



Favoriser l'enseignement et la formation professionnels en Europe:  
LE COMMUNIQUÉ DE BRUGES

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses  
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Un numéro unique gratuit (\*):

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux  
numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

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

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2012

ISBN 978-92-79-19903-5

doi:10.2766/14149

Cover pictures: © Shutterstock

© Union européenne, 2012

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

*Printed in Belgium*

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction</b>	<b>2</b>
La formation professionnelle, moteur d'une croissance intelligente, durable et inclusive	2
À l'horizon 2020	3
Une base solide	5
<b>Le communiqué de Bruges</b>	<b>7</b>
<b>Introduction</b>	<b>8</b>
<b>I. Un nouvel élan pour l'enseignement et la formation professionnels en Europe</b>	<b>9</b>
Enjeux présents et à venir	9
Les grandes avancées du processus de Copenhague	12
Le processus de Copenhague dans le cadre plus large de la politique de l'UE	13
<b>II. Une conception globale de l'enseignement et de la formation professionnels en 2020</b>	<b>15</b>
<b>III. Objectifs stratégiques pour la période 2011-2020 et objectifs à court terme pour la période 2011-2014</b>	<b>16</b>
Améliorer la qualité et l'efficacité de l'EFP et accroître son attrait et son adéquation avec le marché du travail	16
Faire en sorte que l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité deviennent une réalité	20
Encourager la créativité, l'innovation et l'esprit d'entreprendre	23
Favoriser l'équité, la cohésion sociale et la citoyenneté active	25
Objectifs transversaux	27
<b>VI. Principes sous-tendant la gouvernance et l'appropriation du processus de Copenhague</b>	<b>29</b>
<b>Pour en savoir plus</b>	<b>31</b>

# INTRODUCTION

Le 7 décembre 2010, les ministres européens de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP), les partenaires sociaux européens et la Commission européenne ont adopté le communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020. Celui-ci définit des objectifs communs pour 2020, ainsi qu'un plan d'action pour les prochaines années combinant des mesures nationales et un soutien européen. Cette brochure présente le contexte de cette coopération, ses enjeux et ses objectifs dans les années à venir.

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE, MOTEUR D'UNE CROISSANCE INTELLIGENTE, DURABLE ET INCLUSIVE

L'Europe se remet d'une grave crise financière et le taux de chômage, en particulier chez les jeunes, est élevé. Soixante-seize millions d'Européens ne sont que peu ou pas qualifiés. À l'heure où la concurrence se mondialise, les personnes disposant de qualifications formelles insuffisantes éprouvent plus de difficultés à trouver un emploi. Alors que les salaires des travailleurs hautement qualifiés sont généralement en hausse, ceux des travailleurs peu ou pas qualifiés baissent.

L'Europe, en plus d'être confrontée à la concurrence dans l'économie mondiale, connaît un vieillissement de sa population. Les travailleurs âgés doivent donc actualiser et étendre leurs compétences grâce à la formation. Ces circonstances,

conjuguées à la crise financière, accentuent la nécessité de réformer les économies et la société européenne. À l'appui de ce mouvement de réforme, la formation professionnelle doit être conçue de sorte à encourager les adultes à actualiser leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle.

La moitié environ des jeunes Européens passent par la voie de l'enseignement et la formation professionnels, et accèdent ainsi à un large éventail d'emplois, dans les secteurs de l'industrie comme des services. Afin que l'Europe conserve sa position concurrentielle, il est essentiel de réformer l'enseignement et la formation professionnels. Les futurs emplois nécessitent des personnes hautement qualifiées. Dans la situation économique actuelle, l'Europe doit s'assurer que ses jeunes acquièrent les compétences qui leur permettront d'accéder au marché du travail.

L'Europe a également besoin d'une main-d'œuvre flexible qui s'adapte aux développements de «l'économie verte», à l'accroissement de la concurrence et à la rapide évolution de la technologie.

Pour être compétitive sur le marché mondial, l'Europe doit être plus intelligente et favoriser la croissance des industries durables et capables de s'adapter au changement. À cet effet, elle doit disposer de systèmes d'enseignement et de formation qui répondent aux demandes du marché du travail et des apprenants. Une formation efficace et adéquate offre aux employeurs les meilleures chances de recruter des personnes qualifiées qui pourront assurer le succès de leur entreprise. Elle accroît également les possibilités d'épanouissement professionnel des individus. Dans un monde qui évolue rapidement, la formation tout au long de la vie doit être une priorité; elle est la clé de l'emploi, de la réussite économique et de la pleine participation des citoyens à la société.

L'enseignement et la formation professionnels doivent offrir aux jeunes la possibilité de trouver un emploi et de poursuivre leurs études. Ils doivent leur permettre d'acquérir les compétences pratiques essentielles pour de nombreux emplois, et ouvrir les portes à des qualifications plus élevées. En offrant ces deux possibilités, l'Europe peut atteindre son objectif de réduire le taux de décrochage scolaire des jeunes à moins de 10 %. L'élaboration de nouvelles approches en matière de formation professionnelle peut également contribuer à la réalisation de l'objectif européen de 15 % des adultes au moins engagés dans l'apprentissage tout au long de la vie.

Afin de relever ces défis, les ministres de l'enseignement et de la formation ont adopté une stratégie décennale de coopération européenne. Cette stratégie, exposée dans le communiqué de Bruges, vise à améliorer la qualité et à accroître l'attrait de l'enseignement et de la formation professionnels.

## À L'HORIZON 2020

Le communiqué de Bruges présente un projet pour l'enseignement et la formation professionnels à l'horizon 2020, assorti d'un ensemble de mesures destinées à le concrétiser.

Un système de formation professionnelle **moderne et attractif** pour les apprenants et leurs parents est au cœur de ce projet. Chacun doit être convaincu de la qualité de ce système et savoir que les apprenants acquerront des compétences et des connaissances qu'ils pourront immédiatement utiliser en tant que salarié ou indépendant.



La formation professionnelle s'articule autour de compétences de base, de cours de spécialisation et de **qualifications de haut niveau** caractérisées par l'innovation et l'excellence. Ce large éventail de choix permet aux apprenants de poursuivre leurs études à un niveau plus élevé et aux diplômés universitaires de suivre des cours professionnels pour compléter leurs connaissances par une formation plus technique et pratique. À l'avenir, la plupart des travailleurs suivront une **formation continue** afin d'actualiser leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.

D'ici 2020, les études professionnelles devraient être **facilement accessibles et pratiques**. Tous les cursus professionnels devront inclure une formation en milieu professionnel dans une entreprise ou dans le secteur industriel. En coopérant avec les employeurs, les organismes de formation devraient stimuler les

apprenants qui sont moins attirés par des études académiques. Cette coopération devrait réduire le nombre de personnes en décrochage scolaire.

L'**internationalisation** doit devenir une partie intégrante de la formation professionnelle. Les certifications doivent comprendre la maîtrise de langues étrangères, et la coopération internationale entre les organismes doit encourager l'adoption de nouvelles approches en matière d'enseignement et d'apprentissage. Les étudiants qui apprennent dans un environnement international devraient être mieux à même de travailler dans ce type d'environnement.

*Pour que ce projet devienne une réalité, l'engagement et la contribution de toutes les parties prenantes sont nécessaires. Le soutien des organismes de formation et de leur personnel, des chefs d'établissement et des enseignants, ainsi que des formateurs en milieu professionnel est essentiel pour la mise en œuvre des changements. Les autorités nationales, régionales et locales ont un rôle à jouer dans la réforme des systèmes de formation professionnelle. Les institutions européennes soutiendront ces réformes en élaborant des approches à l'échelle européenne pour maximiser les avantages qu'offre, en tant que cadre de vie et de travail, une communauté qui permet la libre circulation des travailleurs et des entreprises.*

Quand ces changements se seront concrétisés...

**...les apprenants** bénéficieront de formations de meilleure qualité. Ils pourront être orientés vers la formation et la carrière qui correspondent le mieux à leurs talents. Ils suivront une partie de leur cursus à l'étranger ou auront des apprenants étrangers dans leur classe. Après l'obtention de leur diplôme, ils auront de meilleures perspectives d'emploi et de réussite professionnelle parce que leur formation aura été plus adaptée et plus pratique. Une fois sur le marché du travail, ils bénéficieront aussi de possibilités de formation flexibles favorisant l'apprentissage continu.

