

Bruxelles, le 2 juillet 2020
(OR. en)

9346/20

Dossier interinstitutionnel:
2020/0137 (NLE)

EDUC 268
SOC 439
EMPL 341
JEUN 57
COMPET 303
ECOFIN 558

PROPOSITION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Monsieur Jordi AYET PUIGARNAU, directeur
Date de réception:	2 juillet 2020
Destinataire:	Monsieur Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secrétaire général du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2020) 275 final
Objet:	Proposition de RECOMMANDATION DU CONSEIL en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2020) 275 final.

p.j.: COM(2020) 275 final

Bruxelles, le 1.7.2020
COM(2020) 275 final

2020/0137 (NLE)

Proposition de

RECOMMANDATION DU CONSEIL

**en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la
compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience**

{SWD(2020) 123 final}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

• Justification et objectifs de la proposition

La proposition de recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels (ci-après l'«EFP»)¹ en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience a été annoncée dans la communication du 14 janvier 2020 intitulée «Une Europe sociale forte pour des transitions justes»². Elle constitue un volet important de la mise en œuvre en cours du **socle européen des droits sociaux**, dont elle renforce le premier principe dénommé «Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie».

La «politique commune de formation professionnelle» telle que définie dans le traité de Rome a bénéficié du lancement du processus de Copenhague en 2002, qui a réuni les États membres, les partenaires sociaux et la Commission, avec l'appui également d'associations de prestataires d'EFP. **L'EFP concerne environ la moitié des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur dans l'Union européenne.** Cette filière permet non seulement aux jeunes de se préparer à réussir leur entrée dans la vie active, mais aussi aux personnes en âge de travailler de se perfectionner ou de se reconvertir dans de nombreux cas de figure: pour les personnes qui travaillent, l'EFP peut les aider à améliorer leurs compétences en continu, à s'adapter à l'évolution des besoins du monde du travail ou à changer de fonctions et, pour les personnes au chômage, l'EFP peut leur permettre d'acquérir les savoir-faire nécessaires à leur réintégration sur le marché du travail. De manière générale, l'EFP permet aux apprenants de s'approprier des connaissances, compétences et comportements nécessaires pour s'épanouir dans leur développement professionnel, social et personnel.

La **pandémie de COVID-19** a bouleversé le cours normal des activités d'enseignement et de formation, EFP compris, dans toute l'Europe. Bien que les États membres aient rapidement opté pour des solutions d'apprentissage numériques, les mesures de confinement et la crise qui a suivi ont mis les systèmes à rude épreuve. Dans le cas de l'EFP, la suspension des formations pratiques (dans le cadre d'une formation en apprentissage ou en milieu professionnel) dans la plupart des secteurs a encore aggravé la situation³.

La relance de l'économie face à la crise de la COVID-19 est l'occasion d'accélérer les réformes dans l'EFP et de rendre ces systèmes plus résilients, notamment par la numérisation des offres et méthodes d'apprentissage et par une adaptation souple à l'évolution des besoins du marché du travail. Cela suppose de veiller à ce que chaque apprenant, enseignant et formateur ait accès aux outils et technologies numériques, ainsi que d'élaborer des mesures d'orientation appropriées. Les outils numériques tels que les simulateurs et la réalité virtuelle ou augmentée sont susceptibles de rendre les formations plus accessibles et efficaces, en particulier pour les petites et moyennes entreprises qui proposent des postes d'apprentis. Les

¹ On entend par «enseignement et formation professionnels» l'enseignement et la formation qui visent à doter les jeunes et les adultes des connaissances, du savoir-faire, des aptitudes et/ou des compétences requis pour des professions spécifiques ou, plus largement, sur le marché du travail et qui peuvent être dispensés dans des contextes formels et non formels, à tous les niveaux du cadre européen des certifications, y compris l'enseignement supérieur.

² Communication de la Commission, «Une Europe sociale forte pour des transitions justes», COM(2020) 14 final.

³

https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_community_apprenticeship_experts_synthesis_how_are_european_countries_managing_apprenticeships_to_respond_to_the_coronavirus_crisis.pdf

centres de formation communs à plusieurs entreprises et les centres d'excellence professionnelle ont aussi un rôle important à jouer en la matière.

On s'attend à ce que la pandémie plonge l'UE dans la récession la plus grave de son histoire; pour les jeunes sur le point d'entrer sur le marché du travail, trouver un premier emploi sera plus difficile⁴. Les crises passées ont montré que ce sont effectivement les jeunes qui, en général, sont le plus durement affectés. Il est dès lors vital de renforcer encore les systèmes d'EFP dans la perspective de la reprise au sortir de la crise de la COVID-19, car l'EFP a fait ses preuves en tant que volet essentiel des efforts d'aide à l'emploi des jeunes dans le contexte de la précédente crise économique et financière. En particulier, la formation en apprentissage, la formation en milieu professionnel de même que les programmes d'EFP de courte durée spécifiquement conçus à l'intention des personnes au chômage se sont avérés efficaces pour renforcer l'employabilité et faciliter l'accès au marché du travail ou le retour à la vie active⁵. La présente proposition contribuera à la mise en place d'offres de qualité en matière, notamment, de formation en apprentissage et d'autres programmes d'EFP dans le cadre du dispositif de **garantie pour la jeunesse**, l'objectif étant de garantir leur adéquation avec les besoins du marché du travail, leur adaptation à la transition numérique et leur respect des questions de durabilité environnementale. Il y est en outre préconisé d'accroître le soutien à l'apprentissage et à l'Alliance européenne pour l'apprentissage, afin de réaffirmer et de renforcer la volonté d'agir pour proposer des solutions efficaces et de qualité en matière de formation en apprentissage.

L'évolution du monde du travail et des compétences justifie par ailleurs que l'on modernise les systèmes d'EFP. Les progrès en cours tels que l'automatisation et la numérisation de la production et des services continuent de métamorphoser les marchés du travail. De plus, la double transition générale vers une économie **plus verte et davantage basée sur le numérique** imposera aux systèmes d'EFP de s'adapter de sorte que les participants puissent acquérir les compétences requises pour prendre leur place dans un monde doublement transformé; il s'agit aussi de réaffirmer et de renforcer le rôle central de l'EFP dans le **processus d'apprentissage tout au long de la vie**. À cet égard en particulier, il est fondamental de décloisonner l'apprentissage, en rapprochant des disciplines parallèles ou formellement distinctes, comme la santé et l'environnement, par exemple⁶.

Étant donné que le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation et les priorités spécifiques pour l'EFP prennent fin en 2020, l'occasion est venue de doter l'Union d'une nouvelle politique plus ambitieuse en matière d'EFP permettant de faire face aux enjeux évoqués ci-dessus. La finalité générale devrait être la modernisation de la politique de l'UE en matière d'EFP afin de répondre aux besoins considérables de perfectionnement et de reconversion, dans la perspective de l'ambition commune de se préparer à relever les défis du XXI^e siècle, en particulier pour soutenir la reprise au sortir de la crise due à la pandémie de COVID-19 et pour contribuer à construire une Union européenne plus équitable, plus résiliente et plus respectueuse des questions de durabilité.

⁴ European Economic Forecast, Spring 2020 (prévisions économiques européennes du printemps 2020), Institutional paper 125, mai 2020, Commission européenne.

⁵ Le taux d'emploi des diplômés de l'EFP a progressivement augmenté, passant de 73,7 % en 2009 à 79,5 % en 2018.

⁶ Comme le préconisait, par exemple, la communication de 2019 intitulée «Approche stratégique de l'Union européenne concernant les produits pharmaceutiques dans l'environnement».

