg: Unesco. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2213> [consulté le 2.5.2016].

UIL; ETF; Cedefop (2015). *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume II: national and regional cases* [Répertoire mondial des cadres de certifications régionaux et nationaux – Vol. II: études de cas nationaux et européens]. Hamburg: Unesco. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2213-0> [consulté le 2.5.2016].

<sup>(42)</sup> *The impact of globalisation on VET: opportunities and challenges*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefop-conference-impact-globalisation-vet-challenges-and-opportunities> [consulté le 20.5.2016].

## PERFORMANCES

# 64

### RÉFÉRENCES

DANS LES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE



Exemples:

- travaux du Cedefop sur la validation cités dans l'avis du CESE sur la validation des compétences et qualifications acquises par des voies non formelles et informelles;
- document de travail des services de la Commission européenne sur les résultats de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la jeunesse, en particulier du deuxième cycle de la stratégie en faveur de la jeunesse (2013-2015).

# 64

### CONTRIBUTIONS ACTIVES

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



Exemples:

- contributions du Cedefop aux réunions de haut niveau sur les instruments européens communs, les certifications et les acquis de l'apprentissage (la plus forte proportion de demandes, représentant 37 %);
- groupe consultatif du CEC et son sous-groupe sur les certifications sectorielles internationales;
- groupe d'utilisateurs, groupe de pilotage et forum du système européen de crédits d'apprentissage pour l'EFP (ECVET);
- comité de pilotage (*EQAVET steering committee*), groupes thématiques et forum du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ);
- conseil, comité de maintenance et groupe de référence transsectoriel de la Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO).

# 24

 CONTRIBUTIONS ÉCRITES

À DES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE (21) ET D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES (3)



Exemples:

- rapports techniques d'alignement du CEC avec les cadres d'Australie, de Hong Kong et de Nouvelle-Zélande;
- contribution écrite à la stratégie nationale d'EFP de Slovénie;
- articles dans les magazines *EQAVET* et *ECVET*.

# 58 000

TÉLÉCHARGEMENTS DE PUBLICATIONS DU CEDEFOP



LES TROIS PUBLICATIONS LES PLUS TÉLÉCHARGÉES:

- *Analysis and overview of NQF developments in European countries: 2012 annual report* [Analyse et bilan des progrès réalisés par les pays européens dans la mise en œuvre des CNC: rapport annuel 2012];
- note d'information: *Cadres de certifications: influence croissante, obstacles persistants*;
- note d'information: *Le défi de la validation: l'Europe en passe de reconnaître toutes les formes d'apprentissage?*

# 24 millions

DE VISITES SUR LE SITE INTERNET EUROPASS



■ SITE DISPONIBLE EN 27 LANGUES

■ 24 millions DE VISITES EN 2015 (+10 % PAR RAPPORT À 2014)

■ 126 millions DE VISITES DEPUIS SON LANCEMENT EN 2005

■ 18 millions DE CV CRÉÉS EN LIGNE EN 2015 (+44 % PAR RAPPORT À 2014)

■ 65 millions DE CV CRÉÉS EN LIGNE DEPUIS SON LANCEMENT



Conférence sur les perspectives et défis de la mondialisation de l'EFPI

centaine d'experts et de parties prenantes de plus de 30 pays, et plus d'une vingtaine de fédérations et associations européennes et sociétés internationales. Les participants ont discuté des avantages que peut offrir l'information sur le marché du travail aux systèmes nationaux d'éducation et de formation, contraints par la rapidité des changements mondiaux à actualiser et renouveler leurs référentiels d'EFPI, critères de certification, programmes et curricula. Sur un marché du travail mondialisé, où se positionnent de nouveaux prestataires de formation et organismes certificateurs (organismes sectoriels internationaux, multinationales), les pouvoirs publics nationaux doivent coopérer avec les acteurs sectoriels et les partenaires sociaux pour créer les conditions propices à l'assurance qualité. En amont de cette conférence, le Cedefop a publié une note d'information intitulée *Une formation professionnelle mondiale pour un marché du travail mondial* <sup>(43)</sup>.

En 2015, pour compléter l'inventaire européen de la validation, et en coopération avec la Commission européenne et les États membres, le Cedefop a révisé les *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels* <sup>(44)</sup>. L'inventaire, qui fournit une vue d'ensemble des dispositifs de validation

dans les pays européens, a pour objet de préciser les conditions nécessaires pour la mise en œuvre de ces dispositifs, en mettant en lumière les choix décisifs que doivent faire les diverses parties prenantes aux différentes étapes du processus de validation. Les lignes directrices s'adressent aux individus et institutions chargés de la conception, du développement, de la mise en place et du fonctionnement des dispositifs de validation. Même s'il est indéniable que toute solution doit être adaptée aux buts visés et que les dispositifs doivent être conçus en fonction de leur contexte opérationnel spécifique, ces lignes directrices visent à aider les divers acteurs en clarifiant les différentes options et les étapes à envisager pour établir et mettre en œuvre des dispositifs de validation en Europe. Elles ont été présentées au Comité de l'éducation du Conseil et ont reçu un accueil positif.

Dans le cadre de son concours à la mise en œuvre de la recommandation établissant le système européen de crédits d'apprentissage pour l'EFPI (ECVET), le Cedefop a continué de fournir un appui analytique au groupe d'utilisateurs d'ECVET et au groupe de travail chargé d'évaluer les unités d'acquis de l'apprentissage. Le Centre a également contribué à l'activité d'apprentissage entre pairs de Dublin sur l'évaluation et la validation des unités d'acquis de l'apprentissage et présenté les résultats de son étude sur l'assurance qualité de la certification dans l'EFPI. Les principaux points mis en lumière lors des discussions sont les suivants:

- (a) l'approche par unités gagne du terrain: de l'EFPI formel, elle essaime vers les contextes non formels et informels et l'EFPC;
- (b) les apprenants ont davantage de possibilités de faire valoir leurs acquis d'apprentissage (sous la forme d'unités) lors des processus d'évaluation et

<sup>(43)</sup> Cedefop (2015). *Une formation professionnelle mondiale pour un marché du travail mondial – Reculer les frontières de la formation: perspectives et défis*. Note d'information, décembre 2015. <http://dx.doi.org/10.2801/220703> [consulté le 3.5.2016].

<sup>(44)</sup> Cedefop (2016). *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels*. Luxembourg: Office des publications. Cedefop reference series, n° 104. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073> [consulté le 15.5.2016].

- de validation; l'utilisation des unités évaluées demeure toutefois limitée;
- (c) les unités d'acquis de l'apprentissage validées peuvent être utilisées comme crédits en vue de l'obtention de différentes certifications (partielles);
  - (d) même si l'utilisation d'unités n'est pas vraiment considérée comme une contrainte dans la plupart des pays, il importe d'aider les prestataires à organiser l'évaluation et la validation et à assurer leur qualité, d'instaurer la confiance entre les diverses parties prenantes et de garantir des mécanismes de financement.

Pour compléter l'information fournie par les partenaires sociaux, les autorités nationales et régionales et les experts des systèmes de crédits d'apprentissage dans l'EFV, le Cedefop a procédé à une collecte de données en vue d'une enquête de suivi des progrès réalisés au niveau national. Les résultats provisoires de cette enquête, conduite en 2015, indiquent que la plupart des pays se sont efforcés d'assurer une meilleure compatibilité de leur système de crédits dans l'EFV avec les principes d'ECVET. Un tiers environ des pays ont d'ores et déjà un système compatible, tandis que d'autres ont entrepris de développer un nouveau système qui soit compatible ou continuent de tester les éléments techniques d'ECVET; seuls quelques pays ont suspendu la mise en œuvre. La tendance est similaire pour l'EFPI et pour l'EFPC. Cette enquête s'est également intéressée aux activités visant à promouvoir ECVET auprès des divers acteurs: les activités les plus courantes sont l'information et la diffusion, et ECVET est davantage mis en avant dans le contexte de la mobilité transnationale que dans celui de l'éducation et formation tout au long de la vie (reconnaissance et mobilité intranationales). Les résultats finals seront publiés en 2016.

Le Cedefop a pris part au forum annuel d'ECVET (5 novembre 2015) consacré aux certifications flexibles pour un marché du travail en évolution. Les participants, représentant la communauté d'ECVET, les autorités nationales et le monde du travail, ont examiné les moyens d'appliquer les principes d'ECVET dans différents contextes pour renforcer le développement et l'utilisation des compétences. Outre le besoin de démarches de formation plus souples, l'accent a été mis sur le dialogue actif avec le marché du travail et la participation de ses acteurs à la conception et au contenu des certifications. Les discussions ont également porté sur les moyens d'améliorer la communication sur ECVET.

Pour contribuer au débat sur ECVET, le Cedefop a publié en novembre les résultats de son étude sur le rôle de la modularisation et du découpage en unités dans l'EFV <sup>(45)</sup>. Cette étude met en lumière que les pratiques en la matière présentent des différences considérables d'un pays à l'autre en termes d'utilisation des modules et unités. Elle relève que ces pratiques gagnent peu à peu du terrain, impulsées principalement par l'im-

<sup>(45)</sup> Cedefop (2015). *The role of modularisation and unitisation in vocational education and training*. Cedefop working paper, n° 26. <http://dx.doi.org/10.2801/38475> [consulté le 3.5.2016].



pératif d'améliorer la flexibilité et la réactivité face aux besoins du marché du travail. Cependant, il importe de plus en plus de tenir compte des besoins des apprenants et de les associer à ces pratiques. Dans les systèmes où les certifications sont découpées en modules et unités, le financement basé sur les crédits d'apprentissage et centré sur les prestataires peut en fait entraver la progression des apprenants.



En 2015, le site internet **Europass** a enregistré 24 millions de visites et 18 millions de CV ont été créés en ligne. En janvier, Europass a fêté son 10<sup>e</sup> anniversaire. Depuis son lancement en 2005, le site a fait l'objet de plus de 126 millions de visites et 65 millions de CV ont été créés en ligne, en 27 langues. Un modèle de CV adapté aux besoins des **déficients visuels** a été mis en ligne en anglais, français et grec et un outil d'autoévaluation des compétences numériques intégré à l'éditeur de CV en ligne. En consultation avec la Commission, une campagne promotionnelle a été lancée en janvier en faveur de l'interopérabilité avec Europass: quelque 200 services de l'emploi ont été contactés et une quinzaine d'organisations envisagent d'interopérer avec le portail Europass ou le font déjà. Une deuxième campagne a été préparée (en décembre) pour encourager les institutions et organes de l'UE à utiliser – et à interopérer avec – Europass. L'interopérabilité avec EURES est assurée depuis décembre et les utilisateurs de l'éditeur en ligne de CV Europass peuvent désormais transférer directement leur CV vers EURES.

En février, le Cedefop a publié son manuel à l'intention des prestataires d'EFPI (46). À travers des exemples concrets recueillis auprès de 20 prestataires de formation professionnelle initiale, continue ou sectorielle dotés de dispositifs efficaces et solidement établis, ce manuel propose aux prestataires d'EFPI une visite guidée de la qualité fondée sur le modèle «planifier-déployer-contrôler-agir/ajuster», ou «cycle PDCA». Il a pour objet

de les aider à mettre en place une gestion interne de la qualité et à développer une culture de la qualité.

Dans le cadre de son soutien direct renforcé aux prestataires d'enseignement et de formation et aux personnels éducatifs, le Cedefop a invité partenaires sociaux, experts de la qualité et membres du réseau du CERAQ à un séminaire consacré aux **prestataires d'enseignement et de formation et à la qualité de l'offre** (47). Ce séminaire a examiné les besoins et les priorités des prestataires, du point de vue de la souplesse et du rôle joué par la qualité. L'assurance qualité est le moyen de gérer les changements nécessaires au niveau des systèmes et des établissements, ainsi que dans la salle de classe, que celle-ci soit réelle ou virtuelle.

Le rapport de recherche sur l'assurance qualité de la certification dans l'EFPI (48) identifie plusieurs dispositifs mis en place par les pays européens afin de garantir la confiance dans les certifications. Ce rapport:

- (a) souligne la nécessité de parvenir à une compréhension commune des référentiels basés sur les acquis de l'apprentissage en matière de certification;
- (b) souligne l'importance d'associer les acteurs du marché du travail aux processus de certification pour consolider la confiance;
- (c) indique des pistes possibles pour compléter le CERAQ, afin de renforcer l'assurance qualité de la certification dans l'EFPI.

Les conclusions de ce rapport ont été débattues lors d'un atelier du Cedefop sur l'assurance qualité des processus de certification dans l'EFPI (49), qui a réuni des décideurs politiques et des praticiens de 22 pays européens. Les participants ont souligné la nécessité de développer des démarches d'assurance qualité globales, qui tiennent compte des résultats des processus de certification et qui combinent mieux les démarches fondées sur les conditions institutionnelles, celles fondées sur les processus et celles fondées sur les résultats.

Afin d'identifier les conditions techniques et conceptuelles qui seraient nécessaires pour simplifier et mieux cibler les instruments et principes européens, le Cedefop a soutenu les efforts de la Commission, des États membres et des partenaires sociaux visant à réduire les obstacles à la progression des apprenants et des travailleurs et à permettre aux citoyens de mieux utiliser leurs expériences d'apprentissage et de travail. Une part importante de cette activité a porté sur le développement d'un format européen commun pour présenter les certifications basées sur les acquis de l'apprentissage (par exemple dans les bases de données). À partir des conclusions

(47) *Learning providers and the quality of learning delivery*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/learning-providers-and-quality-learning-delivery-seminar-10-11-december> [consulté le 24.5.2016].

(48) Cedefop (2015). *Ensuring the quality of certification in vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, n° 51. <http://dx.doi.org/10.2801/25991> [consulté le 3.5.2016].

(49) *Quality assurance of certification in IVET*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefop-workshop-quality-assurance-certification-ivet> [consulté le 3.5.2016].

(46) Cedefop (2015). *Handbook for VET providers: supporting internal quality management and quality culture* [Manuel à l'intention des prestataires d'EFPI: pour une gestion interne et une culture de la qualité]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, n° 99. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3068> [consulté le 3.5.2016].

de l'étude du Cedefop de 2014 sur la formulation des acquis de l'apprentissage, une structure simple, applicable dans tous les pays, a été proposée. Ce travail, qui s'inspire du modèle utilisé pour le supplément descriptif du certificat Europass, contribuera à établir de meilleures synergies entre le CEC, l'ESCO et Europass et, partant, à améliorer la transparence des certifications.

En 2015, le Cedefop a renforcé son travail de recherche et d'analyse sur les **acquis de l'apprentissage** et a mis en place des plates-formes de coopération ainsi que des outils «concrets» pour les acteurs menant des activités dans ce domaine. Après plusieurs études analysant différentes facettes du défi des acquis de l'apprentissage, le Cedefop a entrepris d'élaborer un manuel sur ce sujet. Ce manuel, qui s'appuie sur les données et le matériau rassemblés ces dernières années, et qui est étroitement lié aux travaux du groupe consultatif du CEC, contribuera à familiariser décideurs politiques et praticiens avec les aspects conceptuels et les modalités de définition et de formulation des acquis de l'apprentissage. Il sera publié en 2016.

Le Cedefop a organisé son premier **forum d'apprentissage politique sur la définition et la formulation des acquis de l'apprentissage pour les certifications de l'EFPI** <sup>(50)</sup> les 24 et 25 septembre 2015 à Thessalonique. Ce forum a réuni des participants de 25 pays européens qui interviennent directement dans la définition et la rédaction des acquis de l'apprentissage pour les certifications de l'EFPI. Il s'agissait d'examiner comment les différents pays d'Europe appliquent l'approche des acquis de l'apprentissage dans l'EFPI. Les participants ont échangé leurs expériences et examiné plusieurs démarches nationales, posant ainsi les bases pour identifier les défis et les perspectives liés à la définition et à la formulation des acquis de l'apprentissage. Plusieurs questions spécifiques ont été soulevées, notamment: comment trouver le juste équilibre entre spécificité et souplesse, comment prendre en compte les intérêts et les besoins des différents acteurs, et comment définir des acquis qui soient pertinents dans une optique plus large d'éducation et formation tout au long de la vie.

Diverses études complémentaires ont été effectuées pour consolider et enrichir le travail susmentionné; elles ont permis de mieux appréhender comment s'opère la transition vers les acquis de l'apprentissage dans les différents systèmes et pratiques d'éducation et de formation en Europe. Premièrement, les résultats de l'**étude comparative sur l'utilisation des acquis de l'apprentissage** dans 33 pays européens montre que les décideurs politiques nationaux adhèrent largement au principe des acquis de l'apprentissage. Pour autant, on observe des différences dans la mise en pratique de ce principe entre pays, entre secteurs de l'éducation et de la formation et entre établissements.