**...les enseignants de l'enseignement professionnel** auront plus de possibilités de coopération avec leurs collègues à l'étranger. Leur environnement de travail ainsi que leurs méthodes d'enseignement et d'apprentissage seront différents, et ils utiliseront du matériel pédagogique à jour, tenant compte des dernières évolutions dans l'industrie et dans les entreprises.

**...les organismes de formation** coopéreront plus facilement au niveau international, grâce à des dispositifs d'envergure européenne comme le cadre européen des certifications (CEC) et le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), qui permettront aux étudiants de transférer plus facilement leurs acquis d'apprentissage entre les organismes. Des contacts étroits avec les entreprises permettront aussi aux organismes de formation d'avoir accès à des équipements modernes et de recruter des enseignants et des formateurs familiers de la vie professionnelle. Enfin, des modalités de formation plus flexibles susciteront l'intérêt de plus d'apprenants pour les cursus proposés par les organismes de formation.

**...les entreprises** pourront recruter plus facilement des travailleurs qualifiés, étant donné que la formation aura évolué pour mieux répondre à leurs besoins. Ce changement les encouragera à offrir plus d'opportunités à leur personnel et à accroître leur engagement en faveur du développement de la main-d'œuvre. La nouvelle main-d'œuvre sera de meilleure qualité parce que les entreprises en auront favorisé la formation, dont elles auront contribué à définir le contenu. Les entreprises seront également associées à la formation, notamment en proposant des stages pratiques aux apprenants.

Les financements européens du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (notamment dans le cadre du programme Leonardo da Vinci) soutiennent ces réformes de l'enseignement et de la formation professionnels. La coopération dans tous ces domaines contribuera au rapprochement des systèmes européens et à la création de dispositifs d'enseignement et de formation professionnels reposant solidement sur la **qualité, l'attrait et l'adéquation avec le marché du travail**.

## UNE BASE SOLIDE

Depuis 2002, des progrès considérables ont été accomplis dans l'élaboration d'approches d'envergure européenne à l'appui de l'enseignement et la formation professionnels. Les autorités nationales et les partenaires sociaux de trente-trois pays coopèrent afin de moderniser l'EFP. Ils se sont engagés, ensemble, à atteindre les objectifs du communiqué de Bruges dans le contexte de leur action en faveur du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»).

Les travaux antérieurs des institutions européennes, des autorités nationales et des partenaires sociaux, inscrits dans ce contexte, ont aidé à améliorer la qualité et à instaurer la confiance. Des dispositifs d'envergure européenne en faveur de la formation professionnelle ont été conjointement élaborés, que les autorités nationales, s'attachent désormais à mettre en œuvre:

- ▶ le cadre européen des certifications (CEC). En reliant les cadres de certification nationaux, il permet de mieux comprendre les certifications dans les différents pays et secteurs;
- ▶ le cadre Europass. Il s'agit d'un ensemble commun de documents, qui aide les citoyens à présenter clairement leurs compétences, leurs aptitudes et leurs qualifications et qui comprend un service de CV en ligne, très fréquenté;
- ▶ le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET). Il permet aux étudiants de progresser dans la préparation d'une certification dans un pays et de faire reconnaître leur parcours dans un autre pays;
- ▶ le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (EQAVET). Il propose une démarche cohérente pour le contrôle et l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle.

Les progrès dépendront de la constance de l'engagement fort de toutes les parties prenantes, les États membres et les partenaires sociaux européens en tête. Les directeurs généraux chargés de la formation professionnelle, les partenaires sociaux européens et le comité consultatif pour la formation professionnelle devraient continuer à jouer un rôle actif dans la gouvernance du processus, avec le soutien de la Commission européenne et la contribution d'experts du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) et de la Fondation européenne pour la formation (ETF).





# **Le communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels *pour la période 2011-2020***

Communiqué des ministres européens de l'enseignement et de la formation professionnels, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne, réunis à Bruges le 7 décembre 2010 pour revoir la stratégie et les priorités du processus de Copenhague pour la période 2011-2020

# INTRODUCTION

La déclaration de Copenhague du 29 et 30 novembre 2002 a marqué le lancement de la stratégie européenne pour la coopération renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP), communément dénommée «processus de Copenhague». En 2010, au terme de 8 années de coopération à l'échelle européenne, nous avons défini les objectifs stratégiques à long terme pour la prochaine décennie (2011-2020). Pour ce faire, nous avons pris en considération les résultats obtenus, les enjeux présents et à venir, ainsi que les prin-

cipes et idées qui sous-tendent le processus de Copenhague. Notre travail s'est appuyé sur le bilan global du processus dressé par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) sur la base d'une étude menée dans les 27 États membres, en Islande, en Norvège et au Lichtenstein, ainsi que sur un rapport similaire de la Fondation européenne pour la formation concernant la Croatie, la Turquie et l'ancienne République yougoslave de Macédoine.



# I. UN NOUVEL ÉLAN POUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN EUROPE

## ENJEUX PRÉSENTS ET À VENIR

### Enseignement et formation pour l'Europe de demain

L'Europe tente de se remettre d'une grave crise économique et financière. Les taux de chômage y sont élevés, en particulier chez les jeunes<sup>1</sup>. La crise a accentué la nécessité de réformer nos économies et nos sociétés. L'Europe veut miser sur une croissance plus intelligente, durable et propice à l'inclusion sociale. Dans cette optique, nous devons nous doter de systèmes d'enseignement et de formation flexibles et de grande qualité, aptes à répondre aux besoins d'aujourd'hui et de demain<sup>2</sup>.

### Évolution du marché du travail

Aujourd'hui, quelque 76 millions de citoyens européens âgés de 25 à 64 ans (soit environ la population totale combinée de l'Italie, de la Hongrie et de l'Autriche) ne sont que peu ou pas qualifiés. Trop de 18-24 ans continuent de quitter les systèmes d'enseignement et de formation sans qualification. Des mesures visant à éviter la sortie précoce du système scolaire ou à y remédier s'imposent de toute urgence. Les projections du Cedefop concernant les besoins en compétences pour la prochaine décennie montrent que l'évolution technologique va

accroître la demande de qualifications intermédiaires et supérieures, au détriment des personnes peu qualifiées. Même les professions qui ne nécessitaient généralement que de modestes compétences jusqu'ici requièrent, de plus en plus souvent, des qualifications moyennes à élevées. Ainsi, les personnes possédant un niveau de qualification formel peu élevé (ou nul) éprouveront plus de difficultés à trouver un emploi dans les années à venir. Par ailleurs, les signes d'une polarisation de l'emploi, caractérisée par une hausse des salaires pour les travailleurs hautement qualifiés et par une baisse des salaires pour les travailleurs peu ou pas qualifiés, se multiplient.

### Les compétences adaptées

En 2020, les élèves et les étudiants d'aujourd'hui n'en seront encore qu'au début d'une vie professionnelle qui s'étalera sur au moins 30 années; certains d'entre eux pratiqueront des métiers qui n'existent pas encore, tandis que d'autres exerceront peut-être des professions en voie de disparition.

Nous devons améliorer la capacité de l'EFP à répondre aux exigences changeantes du marché du travail. La prise en compte de ces exigences dans l'offre d'EFP à long terme nécessite une meilleure connaissance des secteurs et compétences émergents, ainsi que de l'évolution des professions existantes. En coopération avec l'ensemble des acteurs concernés, nous devons régulièrement

1 Les chiffres de septembre 2010 pour les 27 États membres de l'UE faisaient état d'un taux de chômage global de 9,6 % et d'un taux de chômage des jeunes de 20,3 % (source: Eurostat).

2 Le 9 juin 2010, la Commission européenne a adopté une communication intitulée «Donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels pour appuyer la stratégie Europe 2020», qui a tracé les grandes lignes d'un futur programme d'action de la politique européenne en matière d'EFP.

revoir les référentiels professionnels et éducatifs, qui définissent les critères auxquels doit satisfaire le titulaire d'un certificat ou d'un diplôme donné. Dans cette optique, il convient de renforcer la collaboration entre les parties prenantes en matière d'anticipation des compétences, parmi lesquelles des représentants de secteurs professionnels, des partenaires sociaux, des organisations de la société civile concernées et des professionnels de l'enseignement et de la formation. Nous devons régulièrement adapter le contenu, l'infrastructure et les méthodes de l'EFPP, afin d'accompagner l'évolution des technologies de production et de l'organisation du travail.