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1593513939229&uri=CELEX:52019DC0128>

La proposition s'intègre parfaitement dans d'autres initiatives que prendra la Commission prochainement, dont la communication relative à la stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience⁷, la communication intitulée «Soutenir l'emploi des jeunes: un pont vers l'emploi pour la prochaine génération»⁸, le plan d'action en matière d'éducation numérique, le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020») et l'espace européen de l'éducation, initiatives grâce auxquelles tous les niveaux et tous les types d'enseignement et de formation seront couverts.

- **Champ d'application de la proposition**

La proposition de la Commission en vue de l'adoption d'une recommandation du Conseil en matière d'EFP en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience a pour objectif de renouveler la politique de l'Union en matière d'EFP par les actions suivantes:

- a) **moderniser la politique de l'Union en matière d'EFP** en soutenant les transformations vers une économie verte et numérique en période de changement démographique, de même que la convergence vers le haut des systèmes nationaux d'EFP. Compte tenu du rôle majeur que joue l'EFP et, en particulier, la formation en apprentissage dans l'amélioration de l'employabilité, la modernisation proposée vise à soutenir tant **l'employabilité des jeunes que les adultes ayant des besoins de perfectionnement ou de reconversion en continu**. Il s'agira en outre de promouvoir le recours accru aux outils numériques et la numérisation constante des systèmes d'EFP, dans le souci de les rendre plus résilients;
- b) **confirmer le rôle central de l'EFP dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie** ainsi que ses liens solides avec tous les secteurs de l'enseignement et de la formation, avec la perméabilité et la transparence que cela suppose;
- c) **simplifier le processus de coopération européenne** dans le domaine de l'EFP en intégrant et en adaptant les instruments en faveur de l'assurance de la qualité de l'EFP (CERAQ) et de la flexibilité et de l'offre sur mesure (ECVET);
- d) **simplifier la gouvernance en matière d'EFP au niveau de l'Union** (il s'agit d'intégrer les recommandations actuelles sur l'ECVET et le CERAQ dans la présente proposition et d'abroger ces dernières en conséquence) et définir les méthodes de travail, les types d'activités de soutien au niveau de l'UE, de même qu'un cadre de suivi pour évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la présente recommandation, en parfaite adéquation avec le cadre de gouvernance plus général pour l'éducation et la formation.

Concrètement, les éléments nouveaux pour les actions à entreprendre **au niveau national** sont les suivants:

- **mettre en évidence l'importance cruciale des systèmes d'EFP pour les jeunes** et leur accès au marché du travail et souligner en parallèle que les systèmes d'EFP devraient jouer un rôle tout aussi important pour les adultes ayant des besoins de perfectionnement ou de reconversion en continu;
- **accorder aux prestataires d'EFT une certaine autonomie** pour leur permettre de s'adapter rapidement aux défis en matière de compétences, de proposer des

⁷ COM(2020) 274 final.

⁸ COM(2020) 276 final.

programmes de reconversion rapide et de travailler en étroit partenariat avec les employeurs des secteurs tant public que privé;

- **modulariser les programmes d'EFP** et les étendre aux niveaux supérieurs de certifications et de microqualifications;
- **faire le lien entre l'EFP et les stratégies économiques et systèmes d'innovation tournés vers l'avenir**;
- **promouvoir les centres d'excellence professionnelle**⁹ (principalement par l'intermédiaire d'Erasmus +) qui, liés aux stratégies de spécialisation intelligente, proposent des services innovants dont les grappes d'entreprises (clusters)¹⁰, les pépinières d'entreprises, l'aide aux jeunes entreprises et la diffusion de technologies, en particulier en faveur des PME, de manière à rendre les systèmes d'EFP résilients, à les préparer à intégrer davantage de numérique et à renforcer leurs capacités en la matière, ainsi qu'à encourager la transition entre les secteurs en perte de vitesse et les nouveaux secteurs en croissance;
- **intégrer la durabilité environnementale et sociale** dans les programmes d'EFP et la gestion organisationnelle, notamment en faisant le lien entre les questions de protection de l'environnement et d'autres disciplines;
- **veiller à une plus grande perméabilité** entre les systèmes d'enseignement et de formation;
- dans le contexte de la pandémie de COVID-19, **mieux préparer les établissements d'EFP à la transition numérique**, en promouvant de nouveaux environnements, outils et pédagogies, en particulier en lien avec la numérisation, pour les programmes et contenus tant spécifiques à l'EFP que transversaux, et en intégrant la question de la numérisation dans le cadre CERAQ;
- **accroître l'attractivité de l'EFP** pour les enseignants et les entreprises, y compris les micro, petites et moyennes entreprises, par exemple grâce à l'internationalisation et à des perspectives accrues de mobilité pour les enseignants et le personnel dans le cadre du programme Erasmus + ou grâce à d'autres solutions d'appui financier;
- combattre les **inégalités entre les femmes et les hommes** ainsi que les stéréotypes sexistes et soutenir la diversité et l'inclusion;

⁹ Les centres d'excellence professionnelle sont destinés à constituer des points de référence d'envergure mondiale en matière de formation dans des domaines spécifiques, tant pour la formation initiale des jeunes que pour le perfectionnement et la reconversion en continu des adultes, au moyen d'une offre souple de formation en temps utile, qui réponde aux besoins de compétences des entreprises. Actifs à l'échelon local, ils sont implantés au cœur des écosystèmes et pôles locaux d'innovation et mobilisent un large éventail de partenaires locaux, tels que des prestataires d'EFP, des employeurs, des centres de recherche, des agences de développement et des services de l'emploi (entre autres), dans le but de mettre en place des «écosystèmes des compétences» destinés à contribuer à la concrétisation des stratégies de développement régional, économique et social, d'innovation et de spécialisation intelligente.

¹⁰ Les grappes d'entreprises ou clusters sont des regroupements d'entreprises spécialisées, souvent des PME, et d'autres acteurs connexes soutenant celles-ci, qui coopèrent étroitement les uns avec les autres en un lieu précis. On dénombre quelque 3 000 clusters spécialisés en Europe, qui représentent 54 millions d'emplois. Dans la stratégie revisitée pour la politique industrielle de l'UE, le cluster est considéré comme un outil très efficace de développement économique pour appuyer l'innovation industrielle sur le terrain.

- **définir un ensemble d'indicateurs et d'objectifs** afin de permettre un suivi quantitatif et qualitatif des performances des systèmes d'enseignement et de formation professionnels.

La proposition réaffirme non seulement le rôle du comité consultatif tripartite pour la formation professionnelle (CCFP), mais préconise aussi les **nouveaux éléments suivants à mettre en place au niveau de l'UE**:

- **l'organisation d'un service de soutien** qui couvre les différentes dimensions des systèmes d'EFP (formation en apprentissage, centres d'excellence professionnelle, enseignement et formation professionnels continus et assurance de la qualité), en réunissant les services de gestion de plusieurs structures de soutien distinctes (secrétariats CERAQ et ECVET, services d'aide à la formation en apprentissage, groupes de travail d'experts);
- **l'appui à la préparation au numérique des établissements d'EFP** grâce au déploiement accru de l'outil SELFIE et son extension progressive à la formation en milieu professionnel¹¹;
- **la promotion de l'EFP européen en tant que système de référence mondial en matière de développement des compétences**, de même que le renforcement de la mobilité et de la reconnaissance des qualifications professionnelles et des acquis des périodes d'apprentissage effectuées à l'étranger, notamment grâce au développement du concept de profils professionnels de base européens dans le cadre de la plateforme Europass, complétés par des matériels didactiques numériques dans la mesure du possible;
- **la mise en place d'un processus d'évaluation par les pairs sur l'assurance de la qualité** dans l'EFP afin de favoriser une convergence vers le haut dans les domaines de la qualité, de la transparence et de la confiance mutuelle.