Deuxièmement, l'étude sur les pédagogies de formation professionnelle <sup>(51)</sup> conclut à des corrélations entre méthodes d'enseignement et d'apprentissage centrées sur l'apprenant et résultats obtenus, progression, motivation et risque d'abandon. Dès lors, il apparaît nécessaire de mieux intégrer ces pédagogies dans les politiques d'EFPI et dans l'assurance qualité. Les environnements propices à l'apprentissage et le développement professionnel des enseignants et des formateurs se traduisent par des bénéfices pour les apprenants. La collaboration avec les pairs et les autres acteurs permettrait aux enseignants et formateurs de contribuer plus efficacement à la conception et à la mise en œuvre des programmes ainsi que des méthodes centrées sur l'apprenant. Cette étude a fourni de nouvelles données empiriques sur les bénéfices pour les apprenants des pédagogies de formation professionnelle centrées sur l'apprenant, ainsi que sur le degré d'utilisation de ces approches en Europe. Elle examine les défis posés par l'application de ce type de pédagogies à l'EFPI dans 15 États membres, identifie les obstacles rencontrés et formule des recommandations pour les supprimer.

<sup>(50)</sup> Policy learning forum on the definition and writing of learning outcomes for VET qualifications. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/policy-learning-forum-definition-and-writing-learning-outcomes-vet> [consulté le 25.5.2016].

<sup>(51)</sup> Cedefop (2015). *Vocational pedagogies and benefits for learners: practices and challenges in Europe* [Pédagogies de formation professionnelle et bénéfices pour les apprenants: pratiques et défis en Europe]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, n° 47. <http://dx.doi.org/10.2801/294434> [consulté le 4.5.2016].





OLD ROOTS  
FOR NEW ROUTES

40 years  
cebepp

## 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

Les deux **analyses thématiques pilotes de la formation en apprentissage** en Lituanie <sup>(52)</sup> et à Malte <sup>(53)</sup> ont été menées à bien et leurs résultats publiés en 2015. Leurs conclusions ont été examinées et validées avec un large groupe de parties prenantes de chacun des deux pays.

Le rapport d'analyse de la formation en apprentissage à **Malte** a été présenté lors d'une rencontre organisée

## PERFORMANCES

84

RÉFÉRENCES

DANS LES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE



Exemples:

- travaux du Cedefop sur l'abandon scolaire et l'EFPC cités dans l'étude du Parlement européen sur l'éducation et la formation des femmes;
- travaux du Cedefop sur la formation en apprentissage cités dans les documents de travail des services de la Commission évaluant les progrès des pays européens dans la mise en œuvre de ses recommandations spécifiques par pays.

49 CONTRIBUTIONS ACTIVES

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



Exemples:

- groupes de travail EF 2020 sur l'EFPC (en particulier la formation en apprentissage) et l'apprentissage des adultes, et groupe de travail thématique sur les formateurs de l'EFPC;
- contribution directe à l'Alliance européenne pour l'apprentissage, tout particulièrement pour le développement et la mise en œuvre dans les pays où des réformes sont en cours (Grèce, Italie, Lituanie, Malte et Slovaquie).

18 CONTRIBUTIONS ÉCRITES

À DES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE (17) ET D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES (1)



Exemples:

- documents pour les réunions des DGFP sur l'éducation et la formation des adultes, la formation par le travail et la formation en apprentissage;
- messages politiques sur la lutte contre l'abandon scolaire pour le groupe de travail de l'UE chargé du rapport sur la politique scolaire.

45 000

TÉLÉCHARGEMENTS DE PUBLICATIONS DU CEDEFOP



LES TROIS PUBLICATIONS LES PLUS TÉLÉCHARGÉES:

- *Apprenticeship review: Malta* [Analyse de la formation en apprentissage: Malte];
- note d'information: *Encourager les adultes à apprendre*;
- note d'information: *Développer la formation en apprentissage*.

<sup>(52)</sup> Cedefop (2015). *Apprenticeship review: Lithuania. Signposting the apprenticeship path in Lithuania* [Analyse de la formation en apprentissage: Lituanie. Baliser le parcours de formation en apprentissage en Lituanie]. Luxembourg: Publications Office. Thematic country reviews [série «Analyses thématiques par pays»]. <http://dx.doi.org/10.2801/710428> [consulté le 6.6.2016].

<sup>(53)</sup> Cedefop (2015). *Apprenticeship review: Malta. In pursuit of quality and relevance: revitalising apprenticeship* [Analyse de la formation en apprentissage: Malte. En quête de qualité et de pertinence: revitaliser la formation en apprentissage]. Luxembourg: Publications Office. Thematic country reviews [série «Analyses thématiques par pays»]. <http://dx.doi.org/10.2801/039164> [consulté le 15.5.2016].

par le ministère maltais de l'éducation et de l'emploi à La Valette le 2 octobre; le ministre, Evarist Bartolo, a confirmé son engagement à réformer le système d'apprentissage à Malte, en tenant compte des préconisations émanant de cette analyse. L'une des premières mesures préconisée est d'établir des structures de gouvernance garantissant une coopération et des partenariats paritaires entre le système d'EFP et celui de l'emploi/du marché du travail. Il convient aussi d'assurer la réactivité des structures de gouvernance face aux changements du monde du travail. En outre, ce rapport préconise de clarifier la position de l'apprentissage dans le système d'éducation et de formation: à l'heure actuelle, EFP de type scolaire et formation en apprentissage coexistent à Malte dans les mêmes domaines professionnels, les deux voies conduisant à la même certification, mais avec des durées différentes.

La **Lituanie**, pays en quête d'un modèle de formation en apprentissage en accord avec ses traditions et son contexte, montre certes un intérêt croissant pour l'EFP mais certains obstacles empêchent l'apprentissage de décoller. Cette analyse s'est penchée sur quatre domaines prioritaires définis par le groupe national de pilotage: structures de gouvernance, participation des entreprises et soutien à celles-ci, coopération entre les diverses structures d'enseignement et de formation, et assurance qualité. Elle montre que le cadre réglementaire de la formation en apprentissage au sein du système d'EFP est plutôt favorable, mais qu'un certain nombre de difficultés de mise en œuvre doivent être résolues grâce à des approches systématiques et à une meilleure communication (par exemple en mettant en place un guichet unique pour aider les entreprises et les apprentis). Le rapport d'analyse préconise quatre types d'actions: clarifier la vision, renforcer les leviers existants, améliorer l'information et la communication, et affiner au fur et à mesure des progrès.

Fort de l'expérience positive en Lituanie et à Malte, le Cedefop a engagé une coopération avec trois autres pays envisageant de réformer leur formation en apprentissage et ayant sollicité le soutien du Cedefop: Grèce, Italie et Slovénie. Les 25 et 26 mai, les groupes de pilotage de ces analyses par pays se sont rencontrés à Thessalonique pour un atelier technique<sup>(54)</sup> sur les dispositifs de formation en apprentissage dans leur pays respectif. Les participants ont unanimement reconnu l'importance des réformes structurelles pour faire de ce type de formation une filière formelle hautement utile, en lien avec les CNC qui facilitent la transition des jeunes vers le marché du travail. L'importance de la

coopération entre les différents acteurs nationaux a recueilli un large consensus, de même que le rôle de facilitateur et de courtier du savoir du Cedefop au niveau européen et national.

L'analyse sur la **Slovénie** a été lancée lors d'une rencontre organisée par le ministère de l'éducation, des sciences et des sports à Ljubljana le 16 juin. Les principales parties prenantes de l'EFP ont discuté des défis posés par le rétablissement de la formation en apprentissage dans le pays et ont précisé leurs attentes vis-à-vis de cette analyse. Le 19 octobre, à Ljubljana, le groupe de pilotage a validé l'analyse initiale effectuée par le Cedefop. Selon les acteurs nationaux, cette analyse devrait aider la Slovénie à réévaluer les enseignements du passé, mais aussi lui apporter des savoir-faire d'autres pays déjà dotés de systèmes de formation en apprentissage efficaces.

L'analyse de la formation en apprentissage en **Italie** a été lancée lors d'une manifestation organisée par le ministère de l'emploi à Rome le 6 juillet. Selon les acteurs nationaux, en aidant à comprendre les points forts et les points faibles du système italien ainsi que les défis qui se posent, cette analyse devrait tout particulièrement contri-

buer à améliorer la qualité de la formation des apprentis de 15 à 25 ans. L'offre de ce type de formation est naturellement appelée à combiner, au sein d'un «système dual», formation en établissement et formation en milieu de travail. Lors d'une réunion de validation tenue le 14 décembre à Rome, le groupe de pilotage a examiné les changements introduits par la nouvelle législation<sup>(55)</sup> dans l'apprentissage de type 1<sup>(56)</sup>, ainsi que les prochaines étapes et le champ de l'analyse.

Lors d'une rencontre organisée à Athènes le 13 juillet au ministère grec de l'éducation, le Cedefop a discuté avec les autorités et partenaires sociaux nationaux du travail commun pour l'analyse thématique de la formation en apprentissage en **Grèce**. Lors de la manifestation de lancement le 14 décembre, qui a réuni un



<sup>(54)</sup> *Thematic country reviews on apprenticeships – steering, expanding, learning* [Analyses thématiques par pays de la formation en apprentissage – Piloter, étendre, apprendre]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/thematic-country-reviews-tcr-apprenticeship-steering-expanding-learning> [consulté le 4.5.2016].

<sup>(55)</sup> Article 43, décret législatif 81/2015.

<sup>(56)</sup> Formations en apprentissage préparant au certificat et au diplôme de qualification professionnelle, au diplôme du secondaire supérieur et au certificat de spécialisation technique supérieure.

large éventail d'acteurs nationaux, les débats ont porté sur les principaux défis politiques liés à la formation en apprentissage en Grèce.

Dans le cadre de son soutien à l'Alliance européenne pour l'apprentissage, le Cedefop a organisé sa deuxième conférence européenne sur l'apprentissage, sur le thème « Engager les PME dans la formation en apprentissage »<sup>(57)</sup>, qui s'est tenue à Thessalonique les 9 et 10 novembre. Cette conférence s'adressait à un large éventail d'acteurs intervenant dans le soutien apporté aux PME pour accroître leur offre de places d'apprentissage. Elle a fourni aux participants l'occasion de nouer des contacts, d'explorer des idées sur les moyens d'aider les PME à accueillir des apprentis, et de trouver des partenaires pour des projets de coopération transnationale.

En amont de cette conférence, et en s'appuyant sur ses propres contributions au groupe de travail EF 2020 sur l'EFPP, le Cedefop a préparé une note d'information sur les moyens de mieux mobiliser les PME en faveur de l'apprentissage<sup>(58)</sup>.

En marge de cette conférence, avec la participation de la Commission européenne et d'autres partenaires européens, le Cedefop a organisé une table ronde sur le rôle de la formation en apprentissage et des stages pratiques pour accélérer l'intégration des demandeurs d'asile et/ou réfugiés sur le marché du travail. Les résultats de cette discussion ont posé les bases de la priorité renforcée que le Cedefop entend accorder à l'insertion professionnelle des migrants à partir de 2016. À cette fin, le Cedefop mobilisera l'expertise acquise au fil de plusieurs de ses projets et valorisera les conclusions de son étude de 2014 sur l'orientation pour l'insertion professionnelle des migrants.

Pour la réunion des DGFP tenue sous la présidence lettone (les 20 et 21 avril 2015 à Riga), le Cedefop a préparé et diffusé une brochure sur l'évolution des politiques de formation en apprentissage en Lettonie, en Lituanie et à Malte<sup>(59)</sup>. Une brochure similaire a été



préparée pour la réunion des DGFP tenue sous la présidence luxembourgeoise, qui a braqué ses projecteurs sur la formation en apprentissage dans les trois nouveaux pays en cours d'analyse (Grèce, Italie et Slovaquie) et au Luxembourg. Pour cette réunion, le Cedefop a aussi préparé une note de référence sur l'éducation et formation des adultes, en particulier la formation par le travail, la formation en apprentissage et l'éducation de la deuxième chance.

Le Cedefop a fourni en continu des services de conseil et d'expertise au groupe de travail EF 2020 sur l'EFPP de la Commission européenne, dont les activités sont centrées sur la

formation en apprentissage. Il a rédigé des notes de référence, animé les ateliers thématiques et formulé des observations sur plusieurs documents produits par ce groupe de travail, y compris les cadres d'orientation pour les trois thèmes abordés en 2015:

- (a) **attractivité** de la formation en apprentissage et amélioration de l'**orientation** professionnelle;
- (b) **gouvernance** nationale, cadres réglementaires et participation des partenaires sociaux à la formation en apprentissage/par le travail;
- (c) **assurance qualité**. Le Cedefop a également contribué à l'élaboration des principes directeurs pour la formation en apprentissage/par le travail<sup>(60)</sup>, qui rend compte des activités menées par le groupe de travail durant ses deux années de mandat.

En outre, le Cedefop a contribué à la préparation de la brochure de la Commission *Alliance européenne pour l'apprentissage: ce qui est bon pour les jeunes est bon pour les entreprises*, qui a été lancée lors de la manifestation de haut niveau organisée à Riga le 22 juin pour marquer le deuxième anniversaire de l'Alliance européenne pour l'apprentissage et lui donner un nouvel élan.

Dans le cadre de son soutien plus direct aux parties prenantes, le Cedefop a organisé un séminaire de formation sur le financement du développement des compétences, en coopération avec l'OIT, l'ETF et l'Agence française de développement. Ce séminaire, qui s'est déroulé du 9 au 13 mars dans les locaux de l'OIT à Turin, a réuni une cinquantaine d'experts du monde entier. Il a permis un partage des connaissances et un apprentissage mutuel sur les systèmes et mécanismes de financement de la formation et sur les condi-

<sup>(57)</sup> *Engaging SMEs in apprenticeships*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/european-conference-engaging-smes-apprenticeship> [consulté le 4.5.2016].

<sup>(58)</sup> Cedefop (2015). *Formations en apprentissage efficaces pour petites et moyennes entreprises – Comment renforcer la mobilisation?* Note d'information, novembre 2015. <http://dx.doi.org/10.2801/5205> [consulté le 4.5.2016].

<sup>(59)</sup> Cedefop (2015). *Work-based learning: apprenticeships* [Formation par le travail: l'apprentissage]. Information note, June 2015. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9106> [consulté le 21.5.2016].

<sup>(60)</sup> *High-performance apprenticeships and work-based learning: 20 guiding principles* [Formation en apprentissage et formation par le travail à haute performance: 20 principes directeurs]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/apprenticeships-work-based-learning> [consulté le 5.5.2016].

tions nécessaires pour financer correctement le développement des compétences. Le Cedefop a dirigé les séances de formation sur les fonds et emprunts de formation et présenté son manuel des politiques sur l'accès et la participation à l'EFPC en Europe <sup>(61)</sup>.

En 2015, le Cedefop a mené à bien son étude sur la gouvernance et le financement de la formation en apprentissage, qui examine les conditions propices au développement de dispositifs d'apprentissage de haute qualité et viables en Espagne, en Italie, en Lettonie, au Portugal et en Suède. Cette étude définit les structures de gouvernance et les mécanismes de financement «favorables» à la mise en œuvre efficace et pérenne de ce type de formation (un modèle normatif, c'est-à-dire ce qu'il faudrait faire dans l'idéal). Des représentants des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et des prestataires de formation, ainsi que des experts indépendants, ont évalué ensemble les structures de gouvernance et les mécanismes de financement de l'EFPC/apprentissage en vigueur dans leur pays et élaboré des solutions politiques pour faire progresser la formation en apprentissage. Deux cycles d'ateliers, réunissant plus de 150 participants, ont été organisés dans chaque pays. L'un des principaux constats de cette étude est le décalage entre les structures existantes et le modèle «normatif/idéal», en particulier s'agissant du degré de coordination et de partage des coûts entre les différents acteurs. L'analyse indique que la mise en place de dispositifs d'apprentissage conformes au modèle normatif/idéal ne paraît guère envisageable dans le moyen terme. Les résultats de cette étude seront publiés début 2016 et feront l'objet d'une large diffusion.