La transition vers une économie verte est une tendance majeure qui modifie les besoins en compétences de nombreux emplois et secteurs d'activité. Bon nombre des compétences requises sont déjà exploitées dans les professions existantes. Concrètement, le marché du travail doit atteindre l'équilibre dans le développement de compétences «vertes» générales (la réduction des déchets ou amélioration de l'efficacité énergétique, par exemple) et de compétences spécifiques. De même que les compétences en matière de technologies de l'information et de la communication sont aujourd'hui indispensables, les compétences «vertes» seront essentielles à l'égard de la quasi-totalité des emplois de demain.

### *Le vieillissement de la société*

À l'avenir, le marché du travail européen sera simultanément affecté par le vieillissement de la population et la diminution du nombre de jeunes. Les adultes, et en particulier les travailleurs âgés, seront donc de plus en plus appelés à actualiser et étendre leurs qualifications et leurs compétences dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels continus. Cette nécessité accrue de formation tout au long de la vie implique de disposer de méthodes d'enseignement plus flexibles, d'offres de formation sur mesure et de systèmes bien établis de

validation de l'apprentissage non formel et informel. Le potentiel des technologies de l'information et de la communication (TIC) peut être exploité pour stimuler l'éducation et la formation des adultes grâce à l'enseignement à distance.

### *Le double objectif de l'EFPP*

L'enseignement et la formation professionnels initiaux et continus visent un double objectif consistant, d'une part, à améliorer l'employabilité et à contribuer à la croissance économique et, d'autre part, à s'attaquer à des problèmes de société plus généraux, notamment le renforcement de la cohésion sociale. Sous l'une ou l'autre forme, ils doivent offrir des perspectives de carrière attractives et ambitieuses aux jeunes, mais aussi aux adultes, et toucher de manière égale les femmes et les hommes, les personnes à haut potentiel et celles qui, quelle qu'en soit la raison, sont menacées d'exclusion du marché du travail.

### *Qualité et excellence*

Compte tenu du rôle de l'enseignement et de la formation professionnels dans les sociétés et les économies européennes, il est essentiel d'en assurer la pérennité et l'excellence. Si l'Europe veut conserver sa position de premier exportateur de produits industriels dans le monde, elle doit disposer d'un système d'EFPP de premier ordre. Dans la société de la connaissance, les qualifications et compétences techniques revêtent la même importance que les qualifications et compétences théoriques.

La diversité des systèmes européens d'EFPP constitue un atout pour l'apprentissage mutuel. Il convient cependant de garantir la transparence et de définir une approche commune en matière d'assurance de la qualité, afin de renforcer la confiance mutuelle et favoriser ainsi la mobilité et la reconnaissance des certi-



fications et des compétences entre ces systèmes. Au cours de la prochaine décennie, l'assurance de la qualité devra occuper une place centrale dans la coopération européenne en matière d'EFP.

### *Donner aux citoyens les moyens d'agir*

Les marchés de l'emploi, et la société dans son ensemble, connaissent une évolution rapide. Nous devons donner aux citoyens les moyens de s'adapter à un environnement en perpétuelle évolution et de gérer le changement. Pour ce faire, ils doivent pouvoir acquérir des connaissances, des aptitudes et des compétences qui ne soient pas purement professionnelles. Ces compétences élargies (compétences clés) sont des facteurs de réussite importants, et il devrait être possible de les acquérir aussi bien dans le cadre de l'EFP que de toute autre forme

d'enseignement. L'EFP doit en outre offrir aux apprenants la possibilité d'acquérir, de compléter et de développer des compétences clés sans pour autant négliger les compétences professionnelles. Les aptitudes et compétences dans le domaine des TIC et les compétences linguistiques ne vont cesser de gagner en importance pour obtenir et conserver un emploi, ainsi que pour la gestion de la vie quotidienne.

La formation en milieu professionnel est une solution permettant aux salariés de développer leur potentiel. Le fait qu'elle se déroule dans l'environnement de travail contribue sensiblement au développement d'une identité professionnelle et peut renforcer l'estime de soi de ceux qui se considèrent par ailleurs comme étant en situation d'échec. L'apprentissage sur le lieu de travail permet aux personnes ayant un emploi de développer leur potentiel tout en préservant leurs revenus. Un système d'EFP performant, permettant de se former sur le lieu de travail et hors de celui-ci, à temps partiel ou à temps plein, peut ainsi considérablement contribuer au renforcement de la cohésion sociale dans nos sociétés.

### *Internationaliser l'EFP*

En tant qu'acteurs du marché mondial de l'éducation et de la formation, les systèmes d'EFP nationaux doivent tisser des liens au-delà de leurs frontières pour rester actuels et concurrentiels. Ils doivent être plus attractifs pour les apprenants d'autres pays européens et de pays tiers, développer l'offre d'enseignement et de formation qui leur est proposée et faciliter la reconnaissance de leurs compétences. L'évolution démographique et les migrations internationales rendent ces questions plus pertinentes encore. Bien qu'un espace européen de l'éducation et de la formation commence à se faire jour, nous n'avons toujours pas



atteint notre objectif initial de suppression des obstacles à la mobilité, et force est de constater que la mobilité des apprenants dans le cadre de l'EFPP demeure faible. Pour attirer un plus grand nombre d'apprenants étrangers vers nos systèmes d'EFPP, une information et une orientation plus efficaces et ciblées sont nécessaires.

L'un des principaux enjeux pour l'avenir réside dans l'accroissement sensible de la mobilité transnationale des apprenants et des enseignants dans le cadre de l'EFPP et dans la reconnaissance des connaissances, des aptitudes et des compétences acquises à l'étranger.

### *Investir dans l'EFPP — une responsabilité partagée*

Le développement de l'EFPP relève de la responsabilité partagée des gouvernements nationaux, des partenaires sociaux, des prestataires d'EFPP, des enseignants, des formateurs et des apprenants: une coopération plus étroite serait dans l'intérêt de tous.

L'importance accrue accordée à la formation des adultes ces dernières années implique par ailleurs de mobiliser des ressources supplémentaires. Le ralentissement économique ne doit pas entraîner une réduction des investissements dans l'EFPP. Les contraintes budgétaires vont nous obliger à trouver des solutions novatrices pour assurer un financement durable de l'EFPP, une affectation efficace et une répartition équitable des ressources.

## LES GRANDES AVANCÉES DU PROCESSUS DE COPENHAGUE

Le processus de Copenhague a joué un rôle déterminant dans la sensibilisation à l'importance de l'EFPP, aussi bien à l'échelon national qu'au niveau européen. Les progrès les plus sensibles ont été accomplis sur le plan de l'élaboration d'instruments<sup>3</sup>, de lignes directrices et de principes communs à l'échelle européenne pour accroître la transparence, la comparabilité et la transférabilité des certifications, ainsi que pour améliorer la flexibilité et la qualité de l'apprentissage. Ceux-ci jettent les bases d'un véritable espace européen de l'éducation et de la formation.

<sup>3</sup> Depuis 2002, les instruments suivants ont été mis en place: Europass, le cadre européen des certifications (CEC), le système européen de crédit d'apprentissages pour l'EFPP (ECVET) et le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFPP (EQAVET).

Le processus de Copenhague a eu une incidence à la fois rapide et importante sur les politiques nationales en matière d'EFP: il a donné lieu à de profondes réformes, parmi lesquelles la mise en place de cadres de certification nationaux en vue de la mise en œuvre du cadre européen des certifications (CEC) et l'adoption d'une approche axée sur les acquis d'apprentissage. Parce qu'ils mettent l'accent sur les acquis plutôt que sur les moyens utilisés dans le processus d'apprentissage, ces cadres généraux, qui englobent l'enseignement général, l'EFP et l'enseignement supérieur, peuvent contribuer à créer des systèmes de certification nationaux transparents, perméables et flexibles.