Contexte politique

Pour faire face à la crise de la COVID-19, la Commission a proposé un **plan ambitieux et global visant à réparer les dommages et préparer l'avenir pour la prochaine génération**. Ce plan présente une feuille de route exposant comment donner un coup de fouet à l'économie européenne, protéger les emplois et en créer de nouveaux, stimuler les transformations écologique et numérique et rendre l'économie européenne plus équitable, plus résiliente et plus durable pour les générations futures. Il souligne que l'amélioration et l'adaptation des aptitudes, des connaissances et des compétences ont pris une importance d'autant plus déterminante.

¹¹ SELFIE (Self-reflection on Effective Learning by Fostering the use of Innovative Educational Technologies – outil d'autoréflexion sur l'apprentissage efficace grâce à la promotion de l'utilisation de technologies éducatives innovantes) est un outil gratuit, facile à utiliser et personnalisable, qui aide les établissements à évaluer leurs méthodes d'apprentissage à l'ère numérique. Conçu par le JRC, il vise à aider les établissements à intégrer les technologies numériques dans les pratiques d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation des élèves. Il permet de mettre en évidence ce qui fonctionne bien, ce qui doit être amélioré, et selon quelles priorités. L'outil est actuellement proposé dans les 24 langues officielles de l'Union européenne et sera complété au fil du temps par d'autres versions linguistiques. SELFIE recueille – de manière anonyme – les avis des élèves, des enseignants et de la direction sur l'utilisation des technologies dans leur établissement scolaire, au moyen d'affirmations brèves et de questions, ainsi que d'une échelle d'évaluation simple allant de 1 à 5. Les affirmations portent sur des aspects tels que l'encadrement, les infrastructures, la formation des enseignants et les compétences numériques des élèves. Les résultats de l'autoévaluation peuvent être utilisés de façon stratégique au niveau systémique ou institutionnel pour réaliser des investissements de suivi en faveur des infrastructures et du renforcement des capacités, selon les lacunes relevées.

L'instrument Next Generation EU¹² permettra de lever de nouveaux financements sur les marchés financiers pour la période 2021-2024, pour la mise en œuvre de la **facilité pour la reprise et la résilience**¹³ et de **REACT-EU**¹⁴. Ces deux programmes proposés récemment comporteront des investissements dans **les compétences, l'enseignement et la formation** en vue de poser les jalons d'une reprise résiliente, adaptée aux enjeux numériques et respectueuse de l'environnement. De plus, la Commission a adapté ses propositions relatives au Fonds social européen Plus afin de soutenir encore davantage les **mesures en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que l'éducation et les compétences**.

Dans le cadre de la stratégie de reprise, la Commission a également proposé d'accroître la dotation du **Fonds pour une transition juste** de 30 milliards d'euros supplémentaires, ce qui porte le montant total à 40 milliards d'euros. Ces fonds serviront à atténuer les incidences socio-économiques de la transition vers la neutralité climatique dans les régions les plus touchées, par exemple en soutenant la reconversion de travailleurs, en aidant les PME à créer de nouvelles perspectives économiques et en investissant dans la transition vers une énergie propre et dans l'économie circulaire¹⁵.

Ces efforts sont en corrélation directe avec le **pacte vert pour l'Europe**, la nouvelle stratégie de croissance de l'Union qui vise à transformer l'UE en une société juste et prospère, dotée d'une économie moderne, efficace dans l'utilisation des ressources et compétitive, caractérisée par l'absence d'émission nette de gaz à effet de serre à l'horizon 2050 et dans laquelle la croissance économique est dissociée de l'utilisation des ressources. Investir dans une **économie plus circulaire**¹⁶ devrait aider l'UE à réduire sa dépendance à l'égard des fournisseurs extérieurs et à accroître sa résilience face aux problèmes d'approvisionnement à l'échelle mondiale. La **vague de rénovations futures** sera axée sur la création d'emplois dans les secteurs de la construction, de la rénovation et d'autres secteurs à forte intensité de main-d'œuvre¹⁷. Les transformations à mener dans ces domaines donnent lieu à une augmentation des besoins en matière de reconversion et de perfectionnement. Les programmes d'EFP peuvent jouer un rôle essentiel pour assurer l'acquisition de ces compétences et pourraient aussi prendre une part importante dans la mise en œuvre d'autres initiatives relevant du pacte vert pour l'Europe¹⁸.

La Commission a en outre adopté une **nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe**¹⁹ dans la perspective de la double transition écologique et numérique. Elle y réclame des actions résolues pour rendre l'apprentissage tout au long de la vie accessible à tous et faire en sorte que l'enseignement et la formation restent au diapason de cette double transition. L'enseignement supérieur et l'EFP sont par ailleurs invités à former davantage de

¹² COM(2020) 456 final.

¹³ COM(2020) 408 final.

¹⁴ COM(2020) 451 final

¹⁵ COM(2020) 442 final.

¹⁶ COM(2020) 98 final.

¹⁷ COM(2020) 456 final.

¹⁸ Par exemple, la stratégie de l'UE en faveur de la biodiversité à l'horizon 2030 [COM(2020) 380 final] met en lumière le rôle essentiel des compétences dans le processus de transformation vers une économie verte et dans la lutte contre l'appauvrissement de la biodiversité, en mettant l'accent sur la formation et la reconversion de la main-d'œuvre dans un large éventail de secteurs. L'EFP contribuera en outre à la concrétisation du futur plan d'action «zéro pollution» pour l'air, l'eau et les sols, dans le contexte duquel il importe d'intégrer l'enseignement et les compétences relevant de disciplines différentes, telles que l'environnement et la santé, pour relever ces défis de plus en plus transversaux. La stratégie «De la ferme à la table» [COM(2020) 381 final], qui vise à transformer la manière dont sont produits et arrivent jusqu'à nous les aliments que nous consommons, reconnaît aussi le rôle essentiel du savoir et de l'orientation pour appuyer cette transformation.

¹⁹ COM(2020) 102 final.

scientifiques, d'ingénieurs et de techniciens pour répondre aux besoins du marché du travail. De même, la **stratégie axée sur les PME pour une Europe durable et numérique**²⁰ met en évidence le fait que de plus en plus de PME se heurtent à la difficulté de trouver du personnel disposant des compétences dont elles ont besoin et que la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée ou de cadres expérimentés reste le problème le plus important pour un quart des PME de l'UE. L'EFP revêt une grande importance pour les PME, car il permet de faire en sorte que le personnel qu'elles emploient possède les compétences requises par le marché du travail.

Les possibilités et les défis de la transformation numérique en cours et les mesures prises par l'Europe en la matière ont été exposés dans la stratégie intitulée «**Façonner l'avenir numérique de l'Europe**», qui souligne la nécessité d'investir dans l'enseignement, la formation et les compétences numériques pour tous les Européens, en tenant compte de la **stratégie adoptée en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025**²¹.

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

• Base juridique

Conformément à l'article 166, paragraphe 1, du TFUE, l'Union met en œuvre une politique de formation professionnelle, qui appuie et complète les actions des États membres, tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle. L'action de l'Union au titre de l'article 166, paragraphe 2, du TFUE vise à:

- faciliter l'adaptation aux mutations industrielles, notamment par la formation et la reconversion professionnelles;
- améliorer la formation professionnelle initiale et la formation continue afin de faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelles sur le marché du travail;
- faciliter l'accès à la formation professionnelle et favoriser la mobilité des formateurs et des personnes en formation, et notamment des jeunes;
- stimuler la coopération entre établissements d'enseignement ou de formation professionnelle et entreprises;
- développer l'échange d'informations et d'expériences sur les questions communes aux systèmes de formation des États membres.