Les travaux de recherche du Cedefop sur le **rôle de l'EFPC pour réduire la sortie précoce de l'éducation et de la formation** se poursuivent depuis maintenant deux ans. Même si les programmes d'EFPC affichent un fort taux de déperdition d'effectifs dans certains pays, l'analyse des parcours des jeunes montre que, dans l'ensemble, l'EFPC contribue à réduire l'abandon scolaire. L'EFPC peut agir en tant que filet de sécurité, soit en prenant en charge un grand nombre de jeunes qui sans cela abandonneraient leurs études, soit en offrant aux décrocheurs une voie de retour vers l'enseignement et la formation. Cette recherche montre que la plupart des anciens décrocheurs qui renouent avec l'enseignement et la formation et obtiennent une certification y parviennent grâce à l'EFPC. L'analyse du Cedefop apporte de nouveaux éclairages sur les déterminants potentiels de la sortie précoce, en particulier de l'EFPC: facteurs au niveau macro (contextuels) et caractéristiques, au niveau du système et des établissements, de l'offre nationale d'EFPC, par exemple selon que celle-ci comporte ou pas un volet de formation par le travail. Les résultats de cette analyse ont été discutés lors d'un atelier de validation organisé à Bruxelles en octobre avec les

principales parties prenantes de plus de 15 pays, ainsi qu'avec des représentants de l'OCDE et de la Commission européenne. Les conclusions essentielles de cette étude ont été reprises dans une note d'information publiée en septembre <sup>(62)</sup>, ainsi que dans une vidéo présentant des témoignages de plusieurs sortants précoces qui expliquent comment l'EFPC les a aidés à renouer avec l'enseignement et la formation et à trouver un stage en entreprise <sup>(63)</sup>.

**L'exercice d'inventaire de l'éducation et de la formation des adultes** du Cedefop <sup>(64)</sup> met en lumière quatre domaines principaux sur lesquels devraient porter les efforts des politiques futures pour renforcer le rôle de l'EFPC dans l'apprentissage des adultes/par le travail. Premièrement, il est possible d'améliorer l'orientation dans l'EFPC en documentant mieux les taux de rendement des investissements dans l'EFPC et en améliorant les compétences des conseillers d'orientation. Deuxièmement, il serait possible de mieux encourager les entreprises à valider l'EFPC en promouvant les méthodes normalisées d'évaluation des compétences et en utilisant des clauses de remboursement appropriées. Troisièmement, il conviendrait d'améliorer les procédures d'agrément des formateurs ainsi que l'orientation et la validation dans l'EFPC en développant des cadres de qualité et des indicateurs. Enfin, l'analyse souligne les lacunes qu'il reste à combler pour assurer un meilleur suivi des politiques d'EFPC, en termes d'indicateurs statistiques sur la participation des chômeurs et des inactifs à l'EFPC formel, non formel et par le travail.

L'étude sur les politiques et pratiques de formation par le travail dans l'EFPC en Europe <sup>(65)</sup> relève plusieurs actions indispensables. Premièrement, il importe d'améliorer les données statistiques sur la formation par le travail dans l'EFPC, afin de fournir des éléments probants pour l'élaboration des politiques. Deuxièmement, les décideurs politiques devraient mettre en œuvre un cadre politique propice à l'EFPC par le travail. Troisièmement, la formation par le travail devrait devenir partie intégrante des politiques, de la législation et des instruments financiers relatifs à l'EFPC; un examen critique est indispensable pour déterminer si, en fait, les structures existantes entravent ou favorisent l'EFPC par le travail. Quatrièmement, compte tenu de la diversité des établissements qui le dispensent et de ses liens intrinsèques avec les spécificités du secteur et du marché du travail

<sup>(61)</sup> Cedefop (2014). *Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe*. Cedefop working paper, n° 26. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6125> [consulté le 5.5.2016].

<sup>(62)</sup> Cedefop (2015). *L'enseignement et la formation professionnels: une solution pour prévenir la sortie précoce du système éducatif et y remédier*. Note d'information, septembre 2015. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9101> [consulté le 5.5.2016].

<sup>(63)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/role-vet-combatting-early-leaving> [consulté le 5.5.2016].

<sup>(64)</sup> Cedefop (2015). *CVET in Europe: the way ahead* [L'EFPC en Europe: la voie à suivre]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, n° 101. <http://dx.doi.org/10.2801/034661> [consulté le 5.5.2016].

<sup>(65)</sup> Cedefop (2015). *Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, n° 49. <http://dx.doi.org/10.2801/51005> [consulté le 5.5.2016].



considérés, l'EFPC exige collaboration, mobilisation active et partage des responsabilités. De plus, il importe de mieux sensibiliser et informer sur les bénéfices et les méthodes de l'EFPC par le travail. Les lignes directrices méthodologiques, les boîtes à outils et autres supports, de même que les exemples de bonnes pratiques, pourraient améliorer quantitativement et qualitativement l'EFPC par le travail. Enfin, il est crucial que les formateurs bénéficient d'une formation et d'un perfectionnement professionnel adéquats sur les spécificités de la formation par le travail.

En 2015, le Cedefop s'est également employé à des travaux de bilan et d'analyse des questions entourant le calcul des **coûts économiques et sociaux des bas niveaux de qualification** pour les individus et les sociétés. Il a présenté les premiers résultats de ces travaux, notamment une analyse des caractéristiques, des déterminants et des conséquences de ce phénomène, ainsi qu'un scénario de base pour l'offre et la demande futures de main-d'œuvre faiblement qualifiée. Le constat est celui d'une hétérogénéité de la population faiblement qualifiée, composée de différents sous-groupes aux caractéristiques et besoins différents. Pour être efficaces, les interventions politiques exigent une identification préalable de ces sous-groupes, ainsi qu'un meilleur ciblage des mesures en fonction des déterminants et des caractéristiques propres à chacun d'eux. Ces résultats mettent également en évidence que les bas niveaux de qualification sont généralement corrélés avec des valeurs négatives en termes de revenus personnels, de santé, de croissance macroéconomique et de prestations sociales, autant de dimensions qui ont un coût pour les individus mais aussi pour les sociétés dans leur ensemble. Même si les estimations des coûts économiques et sociaux des bas niveaux de qualification du Cedefop n'incluent pas certaines dimensions connexes (taux de délinquance, proportion de personnes sans domicile fixe, engagement citoyen, autres retombées immatérielles et intergénérationnelles), il n'en demeure pas moins qu'elles décrivent un scénario alarmant et qu'elles appellent des actions politiques immédiates. Ces premiers résultats ont été présentés lors de la manifestation thématique sur le perfectionnement professionnel des adultes <sup>(66)</sup> organisé par la DG Emploi dans

le cadre de son programme d'apprentissage mutuel (Bruxelles, 25 juin). Ils ont fait l'objet d'une discussion plus approfondie et ont été validés lors d'un atelier technique organisé à Bruxelles le 2 octobre.

En s'appuyant sur les données et l'expertise émanant des activités susmentionnées, le Cedefop a fourni en continu conseil et assistance au **groupe de travail EF 2020 de la Commission européenne** sur l'éducation et formation des adultes et s'est associé au **groupe inter-agences sur la formation en apprentissage**, piloté par l'Unesco.

Les conclusions de Riga ont inscrit la formation professionnelle initiale et continue des **enseignants et formateurs de l'EFP** parmi les priorités de premier plan de l'agenda politique de l'UE. Afin de soutenir les efforts en ce sens, le Cedefop a entrepris de mettre à jour la base de connaissances sur les certifications et le développement professionnel des enseignants de l'EFP dans les États membres, en s'appuyant sur les articles de ReferNet décrivant les approches des divers pays concernant les qualifications requises de ces enseignants dans les structures scolaires et des tuteurs d'apprentissage en entreprise, ainsi que le soutien dont ils bénéficient. Ces articles seront publiés en 2016.

Les études effectuées dans le cadre du projet **Carrières et transitions** soulignent l'importance stratégique de l'**orientation** dans le soutien apporté aux individus tout au long de leur vie professionnelle et lors des transitions sur le marché du travail. Il en ressort que l'orientation tout au long de la vie améliore la réussite des activités d'apprentissage à tous les stades et qu'elle compte parmi les interventions les plus efficaces sur le marché du travail, du point de vue des retombées à long terme en matière de carrière. Un système d'orientation tout au long de la vie bien coordonné met en cohérence éducation, formation et soutien à l'employabilité et, ce qui est le plus important, offre aux citoyens une meilleure lisibilité des possibilités qui leur sont offertes. Les résultats de ces analyses ont servi de matériau à la note d'information *L'orientation professionnelle en période d'instabilité* <sup>(67)</sup>.

<sup>(66)</sup> *Upskilling unemployed adults*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047> [consulté le 5.5.2016].

<sup>(67)</sup> Cedefop (2014). *L'orientation professionnelle en période d'instabilité: une interaction de bénéfices économiques, sociaux et individuels – Crise économique, exclusion sociale et carrières incertaines: l'orientation tout au long de la vie pour relever un triple défi*. Note d'information, décembre 2014. <http://dx.doi.org/10.2801/68123> [consulté le 5.5.2016].



## PERFORMANCES

118

### RÉFÉRENCES

DANS LES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE



Exemples:

- rapport conjoint sur l'emploi 2015 du Conseil de l'UE;
- document de travail des services de la Commission sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2014;
- résolution du Parlement européen du 10 septembre 2015 sur la création d'un marché du travail compétitif dans l'Union du 21<sup>e</sup> siècle.

24 CONTRIBUTIONS  
ACTIVES

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



Exemples:

- groupe de pilotage du Panorama européen des compétences;
- conférence du CESE sur l'insertion professionnelle des migrants, solution gagnant-gagnant pour les migrants et la société;
- atelier sur l'inadéquation des compétences et table ronde sur le rapprochement entre éducation et milieu de travail du Parlement européen;
- sommet de l'Agenda global 2016.

48 CONTRIBUTIONS  
ÉCRITES

À DES DOCUMENTS POLITIQUES DE L'UE (41) ET D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES (7)



Exemples:

- document de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen relatif à l'impact de la crise sur les pénuries de compétences;
- contributions à deux chapitres du rapport 2015 de la Commission européenne sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, portant respectivement sur la prévention et la lutte contre le chômage de longue durée et sur le développement et l'adéquation des compétences (*Employment and Social Developments in Europe 2015*, chapitres 1 et 5).

46 000

TÉLÉCHARGEMENTS DE PUBLICATIONS DU CEDEFOP



LES TROIS PUBLICATIONS LES PLUS TÉLÉCHARGÉES:

- note d'information: *L'orientation professionnelle en période d'instabilité*;
- note d'information: *Inadéquation des compétences: les dessous du problème*;
- *Future skills supply and demand in Europe* [Offre et demande futures de compétences en Europe].

la croissance verte et compare les méthodes et outils utilisés pour suivre et évaluer l'évolution sur les marchés du travail. Il indique comment la recherche peut aider à mieux cibler l'élaboration des politiques et la mise en place de stratégies de compétences. Enfin, il identifie les déficits de connaissances et indique des pistes de recherche et de collaboration futures pour la transition vers une économie à faible émission de carbone.

Pour signaler les mutations du marché du travail et les besoins de compétences critiques dans les différents pays et secteurs en Europe, le Cedefop a étudié la  **faisabilité d'établir des projections à court terme**. Il a organisé en février un deuxième forum international <sup>(73)</sup> pour examiner les résultats provisoires de cette étude, ainsi que les futurs produits escomptés et leur pertinence pour l'élaboration des politiques. Une séance a été réservée à un public plus spécialisé d'experts de la Com-

mission européenne, des banques nationales européennes, des universités et des centres de recherche, qui ont examiné la validité de la démarche de modélisation retenue et des ensembles de données produits. Ces experts ont confirmé la validité et l'intérêt des méthodes et données prospectives, mais ont conclu à la nécessité de poursuivre les travaux pour produire des résultats cohérents, dans un format directement utilisable par les décideurs politiques.

Le Cedefop a organisé en avril une réunion d'experts sur les  **profils de compétences professionnelles en technologies de l'information (TI) et dans les secteurs**

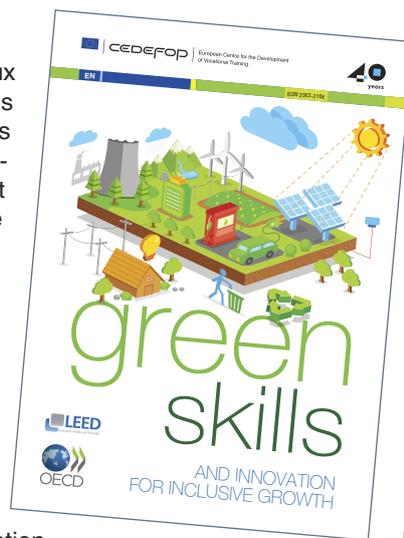
<sup>(73)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/short-term-based-anticipatory-system-european-labour-market-trends-skills> [consulté le 22.5.2016].

verts <sup>(74)</sup>, afin d'examiner les nouveaux profils de compétences professionnelles établis dans le cadre de ses exercices de prévisions et de poursuivre leur évaluation et leur validation. Il s'agissait avant tout d'évaluer la valeur ajoutée de ces profils pour étoffer l'information disponible sur les compétences et le marché du travail et d'identifier les aspects à améliorer. Cette évaluation a porté tout particulièrement sur les profils de compétences en TI et de compétences vertes. Compte tenu de ses responsabilités liées au Panorama européen des compétences et de sa participation à l'ESCO, le Cedefop utilisera les résultats de cette évaluation pour soutenir ces activités.

Dans le cadre de son appui au groupe de travail interservices sur les compétences de la Commission européenne, le Cedefop a participé à une réunion lors de laquelle diverses directions de la Commission ont présenté leurs analyses sectorielles des compétences. Dans le sillage de cette réunion, et en s'appuyant sur sa propre expertise méthodologique en matière d'études sectorielles, le Cedefop a élaboré à l'intention des services de la Commission un cadre de lignes directrices méthodologiques pour les analyses sectorielles des compétences, susceptible d'être utilisé pour présenter les résultats des diverses études de la Commission dans le Panorama européen des compétences. Ce cadre pourrait servir d'ossature à une boîte à outils pour analyser et anticiper les tendances sectorielles.

L'atelier d'experts sur **l'étude de faisabilité d'un système d'information en temps réel sur le marché du travail** (30 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2015) avait pour objet de valider le prototype de travail d'un système de collecte d'informations sur les compétences demandées sur le marché du travail à partir des offres d'emploi en ligne. La validation par des spécialistes et acteurs de premier plan a permis de définir les futures questions de recherche et les actions pour poursuivre le développement de l'outil d'exploration d'offres d'emploi.

Les compétences constituent un moteur essentiel de la réussite professionnelle, de la compétitivité et de l'inclusion sociale pour les individus, les entreprises et les sociétés. Les compétences de haut niveau ne sont pas uniquement une condition préalable à l'emploi, à une rémunération plus élevée, à la productivité, à l'innovation et à une croissance économique pérenne; elles permettent aussi aux individus de mener une vie active et féconde. Toutefois, les compétences doivent suivre le rythme des avancées technologiques, des changements organisationnels sur le lieu de travail et des mutations sur le marché du travail. Dans le même temps, le décalage entre compétences développées par l'éducation et la formation et besoins des marchés



du travail d'aujourd'hui et de demain, ainsi que la question des liens de cause à effet entre cette inadéquation des compétences et le taux élevé de chômage des jeunes, suscitent des préoccupations grandissantes. En outre, la recherche met de plus en plus en évidence que les compétences dans l'UE sont trop souvent sous-utilisées sur le lieu de travail, faute de mobilisation suffisante du potentiel des ressources humaines. Afin d'examiner ces questions cruciales pour les individus et pour la compétitivité de l'UE, le Cedefop a entrepris en 2014 sa première enquête européenne sur les emplois et les compétences, effectué des analyses secondaires supplémentaires des données disponibles et passé en revue les politiques dans les États membres. En 2015, il a publié les résultats de cette analyse, qui ont été débattus et diffusés.

La première enquête du Cedefop sur les emplois et les compétences en Europe met en évidence que l'inadéquation des compétences affecte la plupart des actifs, et pas uniquement ceux qui recherchent un emploi. Au cours de cette enquête, 49 000 salariés adultes (âgés de 24 à 65 ans) dans les 28 États membres ont été interrogés sur la correspondance entre leurs compétences et certifications et les besoins du poste occupé. Cette enquête est la première à s'intéresser à l'inadéquation des compétences dans la durée, en prenant en compte l'évolution des compétences des individus et de leurs tâches professionnelles. Elle fait également une distinction entre niveau de qualification et compétences requises, dès lors que le niveau de qualification demandé pour un emploi n'est pas nécessairement équivalent au degré d'intensité des compétences qu'il mobilise. De même, les individus possédant les qualifications formelles demandées pour un emploi ne possèdent pas nécessairement les compétences requises. Les résultats de cette enquête ont d'importantes implications pour plusieurs politiques de l'UE. Ils fournissent des données quantitatives solides à l'appui de la stratégie de l'UE visant à promouvoir la formation par le travail et la formation professionnelle continue et plaident en faveur de l'amélioration des politiques actives sur le marché du travail par l'intégration d'instruments européens tels que la validation des compétences. Ces résultats ont aussi des implications pour le partenariat social et le dialogue social sur le développement et l'utilisation des compétences sur le lieu de travail.