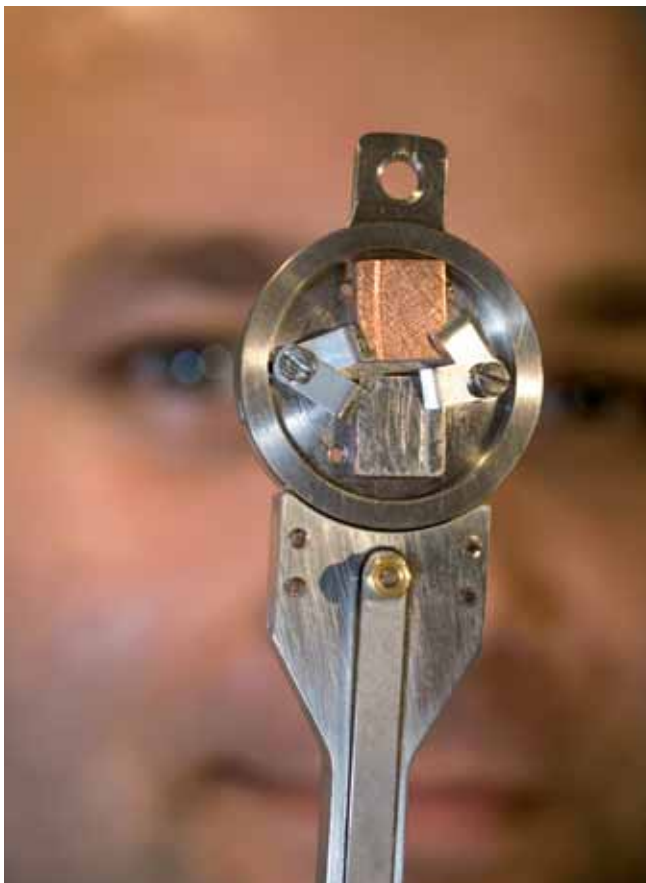
Les activités d'apprentissage en équipe et l'échange de bonnes pratiques ont contribué à inciter les parties prenantes à «s'approprier» le processus et ont favorisé la mise en place d'autres activités. Un renforcement et une amélioration de la communication s'avèrent néanmoins nécessaires pour impliquer les acteurs concernés: partenaires sociaux, prestataires d'EFP, organisations de la société civile et apprenants.

À elles seules, les politiques en matière d'EFP ne permettent pas de répondre aux enjeux socio-économiques et de faire de la mobilité et de la formation tout au long de la vie une réalité. Il convient alors d'opter pour des approches globales, reliant l'EFP à d'autres politiques, en particulier aux politiques sociales et de l'emploi.

## LE PROCESSUS DE COPENHAGUE DANS LE CADRE PLUS LARGE DE LA POLITIQUE DE L'UE

Compte tenu de l'évolution du contexte politique au cours de la décennie 2011-2020, en particulier à la lumière de la stratégie Europe 2020, il convient de renouveler la déclaration de Copenhague de 2002. Le processus de Copenha-





que faisant partie intégrante du cadre stratégique «Éducation et formation 2020», les objectifs poursuivis dans le domaine de l'EFP doivent demeurer en accord avec les objectifs généraux définis dans ce cadre.

L'EFP doit contribuer à la réalisation des deux grands objectifs de la stratégie *Europe 2020* dans le domaine de l'éducation, consistant, d'ici 2020, à réduire le taux de décrochage scolaire à moins de 10 % et à porter à 40 % au moins la proportion des 30-34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou atteint un niveau d'études équivalent.

Une liste d'objectifs à court terme a été dressée afin d'indiquer les actions concrètes requises pour progresser sur la voie des objectifs stratégiques. Cette liste facilitera également l'exécution des futures évaluations périodiques.

En prenant en considération les priorités et objectifs généraux de la stratégie européenne et du cadre évoqués ci-dessus, et en respectant le principe de subsidiarité, les éléments suivants sont adoptés:

- ▶ une conception globale de l'EFP en 2020
- ▶ 11 objectifs stratégiques pour la période 2011-2020 fondés sur cette conception
- ▶ 22 objectifs à court terme à poursuivre au niveau national pour les 4 premières années (2011-2014), assortis de précisions sur le soutien apporté par l'UE
- ▶ les principes généraux de la gouvernance et de l'appropriation du processus de Copenhague.



## II. UNE CONCEPTION GLOBALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS EN 2020

D'ici 2020, les systèmes européens d'EFP devraient être plus attractifs, en adéquation avec le monde du travail, novateurs, accessibles, flexibles et davantage axés sur la carrière que ce n'est le cas en 2010, et ils devraient contribuer à renforcer l'excellence et l'équité dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en offrant:

- ▶ un **EFP attractif et ouvert à tous**, dispensé par des enseignants et des formateurs hautement qualifiés, au moyen de méthodes pédagogiques novatrices, doté d'infrastructures et d'installations de haute qualité, pleinement adapté aux besoins du marché du travail et ouvrant la voie à l'éducation et à la formation complémentaires;
- ▶ un **EFP initial (EFPI) de haute qualité** apte à constituer un choix attractif pour les apprenants, les parents et la société en général, au même titre que l'enseignement général. L'EFPI devrait doter les apprenants aussi bien de compétences clés que de qualifications professionnelles spécifiques;
- ▶ un **EFP continu (EFPC) aisément accessible et axé sur la carrière**, ouvert aux travailleurs, aux employeurs, aux entrepreneurs indépendants et aux chômeurs, et facilitant aussi bien le développement des compétences que les transitions professionnelles;
- ▶ des **systèmes d'EFP flexibles, axés sur les acquis d'apprentissage**, qui permettent de suivre des parcours de formation flexibles, de passer aisément d'un sous-système à un autre (enseignement scolaire, EFP, enseignement supérieur, formation des adultes) et de **valider l'éducation et la formation informelles et non formelles**, y compris les compétences acquises sur le lieu de travail;

- ▶ un **espace européen de l'éducation et de la formation** offrant des systèmes de certification transparents qui permettent le transfert et l'accumulation d'acquis d'apprentissage, ainsi que la reconnaissance des certifications et des compétences, et favorisent la mobilité internationale;
- ▶ des **possibilités de mobilité transnationale sensiblement accrues** pour les étudiants et les professionnels de l'EFP;
- ▶ des **services d'information, d'orientation et de conseil aisément accessibles tout au long de la vie et de haute qualité**, formant un réseau cohérent et permettant aux citoyens européens de déterminer et de gérer leurs parcours éducatifs et professionnels en connaissance de cause, en dépassant les clivages traditionnels liés au sexe.



### III. OBJECTIFS STRATÉGIQUES POUR LA PÉRIODE 2011-2020 ET OBJECTIFS À COURT TERME POUR LA PÉRIODE 2011-2014



#### AMÉLIORER LA QUALITÉ ET L'EFFICACITÉ DE L'EFPI ET ACCROÎTRE SON ATTRAIT ET SON ADÉQUATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'EFPI devrait être en adéquation avec le marché du travail et la carrière des personnes. Afin d'accroître l'attrait de l'EFPI, les pays participants devraient poursuivre les objectifs et mener les actions exposées ci-après :

#### 1. Faire de l'EFPI une solution d'enseignement et de formation attractive

- (a) accroître la qualité de l'EFPI (voir également le point 2 ci-dessous) en améliorant la qualité et les compétences des enseignants, des formateurs et des chefs d'établissement, en établissant des passerelles flexibles entre tous les niveaux de formation et en faisant mieux connaître au public les possibilités offertes par l'EFPI. Ce point revêt une importance particulière dans les pays participants où l'EFPI a tendance à être sous-évalué;
- (b) encourager les activités pratiques et la fourniture d'informations et de conseils de haute qualité, offrant aux jeunes élèves de l'enseignement obligatoire et à leurs parents la possibilité de se familiariser avec les différentes filières et possibilités de carrières;
- (c) veiller à ce que les compétences clés soient intégrées dans les programmes d'EFPI et mettre au point des méthodes d'évaluation appropriées;

- (d) organiser des activités d'enseignement et de formation qui favorisent l'acquisition de compétences en matière de gestion de carrière dans le cadre de l'EFPI;
- (e) offrir aux apprenants de l'EFPI un accès à des équipements techniques, du matériel pédagogique et des infrastructures modernes et appropriés. Les prestataires d'EFPI devraient envisager de partager les coûts et les équipements entre eux et en coopération avec les entreprises. La formation sur le lieu de travail dans les entreprises qui disposent des infrastructures nécessaires devrait également être encouragée;
- (f) suivre le passage des diplômés de l'EFPI vers le marché du travail ou vers un programme d'éducation et de formation complémentaire, dans le cadre des systèmes nationaux de suivi.

#### 2. Encourager l'excellence, la qualité et l'adéquation avec le marché du travail de l'EFPI et de l'EFPC

##### *Assurance de la qualité*

- (a) pour être attractif, l'EFPI doit impérativement être d'une qualité élevée. Afin de garantir une meilleure qualité, une transparence accrue, la confiance mutuelle, la mobilité des travailleurs et des apprenants, ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie, les pays participants devraient mettre en place des cadres d'assurance de la qualité fondés sur la recommandation relative à l'EQAVET;

- (b) les pays participants devraient, d'ici fin 2015, mettre en place au niveau national un cadre commun d'assurance de la qualité compatible avec le cadre EQA-VET pour les prestataires d'EFPP, y compris les centres de formation sur le lieu de travail reliés à ceux-ci.