Conformément à l'article 165, paragraphe 1, du TFUE, l'Union contribue au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre États membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu de l'enseignement et l'organisation des systèmes éducatifs. L'action de l'Union au titre de l'article 165, paragraphe 2, deuxième et quatrième tirets, du TFUE vise à:

- favoriser la mobilité des étudiants et des enseignants, y compris en encourageant la reconnaissance académique des diplômes et des périodes d'études;

²⁰ COM(2020) 103 final.

²¹ Communication de la Commission, «Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025», COM(2020) 152 final.

- développer l'échange d'informations et d'expériences sur les questions communes aux systèmes d'éducation des États membres.

- **Subsidiarité (en cas de compétence non exclusive)**

Dans le cadre de ses efforts en vue du développement d'un enseignement et d'une formation de qualité et de la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle, l'UE est chargée d'encourager la coopération entre les États membres, en appuyant et en complétant leur action si nécessaire.

La qualité et la convergence des systèmes d'EFP favorisent la libre circulation des personnes, des biens et des services, la résilience de la main-d'œuvre de l'UE et, en définitive, un marché intérieur durable efficace; seule une action au niveau de l'UE est donc possible en la matière.

Aux termes de l'article 166, paragraphe 1, du TFUE, l'Union met en œuvre une politique de formation professionnelle, qui appuie et complète les actions des États membres, tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle.

Aux termes de l'article 165, paragraphe 1, du TFUE, l'Union contribue au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre États membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu de l'enseignement et l'organisation des systèmes éducatifs.

Conformément au principe de subsidiarité, la proposition esquisse la nouvelle politique de l'Union en matière d'EFP et formule des recommandations à cet égard.

La présente recommandation est sans préjudice de la directive 2005/36/CE²² – telle que modifiée par la directive 2013/55/UE²³ – relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et du mécanisme de reconnaissance automatique qui y est prévu.

- **Proportionnalité**

Les actions proposées au titre de la recommandation sont en adéquation avec les objectifs à atteindre. La proposition de recommandation du Conseil soutient les processus de réforme lancés par les différents pays et complète les efforts des États membres dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels. L'action proposée respecte les pratiques des États membres ainsi que la diversité des systèmes en place. Elle tient compte de la nécessité, pour les États membres, d'adopter une démarche différenciée en fonction de leur situation économique, financière et sociale, et des conditions spécifiques de leur marché du travail.

- **Choix de l'instrument**

L'instrument proposé est une recommandation du Conseil, ce qui respecte les principes de subsidiarité et de proportionnalité. Il repose sur le corpus existant de la législation de l'Union européenne et s'inscrit dans le prolongement des instruments disponibles pour l'action de l'Union dans les domaines de l'éducation et de la formation ainsi que de l'emploi. En tant qu'instrument juridique, il marque l'engagement des États membres en faveur des mesures prévues dans la présente recommandation et constitue une base politique solide pour la coopération à l'échelle européenne dans ce domaine, tout en respectant pleinement la compétence des États membres dans le domaine de l'éducation et de la formation et des politiques sociales.

²² JO L 255 du 30.9.2005.

²³ JO L 354 du 28.12.2013.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

Évaluations ex post/bilans de qualité de la législation existante

Sans objet.

Consultation des parties intéressées

Une consultation approfondie et ciblée a été organisée à partir de 2017 en vue d'arrêter les grands principes d'un enseignement et d'une formation professionnels tournés vers l'avenir, au vu des tendances qui se font jour et des défis dont elles s'accompagnent (numérisation, automatisation, robotique, intelligence artificielle, économie verte et durable – y compris le changement climatique –, mondialisation, nouveaux modèles d'entreprise, nouvelles formes d'organisation du travail, évolution démographique, vieillissement, migrations).

Y ont participé toutes les parties intéressées concernées:

- les États membres et les partenaires sociaux, sous la forme des directeurs généraux chargés de l'enseignement et de la formation professionnels et du comité tripartite CCFP, qui a adopté un [avis sur l'avenir de l'enseignement et de la formation professionnels après 2020](#),
- les partenaires sociaux européens (et leurs documents de prise de position: [CES](#), [SME United](#) et [BusinessEurope](#)), notamment lors de la session d'audition spécifiquement consacrée à cette question en janvier 2020; et
- les [associations européennes de prestataires d'EFP](#).

Une étude a été menée par la Commission de mars à mai 2020 [sur les problèmes découlant de la pandémie de COVID-19 et les répercussions de celle-ci dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels](#); elle a débouché sur les constats exposés ci-après.

- Plusieurs outils existants permettent de créer des matériels didactiques pour l'apprentissage à distance. Toutefois, les matériels en ligne pour l'EFP sont en général moins développés en ce qui concerne les volets pratiques des formations, en milieu professionnel notamment.
- Les apprenants de l'EFP pourraient être désavantagés par rapport à ceux qui suivent d'autres filières d'enseignement, car davantage d'efforts sont déployés en faveur des disciplines de l'enseignement général, au détriment de matières à caractère spécifiquement professionnel.
- La «chaîne d'approvisionnement» a été sérieusement perturbée en ce qui concerne la formation en apprentissage. Les apprentis ont, dans une large mesure, cessé de se rendre dans leur entreprise dans les secteurs qui ont dû arrêter toute activité (restauration, bien-être, tourisme et industrie manufacturière, par exemple). Dans certains cas, le décrochage augmente en raison de l'arrêt de l'apprentissage et, le cas échéant, de la fin du versement de la compensation financière.
- Les employeurs disposent de peu de ressources pour mettre l'accent sur la formation, que ce soit pour les jeunes ou pour leurs salariés, lorsque la préoccupation principale est la continuité de l'activité. Certains employeurs et prestataires de formation ont cependant mis la période de confinement à profit pour soutenir la formation des membres de leur personnel et accélérer le déploiement de systèmes et de contenus d'apprentissage par le numérique.

- S'il est difficile pour les enseignants et les formateurs ainsi que pour les apprenants de s'adapter rapidement à cette nouvelle donne, de nombreux acteurs se sont mobilisés pour apporter un appui (prestataires d'EFP, autorités locales, éditeurs, ONG, entreprises, etc.).
- Une forte demande existe en faveur de la mise en place d'une plateforme européenne en ligne (sûre, répondant aux exigences d'assurance de la qualité, multilingue, etc.) qui offrirait des possibilités de mise en réseau et d'échange de bonnes pratiques et proposerait des solutions numériques, y compris pour la formation en milieu professionnel.

Le Cedefop a mené une analyse similaire, laquelle a aussi mis en évidence les difficultés rencontrées par le secteur de l'EFP: l'apprentissage à distance s'organise en ordre dispersé et son utilisation pratique dépend fortement des compétences numériques et des disponibilités des établissements et des enseignants, de même que des secteurs concernés. Selon le cas, les mesures prises vont de la simple communication ou du maintien du contact avec les élèves, en passant par la mise à disposition de ressources (vidéos, etc.), jusqu'à la tenue de cours proprement dits. L'analyse a également révélé que certains apprentis poursuivent leur formation et continuent de travailler, en particulier dans les entreprises qui fournissent des services essentiels tels que les soins de santé et l'alimentation, pour autant que les mesures de santé et de sécurité soient respectées. En revanche, les apprentis ont cessé de se rendre en entreprise dans les secteurs où l'activité a été mise à l'arrêt par voie réglementaire, par exemple, dans la plupart des pays, dans l'hôtellerie et la restauration, le bien-être et le tourisme²⁴. Compte tenu de la forte proportion de femmes dans ces secteurs, celles-ci ont, selon toute vraisemblance, particulièrement pâti de la situation.