Le document de référence sur les compétences, les certifications et les emplois dans l'UE <sup>(75)</sup> apporte

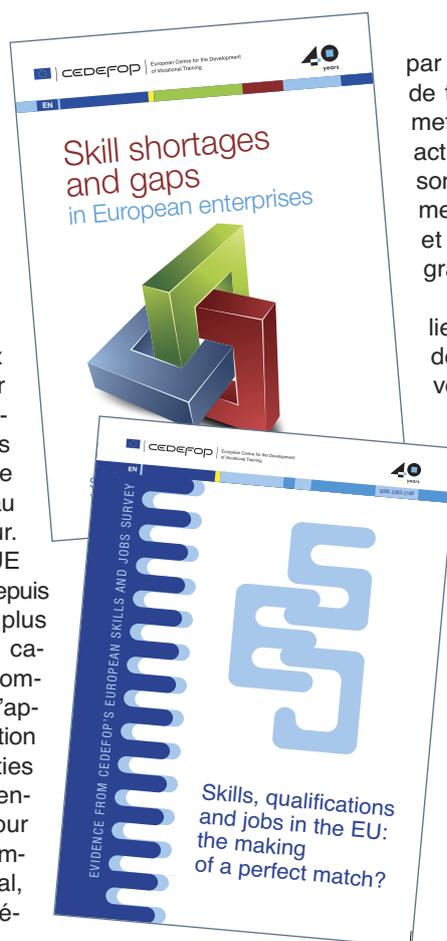
Le document de référence sur les compétences, les certifications et les emplois dans l'UE <sup>(75)</sup> apporte

<sup>(74)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/evaluating-and-validating-occupational-skills-profiles-green-and-ict> [consulté le 22.5.2016].

<sup>(75)</sup> Cedefop (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey* [Compétences, certifications et emplois dans l'UE: vers un accord parfait? Données de l'enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois en Europe]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, n° 103. <http://dx.doi.org/10.2801/606129> [consulté le 6.5.2016].

des réponses aux questions entourant l'inadéquation des compétences, en s'appuyant sur les résultats de l'enquête du Cedefop sur les compétences et les emplois en Europe. Ces résultats nous mettent en garde: la persistance de la récession économique menace le potentiel à long terme des ressources humaines de l'UE. Parmi les nouveaux embauchés, la proportion de ceux qui occupent un poste inférieur à leur niveau de qualification et de compétences a augmenté. Les chômeurs sont eux aussi plus exposés au risque d'être affectés à un poste dont le niveau de compétences est inférieur au leur. Plus d'un salarié sur cinq dans l'UE n'a pas développé ses compétences depuis son entrée en fonction, du fait que plus d'un tiers des emplois dans l'UE se caractérisent par un faible degré de complexité des tâches et un manque d'apprentissage permanent. Une coopération plus étroite entre les différentes parties prenantes et une action politique renforcée sont nécessaires dans l'UE pour créer non seulement davantage de compétences mais aussi, ce qui est capital, de meilleurs emplois pour des compétences mieux adaptées.

Le grand nombre d'emplois qui demeurent vacants en dépit du taux élevé de chômage suscite de vives inquiétudes en Europe, et indique des pénuries de compétences. Or, le document de référence du Cedefop sur les pénuries et déficits de compétences dans les entreprises européennes <sup>(76)</sup>, publié en octobre, montre que la plupart des difficultés de pourvoi de postes sont dues à des facteurs autres que le déficit de compétences, et notamment à la qualité médiocre des emplois proposés. Pour remédier aux déficits de compétences dans les entreprises européennes, qu'ils soient ponctuels ou dynamiques, et favoriser le développement et l'adéquation des compétences, il importe d'assurer une cohérence plus étroite entre incitations destinées aux individus et incitations destinées aux organisations. Les individus doivent avoir une attitude positive vis-à-vis de l'apprentissage et se doter d'un socle de compétences et de motivations approprié, qui leur permette de s'adapter avec souplesse aux bouleversements économiques et organisationnels. Cela étant, les organisations ont elles aussi un rôle capital à jouer pour éviter le coût des déficits de compétences. À cette fin, elles peuvent



par exemple instaurer un environnement de travail propice à l'apprentissage, permettre à leurs salariés de mieux concilier activité professionnelle et obligations personnelles, coopérer avec les établissements d'enseignement et de formation et participer à l'élaboration des programmes d'études et de formation.

Le document de recherche sur les liens entre chômage et inadéquation des compétences <sup>(77)</sup> – publié en novembre – analyse les récentes politiques et pratiques visant à lutter contre le chômage en résolvant l'inadéquation des compétences dans les 28 États membres de l'UE. Il examine les instruments politiques mis en place pour réduire le chômage, ainsi que les mesures pour le prévenir. Si de nombreuses recherches et analyses sur l'inadéquation des compétences sont disponibles par ailleurs, ce document de recherche du Cedefop est la première étude exhaustive qui dresse véritablement un état des lieux des politiques et pratiques en la matière dans l'UE. Il présente des études de cas approfondies qui permettent de déceler des aspects prometteurs des politiques menées. Les enseignements qui en découlent se prêtent à l'apprentissage politique et aideront les États membres à élaborer des politiques plus soucieuses d'adéquation des compétences, ouvrant la voie à des agendas politiques où cette adéquation sera au cœur des priorités.

Les principaux résultats de l'enquête sur les compétences dans l'UE et de la recherche du Cedefop sur l'inadéquation des compétences ont été diffusés tout au long de l'automne au moyen d'un dépliant, de communiqués de presse <sup>(78)</sup> et d'une vidéo destinée à mieux sensibiliser sur l'ubiquité de l'inadéquation des compétences et sur ses conséquences directes pour les individus et les employeurs <sup>(79)</sup>. Les données et

<sup>(77)</sup> Cedefop (2015). *Tackling unemployment while addressing skill mismatch: lessons from policy and practice in European Union countries* [Lutter contre le chômage tout en résolvant l'inadéquation des compétences: enseignements des politiques et des pratiques dans les États membres de l'UE]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, n° 46. <http://dx.doi.org/10.2801/648140> [consulté le 6.5.2016].

<sup>(78)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/esj-survey-insights-skill-shortages-european-union>, <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/esjsurvey-insights-mitigating-overqualification-eu>, <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/press-and-media/press-releases/maximising-skills-jobs-and-jobs-skills-era-robots> et <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/press-and-media/press-releases/maximising-skills-jobs-and-jobs-skills>

<sup>(79)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/cedefop-european-skills-and-jobs-esj-survey-people-tell-their>

<sup>(76)</sup> Cedefop (2015). *Skill shortages and gaps in European enterprises: striking a balance between vocational education and training and the labour market* [Pénuries et déficits de compétences dans les entreprises européennes: trouver l'équilibre entre EFP et marché du travail]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, n° 102. <http://dx.doi.org/10.2801/042499> [consulté le 6.5.2016].

conclusions du Cedefop sur l'inadéquation des compétences ont également été débattues lors de trois manifestations organisées durant l'automne 2015.

- (a) L'atelier d'experts sur la valorisation des résultats de **l'enquête sur les compétences et les emplois en Europe**, organisé à Thessalonique les 29 et 30 octobre 2015 en coopération avec l'Institut pour l'étude du travail (IZA) <sup>(80)</sup>, a réuni des chercheurs travaillant sur les (inadéquations de) compétences. Divers thèmes ont été abordés: pénuries de compétences et impact des inadéquations de compétences pour les entreprises; recherche d'emploi, qualité des emplois et inadéquation des compétences/du bagage éducatif; mobilité professionnelle et inadéquation des compétences; impact du cycle économique et des récessions économiques sur l'inadéquation des compétences.
- (b) Pour éclairer les politiques visant à stimuler la demande de compétences par l'innovation et de meilleurs emplois et à faire coïncider compétences des actifs, jeunes comme adultes, et besoins du marché du travail, conformément aux priorités révisées pour l'EFPP convenues à Riga en juin 2015 <sup>(81)</sup>, le Cedefop a présenté sa nouvelle enquête sur les compétences et les emplois en Europe et discuté des résultats de son programme global de recherche sur l'inadéquation des compétences lors de la conférence **Maximising skills for jobs and jobs for skills** <sup>(82)</sup>, tenue les 7 et 8 décembre. L'objet de cette conférence était de nourrir le débat sur le problème de l'inadéquation des compétences et d'identifier les priorités politiques, les défis et les solutions envisageables, avec une attention particulière au rôle des partenariats public-privé et des politiques publiques d'appui. Des spécialistes des (inadéquations de) compétences et des représentants des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, du monde de l'éducation et de la formation et du marché du travail ont pris part à des discussions structurées autour de deux principaux piliers thématiques:
  - (i) défis futurs pour l'EFPP: impact des changements technologiques et organisationnels sur les besoins de compétences;
  - (ii) encourager les partenariats sur le lieu de travail: relever le défi de l'inadéquation des compétences.
- (c) Lors de la manifestation d'anniversaire conjointe du Cedefop et d'Eurofound organisée dans les locaux du CESE le 19 novembre 2015, le Cedefop a présenté des éléments mettant en évidence les liens entre **inadéquation des compétences et organisation du travail**. L'un des points saillants de

cette présentation est que, même si quatre employeurs sur dix dans l'UE font état de difficultés à trouver les compétences recherchées, le constat de l'enquête sur les compétences et les emplois en Europe est celui d'une sous-utilisation, voire d'une inexploitation, des compétences d'une importante proportion d'actifs dans l'UE. Par exemple, 27 % des salariés adultes occupent un emploi sans perspectives d'avenir et estiment que leurs compétences sont d'un niveau supérieur à celui qui est nécessaire pour les tâches demandées et qu'ils n'ont guère de possibilités de développer leurs compétences sur le poste occupé. Cette présentation a aussi souligné que la plus grande part du développement des compétences des adultes dans l'UE intervient de manière informelle dans le cadre du travail, par exemple par l'apprentissage entre pairs ou par la pratique. Le degré de développement des compétences est plus élevé parmi les travailleurs dont l'emploi implique un niveau plus élevé de complexité des tâches. Dans l'UE, les emplois complexes sont corrélés à une meilleure rémunération/une meilleure qualité du travail. Dès lors, bien que l'offre de formations formelles pour adultes soit importante pour la réalisation des objectifs d'apprentissage tout au long de la vie que s'est fixés l'UE, l'organisation du travail innovante et les emplois de qualité devraient être des composantes capitales de toute initiative politique globale visant à lutter contre l'inadéquation des compétences.

En outre, pour assurer que ses principaux résultats de recherche sur l'inadéquation des compétences soient facilement disponibles et aient un écho auprès d'un public aussi large que possible, le Cedefop produit des articles en ligne. Trois ont été publiés en 2015 et d'autres le seront en 2016. L'article sur les pénuries de compétences <sup>(83)</sup> montre que les réelles pénuries ne se rencontrent guère que dans des secteurs et professions spécifiques et qu'elles affectent plutôt les entreprises dynamiques, tandis que les difficultés de recrutement dans de nombreuses entreprises sont dues à la faible qualité des emplois proposés. Dans cet article, le Cedefop souligne qu'atténuer les pénuries de compétences est une responsabilité conjointe des acteurs privés et publics, dès lors que dans les pays dotés de systèmes d'éducation et de formation réactifs, moins d'entreprises ont connu des difficultés de recrutement ces dix dernières années.

L'article sur les investissements dans l'éducation et le problème de la surqualification <sup>(84)</sup> souligne que l'inadéquation des qualifications dans l'UE concerne 29 % des adultes, essentiellement sous la forme de surquali-

<sup>(80)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefop-iza-workshop-skills-and-skill-mismatch-0> [consulté le 6.5.2016].

<sup>(81)</sup> Conclusions de Riga [en anglais uniquement].

<sup>(82)</sup> *Maximising skills for jobs and jobs for skills: the power of partnerships* [Pour une maximisation croisée des compétences et des emplois: le pouvoir des partenariats]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/MaxSkillsJobs2015> [consulté le 19.5.2016].

<sup>(83)</sup> *Skill shortages in the EU*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esj-survey-insights-no1> [consulté le 7.5.2016].

<sup>(84)</sup> *Safeguarding education investments: mitigating overqualification in the EU*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights> [consulté le 7.5.2016].



#### Site internet du Panorama des compétences

fication. Cette inadéquation représente un gaspillage des ressources publiques et déprécie la valeur des formations supérieures.

L'article sur l'utilisation et la construction des compétences <sup>(85)</sup> plaide en faveur d'une utilisation et d'une construction renforcées des compétences sur le lieu de travail, en tant que source de valeur ajoutée et levier de compétitivité. Dès lors, ce renforcement devrait être au cœur des politiques de l'UE visant à promouvoir la croissance économique par l'investissement dans les compétences.

Les premiers résultats de l'étude sur le **rôle de l'information sur le marché du travail dans l'orientation professionnelle** mettent en lumière les pratiques innovantes et de qualité visant à soutenir les jeunes, mais aussi les questions qu'il convient de résoudre, notamment le peu de synergie entre activités d'information et développement des programmes d'études/de formation, ainsi que la participation inégale des employeurs, d'un pays à l'autre, à la production et l'utilisation de l'in-

formation sur le marché du travail. Sur la base de ces premiers résultats, le Cedefop a lancé une nouvelle étude sur le développement des **technologies de l'information et de la communication (TIC)** et de **l'information sur le marché du travail dans les services d'orientation**, afin de faciliter la transposition des pratiques d'utilisation des TIC et de l'information sur le marché du travail dans l'orientation tout au long de la vie et d'encourager praticiens et employeurs à développer leurs compétences dans ce domaine.

Le Cedefop a poursuivi sa collaboration active avec le **réseau européen pour le développement de politiques d'orientation tout au long de la vie** (*European lifelong guidance policy network – ELGPN*). Il a formulé des observations sur la version finale du «cadre pour l'assurance qualité et le recueil de données probantes» (*QAE framework*) élaboré par le réseau. En outre, il a pris une part active au septième symposium du Centre international pour le développement des services d'orientation professionnelle et scolaire et la politique publique (ICCDPP) tenu en juin 2015, en communiquant ses résultats de recherche sur les priorités liées au développement d'un système d'orientation dans l'UE.

Depuis début 2014, le Cedefop s'emploie à développer un nouveau site internet dynamique et interactif pour le **Panorama européen des compétences** <sup>(86)</sup>. Ce site est le portail de référence pour l'information sur les compétences, les perspectives d'emploi et le marché du travail en Europe, et a pour but d'éclairer les décisions des responsables et experts politiques. Le nouveau portail du Panorama a été inauguré le 1<sup>er</sup> décembre 2015 via un événement visionnable en ligne, auquel ont assisté plus de 600 participants du monde entier. Il contient de nouvelles données et informations qualitatives et quantitatives, issues en particulier – mais pas uniquement – des travaux du Cedefop sur l'analyse des compétences, et utilise des techniques avancées de visualisation et de filtrage.

Pour faciliter l'accessibilité des données et informations sur les besoins de compétences pour les utilisateurs non experts, et pour compléter les données de l'UE disponibles, le Panorama fournit aussi des informations concises et factuelles sur les tendances des professions, des secteurs et des compétences dans les différents États membres, sous la forme de notes analytiques, y compris par pays <sup>(87)</sup>. Le site du Panorama ouvre également des liens vers de très nombreuses ressources utiles, au niveau international et national.

Pour évaluer les performances des systèmes de compétences dans les États membres de l'UE, le Cedefop a entrepris de développer un **indice de suivi des compétences** (*skills monitoring index*). Ce projet fait appel à des sources de données internationales et intègre des indicateurs sur la situation et la qualité du développement des compétences, ainsi que sur le

<sup>(85)</sup> *Skills utilisation = skills formation.*  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/esjsurvey-insights-skills-utilisation-skills-formation> [consulté le 7.5.2016].

<sup>(86)</sup> <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en> [consulté le 15.5.2016].

<sup>(87)</sup> *Analytical highlights.* <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical-highlights> [consulté le 30.5.2016].

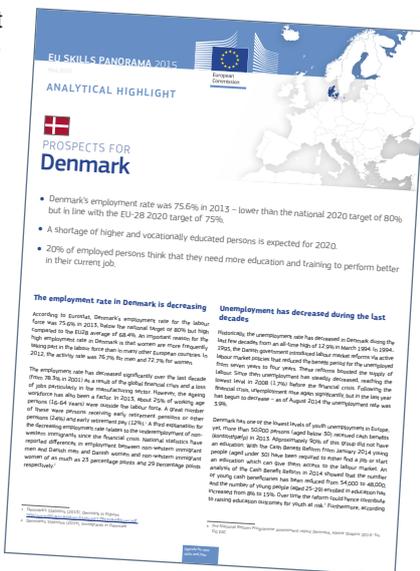
degré d'activation et d'utilisation des compétences, afin de présenter un tableau multidimensionnel des performances des systèmes de compétences dans les États membres. Le Cedefop a organisé en juin un atelier <sup>(88)</sup> réunissant des experts internes, des experts nationaux et des chercheurs en vue de valider la version finale de cet indice; il s'agissait aussi de présenter le concept et la démarche de développement de cet indice, d'examiner les difficultés rencontrées et de recueillir les commentaires de la communauté des experts aux fins d'améliorations.