### *Qualité des enseignants, des formateurs et autres professionnels de l'EFPP*

- (a) les pays participants devraient améliorer la formation initiale et la formation continue des enseignants, formateurs, tuteurs pédagogiques et conseillers grâce à des possibilités de formation flexibles et à des investissements. Le vieillissement de la population européenne des enseignants et des formateurs, l'évolution des marchés du travail et des environnements de travail, ainsi que la nécessité d'attirer les personnes les plus aptes à enseigner, rendent cet objectif d'autant plus essentiel. Les stages en entreprise des enseignants et des formateurs devraient être encouragés;
- (b) les pays participants devraient s'employer de concert à identifier des pratiques exemplaires et à définir des principes directeurs en ce qui concerne l'évolution des compétences et les profils des enseignants et formateurs de l'EFPP. Cela pourrait se faire avec le soutien de la Commission européenne et du Cedefop, en collaboration avec son réseau d'enseignants et de formateurs de l'EFPP.

### *Adéquation avec le marché du travail*

L'adéquation de l'EFPP (tant de l'EFPI que de l'EFPC) avec le marché du travail, ainsi que l'employabilité des diplômés de l'EFPP, devraient être renforcées au moyen de différentes mesures:



- (a) les autorités des pays participants (au niveau national, régional ou local) devraient créer des possibilités de coopération renforcée entre les écoles et les entreprises, afin de permettre aux enseignants d'améliorer leur connaissance des pratiques de travail et aux formateurs d'améliorer leurs aptitudes et compétences pédagogiques générales;
- (b) les pays participants devraient encourager les partenariats entre partenaires sociaux, entreprises, centres d'enseignement et de formation, services de l'emploi, autorités publiques, organismes de recherche et autres parties concernées, afin d'assurer un meilleur transfert d'informations sur les besoins du marché du travail et une meilleure adéquation entre ces besoins et l'acquisition de



connaissances, d'aptitudes et de compétences. Les employeurs et les partenaires sociaux devraient s'efforcer de clairement définir les compétences et les qualifications dont ils ont besoin à court et à long terme, au niveau sectoriel et intersectoriel. La mise au point d'une terminologie commune<sup>4</sup> permettant de jeter des ponts entre le monde de l'éducation et de la formation et celui du travail devrait être poursuivie et réalisée en cohérence avec d'autres instruments de l'UE, tels que le cadre européen des certifications (CEC);

- (c) les programmes de l'EFPP devraient être davantage axés sur les acquis de l'apprentissage et plus adaptables aux besoins du marché du travail. Les modèles de coopération avec les entreprises ou les organisations professionnelles devraient tenir compte de cette question et fournir aux prestataires d'EFPP des informations en retour tant sur l'employabilité que sur les taux d'emploi de leurs diplômés;
- (d) pour améliorer la qualité et l'adéquation de l'EFPP avec le marché du travail, les pays participants, et plus particulièrement les prestataires d'EFPP, devraient mettre à profit toute information émanant des services d'orientation en vue d'améliorer le passage des diplômés de l'EFPP vers le marché du travail ou vers une formation complémentaire;
- (e) la formation sur le lieu de travail menée en partenariat avec les entreprises et les associations à but non lucratif devrait faire partie intégrante de tous les cours d'EFPP;
- (f) les pays participants devraient soutenir l'élaboration de systèmes de formation par l'apprentissage et faire connaître leur existence.

4 En 2010, cette terminologie commune est l'objectif du projet intitulé «Terminologie normalisée européenne des compétences et des métiers (ESCO)».

## OBJECTIFS À COURT TERME POUR 2011-2014 CONCERNANT LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES 1 ET 2

### Actions au niveau national:

1. organiser des activités visant à promouvoir l'attrait et l'excellence de l'EFPI, y compris éventuellement des campagnes et des concours de compétences;
2. soutenir des activités permettant aux jeunes élèves de l'enseignement obligatoire de se familiariser avec les filières et possibilités de carrières;
3. prendre des mesures adéquates pour mettre en œuvre la recommandation relative à l'EQAVET et progresser dans la mise en place de cadres nationaux d'assurance de la qualité pour l'EFPI;
4. le cas échéant, veiller à ce que les compétences clés et les compétences en matière de gestion de carrière soient intégrées de manière adéquate dans les programmes de l'EFPI et qu'elles puissent être acquises au moyen de formations organisées dans le cadre de l'EFPI;
5. les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les prestataires d'EFPI devraient prendre les dispositions nécessaires pour:
  - tirer le plus grand parti possible de la formation sur le lieu de travail, y compris dans le cadre de contrats d'apprentissage, afin de contribuer à accroître le nombre d'apprentis en Europe d'ici 2012;
  - créer des possibilités de coopération renforcée entre les prestataires d'EFPI et les entreprises ainsi que les organisations à but non lucratif, par exemple en organisant des stages en entreprises pour les enseignants;
  - fournir aux prestataires d'EFPI un retour d'information sur l'employabilité de leurs diplômés;
6. poursuivre les travaux visant à mettre en place des systèmes de suivi pour observer le déroulement de la transition entre la formation et le travail.

### Soutien au niveau de l'UE:

1. élaborer un document d'orientation sur l'importance de l'excellence professionnelle pour une croissance intelligente et durable;
2. envisager un soutien européen à des campagnes de promotion de l'EFPI, y compris une enquête Eurobaromètre sur l'attrait de l'EFPI;
3. encourager les concours de compétences au niveau européen et/ou mondial;
4. fournir une orientation et un soutien technique aux fins de la mise en œuvre d'EQAVET;
5. évaluer la mise en œuvre de l'EQAVET au niveau national en 2013;
6. mettre en place des réseaux thématiques pour des projets d'assurance de la qualité dans le cadre du programme Leonardo da Vinci;
7. rédiger un vade-mecum/une étude sur des modèles efficaces de formation sur le lieu de travail (avec la contribution du Cedefop);
8. améliorer l'anticipation de l'évolution des aptitudes et des compétences, notamment par des projections des besoins en matière de compétences (Cedefop) et par la création de conseils européens des compétences;
9. mettre au point une terminologie commune permettant de jeter des ponts entre le monde de l'éducation et de la formation et celui du travail (ESCO), en cohérence avec d'autres instruments de l'UE, notamment le CEC;
10. envisager l'adoption, au niveau de l'UE, d'un critère de référence pour l'employabilité, sur la base d'une proposition de la Commission;
11. œuvrer à l'identification des pratiques exemplaires et à la définition des principes directeurs concernant l'évolution des profils des enseignants et des formateurs de l'EFPI (en liaison avec le Cedefop).



## FAIRE EN SORTE QUE L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET LA MOBILITÉ DEVIENNENT UNE RÉALITÉ

### 3. Favoriser l'assouplissement des conditions d'accès à la formation et aux certifications

#### *En ce qui concerne l'EFPC continu (EFPC)*

Pour augmenter la part de l'EFPC en vue d'atteindre, à l'horizon 2020, l'objectif de 15 % d'adultes participant à des programmes d'éducation et de formation, les pays participants devraient:

- (a) encourager activement les individus à participer à l'EFPC et les prestataires d'EFPC à accroître leur participation dans ce domaine, en accordant une attention particulière aux personnes en phase de transition sur le marché du travail (tels que les travailleurs risquant de perdre leur emploi et les personnes sans emploi) et aux groupes défavorisés;
- (b) mettre en place un cadre approprié pour encourager les entreprises à continuer à investir dans le développement des ressources humaines et dans l'EFPC. La décision relative au bon dosage entre incitations, droits et obligations revient aux pays participants;
- (c) encourager la flexibilité des modalités de formation (formation en ligne, cours du soir, formation pendant les heures de travail, etc.), afin de favoriser l'accès à la formation dans différentes situations concrètes et de l'adapter aux différents besoins. La formation continue devrait englober tous les types d'apprentissage, y compris la formation interne et la formation sur le lieu de travail, et être également accessible aux femmes et aux hommes;