De manière plus générale, les éléments suivants ont été pris en compte lors de la définition de la future politique en matière d'EFP:

- le projet du Cedefop intitulé «[Changing nature and role of vocational education and training in Europe](#)» (évolution de la nature et du rôle de l'EFP en Europe) (2016-2018),
- le sondage d'opinion du Cedefop sur l'EFP (2017), auquel ont répondu 35 646 citoyens des États membres,
- une [étude de la Commission sur la mobilité dans le domaine de l'EFP en Europe](#) (2019),
- les discussions qui se sont tenues lors des manifestations organisées dans le cadre de la Semaine européenne des compétences professionnelles (2018, 2019),
- d'autres données provenant de l'OCDE et de l'OIT.

La proposition consistant à modifier et à intégrer des éléments provenant des deux instruments de l'UE spécifiquement consacrés à l'EFP (ECVET et CERAQ) tout en abrogeant les instruments originaux repose sur:

- une [étude consacrée aux instruments de l'EFP de l'UE](#) (CERAQ et ECVET) (2019, tenant compte d'études d'évaluation antérieures),
- les conclusions d'un groupe de travail du CCFP qui a été créé pour s'accorder sur l'évolution future des instruments européens consacrés à l'EFP (1^{er} semestre 2019).

²⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/fr/news-and-press/news/how-european-countries-manage-apprenticeships-respond-coronavirus-crisis>

Incidence de la proposition sur les recommandations du Conseil sur le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) et sur le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ), et proposition concernant la voie à suivre

Deux instruments spécifiques à l'EFP ont été élaborés et sont appliqués depuis 2009 pour aider les États membres à rendre l'EFP plus souple (le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels, ou ECVET) et à améliorer la qualité de leurs systèmes d'EFP (le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels, ou CERAQ). Il ressort d'évaluations récentes que ces deux instruments doivent à présent être modernisés et simplifiés.

La **recommandation ECVET**²⁵ avait pour objectif d'améliorer la reconnaissance, la capitalisation et le transfert des acquis des apprentissages, en soutenant la mobilité et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que l'établissement d'un système européen de crédit d'apprentissages pour l'EFP. Cette initiative a été développée plus avant à la suite de la déclaration de Copenhague de 2002²⁶ sur les futures priorités en vue de développer la coopération européenne dans le domaine de l'EFP, qui indiquait la nécessité d'un système soutenant «la transparence, la comparabilité, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et/ou des qualifications, entre les différents pays et à différents niveaux».

Selon les évaluations susmentionnées sur les instruments de l'UE consacrés à l'EFP, ECVET a largement contribué au développement d'une expérience de mobilité de meilleure qualité, grâce à l'utilisation et à la documentation des unités d'acquis d'apprentissage, pratiquement tous les États membres utilisant désormais ce système pour la mobilité internationale. Pour autant, le concept des points ECVET n'a généralement pas été appliqué et ECVET n'a pas conduit au développement d'un système européen de crédits pour l'EFP.

Sur la base des contributions reçues pendant la consultation des parties intéressées et de l'expérience acquise dans la mise en œuvre d'ECVET au cours des dix dernières années, la présente proposition intègre et renforce certains éléments de la recommandation ECVET de 2009 et en abandonne d'autres qui ne présentent pas de valeur ajoutée ou ne répondent pas à un besoin réel dans les systèmes d'EFP. Plus précisément:

- le principe selon lequel les certifications sont composées d'unités d'acquis d'apprentissage est intégré et renforcé dans la proposition (modularisation). Cet aspect est considéré comme une condition préalable pour rendre les programmes d'EFP plus souples et faciliter la validation en tant que moyen de stimuler le recours au perfectionnement et à la reconversion. Il est également déterminant pour faciliter la mobilité des apprenants de l'EFP et la reconnaissance des acquis d'apprentissage obtenus au cours de telles périodes de mobilité. En outre, il peut faciliter la reconnaissance mutuelle automatique des qualifications d'EFP et la coopération au niveau sectoriel, y compris grâce aux plans de coopération sectorielle en matière de compétences²⁷. À cette fin, il sera réfléchi à la création d'un système de profils

²⁵ JO C 155 du 8.7.2009.

²⁶ Déclaration des ministres européens de l'enseignement et de la formation professionnels et de la Commission européenne, réunis à Copenhague les 29 et 30 novembre 2002, sur le renforcement de la coopération européenne dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels.

²⁷ Le plan de coopération sectorielle en matière de compétences représente une nouvelle approche stratégique visant à mobiliser les parties intéressées en vue du développement, en Europe, de stratégies sectorielles axées sur la demande en matière de compétences. Ce système pose de solides jalons pour des actions de plus grande envergure. À ce jour, des projets pilotes existent dans les secteurs suivants:

professionnels de base européens dans le but de définir partiellement un tronc commun de formation au niveau européen. De tels profils devraient faciliter considérablement la mobilité des apprenants et des travailleurs, la reconnaissance automatique des qualifications professionnelles et des acquis des périodes d'apprentissage à l'étranger, ainsi que le développement de certifications et de programmes communs d'EFP;

- les instruments de mobilité élaborés dans le cadre de la recommandation de 2009 (contrat pédagogique et accord de partenariat, par exemple) et destinés à soutenir la mobilité géographique des apprenants de l'EFP seront développés plus avant dans le cadre d'autres instruments de l'UE, tels que ceux soutenus par le programme Erasmus + et liés à l'approfondissement d'Europass;
- les points de crédit introduits par la recommandation de 2009 seront abandonnés, étant donné le peu d'engouement qu'ils ont suscité et leur absence apparente de valeur ajoutée. Dans la pratique, le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS), largement appliqué dans l'enseignement supérieur, est aussi utilisé pour l'EFP aux niveaux postsecondaire et supérieur.

La recommandation ECVET de 2009 sera abrogée et les dispositions et principes relatifs au système exposés ci-dessus seront repris sur la base de la présente proposition et intégrés dans d'autres instruments d'action de l'Union.

La **recommandation CERAQ**²⁸ a été adoptée pour améliorer la qualité de l'EFP. L'importance d'améliorer la qualité de l'EFP figurait déjà dans la stratégie de Lisbonne de 2000, qui indiquait que la transition vers l'économie de la connaissance devait s'accompagner d'une modernisation et d'une amélioration constante des systèmes d'EFP. La déclaration de Copenhague de 2002 a par la suite proposé une coopération au niveau de l'UE en matière d'assurance de la qualité de l'EFP en vue de faciliter la confiance mutuelle et la reconnaissance des qualifications.

Les évaluations susmentionnées sur les instruments de l'UE dans le domaine de l'EFP ont montré que le CERAQ avait encouragé les États membres à revoir et à affiner leur système national d'assurance de la qualité: douze États membres l'ont amélioré spécifiquement à la suite de cette recommandation, tandis que la plupart des autres pays ont utilisé le CERAQ pour réexaminer et ajuster leur système. En outre, plusieurs pays disposent d'une nouvelle législation relative à l'assurance de la qualité qui mentionne explicitement le CERAQ. La recommandation n'a cependant pas contribué de manière significative à améliorer la transparence des modalités de l'assurance de la qualité entre les pays, ni n'a, de manière générale, renforcé la confiance mutuelle. Par ailleurs, certaines parties intéressées ont l'impression que l'instrument est principalement appliqué dans l'EFP initial en milieu scolaire.

Au cours des dix dernières années, un grand nombre d'activités, telles que l'apprentissage par les pairs, et de groupes de travail consacrés à des thèmes liés à l'assurance de la qualité ont été mis en place dans le cadre du réseau CERAQ au niveau de l'UE. Une de ces activités, l'initiative CERAQ+, a consisté à élaborer des descripteurs indicatifs spécifiques sur plusieurs thèmes liés à l'assurance de la qualité qui ne figuraient pas dans la recommandation de 2009. Cet exercice a été mené sur la base des conclusions de l'évaluation externe de la

fabrication additive, industrie automobile, batteries, bioéconomie, construction, technologies de défense, numérisation de la chaîne de valeur de l'énergie et secteurs à forte intensité énergétique, espace, technologies maritimes, transport maritime, microélectronique, sidérurgie, habillement, chaussure et cuir, et tourisme.

recommandation de 2013, indiquant les aspects susceptibles d'être améliorés.