Le Cedefop, l'ETF et l'OIT ont œuvré ensemble à la promotion de méthodes d'anticipation et d'adéquation des compétences, notamment en préparant un compendium de six guides sur les méthodes et les démarches à utiliser pour anticiper les besoins de compétences. Ces guides, très axés sur la pratique, sont destinés aux pouvoirs publics nationaux/régionaux, aux organismes sectoriels et aux services publics de l'emploi. Le premier guide de ce compendium a été publié en 2015 <sup>(89)</sup> et les cinq autres paraîtront en 2016.

Lors du **séminaire international sur la population active qualifiée en tant que moteur de la compétitivité** (*International seminar on qualified labour force as a driver of competitiveness*) organisé conjointement par la chambre basse du Parlement tchèque et la représentation de la Commission européenne en République tchèque pour examiner les bonnes pratiques d'anticipation des besoins du marché du travail et de promotion de la formation par le travail, le Cedefop a présenté une synthèse des résultats de son analyse des systèmes d'anticipation des compétences dans l'UE, recueillis par le biais du questionnaire qu'il a élaboré en commun avec l'OCDE <sup>(90)</sup>. Le Cedefop a souligné l'importance de la

coopération entre les divers acteurs et du travail en partenariat, ainsi que la nécessité de combiner diverses méthodes pour obtenir des éléments solides et fiables concernant les besoins de compétences sur le marché du travail.

La responsable du département Compétences et marché du travail du Cedefop est membre du conseil de l'Agenda global sur l'avenir de l'emploi du Forum économique mondial <sup>(91)</sup>. Les conseils de l'Agenda global réunissent des personnalités de diverses sphères, comme les milieux universitaires et gouvernementaux ou le monde de l'entreprise, afin de mobiliser les meilleures connaissances sur chaque domaine clé et de les intégrer dans les processus collaboratifs et décisionnels. Les travaux d'analyse des compétences du Cedefop, et notamment son expertise conceptuelle sur les enquêtes auprès des employeurs et son expertise analytique sur les données ainsi recueillies, sont particulièrement pertinents pour les activités du conseil de l'Agenda global sur l'avenir de l'emploi. Ces travaux sont en effet directement liés à l'initiative mondiale pour relever le défi de l'emploi, des compétences et du capital humain (*global challenge initiative on employment, skills and human capital*), ce qui offre au Cedefop une excellente occasion de montrer ses réalisations et de s'associer à la communauté mondiale des experts.



<sup>(88)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/skills-monitoring-index-validation-workshop> [consulté le 24.5.2016].

<sup>(89)</sup> ETF; Cedefop; ILO (2015). *The role of employment service providers: guide to anticipating and matching skills and jobs* [Rôle des prestataires de services pour l'emploi: guide pour l'anticipation et l'adéquation des compétences], volume 4. Luxembourg: Publications Office. [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol\\_4\\_Employment\\_service\\_providers](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol_4_Employment_service_providers) [consulté le 7.5.2016].

<sup>(90)</sup> Ce questionnaire, fruit de la collaboration entre le Cedefop et l'OCDE, a été envoyé en 2014 à quatre représentants des parties prenantes de chacun des pays de l'OCDE et de l'UE: ministère de l'éducation, ministère de l'emploi, organisation d'employeurs et organisation de travailleurs. Il avait pour objet d'identifier les outils et exercices d'anticipation des compétences mis en œuvre, ainsi que l'utilisation des résultats dans l'élaboration des politiques et des pratiques dans chaque pays. Les informations sur les États membres de l'UE recueillies par le Cedefop et l'OCDE seront affinées par le Cedefop en 2016 grâce à des sources et à une collecte de données complémentaires, puis feront l'objet d'une publication en 2017.

<sup>(91)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/10-february-2015-cedefops-40th-anniversary> [consulté le 8.5.2016].

# Digitally literate employees

ECOL Foundation perspective



### Identity

ECOL modules/ECOL profile

#### ECOL PROFILE DO IT YOUR WAY

Module 1	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5	Module 6	Module 7	Module 8	Module 9	Module 10
Basic									
Intermediate									
Advanced									

- The new ECOL is made up of a range of modules, each provides a practical programme of up-to-date skills and knowledge areas, validated by a test.
- Flexible modular structure allows the creation of profiles that meet individual and organisational needs.
- Through your chosen module combination, you can create your individual or organisational ECOL profile.

### Tackling skill mismatch

#### ECOL certification benefits for companies:

- provides objective verification of employees' skills and demonstrates their competence to a recognised standard;
- establishes a common skills standard throughout the organisation;
- increases overall efficiency and productivity;
- saves time and money;
- increases employee confidence and job satisfaction;
- improves internal and external communication significantly.

What access about ECOL is the breadth of modules available and the transferable skills gained by employees.  
Louise Butler, Economic Action Gateway, Ireland

Employees of large companies should be required to take the strong licence (ECOL) as it provides the basic qualifications needed in a company.  
Michael Goritz, OIG-Danien, Germany

ECOL certification effectively closes workplace skills gaps. For this reason we offer, as part of our apprenticeship, the opportunity to acquire ECOL certification as an additional qualification.  
Förster-Sacher TVN Akademie, Austria

Autor: Austra Tomoukova  
ECOL Foundation  
Email: [austrat@ecol.eu](mailto:austrat@ecol.eu)

### Why using the vocational competences of teachers

Increasing the relevance of teacher education

#### Advantages

- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.

#### Goals

- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.

#### Benefits

- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.

### ECOL Profile: Digital Literacy

ECOL Profile: Digital Literacy

#### Advantages

- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.

#### Goals

- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.

#### Benefits

- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.

### ECOL Profile: Digital Literacy

ECOL Profile: Digital Literacy

#### Advantages

- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.

#### Goals

- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.

#### Benefits

- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.
- Teachers are well-qualified and experienced in their own field.



# COMMUNICATION, INFORMATION ET DIFFUSION

## 3.1. ACTIVITÉ: COMMUNICATION EXTERNE

Tout au long de l'année 2015, le 40<sup>e</sup> anniversaire a été l'axe central autour duquel le Cedefop a organisé ses activités.

Une réception à l'intention des acteurs locaux et du personnel a été organisée au Cedefop le 10 février pour marquer les **40 ans écoulés depuis le règlement fondateur** du Centre. Dans un message vidéo <sup>(93)</sup>, Marianne Thyssen, la commissaire européenne chargée de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la

## PERFORMANCES

89000

TÉLÉCHARGEMENTS DE  
NOTES D'INFORMATION  
DU CEDEFOP

(+24% PAR RAPPORT À 2014)



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.

544

ARTICLES  
MENTIONNANT LE CEDEFOP  
DANS LES MÉDIAS EUROPÉENS



Exemples: *Financial Times, Gazeta Finansowa, El Pais, the Times of Malta, La Repubblica*.  
La plupart des articles portent sur les prévisions de compétences du Cedefop, ses tableaux statistiques par pays et Europass.

7280

ABONNÉS SUR  
FACEBOOK

(+26% PAR RAPPORT À 2014)



3840

ABONNÉS SUR  
TWITTER

(+37% PAR RAPPORT À 2014)

72 MANIFESTATIONS  
ORGANISÉES PAR LE CEDEFOP



- 95% 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
- 10% SONT DES PARTENAIRES SOCIAUX
- 10% SONT DES PRATICIENS
- 5% APPARTIENNENT AU MONDE DE L'ENTREPRISE

mobilité professionnelle, a souligné que le Cedefop demeure tout aussi pertinent aujourd'hui qu'il l'était il y a 40 ans, ajoutant qu'aucune autre organisation ne mesure combien les systèmes d'EFP en Europe s'efforcent de répondre aux attentes du 21<sup>e</sup> siècle.

Amis et parties prenantes, représentants de la Commission, membres du Conseil de direction et actuels et anciens membres du personnel ont été invités à une **soirée de célébration** le 11 juin au palais de la musique de Thessalonique. Diverses personnalités se sont exprimées à cette occasion, notamment le directeur général de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Michel Servoz, le vice-ministre grec de la réforme administrative, George Katrougalos, le maire de Thessalonique, Yiannis Boutaris, ainsi qu'un membre du cabinet de la commissaire européenne Marianne Thyssen, M<sup>me</sup> Julie Fionda. Le président du Parlement européen, Martin Schulz, s'est adressé à l'assistance via un message vidéo <sup>(92)</sup>.

L'un des temps forts de cette soirée a été l'inauguration de l'**exposition du 40<sup>e</sup> anniversaire du Cedefop** par le directeur général de la DG Emploi, Michel Servoz. Cette exposition retrace les circonstances politiques et sociales qui ont conduit à la création du Cedefop en 1975, ainsi que les événements qui ont façonné ses activités au cours de ces 40 années – tout d'abord à Berlin, puis à Thessalonique. À travers des images, des textes et des objets, cette exposition illustre l'histoire fertile en événements du Cedefop et ses principaux thèmes de travail, notamment la recherche sur l'EFP, l'analyse des politiques et le soutien à la mobilité.

Pour célébrer son double jubilé – 40 ans d'existence, 20 ans de présence en Grèce –, le Cedefop a organisé le 12 juin une **conférence de haut niveau reprenant son mot d'ordre d'anniversaire «Lorsque l'expérience montre la voie à suivre»**. Les participants ont retracé l'évolution de l'EFP vers son rôle actuel et examiné les orientations pour la période 2015-2020. Les débats ont porté sur le rôle du Cedefop, à l'interface du monde de l'éducation et de la formation et du marché du travail: comment le Centre contribuera-t-il à la modernisation des systèmes d'éducation et de formation et à l'élaboration des politiques européennes, et quelle forme prendront ses interactions avec ses principales parties prenantes, à savoir la Commission européenne, les États membres de l'UE et les partenaires sociaux?

En octobre 1993, le Conseil européen a pris la décision de transférer le Cedefop de Berlin à Thessalonique.



10 février 2015: anniversaire du règlement fondateur <sup>(92)</sup>



11 juin 2015: célébration et inauguration de l'exposition du 40<sup>e</sup> anniversaire <sup>(94)</sup>



12 juin 2015: conférence du 40<sup>e</sup> anniversaire du Cedefop <sup>(96)</sup>

<sup>(92)</sup> <http://www.weforum.org/community/global-agenda-councils> [consulté le 25.5.2016].

<sup>(93)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/commissioner-thyssens-message-cefedops-40th-anniversary> [consulté le 8.5.2016].

<sup>(94)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cefedop-celebrates-contribution-european-vet> [consulté le 8.5.2016].

<sup>(95)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/president-schulz-message-cefedops-40th-anniversary> [consulté le 8.5.2016].

<sup>(96)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cefedops-40th-anniversary-conference> [consulté le 8.5.2016].



1<sup>er</sup> septembre 2015: Cedefop – 20 ans de présence à Thessalonique <sup>(97)</sup>



19 novembre 2015: manifestation d'anniversaire conjointe du Cedefop et d'Eurofound dans les locaux du CESE à Bruxelles <sup>(98)</sup>

Près de deux ans plus tard, le 1<sup>er</sup> septembre 1995, le Centre ouvrait ses nouvelles portes à Thessalonique. Le Cedefop a commémoré cette étape importante à travers des activités d'information et de relations publiques. Une banderole et des affiches d'anniversaire ont été placées à l'hôtel de ville et à l'aéroport de Thessalonique, respectivement.

«Organisation du travail et apprentissage sur le lieu de travail: instaurer un environnement gagnant-gagnant»: tel était le thème de la conférence organisée pour marquer le 40<sup>e</sup> anniversaire du Cedefop et d'Eurofound – les deux plus anciennes agences de l'UE – et pour saluer le soutien du CESE à leur création ainsi que son rôle tripartite important dans l'élaboration des politiques de l'UE. Les deux agences ont organisé cette manifestation conjointe pour présenter leurs récents résultats et travaux liés à l'organisation du travail et à l'apprentissage sur le lieu de travail en Europe, notamment les résultats de la troisième enquête sur les entreprises d'Eurofound et de l'enquête sur les compétences et les emplois du Cedefop. Cette manifestation – y compris les expositions d'anniversaire des deux agences – a réuni quelque 200 participants représentant les pouvoirs publics nationaux, les institutions européennes, les entreprises, les syndicats, la société civile et la communauté

académique, qui ont mené une réflexion et un débat sur les pratiques d'organisation du travail et de développement des compétences bénéfiques à la fois pour les employeurs et pour les salariés.

L'exposition du 40<sup>e</sup> anniversaire du Cedefop a été réitérée dans les locaux du CESE à Bruxelles. De nombreuses vidéos d'interviews <sup>(99)</sup> d'intervenants invités à cette occasion ont été mises à disposition en ligne. Parmi ces intervenants, on peut notamment citer Nicolas Schmit, ministre du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire du Luxembourg; Gonçalo Lobo Xavier, vice-président du CESE; Detlef Eckert, directeur chargé des compétences à la DG Emploi, affaires sociales et inclusion, et Leila Kurki, de la Confédération finlandaise des professions intellectuelles et scientifiques.

Pour l'année 2015, le Cedefop a élaboré une identité visuelle renvoyant à son 40<sup>e</sup> anniversaire <sup>(100)</sup> <sup>(101)</sup> pour son site internet, ses supports de conférence, ses documents, ses publications et ses produits audiovisuels. Une vingtaine de vidéos de grande qualité ont été produites sur les manifestations du 40<sup>e</sup> anniversaire <sup>(102)</sup>. Tout au long de l'année, plusieurs publications

<sup>(97)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cedefop-thessaloniki-20-years> [consulté le 8.5.2016].

<sup>(98)</sup> *Work organisation and workplace learning: creating a win-win environment.* <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/work-organisation-and-workplace-learning-win-win-environment> [consulté le 8.5.2016].

<sup>(99)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/interview-nicolas-schmit-minister-labour-employment-and-social-and> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(100)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/tags/40-years-cedefop?page=1> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(101)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cedefop--turns-40> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(102)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/publications-and-resources/videos> [consulté le 9.5.2016].



The action programme included an aim to create a European institute to study vocational training, as proposed in 1973 by members of the European Economic and Social Committee, including German trade union representative, Maria Weber.

Recognition of a need for research and exchange of experience on vocational training led to the establishment of Cedefop on 10 February 1975. ... to assist the European Commission in encouraging, at Community level, promotion and development of vocational training and in-service training."

right: Maria Weber, vice-chair of the German Committee of Trade Unions with German Chancellor Helmut Schmidt, 1974

Founding of Cedefop

ont mis en lumière le travail et les réalisations du Centre au cours de ces 40 années: *Cedefop en bref* <sup>(103)</sup>; *Promouvoir l'éducation et la formation pour l'emploi* <sup>(104)</sup>, un guide illustré qui présente la structure du Centre, ses activités en cours, ses réseaux et ses 40 ans d'histoire; *Spotlight on VET – Anniversary edition* <sup>(105)</sup>, qui met en lumière les travaux de rapports et d'analyse du Cedefop sur l'EFP, une activité centrale tout au long de ces 40 années; *National qualifications framework developments in Europe – Anniversary edition* <sup>(106)</sup>, une vue d'ensemble des CNC en Europe, saluant le travail mené de longue date par le Centre dans ce domaine; et *Old roots for new routes* <sup>(107)</sup>, qui, parallèlement à l'exposition du 40<sup>e</sup> anniversaire, propose une brève rétrospective historique du Cedefop et de la politique européenne d'EFP.

Le Cedefop a publié une édition spéciale d'anniversaire de son magazine



*Skillset and match* <sup>(108)</sup>, qui présente des messages d'acteurs européens de premier plan, notamment Martin Schulz, le président du Parlement européen, et d'autres personnalités marquantes, ainsi que d'actuels et anciens membres du personnel, des articles sur l'histoire et les travaux du Cedefop, un tableau chronologique de l'EFP, des images infographiques, des galeries de photos et des coupures de presse. De plus, le Centre a produit une série de clips vidéo et de vidéos d'interviews. Cette campagne promotionnelle comportait également des unes sur le site internet, des communiqués de presse, des messages en temps réel sur les médias sociaux, ainsi que des interviews et des articles dans les médias européens. Un concours de vidéos a été lancé sur Facebook, invitant les candidats à décrire leurs expériences d'EFP. Le lauréat, ainsi que l'auteur de la deuxième meilleure vidéo, ont été invités aux célébrations de juin.