- (d) inciter les organismes de formation et les employeurs à collaborer, notamment en vue de la formation d'un nombre important de travailleurs peu qualifiés, dont le niveau d'études ne dépasse pas le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui bénéficieront d'approches intégrant les compétences de base dans l'EFPC;
- (e) commencer à mettre en place, en 2015 au plus tard, des procédures nationales de reconnaissance et de validation de l'apprentissage non formel et informel, soutenues, le cas échéant, par des cadres nationaux de certification. Ces procédures devraient porter sur les connaissances, les aptitudes et les compétences, quel que soit le contexte dans lequel elles ont été acquises (par exemple, formation des adultes à caractère général, EFP, expérience professionnelle et activités de bénévolat). Il conviendrait également de mieux prendre en compte les connaissances,

les aptitudes et les compétences ne menant pas nécessairement à une qualification formelle complète. Une coopération étroite avec d'autres domaines d'action, notamment la jeunesse, le sport, la culture, les affaires sociales et l'emploi, est importante à cet égard;

- (f) prendre des mesures spécifiques pour accroître le taux de participation à l'EFPC des personnes en phase de transition sur le marché du travail et des groupes à faible taux de participation aux programmes de formation, comme les femmes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs âgés. En particulier, les pays participants devraient chercher, par des investissements, à faire en sorte que le nombre de personnes peu qualifiées âgées de 25 à 64 ans qui participent à l'éducation et à la formation tout au long de la vie soit plus proche du taux moyen de participation de ce groupe d'âge.

#### **En ce qui concerne aussi bien l'EFPI que l'EFPC**

- (a) faciliter le passage de l'éducation et de la formation à l'emploi, ainsi que d'un emploi à l'autre, en fournissant des services d'orientation intégrés (services de l'emploi et services de conseil) et des compétences en matière de gestion de carrière, aussi bien pour les jeunes que pour les adultes. Il est essentiel que les prestataires de services concernés aient la possibilité d'échanger aisément et objectivement des informations et de développer la qualité des services d'orientation;
- (b) porter ou maintenir l'EFPC de niveau post-secondaire (ou supérieur) au niveau 5 du CEC ou à un niveau supérieur, le cas échéant, et contribuer à la réalisation du grand objectif de l'UE, à savoir 40 % de la population possédant un niveau d'enseignement supérieur ou équivalent;
- (c) promouvoir des parcours de formation flexibles, englobant l'EFPC, l'enseignement général et l'enseignement supérieur, et améliorer la perméabilité entre

ces différents types d'enseignement, en renforçant les liens qui les relient. Pour ce faire, ainsi que pour obtenir une participation accrue à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, les pays participants devraient accélérer l'élaboration et la mise en œuvre de cadres nationaux de certification généraux fondés sur les acquis d'apprentissage;

- (d) la Commission et les pays participants devraient s'employer à améliorer la cohérence des deux systèmes européens de crédits ECVET et ECTS.

#### **4. Mettre au point une approche stratégique de l'internationalisation de l'EFPI et de l'EFPC et encourager la mobilité internationale**

- (a) la mondialisation économique incite les employeurs, les salariés et les entrepreneurs indépendants à étendre leur champ d'action au-delà des frontières de leur pays. Les prestataires d'EFPC devraient les soutenir dans cette démarche en conférant une dimension internationale au contenu des programmes et en créant des réseaux internationaux avec les organismes partenaires;
- (b) les pays participants devraient encourager les autorités locales et régionales et les prestataires d'EFPC, par des incitations, des systèmes de financement (y compris le recours aux fonds structurels européens) et la diffusion des meilleures pratiques, à élaborer des stratégies de coopération transfrontière en matière d'EFPC, en vue d'encourager une plus grande mobilité des apprenants, des enseignants, des formateurs et autres professionnels de l'EFPC. Les pays participants devraient promouvoir un système d'EFPC qui permette, encourage et (de préférence) intègre les périodes de mobilité à l'étranger, y compris les stages en milieu professionnel;

- (c) les pays participants devraient systématiquement utiliser et promouvoir les instruments de transparence européens, tels que le CEC, l'ECVET et Europass, pour encourager la mobilité transnationale;
- (d) les pays participants devraient promouvoir les possibilités d'apprentissage des langues, tant pour les apprenants que pour les enseignants dans le cadre de l'EFP, ainsi qu'une formation linguistique adaptée aux besoins spécifiques de l'EFP, en insistant plus particulièrement sur l'importance des langues étrangères pour la coopération transfrontière en matière d'EFP et la mobilité internationale.



## OBJECTIFS À COURT TERME POUR 2011-2014 CONCERNANT LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES 3 ET 4

### Actions au niveau national:

7. *afin de maximiser la contribution de l'EFP à la réalisation de l'objectif du cadre «Éducation et formation 2020», qui consiste à porter à 15 % le taux de participation des adultes à des programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie, faire le point sur l'utilisation des incitations, ainsi que sur les droits et les obligations de toutes les parties concernées, et prendre des mesures appropriées pour encourager la participation à l'EFPC;*
8. *mettre en œuvre la recommandation relative au CEC:*
  - *mettre en place des cadres nationaux de certification (CNC) généraux, dans le cadre d'une approche axée sur les acquis d'apprentissage; utiliser les CNC comme catalyseurs pour améliorer la perméabilité entre l'EFP et l'enseignement supérieur, porter ou maintenir l'EFP à un niveau post-secondaire ou à des niveaux CEC plus élevés et créer des parcours de formation plus flexibles;*
  - *établir une correspondance entre les niveaux CNC et les niveaux CEC d'ici 2012;*
9. *mettre au point des procédures de validation de l'apprentissage non formel et informel sur la base du CEC/des CNC et d'orientations, et promouvoir leur utilisation;*
10. *offrir des services d'orientation intégrés (éducation, formation, emploi) qui soient en étroite adéquation avec les besoins du marché du travail;*
11. *progresser dans la mise en œuvre d'ECVET conformément à la recommandation et participer aux expérimentations d'ECVET pour la mobilité;*
12. *prendre des mesures appropriées pour favoriser la mobilité dans le cadre de l'EFP, et notamment:*



- encourager un plus grand nombre d'étudiants de l'EFPI et de professionnels de l'EFP à participer à la mobilité transnationale;
- encourager les autorités locales et régionales, ainsi que les prestataires d'EFP, à développer une culture et des stratégies d'internationalisation, y compris la mobilité transnationale;
- supprimer les obstacles juridiques et administratifs à la mobilité transnationale des apprentis et des stagiaires;
- encourager les chambres professionnelles, les organisations professionnelles et les autres organisations concernées à aider les entreprises d'accueil et d'origine à offrir des conditions appropriées aux apprentis et aux stagiaires participant à la mobilité transnationale;
- intégrer l'enseignement des langues et l'acquisition de compétences interculturelles dans les programmes d'EFP;
- utiliser au mieux les autres instruments de l'UE (par exemple, le CEC, l'EQA-VET, Europass) pour favoriser la reconnaissance mutuelle des certifications et des compétences.

#### **Soutien au niveau de l'UE:**

12. élaborer un manuel d'orientation concernant l'accès et la participation à l'EFPC;
13. fournir une orientation et un soutien technique aux fins de la mise en œuvre du CEC, en vue notamment d'utiliser une approche axée sur les acquis d'apprentissage;
14. recenser les progrès réalisés par le Cedefop et l'ETF dans la mise en place des CNC;
15. œuvrer à l'élaboration d'une recommandation du Conseil sur la validation de l'apprentissage non formel et informel (2011);
16. établir un rapport sur les progrès réalisés dans l'élaboration de stratégies, de systèmes et de pratiques d'orientation tout au long de la vie — 2011 (Cedefop, ETF et ELGPN);

17. fournir une orientation et un soutien technique aux fins de la mise en œuvre d'ECVET;
18. procéder à une évaluation périodique de la mise en œuvre d'ECVET (en liaison avec le Cedefop);
19. mettre en place des réseaux thématiques pour des projets ECVET dans le cadre du programme Leonardo da Vinci;
20. élaborer une recommandation sur la mobilité à des fins d'apprentissage (2011);
21. envisager l'adoption, au niveau de l'UE, d'un critère de référence pour la mobilité dans le cadre de l'EFP, sur la base d'une proposition de la Commission (2011);
22. élaborer une proposition relative à un cadre de qualité pour les stages;
23. promouvoir la mobilité des apprentis, y compris au moyen d'un portail, dans le cadre du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie/programme Leonardo da Vinci;
24. développer un passeport européen des compétences dans le cadre de l'Europass, d'ici 2012.