En tenant compte des résultats des différentes études d'évaluation mentionnées ci-dessus, la présente proposition:

- abrogera la recommandation CERAQ de 2009 et intégrera les travaux sur l'assurance de la qualité dans l'EFP dans l'UE dans la présente proposition;
- intégrera l'initiative CERAQ+ en ajoutant des éléments concernant les acquis d'apprentissage, la certification et l'évaluation, la consultation des parties intéressées, le rôle des enseignants et des formateurs;
- ajoutera un descripteur indicatif supplémentaire concernant la flexibilité des parcours d'apprentissage dans l'EFP compte tenu de la nécessité accrue de développer une offre d'EFP souple et de contribuer à la durabilité environnementale;
- inclura la question de la préparation au numérique des systèmes et des établissements d'EFP;
- définira une nouvelle méthode de travail à l'aide de réexamens par les pairs de l'assurance de la qualité au niveau du système d'EFP afin d'améliorer l'apprentissage mutuel, d'accroître la transparence des dispositifs d'assurance de la qualité de l'offre d'EFP et de renforcer la confiance mutuelle entre les États membres;
- maintiendra la mission et les fonctions des points de référence nationaux CERAQ.

Analyse d'impact

La proposition a été élaborée sur la base d'informations recueillies au moyen d'études et de consultations à grande échelle des parties intéressées. Compte tenu de la complémentarité des activités proposées avec les initiatives des États membres, du caractère volontaire des activités proposées et de la portée des incidences escomptées, une analyse d'impact n'est pas nécessaire.

Réglementation affûtée et simplification

Sans objet.

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

Aucune ressource budgétaire ou en personnel supplémentaire financée par le budget de l'Union ne sera nécessaire. En outre, cette initiative ne préjuge pas de l'issue des négociations sur le prochain cadre financier pluriannuel et les futurs programmes.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

Plans de mise en œuvre et modalités de suivi, d'évaluation et d'information

Au niveau national, la présente proposition invite les États membres à moderniser leurs systèmes d'EFP, conformément aux priorités nationales et aux pratiques en matière d'éducation et de formation.

La Commission rendra compte au Conseil de la mise en œuvre de la recommandation tous les cinq ans, sur la base du suivi annuel du Cedefop et en étroite coopération avec le CCFP.

Documents explicatifs (pour les directives)

Sans objet.

Explication détaillée des différentes dispositions de la proposition

Recommandations aux États membres

La proposition invite les États membres à œuvrer à la mise en œuvre de la politique de l'Union en matière d'EFP, laquelle s'inspire de l'avis du CCFP sur l'avenir de l'EFP après 2020²⁹.

La crise de la COVID-19 confirme l'urgence des grands chantiers de réforme visant à rendre la filière de l'EFP plus résiliente et mieux adaptée aux évolutions à venir. Elle a révélé la nécessité d'accroître la capacité d'adaptation de l'EFP à ces métamorphoses rapides, d'accélérer la numérisation de l'EFP, de moderniser et de réinventer les méthodes pédagogiques et d'investir davantage dans les aptitudes des enseignants et des formateurs.

L'un des principaux messages de l'avis du CCFP est qu'il faut encourager la construction d'une culture européenne de l'EFP **qui soit axée sur les résultats et aide les États membres à fixer des objectifs** tout en offrant des méthodes permettant d'évaluer leur réalisation. S'appuyant sur des consultations antérieures quant à l'opportunité de créer des critères de référence dans le domaine de l'EFP, la proposition prévoit un certain nombre d'objectifs quantitatifs à réaliser d'ici à 2025³⁰:

- **la proportion de diplômés occupant un emploi³¹ devrait atteindre au moins 82 %,**
- **60 % des jeunes diplômés de l'EFP³² bénéficient d'un apprentissage en milieu professionnel** au cours de leurs études. L'objectif vaut pour toutes les formes d'apprentissage en milieu professionnel et contribuera ainsi à étoffer les options d'apprentissage que peut soutenir la garantie pour la jeunesse,
- **8 % des étudiants de l'EFP bénéficient d'une mobilité à des fins d'éducation et de formation à l'étranger³³.**

Les premier et troisième objectifs s'appuient sur les critères de référence actuels du cadre stratégique «Éducation et formation 2020» concernant l'employabilité des diplômés et la mobilité dans le cadre de l'EFP, tandis que le deuxième s'appuie sur la recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité. Le document de travail des services de la Commission explique en détail l'utilité et la méthodologie de ces indicateurs et objectifs.

La proposition définit en outre un certain nombre de principes à respecter à l'échelon national lors de la mise en œuvre de la politique de l'Union mentionnée ci-dessus. Ces principes sont structurés autour **des objectifs suivants**:

1. *L'EFP est capable de s'adapter à l'évolution rapide du marché du travail.*

Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'économie européenne, l'évolution

²⁹ Document disponible en anglais: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>.

³⁰ La pandémie de COVID-19 ralentira sans doute la réalisation des objectifs les premières années, mais on peut compter sur une accélération des avancées en phase avec la reprise.

³¹ C'est-à-dire la tranche d'âge des 20-34 ans ayant obtenu au moins un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et quitté le système éducatif depuis au moins un an et au plus trois ans.

³² C'est-à-dire la tranche d'âge des 15-34 ans ayant quitté le système éducatif depuis au moins un an et au plus trois ans. L'indicateur sera alimenté par les données collectées à partir de 2021 dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail de l'Union.

³³ Correspondant à la part d'étudiants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés de l'EFP pour la même année. L'indicateur sera alimenté par les données d'Erasmus + sur la mobilité et celles de l'UOE sur les diplômés de l'EFP. S'il y a lieu, les données d'Erasmus + pourraient être complétées par des données provenant des programmes de mobilité des autorités nationales.

rapide des technologies, la numérisation, la transition vers une économie efficace dans l'utilisation des ressources, circulaire et neutre pour le climat, les nouveaux modèles d'entreprise et les nouvelles formes d'organisation du travail portent un coup d'accélérateur à l'évolution des compétences requises par le marché du travail. Les États membres doivent mettre en place **des cadres et des mesures appropriés pour rendre l'EFP résilient et lui permettre d'apporter des réponses rapides à l'évolution des besoins du marché du travail**. De meilleurs mécanismes d'anticipation des compétences et de suivi des diplômés sont nécessaires pour faire face à l'évolution des secteurs économiques et des emplois et adapter en conséquence les contenus de l'EFP. Un élément déterminant est la vitesse à laquelle cette adaptation a lieu. Des niveaux d'autonomie et de financement qui permettent aux prestataires d'EFP d'apporter plus facilement une réponse rapide à l'évolution des besoins en compétences sont nécessaires. L'EFP prépare les personnes à des professions bien précises. Dans le même temps, il convient, en ce qui concerne les contenus d'apprentissage destinés tant aux jeunes qu'aux adultes, de trouver le juste équilibre entre les compétences clés, utiles par exemple dans la vie courante³⁴, et les compétences plus spécifiques à certaines professions.

La formation en milieu professionnel et, en particulier, en apprentissage est un moyen efficace de garantir l'adéquation de l'EFP avec le marché du travail. Or la récession pourrait empêcher les petites entreprises de proposer des places en apprentissage. Pour stabiliser cette offre même quand la conjoncture est défavorable, il serait utile de mieux l'anticiper et d'axer davantage la garantie pour la jeunesse sur la formation en apprentissage, en prenant des mesures de soutien appropriées, comme des centres de formation communs à plusieurs entreprises ou le développement d'outils numériques de formation.