En 2015, le Cedefop a publié neuf notes d'information, 29 communiqués de presse, trois numéros de son magazine *Skillset and match* et 10 numéros de sa lettre d'information électronique; il a produit 36 vidéos d'interviews et clips vidéo thématiques, ainsi que trois animations vidéo thématiques. En outre, 544 coupures de presse mentionnant le Centre et deux interviews radiodiffusées ont été publiées dans les médias internationaux.

Le Cedefop a engagé en 2015 avec la DG Emploi, affaires sociales et inclusion une collaboration étroite pour ses relations avec la presse, ses activités sur les médias sociaux, ses publications et ses manifestations,

<sup>(103)</sup> Cedefop (2015). *Cedefop en bref*. Luxembourg: Office des publications. Cedefop information series. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8083> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(104)</sup> Cedefop (2015). *Promouvoir l'éducation et la formation pour l'emploi*. Luxembourg: Office des publications. Cedefop information series. <http://bookshop.europa.eu/fr/promouvoir-l-education-et-la-formation-pour-l-emploi-pbTl0415359/> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(105)</sup> Cedefop (2015). *Spotlight on VET – Anniversary edition. Vocational education and training systems in Europe* [Regards sur... la formation professionnelle – édition d'anniversaire. Les systèmes d'EFP en Europe]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop information series. <http://dx.doi.org/10.2801/298383> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(106)</sup> Cedefop (2015). *National qualifications framework developments in Europe – Anniversary edition* [Progrès réalisés dans la mise en œuvre des CNC en Europe – Édition d'anniversaire]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop information series. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4137> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(107)</sup> Cedefop (2015). *Old roots for new routes* [Lorsque l'expérience montre la voie à suivre]. Luxembourg: Publications Office. Cedefop information series. <http://dx.doi.org/10.2801/18061> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(108)</sup> Cedefop (2015). *Skillset and match: Cedefop's magazine promoting learning for work* [*Skillset and Match: le magazine du Cedefop qui promeut l'éducation et la formation pour l'emploi*]. Luxembourg: Publications Office. May 2015, n° 4. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9097> [consulté le 9.5.2016].

qui se poursuivra de manière plus systématique au cours des prochaines années. Ces efforts de communication conjoints ont permis au Cedefop d'élargir son audience sur les médias sociaux. Fin 2015, le Centre comptait 7 280 abonnés sur son compte Facebook (contre 5 786 en 2014) et 3 840 sur Twitter (contre 2 799 en 2014), soit une augmentation d'environ 26 % et 37 %, respectivement.

Le nombre d'abonnés à la lettre d'information électronique du Cedefop a encore augmenté, passant de 5 700 en 2014 à 5 895 en 2015. Les notes d'information, publiées en neuf langues, ont fait l'objet de 89 000 téléchargements en 2015, ce qui représente une augmentation de 10 % par rapport à 2014. En 2015, le Centre a organisé 72 réunions et conférences, qui ont attiré un total de 1 795 participants.

En novembre, le Cedefop a lancé une nouvelle initiative visant à développer ses relations avec les médias internationaux. À cette fin, il a organisé à Thessalonique un séminaire auquel ont été conviés des journalistes couvrant les questions d'EFPP. Les retombées ont été positives: diverses contributions reprenant des thèmes présentés par le personnel du Cedefop ont été publiées ou diffusées dans la presse, les médias audiovisuels ou en ligne, notamment des interviews sur les chaînes grecques de radio et télévision SKAI et des articles dans le quotidien espagnol *EL Pais*. En 2016, cette initiative se poursuivra en collaboration avec la Commission européenne; afin de renforcer son écho dans les États membres de l'UE, le Cedefop présentera ses activités lors d'une manifestation conjointe organisée à Bruxelles à l'intention des médias internationaux.

### 3.2. ACTIVITÉ: DOCUMENTATION ET INFORMATION

Le Cedefop a mis en place, au sein de son service de bibliothèque, un centre d'appui à la recherche qui a pour objet de fournir, principalement à ses départements opérationnels, des informations scientifiques sélectionnées et un accès aux ressources électroniques pertinentes. Ce centre répond aux besoins d'informations des activités fondamentales du Cedefop. Il met à la disposition du personnel un outil de découverte permettant d'explorer simultanément toutes les ressources électroniques auxquelles le Cedefop est abonné et les bases de données en accès libre. La plupart des informations acquises sont disponibles en version électronique. En outre, le Cedefop a transféré avec succès vers une solution en nuage sa base de données bibliographiques *VET-Bib*, qui est son outil central de connaissances.

L'une des réalisations les plus notables du service de gestion des archives et d'archivage a été la sélection et la fourniture de contenus pour toutes les manifestations du 40<sup>e</sup> anniversaire. Ce service a donc pleinement rempli son objectif global, qui est de préserver la mémoire du Cedefop et de référencer et classer tous les documents utiles à cette fin.

### 3.3. ACTIVITÉ: GESTION DU CONTENU

Le service des publications du Cedefop a apporté une importante contribution au concept de design graphique et à la préparation de tous les types de produits de communication et de relations publiques en lien avec les célébrations du 40<sup>e</sup> anniversaire. Tous ces produits, d'une grande qualité, ont été élaborés et livrés dans les délais convenus.

Le service d'édition et de traduction a facilité la communication claire des messages du Cedefop auprès d'un large public multilingue: 3 396 pages ont été éditées en anglais et 458 pages ont été traduites, essentiellement de l'anglais vers l'allemand, l'espagnol, le français, le grec, l'italien, le polonais et le portugais, ainsi que le letton durant le 1<sup>er</sup> semestre (langue du pays assurant la présidence).

Le livre numérique demeure le format standard de publication en ligne. Le Cedefop s'est employé à développer des modes innovants de visualisation des données pour ses publications imprimées et en ligne. À cet égard, il a aussi lancé un nouveau produit audiovisuel qui a été très bien accueilli par ses parties prenantes et ses utilisateurs en ligne: des animations vidéo thématiques. Trois ont d'ores et déjà été produites et publiées, portant respectivement sur l'EFPP au Luxembourg<sup>(109)</sup>, en Lettonie<sup>(110)</sup> et en Italie<sup>(111)</sup>. Après avoir passé avec succès l'épreuve de la phase pilote, ce nouveau produit de communication en ligne sera poursuivi.

Le portail internet du Cedefop fonctionne désormais sur une nouvelle plate-forme en nuage plus efficace. Des contenus audiovisuels multilingues y ont été intégrés et les pages sur les rapports nationaux («*country-specific reports*») ont été enrichis en continu. Un large éventail de nouveaux formats de publications en

<sup>(109)</sup> *Vocational education and training in Luxembourg*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-luxembourg> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(110)</sup> *Vocational education and training in Latvia*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-latvia> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(111)</sup> *Vocational education and training in Italy*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-italy> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(112)</sup> Voir par exemple *European inventory in NQF* [Inventaire européen des CNC]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports> [consulté le 9.5.2016].

<sup>(113)</sup> Voir par exemple *Skills forecast country reports* [Rapports nationaux sur les prévisions de compétences]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/skills-forecasts> [consulté le 17.5.2016].

<sup>(114)</sup> Voir par exemple *Employment trends* [Tendances de l'emploi]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations> [consulté le 30.5.2016].

<sup>(115)</sup> Voir par exemple *Financing adult learning* [Financement de l'éducation et formation des adultes]. <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning> [consulté le 9.5.2016].

ligne ont été élaborés et mis à disposition sur le portail:  
collection de rapports nationaux/annuels en format  
PDF <sup>(112)</sup>; pages HTML, exportables en format PDF <sup>(113)</sup>;  
visualisation de données en ligne <sup>(114)</sup> et bases de don-  
nées textuelles en ligne <sup>(115)</sup>.



# RELATIONS

## AVEC LES AUTRES AGENCES DE L'UE



### 4.1. COOPÉRATION AVEC L'ETF

Les activités conjointes du Cedefop et de l'ETF en 2015 ont été menées conformément au cadre de coopération des deux agences pour la période 2014-2017. Cette collaboration s'inscrit dans une longue tradition. Depuis le début, en 1997 – sans préjudice des missions et attributions propres à chacune d'elles –, les deux agences se sont attachées à instaurer des synergies dans les domaines pertinents pour leurs pays partenaires. Cela s'est traduit par des gains d'efficacité, des économies d'échelle et un meilleur niveau de services. Le cadre actuel vise à mieux structurer la coopération dans les domaines thématiques, projets et activités touchant aux préoccupations communes de la Commission ainsi que des parties prenantes et des fonctions réglementaires de chacune des agences.

En 2015, Madlen Serban, directrice de l'ETF et l'un des invités d'honneur à la conférence du 40<sup>e</sup> anniversaire du Cedefop (voir encadré 5), a présenté sa vision de l'EFPP. Des experts du Cedefop et de l'ETF ont participé à des manifestations et projets d'intérêt mutuel organisés par les deux agences. Le directeur du Cedefop, James Calleja, a apporté sa contribution à la conférence du processus de Turin organisée par l'ETF *Moving skills forward* [Faire avancer les compétences]. Le processus de Turin, qui s'inspire du travail conjoint des États membres dans le domaine de l'EFPP (processus de Copenhague), vise à construire une base de données probantes pour éclairer les politiques d'EFPP et le développement du capital humain et pour organiser le débat sur les progrès et la mise en œuvre. Le rapport du Cedefop *Stronger VET for better lives* [Renforcer l'EFPP pour améliorer la vie des citoyens], publié début 2015, témoigne des activités collaboratives de rapports sur l'EFPP entre les deux agences. Dès lors que les pays candidats sont également parties prenantes au processus de Copenhague, ce rapport rend aussi compte de leurs progrès dans les domaines d'action prioritaires convenus en commun. Suite à la décision sur les nouveaux objectifs prise à Riga en juin 2015, le Cedefop, en coopération avec l'ETF, a élaboré une approche de suivi révisée qui a été présentée au CCFP et aux DGFP. En outre, le Cedefop a contribué à une manifestation organisée par l'ETF en vue d'identifier les priorités des pays candidats pour donner suite aux conclusions de Riga. Afin d'éclairer le débat des DGFP lors de leur réunion de Luxembourg, le Cedefop et l'ETF ont rédigé un document commun sur les politiques d'EFPP destinées aux migrants.

Deux réunions thématiques conjointes ont été organisées en 2015 afin d'assurer le partage des connais-

sances et la complémentarité des activités. La première réunion, tenue à Turin en février, a porté sur:

- (a) la validation de l'apprentissage non formel et informel;
- (b) la prochaine étape du développement des instruments européens pour la transparence;
- (c) l'apprentissage politique sur le soutien apporté aux pays dans leurs efforts pour établir des systèmes/dispositifs de formation en apprentissage ou moderniser ceux déjà en place.

La seconde, sous la forme d'un séminaire, tenue à Thessalonique, avait pour ordre du jour:

- (a) le processus de Turin;
- (b) l'assurance qualité dans l'EFPP dans les pays partenaires de l'ETF;
- (c) le cadre de gestion des performances de l'ETF.

En coopération avec l'Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie, le Cedefop et l'ETF ont redoublé d'efforts pour faire avancer le dialogue international sur les cadres de certifications. Dans le prolongement de leur premier répertoire mondial des CNC publié en 2013, ils ont rédigé des mises à jour des chapitres par pays, ainsi que de nouveaux chapitres thématiques examinant les principales tendances découlant des réformes et évolutions des cadres de certifications. Les résultats de cet inventaire global 2015 des cadres de certifications régionaux et nationaux ont été présentés à Riga lors d'une réunion préparatoire de représentants de haut niveau de la région Asie-Pacifique, en amont de la cinquième réunion des ministres de l'éducation de cette même région.

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 de six guides sur les méthodes et approches d'anticipation des besoins de compétences.

En collaboration avec l'OIT, l'ETF et l'Agence française de développement, le Cedefop a organisé un atelier/séminaire de formation sur le financement du développement des compétences, qui s'est déroulé du 9 au 13 mars dans les locaux de l'OIT à Turin<sup>(116)</sup>.

S'associant à une initiative de l'OCDE, le Cedefop, l'OIT et l'ETF ont recueilli, via un questionnaire, des informations sur les activités menées pour anticiper et analyser les besoins de compétences dans les États membres de l'UE et d'autres pays 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 prépare actuellement une analyse à l'échelle de l'UE, qui sera publiée en 2016.

<sup>(116)</sup> Pour plus d'informations (dont certaines en français): <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/training-workshop-financing-skills-development> [consulté le 9.5.2016].



## 4.2. COOPÉRATION AVEC EUROFOUND

Le 19 novembre 2015 a été un «retour aux sources» pour le Cedefop et Eurofound. Dans les locaux du CESE, les deux agences ont en effet célébré leurs «40 premières années». Cette manifestation, dont l'intitulé *Work organisation and workplace learning: creating a win-win environment* [Organisation du travail et apprentissage sur le lieu de travail: instaurer un environnement gagnant-gagnant] reprend le point fort du plan d'action conjoint des deux agences pour l'année, a démontré la complémentarité de leurs activités de recherche. Grâce au double angle d'approche – conditions de travail et EFP – des tâches professionnelles, ces activités fournissent des éléments robustes à l'appui des débats politiques de l'UE.

Comme convenu dans leur plan d'action, les deux agences ont examiné la possibilité de conjuguer leurs efforts pour le prochain exercice de l'enquête sur les entreprises en Europe, jusqu'ici conduite par Eurofound,

### CEDEFOP ET EUROFOUND

LES DEUX PREMIÈRES AGENCES DE L'UE

- Année de création** 1975
- Siège**  
**Cedefop:** Berlin (jusqu'en 1995), Thessaloniki (depuis 1995)  
**Eurofound:** Dublin
- Structure de gouvernance** Tripartite: gouvernements, partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) et Commission européenne
- Mission**  
Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) a pour mission de soutenir l'élaboration des politiques d'EFPP 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.  
  
La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a pour rôle de fournir des connaissances dans le domaine des politiques sociales et liées à l'emploi. Elle contribue à planifier et concevoir de meilleures conditions de vie et de travail en Europe.

ainsi que la valeur ajoutée potentielle d'une telle collaboration. Une enquête conjointe conjuguerait les capacités des deux agences et se traduirait par une meilleure efficacité. Cette collaboration permettrait de mieux appréhender les points de vue des employeurs sur la formation, l'apprentissage, les besoins de compétences et l'inadéquation des compétences, pour une enquête plus riche qui aiderait le Cedefop à éclairer les politiques d'apprentissage des adultes et de formation professionnelle continue. Les deux agences poursuivront la réflexion sur cette initiative en 2016 et la soumettront à l'approbation de leur conseil de direction respectif.

Les discussions conjointes des deux agences sur leur projet de programme de travail respectif ont permis d'identifier les domaines dans lesquels elles doivent pousser plus avant leur collaboration, afin de renforcer le soutien qu'elles apportent à l'agenda de l'UE et de valoriser leurs propres activités. Pour compléter leur échange habituel d'informations, elles ont décidé d'organiser des séminaires annuels de partage des connaissances. Un premier séminaire pilote, qui se tiendra en 2016, s'intéressera aux NEET et aux conséquences économiques et sociales des bas niveaux de qualification parmi les adultes en Europe. En outre, fortes de leur expertise respective sur la sortie prématurée de l'éducation et de la formation et sur les NEET, les deux agences ont contribué à un atelier organisé par l'ETF sur les moyens de maintenir les jeunes en éducation, en formation ou en emploi. Des experts du Cedefop et d'Eurofound ont participé à des manifestations d'intérêt commun organisées par l'autre agence, comme la réunion d'experts d'Eurofound sur l'amélioration des conditions de travail des professions cumulant de multiples désavantages, en mars, ou l'atelier Cedefop/IZA sur les compétences et l'inadéquation des compétences, en octobre.

L'officier de liaison du Cedefop nouvellement nommé à Bruxelles et l'équipe bruxelloise d'Eurofound ont renforcé l'échange d'expériences et la collaboration entre les deux agences dans deux domaines: leurs activités en réseau avec les institutions et parties prenantes et l'évaluation de leurs performances. Avec d'autres agences, le Cedefop a contribué à l'examen par les pairs du système de mesure des performances d'Eurofound. Les deux agences ont également partagé les conclusions de leurs rapports et fait mutuellement référence à leurs travaux dans leurs publications.

L'année 2015 a également été pour les deux agences la première passée sous la tutelle de la même DG de la Commission européenne. Cela aurait normalement nécessité une révision de leur accord de coopération, mais, compte tenu que les processus de révision de leurs règlements fondateurs et de définition de leurs priorités jusqu'en 2020 avaient déjà débuté, les deux agences sont convenues d'ajuster leur accord de coopération à l'issue de ces processus.