## **ENCOURAGER LA CRÉATIVITÉ, L'INNOVATION ET L'ESPRIT D'ENTREPRENDRE**

### **5. Promouvoir l'innovation, la créativité et l'esprit d'entreprendre, ainsi que l'utilisation des TIC (dans l'EFPI comme dans l'EFPC)**

La créativité et l'innovation dans l'EFP, ainsi que l'utilisation de méthodes d'apprentissage innovantes, peuvent encourager les apprenants à rester dans l'EFP jusqu'à l'obtention de leur certification.

- (a) Les pays participants devraient encourager activement les prestataires d'EFPI à collaborer avec des entreprises innovantes, des pôles de création, le secteur culturel et les établissements d'enseignement supérieur en vue de constituer des «partenariats de la connaissance». Cela devrait leur permettre d'obtenir de précieuses indications quant aux nouvelles avancées et aux nouveaux besoins en compétences, ainsi que de développer l'excellence et l'innovation professionnelles. Ces partenariats pourraient également être utiles pour introduire des méthodes d'apprentissage fondées sur l'expérience, encourager l'expérimentation et adapter les programmes d'enseignement.
- (b) Les TIC devraient être utilisées pour améliorer autant que possible l'accès à la formation et favoriser l'apprentissage actif, ainsi que pour élaborer de nouvelles méthodes dans l'EFPI, tant en milieu professionnel qu'en milieu scolaire.
- (c) Les pays participants devraient soutenir les initiatives visant à promouvoir l'esprit d'entreprendre, dans l'EFPI comme dans l'EFPC, en étroite collaboration avec les employeurs, les prestataires d'EFPI et les services nationaux de soutien aux entreprises. À cette fin, ils devraient promouvoir la mise à disposition de financements appropriés (par exemple, pour le matériel pédagogique, les outils de soutien et la création de mini-entreprises par les apprenants) et s'efforcer d'améliorer la coopération au niveau régional.
- (d) Les pays participants devraient soutenir les entrepreneurs récemment installés, ainsi que les futurs entrepreneurs, en encourageant la création d'entreprises par les diplômés de l'EFPI et en favorisant la mobilité des jeunes entrepreneurs à des fins d'apprentissage.

## **OBJECTIFS À COURT TERME POUR 2011-2014 CONCERNANT L'OBJECTIF STRATÉGIQUE 5**

### **Actions au niveau national:**

- 13. *encourager les partenariats pour la créativité et l'innovation (prestataires d'EFPI, établissements d'enseignement supérieur et centres de design, d'art, de recherche et d'innovation);*
- 14. *encourager une utilisation des technologies qui soit efficace et novatrice et qui ait fait l'objet d'une assurance de la qualité par tous les prestataires d'EFPI (y compris dans le cadre de mises en réseau et de partenariats public-privé), en dotant ceux-ci des équipements, des infrastructures et des réseaux nécessaires, et en y apportant des améliorations constantes en fonction des évolutions dans les domaines technologique et pédagogique;*
- 15. *prendre des mesures visant à promouvoir l'esprit d'entreprise, par exemple en encourageant l'acquisition des compétences clés nécessaires, en permettant les stages pratiques dans les entreprises et en faisant appel à des experts issus du monde des entreprises.*

### **Soutien au niveau de l'UE:**

*créer au niveau de l'UE un forum EFP/entreprises centré sur les thèmes suivants:*

- 25. *rôle de l'EFPI dans le triangle de la connaissance;*
- 26. *transition entre l'EFPI et l'entreprise: comment aider les diplômés de l'EFPI à créer leur entreprise.*

## FAVORISER L'ÉQUITÉ, LA COHÉSION SOCIALE ET LA CITOYENNETÉ ACTIVE

### 6. Un EFPI et un EFPC ouverts à tous

Les pays participants devraient offrir un EFP qui améliore l'employabilité (à court et à long terme), qui permette de mener une carrière de qualité, d'acquérir une expérience professionnelle satisfaisante, la confiance en soi, la dignité et l'intégrité professionnelles, et qui ouvre des possibilités de progression dans la vie professionnelle et privée. Pour atteindre cet objectif, les pays participants devraient:

- (a) veiller à ce que l'EFP initial dote les apprenants aussi bien de compétences professionnelles spécifiques que de compétences clés plus larges, y compris des compétences transversales, qui leur permettent de suivre un programme d'éducation et de formation complémentaire (dans le cadre de l'EFP ou dans l'enseignement supérieur) et de favoriser leurs choix de carrière, leur participation au marché du travail et leur passage d'un emploi à un autre. Les connaissances, aptitudes et compétences acquises dans le cadre de l'EFP devraient permettre aux personnes concernées de gérer leur carrière et de jouer un rôle actif dans la société;
- (b) veiller à ce que les systèmes de formation des adultes favorisent l'acquisition et le développement de compétences clés. Cet objectif peut être poursuivi en coopération avec les prestataires d'EFP, les collectivités locales, les organisations de la société civile, etc.;
- (c) maximiser la contribution de l'EFP à la réduction du pourcentage de jeunes en décrochage scolaire à moins de 10 %, en combinant des mesures préventives et correctrices. Les moyens d'y parvenir comprennent, par exemple, un EFP adapté aux besoins du marché du travail, le développement de la formation

sur le lieu de travail et des contrats d'apprentissage, des parcours de formation flexibles, une orientation et des conseils efficaces, des programmes et méthodes d'enseignement prenant en compte le mode de vie et les intérêts des jeunes tout en maintenant des normes de qualité élevées pour l'EFP;

- (d) prendre des mesures appropriées pour garantir un accès sur un pied d'égalité, en particulier pour les personnes et groupes menacés d'exclusion, notamment les personnes peu ou pas qualifiées, les personnes ayant des besoins particuliers ou les personnes issues de milieux défavorisés, ainsi que les travailleurs âgés. La participation de ces groupes à l'EFP devrait être facilitée et encouragée par des incitations financières ou autres, par la validation de l'apprentis-



sage non formel et informel et par la possibilité de suivre des parcours de formation flexibles;

- (e) promouvoir la citoyenneté active dans l'EFPC, par exemple en encourageant les partenariats entre les prestataires d'EFPC et les organisations de la société civile ou, conformément aux législations et pratiques nationales, en favorisant la représentation des apprenants dans les prestataires d'EFPC. Ce type de mesures peut contribuer à la validation des aptitudes et des compétences acquises dans le cadre d'activités bénévoles.



## **OBJECTIFS À COURT TERME POUR 2011-2014 CONCERNANT L'OBJECTIF STRATÉGIQUE 6**

### **Actions au niveau national:**

16. *prendre des mesures préventives et correctrices pour améliorer autant que possible la contribution de l'EFPC à la lutte contre le décrochage scolaire;*
17. *envisager des mesures spécifiques pour augmenter la participation des personnes peu qualifiées et des autres groupes «à risque» à l'éducation et à la formation, notamment en mettant en place des parcours de formation flexibles dans le cadre de l'EFPC et en utilisant des services d'orientation et de soutien appropriés;*
18. *utiliser les TIC pour améliorer autant que possible l'accès à la formation et favoriser l'apprentissage actif, ainsi que pour élaborer de nouvelles méthodes dans l'EFPC, tant en milieu professionnel qu'en milieu scolaire, afin de faciliter la participation des groupes «à risque»;*
19. *recourir à des systèmes de suivi existants pour soutenir la participation des groupes «à risque» à l'EFPC. voir objectif à court terme 6.*

### **Soutien au niveau de l'UE:**

27. *rédiger un vade-mecum des meilleures pratiques pour l'intégration des groupes «à risque», en combinant formation sur le lieu de travail et compétences clés;*
28. *œuvrer à l'élaboration d'une recommandation du Conseil sur la réduction du décrochage scolaire (2011).*



## OBJECTIFS TRANSVERSAUX

### 7. Accroître la participation des acteurs de l'EPF et mieux faire connaître les résultats obtenus grâce à la coopération européenne dans le domaine de l'EPF

Une plus grande participation des acteurs de l'EPF implique un plus grand retentissement des résultats obtenus grâce à la coopération européenne dans le domaine de l'EPF. La Commission européenne et les pays participants devraient donc envisager d'investir dans une communication claire et ciblée à l'intention des différents groupes de parties prenantes au niveau national et européen. Afin de faciliter l'utilisation des instruments de l'UE disponibles, les apprenants et toutes les parties concernées devraient recevoir des informations détaillées et sur mesure.