2. La flexibilité et les possibilités de progression sont au cœur de l'EFP.

La flexibilité et les possibilités de progression, tant au sein des secteurs de l'enseignement et de la formation qu'entre ceux-ci, constituent des pièces maîtresses de systèmes d'EFP tournés vers l'avenir. En outre, il est essentiel que les programmes d'EFP soient **personnalisés et axés sur l'apprenant** pour que celui-ci s'y engage pleinement et pour assurer l'attractivité de parcours conduisant à une employabilité accrue.

La **modularisation**, ventilation des certifications professionnelles en plus petits éléments d'acquis d'apprentissage, permet de mettre à jour les contenus avec souplesse et de les adapter aux besoins individuels. La validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel facilitera le perfectionnement et la reconversion en offrant des perspectives de certifications complètes comme de certifications partielles ou de microqualifications. Elle permet aussi de construire des passerelles entre les disciplines, ce qui est nécessaire au développement d'une économie verte et durable.

3. L'EFP est un vecteur d'innovation et de croissance et prépare les apprenants aux transitions numérique et écologique et aux professions les plus demandées.

La réactivité de l'EFP aux changements structurels peut être renforcée par une stratégie plus active, **en liant l'EFP de manière plus fine aux stratégies économiques tournées vers l'avenir, ainsi qu'aux écosystèmes de l'innovation et des entreprises**. On peut ainsi non seulement réagir aux mutations en cours, mais aussi contribuer à engager des transitions

³⁴ Ces compétences utiles dans la vie courante comprennent par exemple une éducation à la résilience, aux médias, des compétences civiques et des rudiments dans les domaines de la finance, de l'environnement et de la santé. Pour être ouverte et démocratique, une société doit pouvoir s'appuyer sur des citoyens actifs capables de discerner l'information provenant de sources différentes, de déceler la désinformation, de prendre des décisions en toute connaissance de cause, de faire preuve de résilience et d'agir de manière responsable.

économiques et sociétales, notamment dans le contexte actuel de relance, en mettant l'accent sur les filières industrielles stratégiques (santé, produits pharmaceutiques et autres) et sur une économie numérique, circulaire, efficace dans l'utilisation des ressources et neutre pour le climat. Cette stratégie a le potentiel de raccourcir le temps d'adaptation des programmes d'EFP.

Les États membres devraient continuer de mettre en œuvre des politiques **visant à l'excellence** qui favorisent l'intégration de l'EFP dans des creusets de compétences, des stratégies de spécialisation intelligente, des stratégies nationales de compétences, des systèmes d'innovation, des stratégies en faveur de l'économie circulaire ou des plans nationaux en matière d'énergie et de climat. Le développement de l'EFP à des niveaux de qualification supérieurs et le soutien à l'entrepreneuriat et aux jeunes entreprises constituent des éléments importants de l'action requise. Ces mesures devraient être accompagnées de mesures structurelles complémentaires à même de rendre plus attractifs les environnements des entreprises et d'encourager les investissements et la diffusion de l'innovation. Des **centres d'excellence professionnelle** formant un réseau européen transnational peuvent être un outil efficace pour encourager le développement des compétences et donc la transition entre des secteurs sur le déclin et de nouveaux secteurs en essor, et pour intégrer les compétences numériques et «vertes» dans le contexte de la formation professionnelle (par exemple, en s'appuyant sur les cadres européens des compétences numériques pour les citoyens et les professionnels du numérique).

Pour **rendre le secteur de l'EFP plus écologique**, il faut avant tout introduire plus d'écologie dans les programmes et les contenus, mais aussi gérer les établissements d'EFP en accordant toute l'attention voulue à leur empreinte environnementale. Pour ce faire, il faut donc aider ces établissements à adapter leurs programmes en veillant à ce que ceux-ci correspondent aux besoins des entreprises qui sont à l'avant-garde des mesures environnementales, mais aussi garantir que leurs infrastructures et technologies répondent aux exigences de durabilité et s'alignent donc aussi sur les objectifs de développement durable, par exemple en apportant les compétences nécessaires à la vague de rénovations et à la transition écologique. En outre, comme l'a montré la crise de la COVID-19, les établissements d'EFP doivent se lancer dans la numérisation et disposer d'une stratégie numérique claire couvrant de multiples aspects, comme l'élaboration d'une pédagogie et de contenus de l'apprentissage numérique, une meilleure utilisation des données dans le suivi de la progression des apprenants, le déploiement de stratégies sur mesure et l'anticipation des compétences.

4. *L'EFP constitue une voie attractive grâce à une offre de formation et de compétences moderne et numérisée.*

Bien que l'EFP offre d'excellentes perspectives d'emploi dans des professions très demandées sur le marché du travail, elle souffre toujours d'un déficit d'attractivité auprès des étudiants et des entreprises dans la plupart des États membres. Cela signifie que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour **accroître cette attractivité** en innovant et en modernisant l'EFP, notamment en ce qui concerne les nouveaux environnements d'apprentissage, outils et pédagogies, avec un accent particulier sur la numérisation. Par rapport à des équipements physiques onéreux, les outils numériques de simulation et de réalité virtuelle ou augmentée représentent pour l'EFP un potentiel considérable de modernisation et de renouvellement de son offre, ainsi que d'amélioration de son efficacité et de son accessibilité. Ils peuvent être particulièrement avantageux pour les PME et les apprentissages que celles-ci organisent.

De nouveaux types de compétences peuvent être acquis par des méthodes d'enseignement interdisciplinaires, collaboratives et fondées sur des projets. Un autre aspect de l'attractivité

est la **perméabilité**: les systèmes d'enseignement et de formation devraient lancer des passerelles verticales et horizontales entre l'EFP, l'enseignement scolaire général, l'enseignement supérieur et la formation des adultes. Les programmes d'EFP de niveau supérieur devraient être étoffés pour répondre aux besoins accrus en compétences professionnelles de haut niveau. Pour améliorer l'attractivité de l'EFP, on peut aussi miser sur la qualité des services d'orientation.

L'internationalisation, la mobilité transnationale³⁵, avec des concours de compétences en ligne, et le maintien d'étroites relations avec les autres secteurs de l'enseignement et de la formation, la recherche et les acteurs du marché du travail constituent des pistes primordiales pour renouveler la manière dont les programmes d'EFP sont conçus et dispensés.

Une amélioration de la qualité de l'EFP ne sera possible qu'avec **des enseignants et des formateurs** bien formés et motivés. Il faut aider le personnel de l'EFP à acquérir les aptitudes et les moyens de maîtriser les nouvelles technologies, de travailler dans des environnements multiculturels et de comprendre l'évolution des besoins du marché du travail. La motivation, la progression de carrière et le bien-être des enseignants et des formateurs de l'EFP sont essentiels pour accroître l'attrait de leur profession. Le recrutement d'enseignants à temps partiel qui continuent de travailler en entreprise parallèlement est un bon moyen de renforcer la coopération entre les établissements d'EFP et les entreprises sur une base mieux structurée et plus étoffée. Ces enseignants venant du monde professionnel apportent une innovation nécessaire dans un milieu essentiellement scolaire et pallient le vieillissement démographique du corps enseignant de l'EFP et les pénuries croissantes qu'il connaît. Le concept offre à ces personnes des perspectives de carrière intéressantes et bénéficie aussi bien aux établissements concernés qu'aux entreprises grâce, par exemple, au partage des coûts salariaux.