Eurofound, qui assurait la présidence du réseau de conseil scientifique des agences de l'UE (*EU Agencies network for Scientific Advice – EU-ANSA*) en 2015, a invité le Cedefop à se joindre à ce réseau. Celui-ci, établi en 2013, fournit des conseils scientifiques

et techniques aux décideurs politiques, au niveau des États membres et de l'UE. La coopération et le partage d'informations entre ses membres enrichissent aussi le travail des agences elles-mêmes. En novembre, le Cedefop a décidé d'adhérer à ce réseau.

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

Les activités du réseau de développement des performances (*performance development network – PDN*) des agences de l'UE apportent une contribution directe à l'approche commune sur les agences décentralisées de l'UE, qui vise à mieux équilibrer la gouvernance des agences et à améliorer l'efficacité et la cohérence d'ensemble. 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.

En 2015, le Cedefop a apporté une contribution active à diverses activités du PDN, notamment à son groupe de travail chargé du thème «budgétisation, évaluation des coûts et gestion par activité», en coopérant avec d'autres agences pour identifier les bonnes pratiques et en développant une boîte à outils pour la gestion par activité au sein des agences de l'UE.

L'échange d'idées et de pratiques avec les autres agences de l'UE sur des thèmes d'intérêt commun a été utile au Cedefop, en particulier pour l'établissement de son document de programmation 2017-2020 et pour ses activités d'élaboration d'indicateurs de performances clés à l'intention du Directeur.

# GESTION, RESSOURCES ET CONTRÔLE INTERNE

L'administration et les services internes ont continué de soutenir avec efficacité et efficience les activités du Cedefop et ont apporté une importante contribution à la mise en œuvre de la réorganisation du Centre, entrée en vigueur le 16 mars 2015.

Tous les services fondamentaux ont été assurés conformément aux objectifs fixés:

- (a) le taux d'occupation des postes, procédures en cours comprises, a été de 98 % <sup>(117)</sup>. Sept nouveaux membres du personnel ont pris leurs fonctions en 2015, dont trois nouveaux chefs de département;
- (b) taux d'exécution du budget: 98,55 % <sup>(118)</sup>;
- (c) disponibilité des systèmes et services de TIC centraux: plus de 99,52 %;
- (d) exécution du plan de passation de marchés: 98,25 %;
- (e) délai moyen de règlement des factures: 16,28 jours, soit bien inférieur à l'objectif de 28 jours fixé.

Toutes les activités ont été effectuées dans le respect des règles et réglementations applicables, dans la transparence, avec le professionnalisme et l'éthique les plus rigoureux.

Les commentaires faisant suite à tous les audits confirment le bon fonctionnement du système de contrôle interne et de l'administration du Cedefop. En 2015, le Centre a ajouté aux éléments obligatoires de son processus annuel de définition des objectifs une analyse de sensibilité au risque des postes. Cette analyse a permis de mieux informer le personnel sur les risques potentiels et garantit une meilleure assurance de la fiabilité des contrôles internes.

Conformément à son engagement d'améliorer en permanence son administration, le Cedefop:

- (a) a poursuivi les efforts en vue d'optimiser ses processus administratifs (réorganisation des flux de travail de traduction, amélioration de la procédure de demande de stage, rationalisation des données sur les ressources humaines, dématérialisation, passation électronique de marchés en collaboration

avec la DG DIGIT, contrats-cadres pour la production automatisée de rapports sur les dépenses);

- (b) a amélioré et ajusté ses systèmes et services centraux de TIC, notamment en renforçant la continuité des services informatiques et le recours aux solutions en nuage. Suite à un atelier sur la sécurité informatique organisé par l'Agence de l'UE chargée de la sécurité des réseaux et de l'information <sup>(119)</sup>, le Cedefop participera à l'exercice européen de cybersécurité 2016.

De plus, dans le cadre de ses efforts de développement permanent et de gains d'efficience, le Cedefop prend une part active à la coopération interagences et à l'apprentissage entre pairs. Il participe notamment à des groupes de travail ad-hoc interagences, ainsi qu'à des réseaux menant des activités dans divers domaines: administration, marchés publics, comptabilité, TI, formation et perfectionnement professionnel, écologisation et gestion de l'environnement, santé et sécurité. Ces forums se prêtent aux échanges sur les défis stratégiques, les évolutions récentes et les nouvelles bonnes pratiques. Cette forme de coopération s'est avérée capitale pour les agences et procure des bénéfices matériels et immatériels, comme l'appel d'offres interagences lancé en 2015 en vue de sélectionner un intermédiaire pour la prestation de services d'informatique en nuage.

Le service d'administration a apporté diverses formes d'appui direct à la réalisation de la mission et des objectifs du Cedefop, décrites ci-après.

## (a) Sélection d'employés hautement qualifiés et développement professionnel continu

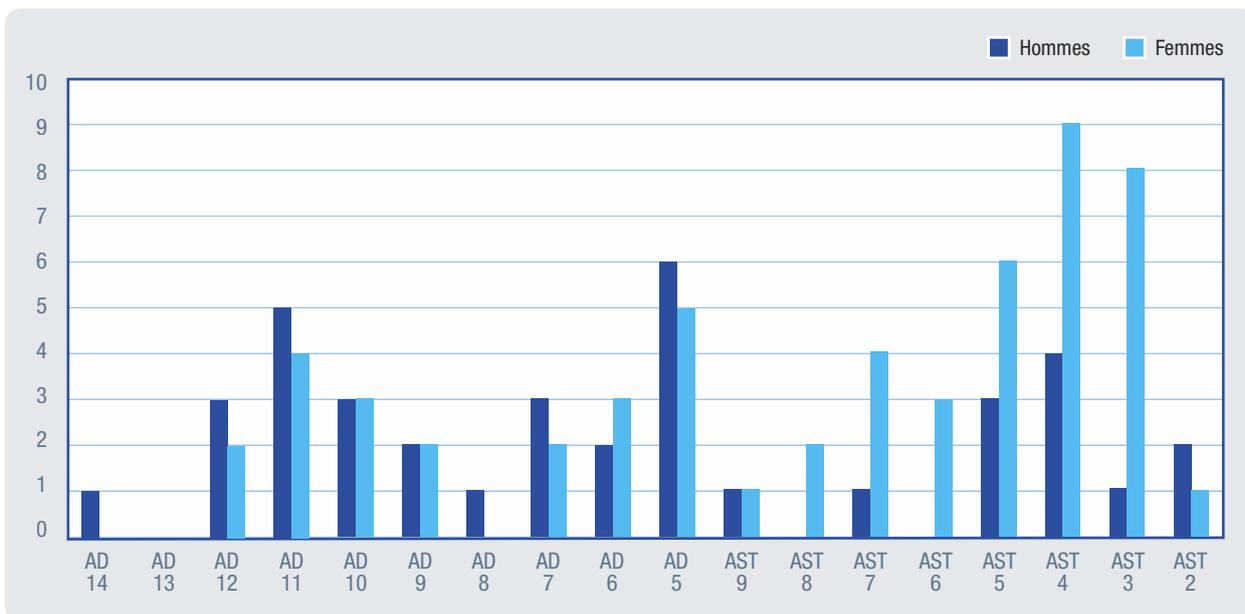
La sélection et le développement professionnel d'employés hautement qualifiés dans diverses disciplines sont cruciaux pour la réalisation de la mission et des objectifs du Cedefop. Cela transparaît dans l'engagement pris par le Cedefop de garantir l'égalité des chances en matière de recrutement et d'emploi. Au 31 décembre 2015, le personnel du Cedefop comptait 61 % de femmes et 39 % d'hommes. Les femmes sont bien représentées à tous les échelons.

Le Cedefop veille aussi à l'équilibre géographique parmi son personnel.

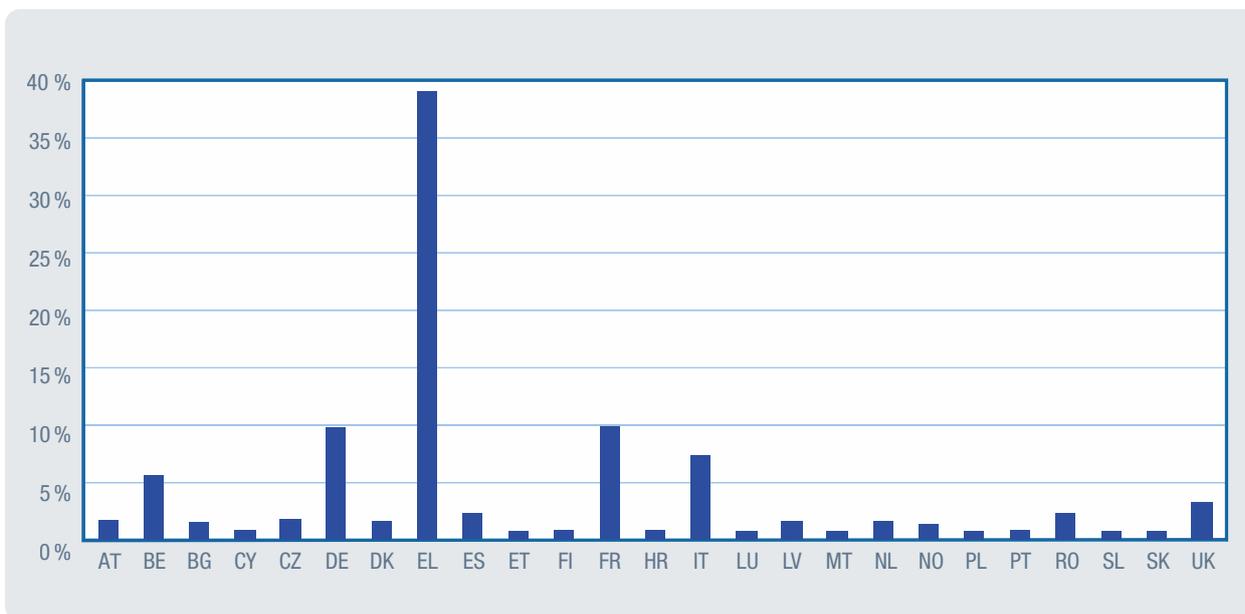
<sup>(117)</sup> Deux postes inscrits au tableau des effectifs 2015, qui prévoyait 96 postes, étaient vacants, mais aucun poste n'était vacant au regard du tableau des effectifs 2016, ramené à 94 postes.

<sup>(118)</sup> Cette exécution renvoie à la somme de la subvention de la Commission européenne, des diverses recettes propres, des contributions 2015 versées par les pays associés – Norvège et Islande – et de la deuxième tranche de la subvention de la DG Emploi de la Commission européenne au titre de l'accord de délégation VS/2013/0554.

<sup>(119)</sup> ENISA. <https://www.enisa.europa.eu/activities/Resilience-and-CIIP/cyber-crisis-cooperation/cce/cyber-europe> [consulté le 9.5.2016].



Répartition entre hommes et femmes parmi les fonctionnaires et agents temporaires (AT) du Cedefop, 2015



Répartition des fonctionnaires et AT du Cedefop par origine géographique, 2015

La stratégie de formation et de perfectionnement 2015-2016 a été adoptée en février 2015, avec pour piliers principaux le développement professionnel des experts, le développement des compétences organisationnelles et transversales et le respect des règles de régularité et de transparence. Des activités spécifiques ont été mises en place pour développer ou perfectionner les compétences du personnel en facilitation et communication, ainsi que diverses compétences transversales comme la gestion du temps et la schématisation conceptuelle. Six membres du personnel ont obtenu

une certification officielle de la Commission après avoir suivi une formation à la gestion de projets (PM2).

La révision de la procédure de stages a uniformisé les critères entre tous les départements et a conduit à l'établissement d'un réseau d'anciens stagiaires, qui sera formellement inauguré en janvier 2016.

(b) **Bien-être du personnel: améliorer les conditions d'emploi**

Le travail d'évaluation complète des risques en matière de santé et de sécurité a beaucoup avancé et un projet

de stratégie a été élaboré. Cela contribuera à mieux sensibiliser la direction et le personnel aux risques et aux responsabilités qui s'y rattachent.

Suite à une campagne de sensibilisation sur les causes et les effets du stress lié au travail, des formations à la résilience ont été proposées à tous les membres du personnel, afin de les doter d'outils pratiques de prévention et de gestion du stress. Le service des ressources humaines a activement aidé le personnel à faire face aux aspects concrets de la crise grecque (salaires et comptes bancaires, par exemple).

En l'absence d'une école européenne à Thessalonique, le Directeur a approuvé en mars la décision de financer le baccalauréat international des enfants des membres du personnel, voie d'accès à l'enseignement supérieur internationalement reconnue. Une réflexion a également été engagée sur l'augmentation de l'aide financière octroyée aux membres du personnel pour la scolarisation de leurs enfants, afin de compenser certains effets des réductions successives de coefficients.

### (c) Initiatives vertes

Les initiatives vertes améliorent le bien-être du personnel et permettent d'importantes économies, tout en réduisant l'empreinte carbone du Cedefop.

Le groupe de projet sur les initiatives vertes mis en place en décembre 2013 a élaboré une politique environnementale et un plan d'action assorti d'objectifs de performances environnementales. Il a ensuite réalisé une étude de faisabilité sur les énergies durables, afin d'explorer les solutions pour réduire les émissions de dioxyde de carbone du Cedefop, améliorer sa sécurité énergétique et utiliser d'autres sources d'énergie. Le premier rapport sur le système de gestion énergétique du Cedefop a été finalisé en décembre 2015. Il relève des progrès pour tous les principaux indicateurs environnementaux du Cedefop et évalue les économies d'énergie réalisées en 2015 par rapport aux cinq dernières années.

En particulier, l'installation de détecteurs de mouvement dans le bâtiment et l'utilisation optimisée des salles de conférences et des chambres de réfrigération ont permis une réduction régulière de la consommation d'électricité (estimée à -26 % par rapport à 2014).

Entre 2011 et 2014, la consommation de papier a diminué de 79 %. Si l'on y ajoute une baisse supplémentaire de 26 % en 2015 (par rapport à 2014), la diminution totale a dépassé de près de 75 % l'objectif fixé. Cette diminution s'explique notamment par la familiarisation du personnel avec les outils électroniques et leur utilisation, ainsi que par les campagnes de sensibilisation aux économies de papier organisées au premier semestre 2015. Le passage généralisé aux flux de travail électroniques joue également en faveur de cette réduction.

La consommation de fuel de chauffage a diminué continuellement depuis 2011, sauf en 2014 où les importants travaux de réparation ont laissé une partie du bâtiment exposée au froid durant l'hiver. Fin 2015, la consommation totale de fuel avait baissé de 35 % par

rapport à 2014 et de près de 44 % par rapport à 2011.

Le Cedefop a aussi réduit de 2,5 % ses émissions de CO<sub>2</sub> par rapport à 2014. En raison de l'utilisation accrue des outils de collaboration et de vidéoconférence, le nombre de déplacements professionnels a également diminué, ce qui a des effets positifs sur l'empreinte carbone des membres du personnel.

En 2015, tous les travaux internes et externes de réfection du bâtiment du Cedefop ont enfin été achevés. L'activité de glissement du bâtiment demeurera sous surveillance.

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.

L'opinion de la Cour des comptes européenne sur les comptes annuels 2014 <sup>(120)</sup> confirme la fiabilité des comptes du Cedefop, 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 du système de contrôle interne. Les auditeurs ont effectué leur première visite relative aux comptes 2015 en décembre. Cette mission n'a donné lieu à aucune conclusion préliminaire et le projet de rapport est en attente.

Le Service d'audit interne a effectué un audit sur «la passation de marchés, y compris la prévention de la fraude et le conseil juridique, au Cedefop». Cet audit a confirmé que le système de contrôle interne du Centre donne une garantie raisonnable que les objectifs définis pour la passation de marchés, y compris la fourniture de conseils juridiques et les mesures de prévention de la fraude, ont été atteints. L'exécution du plan d'action convenu a bien avancé.

Le Cedefop effectue des évaluations ex post <sup>(121)</sup> des projets/activités achevés d'un montant de dépenses budgétaires supérieur à 500 000 euros. En 2015, c'est le programme de visites d'étude qui a fait l'objet d'une telle évaluation. L'équipe d'évaluateurs, nommée par le Directeur en juin 2015, rendra ses conclusions en 2016. Des évaluations ex ante <sup>(122)</sup> ont été conduites pour les procédures de passation de marchés d'un montant supérieur à 200 000 euros. Un rapport analysant les progrès réalisés et les enseignements tirés de la première année de mise en application a été rédigé en septembre 2015.