### 8. Gouvernance coordonnée des instruments européens et nationaux en matière de transparence, de reconnaissance, d'assurance de la qualité et de mobilité

Conformément aux objectifs stratégiques évoqués ci-dessus, l'utilisation cohérente et complémentaire des différents instruments européens et nationaux en matière de transparence, de reconnaissance, d'assurance de la qualité et de mobilité devrait être une priorité pour les pays participants au cours des prochaines années. Il convient d'assurer une gouvernance coordonnée de ces instruments dans le cadre du processus de Copenhague et de renforcer la synergie avec les instruments et les principes du processus de Bologne.

### 9. Intensification de la coopération entre l'EPF et les autres domaines d'action pertinents

Les pays participants et la Commission européenne devraient intensifier la coopération entre l'EPF et les autres domaines d'action pertinents, tels que l'emploi, les affaires économiques, la recherche et l'innovation, les affaires sociales, la jeunesse, le sport et la culture, afin de se conformer aux lignes directrices intégrées de la stratégie Europe 2020 et de renforcer la reconnaissance des compétences et des certifications.

### 10. Amélioration de la qualité et de la comparabilité des données aux fins de la définition des politiques de l'UE en matière d'EPF

La définition de politiques en matière d'EPF au niveau de l'UE devrait reposer sur des données existantes comparables. À cette fin, et par l'intermédiaire du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, les États membres devraient collecter des données pertinentes et fiables sur l'EPF (y compris sur la mobilité) et les mettre à la disposition d'Eurostat. Les États membres et la Commission devraient décider conjointement des données à mettre à disposition en premier lieu.

### 11. Utilisation judicieuse du soutien de l'UE

Les fonds structurels européens et le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient être utilisés à l'appui des priorités fixées en matière d'EPF, y compris la mobilité internationale et les réformes mises en œuvre dans les pays participants.

## **OBJECTIFS À COURT TERME POUR 2011-2014** CONCERNANT LES OBJECTIFS TRANSVERSAUX 7 À 11

### **Actions au niveau national:**

20. élaborer des stratégies de communication pour les différents groupes concernés, centrées sur la mise en œuvre et la valeur ajoutée des instruments (ECVET, ECTS, correspondances entre les CNC et les CEC, systèmes d'assurance de la qualité conformes à l'EQAVET);
21. établir des mécanismes de coopération structurée entre le secteur de l'EPF et les services de l'emploi à tous les niveaux (stratégie et mise en œuvre, en incluant les partenaires sociaux);
22. contribuer à l'amélioration des données disponibles à l'échelle de l'UE sur les étudiants dans l'EPFI, y compris sur la mobilité et l'employabilité.

### **Soutien au niveau de l'UE:**

29. soutenir la réalisation des objectifs susmentionnés au moyen du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et, le cas échéant, des fonds structurels européens;
30. favoriser l'apprentissage par les pairs entre pays participants et les projets innovants;
31. mettre en place une procédure de coordination renforcée pour la mise en œuvre des instruments communs européens existants dans le domaine de l'éducation et de la formation;
32. élaborer une stratégie de communication européenne sur les instruments de transparence européens;



33. mettre en place une coopération structurée avec les associations de prestataires d'EPF au niveau de l'UE;
34. renforcer la coopération structurée entre le domaine de l'éducation et de la formation et celui de la politique de l'emploi;
35. améliorer les données disponibles à l'échelle de l'UE sur les étudiants dans l'EPFI, y compris sur la mobilité et l'employabilité;
36. veiller à ce que les partenaires sociaux à tous les niveaux continuent à jouer un rôle actif dans le processus de Copenhague (gouvernance et appropriation) et contribuent à la réalisation des objectifs à court terme exposés ci-dessus;
37. faire rapport sur les évolutions en matière d'EPF dans les États membres et les pays partenaires;
38. renforcer les échanges avec les pays candidats et les pays voisins.

## VI. PRINCIPES SOUS-TENDANT LA GOUVERNANCE ET L'APPROPRIATION DU PROCESSUS DE COPENHAGUE

- ▶ Les États membres devraient fermement s'engager à mettre en œuvre les priorités du processus de Copenhague dans le cadre des programmes de réforme nationaux découlant de la stratégie *Europe 2020*.
- ▶ La procédure d'établissement de rapports dans le cadre du processus de Copenhague devrait être intégrée à celle du cadre stratégique «Éducation et formation 2020». Cela permettrait de contribuer plus efficacement à la présentation de rapports sur la stratégie *Europe 2020* et d'accroître la visibilité de l'EFP dans l'éducation et la formation tout au long de la vie.
- ▶ La coopération dans le domaine de l'EFP devrait être renforcée. La méthode ouverte de coordination devrait demeurer le principal mécanisme de cette coopération. L'apprentissage par les pairs et les projets innovants devraient offrir des moyens de soutenir les progrès des politiques nationales.
- ▶ Les directeurs généraux de la formation professionnelle (DGVT), les partenaires sociaux européens et le comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP) devraient continuer à jouer un rôle actif dans la gouvernance du processus de Copenhague.
- ▶ Conformément à leurs mandats spécifiques, le Cedefop et l'ETF devraient continuer à soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, à présenter des rapports sur les progrès réalisés sur la voie des objectifs stratégiques et des objectifs à court terme, ainsi qu'à fournir des éléments concrets en vue de l'élaboration des politiques dans le domaine de l'EFP.
- ▶ Les prestataires d'EFP devraient être encouragés à coopérer au niveau européen en vue de promouvoir les objectifs précités.
- ▶ Les dialogues politiques et les échanges d'expériences avec nos partenaires mondiaux peuvent nous aider à relever les défis d'aujourd'hui et de demain. Les échanges et la coopération avec les pays candidats potentiels, les pays voisins soutenus par l'ETF et les organisations internationales, en particulier l'OCDE, le Conseil de l'Europe, l'Organisation internationale du travail et l'Unesco, devraient être renforcés. Il conviendrait de garantir à tous les pays participants le droit de participer à ces travaux.
- ▶ Une nouvelle liste d'objectifs à court terme devrait être dressée d'ici 2014, sur la base des objectifs stratégiques exposés ci-dessus.

*Ce texte a été adopté par les ministres chargés de l'enseignement et de la formation professionnels des États membres de l'UE (Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovénie, Slovaquie, Espagne, Suède, Royaume-Uni), des pays candidats à l'adhésion (Croatie, ancienne République yougoslave de Macédoine, Islande, Turquie) et des pays de l'AELE/EEE (Lichtenstein, Norvège). L'ensemble de ces pays est mentionné dans le texte par l'expression «pays participants».*

*Ce texte a également été approuvé par la Commission européenne et par les partenaires sociaux européens suivants: la CES, BUSINESSEUROPE, l'UEAPME et le CEEP.*





## POUR EN SAVOIR PLUS

Le texte intégral du communiqué de Bruges figure dans la présente brochure. Celui-ci est également disponible à l'adresse suivante:

[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_fr.pdf)

De plus amples informations sont disponibles concernant:

- ▶ Europass  
<http://europass.cedefop.europa.eu/fr/home>
- ▶ le cadre européen des certifications  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_fr.htm)
- ▶ le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_fr.htm)
- ▶ le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134_fr.htm)
- ▶ le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_fr.htm)
- ▶ le programme Leonardo da Vinci  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc82\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc82_fr.htm)

Pour des informations concernant:

- ▶ le processus de Copenhague  
[http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_fr.htm)
- ▶ le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»)  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_fr.htm)

Le rapport sur les progrès réalisés sur la voie des objectifs européens communs en matière d'éducation et de formation (Progress towards the common European objectives in education and training, disponible à l'adresse [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report_en.pdf)) analyse les résultats et les avancées des systèmes d'éducation et de formation en Europe jusqu'en 2010.



Commission européenne

## **Favoriser l'enseignement et la formation professionnels en Europe: le communiqué de Bruges**

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2012 — 32 p. — 21 × 14,8 cm

ISBN 978-92-79-19903-5

doi:10.2766/14149

### **COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?**

#### **Publications gratuites:**

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- auprès des représentations ou des délégations de l'Union européenne.  
Vous pouvez obtenir leurs coordonnées en consultant le site  
<http://ec.europa.eu> ou par télécopieur au numéro +352 2929-42758.

#### **Publications payantes:**

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

#### **Abonnements facturés (par exemple séries annuelles du *Journal officiel de l'Union européenne*, recueils de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne):**

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_fr.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm)).



Office des publications

ISBN 978-92-79-19903-5



9 789279 199035