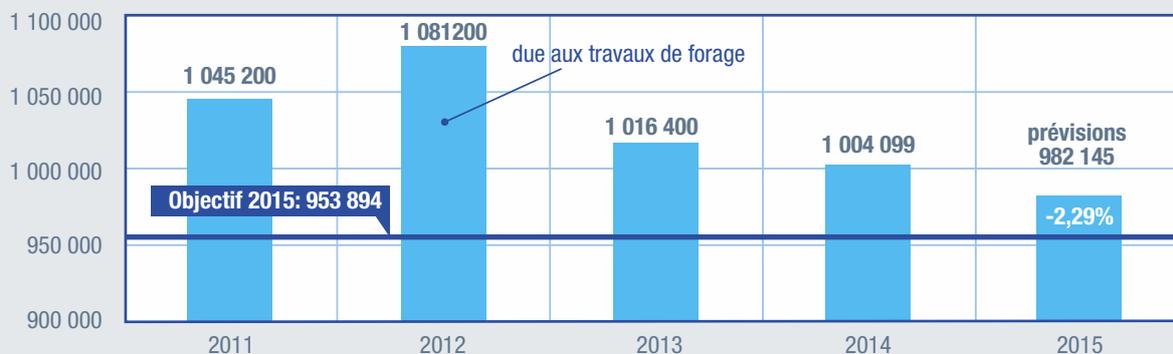
Concernant la procédure de décharge 2014, le Parlement européen a approuvé les documents lors de sa réunion plénière du 29 avril 2015. Le rapport adressé au Cedefop est positif à plusieurs égards, notamment s'agissant de la gestion budgétaire et financière,

<sup>(120)</sup> Le rapport final ne contient aucune observation spécifique et établit que le Cedefop a dûment tenu compte de toutes les observations des années précédentes.

<sup>(121)</sup> En application de l'article 29, par. 5, de la réglementation financière du Cedefop et de l'article 9, par. 3, de ses modalités d'exécution.

<sup>(122)</sup> En application de l'article 45 de la réglementation financière du Cedefop.

Consommation d'électricité (kwh) 2011-2015



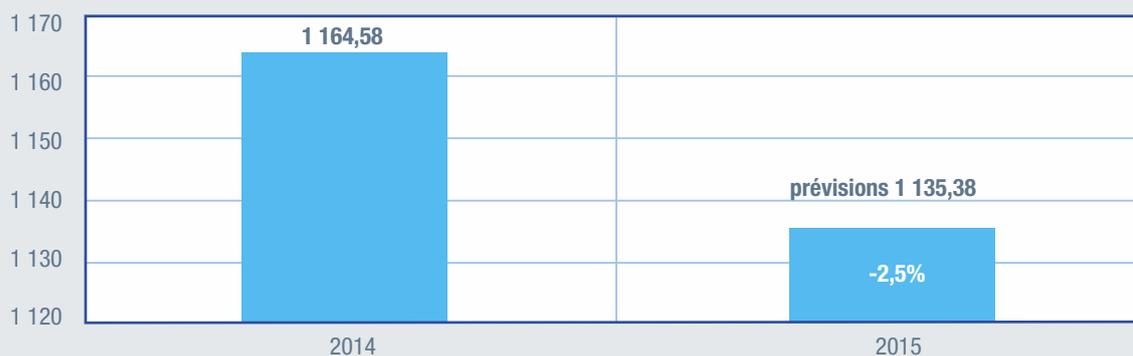
Consommation de papier (ramettes), 2011-2015



Consommation de fuel (lt), 2011-2015



Émissions de CO<sub>2</sub> (tonnes), 2014-2015



des procédures de passation de marchés et de recrutement, ainsi que des contrôles et audits internes. Il souligne également que les travaux du Cedefop sont hautement pertinents pour la stratégie politique de l'UE en faveur de l'EFPP et des compétences.

Pour marquer la priorité de premier plan qu'il accorde aux valeurs d'éthique et d'intégrité et aux contrôles internes, et dans le cadre de ses activités régulières de sensibilisation en ces matières à l'intention de son personnel, le Cedefop a organisé le 8 juin 2015 une séance d'information obligatoire pour tout le personnel. Cette séance a porté sur la stratégie antifraude du Centre, les principes de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, les lignes directrices pour la dénonciation des irrégularités («lancement d'alerte»), les «drapeaux rouges» <sup>(123)</sup> concernant les procédures de marchés publics, ainsi que les critères et procédures d'autorisation de missions externes des membres du personnel. Suite à cette séance d'information, une enquête a été effectuée auprès du personnel sur les besoins de formation au regard des tâches quotidiennes, afin de mettre en place des actions ciblées.

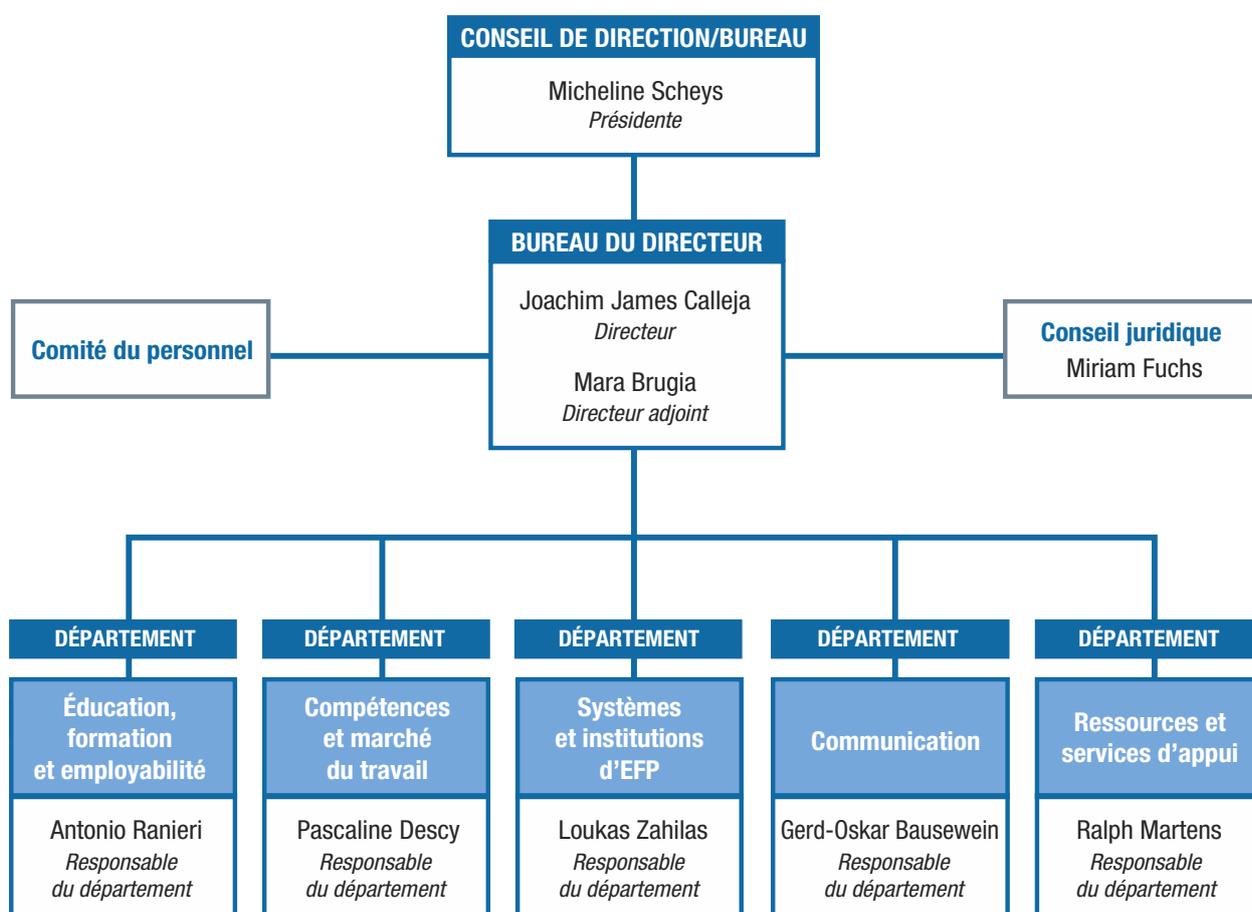
Un groupe de travail interne a réexaminé le système de mesure des performances du Cedefop, notamment le rapport coût-efficacité des indicateurs, leur adéquation avec l'utilisation prévue, leur validité et leur fiabilité, ainsi que leurs interprétations et leur utilisation par les différents publics cibles. 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 le processus de collecte de données, d'améliorer la communication avec le personnel, la direction et les partenaires externes et de mieux les informer. Ces recommandations ont été adoptées par la direction au premier trimestre 2015 et certains des changements préconisés ont été mis en œuvre en 2015.

(123) Les drapeaux rouges sont des scénarios types signalant des comportements potentiellement entachés d'irrégularité ou frauduleux, destinés à renforcer la vigilance du personnel vis-à-vis de tels comportements illégaux.



# ANNEXES

## I. ORGANIGRAMME SITUATION AU 31 DÉCEMBRE 2015



## II. SÉLECTION D'INDICATEURS DE PERFORMANCES

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2015

INDICATEURS DE RÉSULTATS		2013	2014	2015
<b>Données probantes pour éclairer l'élaboration et la mise en œuvre des politiques</b>	Documents politiques citant les travaux du Cedefop			
	Documents des institutions de l'UE	173	97	107
	Documents d'organisations internationales	43	31	56
	Documents politiques que le Cedefop a aidé à préparer			
	Documents des institutions de l'UE	55	127	114
	Documents d'organisations internationales	4	7	13
	Participation aux manifestations des présidences et réunions de haut niveau ou de soutien aux politiques	166	164	172
<b>Production de nouveaux éclairages et connaissances <sup>(124)</sup></b>	Téléchargements de publications/documents de travail/autres			
	Nombre total de téléchargements	857 000	802 000	857 000
	Téléchargements de publications	637 000	606 000	609 000
	Citations de publications/études du Cedefop dans la littérature	491	413	491
	Participation à des conférences et autres manifestations	88	78	70
	Qualité des manifestations organisées par le Cedefop (participants se déclarant satisfaits ou très satisfaits)	94%	92%	95%
<b>Sensibilisation accrue des parties prenantes</b>	Fréquentation du site internet			
	Visites	413 000	331 000	393 000
	Pages affichées	1 119 000	929 000	1 266 000
	Couverture médiatique, audience des articles et des communiqués de presse	500	756	544
	Résultats d'Europass auprès des citoyens			
	Visites du site Europass (en millions)	20.90 m	21.75 m	23.90 m
	Téléchargements de documents Europass (en millions)	13.49 m	15.98 m	16.24 m
	Nombre de CV créés en ligne (en millions)	9.89 m	12.47 m	17.97 m
INDICATEURS DE PROCESSUS		2013	2014	2015
<b>Efficacité et efficience des services d'appui</b>	Services d'appui interne – ressources			
	Taux d'occupation du tableau des effectifs	98%	97%	98%
	Taux d'exécution du budget	99.77%	99.10%	98.55%
	Diligence des opérations de paiement (délai de règlement des factures, en nombres de jours)	11	12.5	16.28

<sup>(124)</sup> Aux fins de comparabilité, certains chiffres des années précédentes ont été revus conformément à la nouvelle méthodologie améliorée.

### 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 nourrissent les projets du Cedefop et fournissent notamment une grande part des contributions nécessaires pour ses travaux 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. Ces activités éclairent aussi le travail de la Commission lié au «semestre européen».

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

- (a) 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 des priorités communes définies pour l'EFP dans le cadre du processus de Copenhague;
- (b) 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;
- (c) 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 de l'UE;
- (d) informations thématiques sur les aspects de l'EFP figurant parmi les priorités des présidences de l'UE (comme la sortie prématurée de l'EFP, la formation en apprentissage, l'innovation, les enseignants et formateurs de l'EFP ou les compétences clés); ces informations viennent compléter le matériau plus générique fourni dans les rapports nationaux et les *Spotlights*, aux fins d'analyse des politiques;
- (e) 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 financées conjointement par le Cedefop et les États membres sur une base annuelle, en vertu d'un accord-cadre de partenariat quadriennal. Les partenaires pour la période 2016-2019 ont été sélectionnés à l'issue de deux appels à propositions lancés en 2015.

 **AUTRICHE**

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft  
[www.refernet.at](http://www.refernet.at)

---

 **BELGIQUE**

IBFFP – Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle (Bruxelles formation)  
[www.refernet.be](http://www.refernet.be)

---

 **BULGARIE**

NAVET – Национална агенция за професионално образование и обучение  
[www.refernet.bg](http://www.refernet.bg)

---

 **CROATIE**

AVETAЕ – Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih  
[www.refernet.hr](http://www.refernet.hr)

---

 **CHYPRE**

ΑνΑΔ – Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού της Κύπρου  
[www.refernet.org.cy](http://www.refernet.org.cy)

---

 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání  
NVF – Národní vzdělávací fond  
[www.refernet.cz](http://www.refernet.cz)

---

 **DANEMARK**

Professionshøjskolen Metropol  
[www.phmetropol.dk/refernet](http://www.phmetropol.dk/refernet)

---

 **ESTONIE**

INNOVE – Sihtasutus INNOVE  
[www.innove.ee/refernet](http://www.innove.ee/refernet)

---

 **FINLANDE**

OPH – Opetushallitus/Utbildningsstyrelsen  
[www.oph.fi/tietopalvelut/kansainvalinen\\_koulutusti\\_eto/cedefop/refernet](http://www.oph.fi/tietopalvelut/kansainvalinen_koulutusti_eto/cedefop/refernet)

---

 **FRANCE**

Centre Inffo – Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente  
[www.centre-inffo.fr/refernet](http://www.centre-inffo.fr/refernet)

---

 **ALLEMAGNE**

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung  
[www.refernet.de](http://www.refernet.de)

---

 **GRÈCE**

(pas de partenaire en 2015)

 **HONGRIE**

Oktatásfejlesztési Observatory Központ –  
Budapesti Corvinus Egyetem  
[www.refernet.hu](http://www.refernet.hu)

 **IRLANDE**

SOLAS – An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh  
agus Scileanna  
[www.fas.ie/en/Refernet/Default.htm](http://www.fas.ie/en/Refernet/Default.htm)

 **ISLANDE**

Rannís – Rannsóknamiðstöð Íslands  
[www.refernet.is](http://www.refernet.is)

 **ITALIE**

ISFOL – Istituto per lo sviluppo della formazione  
professionale dei lavoratori  
[www.isfol.it/isfol-europa/reti/refernet](http://www.isfol.it/isfol-europa/reti/refernet)

 **LETTONIE**

AIC – Akadēmiskās informācijas centrs  
[www.aic.lv/refernet](http://www.aic.lv/refernet)

 **LITUANIE**

KPMPC – Kvalifikacijų ir profesinio mokymo  
plėtros centras  
[www.kpmc.lt/refernet](http://www.kpmc.lt/refernet)

 **LUXEMBOURG**

INFPC – Institut national pour le développement  
de la formation professionnelle continue  
[www.refernet.lu](http://www.refernet.lu)

 **MALTE**

NCFHE – Kummissjoni Nazzjonali għal  
Edukazzjoni Avanzata u Oġhla  
[www.refernet.org.mt](http://www.refernet.org.mt)

 **PAYS-BAS**

ECBO – Expertisecentrum Beroepsonderwijs  
[www.refernet.nl](http://www.refernet.nl)

 **NORVÈGE**

Utdanningsdirektoratet  
[www.udir.no/Spesielt-for/Fag-og-yrkesopplaring/  
NRP/ReferNet1](http://www.udir.no/Spesielt-for/Fag-og-yrkesopplaring/NRP/ReferNet1)

 **POLOGNE**

FFW – Fundacja Fundusz Współpracy  
[www.refernet.pl](http://www.refernet.pl)

 **PORTUGAL**

DGERT – Direcção-Geral do Emprego e das  
Relações de Trabalho  
[www.dgert.mtss.gov.pt/refernet](http://www.dgert.mtss.gov.pt/refernet)

 **ROUMANIE**

CNDIPT – Centrul național de dezvoltare a  
învățământului profesional și tehnic

 **SLOVAQUIE**

SNO – Slovenské národné observatórium  
odborného vzdelávania a prípravy – Štátny inštitút  
odborného vzdelávania  
[www.refernet.sk](http://www.refernet.sk)

 **SLOVÉNIE**

CPI – Center RS za poklicno izobraževanje  
[www.refernet.si](http://www.refernet.si)

 **ESPAGNE**

SEPE – Servicio Público de Empleo Estatal  
[www.sepe.es/refernet](http://www.sepe.es/refernet)

 **SUÈDE**

SKOLVERKET – Statens skolverk  
[www.skolverket.se/refernet](http://www.skolverket.se/refernet)

 **ROYAUME-UNI**

ECCTIS Ltd  
[www.refernet.org.uk](http://www.refernet.org.uk)





FR



# RAPPORT ANNUEL

4145 FR – TI-AB-16-001-FR-N – doi:10.2801/71602



**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](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)



Office des publications

ISBN 978-92-896-2175-5



9 789289 621755