5. *L'EFP favorise l'égalité des chances.*

Un EFP de qualité contribue aussi à l'**inclusion des groupes vulnérables**. Cela passe par une ouverture tous azimuts de l'accès à cette filière de façon à ce que les personnes handicapées, les adultes peu qualifiés, les minorités ethniques et raciales, dont les Roms, et les personnes issues de l'immigration puissent y accéder sans obstacles. Leur inclusion contribuerait à répondre aux préoccupations en matière d'équité soulevées par les problèmes de connexion à l'internet et d'accès aux outils d'apprentissage numérique et équipements informatiques sous-jacents, apparus pendant la crise de la COVID-19. Il est possible de prévenir une sortie prématurée de l'EFP ou de prévoir des voies de retour à l'EFP par des mesures ciblées et des formations modulables.

Il est aussi nécessaire de lutter contre les stéréotypes sexistes en favorisant l'équilibre dans les professions que les habitudes nous font classer comme «masculines» ou «féminines», par exemple en encourageant les femmes à intégrer des filières de formation professionnelle habituellement perçues comme «masculines» et vice-versa.

6. *L'EFP s'appuie sur une culture de l'assurance de la qualité (expliquée ci-dessus).*

7. *Mise en œuvre au niveau national*

Il est essentiel de mettre en place des partenariats durables entre toutes les parties prenantes, y compris des partenariats public-privé, afin de parvenir à une **gouvernance efficace dans le**

³⁵ Les concours de compétences améliorent la visibilité et la reconnaissance des personnes qualifiées et montrent l'importance des compétences pour assurer la croissance économique et la réussite personnelle. Ils fixent des normes élevées pour l'excellence des compétences dans différentes professions et permettent de mesurer si ces normes ont été atteintes. Ils encouragent les jeunes qui y participent à accéder à un niveau de compétence supérieur, en les aidant à faire de leur passion un métier.

domaine de l'EFP. Les États membres sont invités à exploiter au mieux les outils existant au niveau de l'Union, tels qu'Europass, le cadre européen des certifications (CEC) ou ESCO (la classification européenne — multilingue — des aptitudes, compétences, certifications et professions) et à tirer le plus grand parti possible des synergies qui existent entre eux dans le but, aussi, de promouvoir l'automatisme de la reconnaissance mutuelle des certifications d'EFP et des acquis de périodes d'apprentissage effectuées à l'étranger. Les fonds et instruments de l'Union européenne restent axés sur les compétences et offrent des possibilités en matière de financement des réformes de l'EFP. Pour une mise en œuvre plus efficace et efficiente de la présente recommandation, il est proposé que les autorités nationales compétentes définissent les mesures à prendre à cet égard au niveau national dans un délai d'un an à compter de son adoption, en s'appuyant sur les modalités nationales en vigueur en la matière et les cadres financiers existants et en assurant le suivi de cette mise en œuvre.

Soutien au niveau de l'Union

La proposition vise à réaffirmer le rôle essentiel du CCFP dans la gouvernance de l'Union pour ce qui est de la politique de l'EFP, tout en plaidant en faveur d'une méthode de travail plus structurée, fondée sur un programme de travail glissant. Elle préconise aussi une plus grande coopération avec d'autres acteurs clés, tels que les représentants des apprenants et les prestataires d'EFP.

Elle n'apporte aucune modification aux structures de gouvernance au sens large dans le domaine des compétences, de l'enseignement et de la formation.

Le soutien apporté par la Commission aux États membres dans la mise en œuvre de la présente recommandation pourrait être progressivement mis en place en consolidant l'aide aux réformes structurelles de l'apprentissage grâce au service de promotion de l'apprentissage³⁶, en donnant une nouvelle impulsion à l'Alliance européenne pour l'apprentissage en synergie avec la garantie pour la jeunesse et en déployant des services de soutien à l'EFP en collaboration avec le Cedefop. Les activités pourraient couvrir toute une série de services, notamment le partage de bonnes pratiques, la consultation d'experts, l'évaluation comparative, le travail analytique et le renforcement des capacités pour la mise en œuvre de la présente recommandation.

Les *plateformes des centres d'excellence professionnelle* («CEP») visent à favoriser la «convergence vers le haut» de l'excellence dans l'EFP, à deux niveaux:

8. au niveau national — dans un contexte local donné, elles visent à implanter les CEP dans le tissu entrepreneurial local, en osmose avec les grappes d'entreprises et les viviers d'innovation, à agir auprès des PME comme des centres de diffusion de technologies comme les outils numériques d'apprentissage (simulation et réalité virtuelle ou augmentée) et à servir de réseau européen des différents CEP;
9. au niveau international³⁷ — elles contribuent à la mise en place de points de référence d'envergure mondiale en matière de formation professionnelle en

³⁶ En novembre 2018, en tant que principale mesure de suivi de la recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité, la Commission a lancé un service de promotion de l'apprentissage. L'objectif est d'aider les membres de l'Alliance européenne pour l'apprentissage à travailler au développement et à l'amélioration de l'apprentissage grâce à une conjonction des connaissances et des réseaux. Elle comprend aussi une méthode combinant l'évaluation comparative et les échanges collégiaux pour proposer un processus structuré de partage entre les États membres des bonnes pratiques concernant leurs systèmes d'apprentissage.

³⁷ À la fois paneuropéen et mondial. Les plateformes internationales des CEP doivent inclure les pays de l'Union et peuvent aussi inclure d'autres pays dans la mesure où leur participation apporte une valeur ajoutée.

réunissant des CEP qui partagent un intérêt commun dans des secteurs ou corps de métier spécifiques (par exemple, aéronautique, mobilité virtuelle, technologies vertes et circulaires, technologies de l'information et de la communication, soins de santé etc.) ou des stratégies innovantes (par exemple solutions numériques, intelligence artificielle) pour relever les défis de société (comme le changement climatique, l'épuisement et la rareté des ressources, la pollution, la réalisation des objectifs de développement durable, l'intégration des migrants, la mise à niveau des personnes présentant un faible niveau de qualification etc.).

Les plateformes seront ouvertes aux pays disposant de systèmes d'excellence professionnelle bien développés, ainsi qu'à ceux qui sont en train d'élaborer des stratégies similaires, afin d'explorer dans quelle mesure les établissements d'EFP peuvent jouer un rôle proactif en faveur de la croissance, de la compétitivité et de l'innovation. Les plateformes des centres d'excellence professionnelle n'ont pas vocation à construire de nouveaux établissements ni infrastructures d'EFP en partant de zéro. Elles visent plutôt à rassembler un ensemble de partenaires locaux ou régionaux tels que les prestataires de l'EFP initial et continu, les établissements d'enseignement supérieur, y compris les universités spécialisées dans les sciences appliquées et les écoles polytechniques, les instituts de recherche, les parcs scientifiques et technopôles, les entreprises, en particulier les PME, les chambres et les associations d'entreprises, les partenaires sociaux, les conseils sectoriels sur les compétences, les associations professionnelles ou sectorielles, les grappes d'entreprises, les autorités nationales et régionales et les agences de développement, les services publics de l'emploi etc.

L'*outil d'autoréflexion SELFIE*, qui soutient les établissements d'enseignement et de formation dans l'utilisation efficace des technologies numériques à des fins d'enseignement et d'apprentissage, peut jouer un rôle important. Il sera développé et étendu pour traiter la coopération avec les employeurs dans les dispositifs de formation en milieu professionnel. Le cadre CERAQ est ajusté pour inclure des critères ou des descripteurs de qualité liés à la numérisation de l'enseignement et de l'apprentissage, par exemple grâce à l'utilisation de l'outil SELFIE. Il sera développé et étendu pour traiter la coopération avec les employeurs dans les dispositifs de formation en milieu professionnel. Le cadre CERAQ est ajusté pour inclure des critères ou des descripteurs de qualité liés à la numérisation de l'enseignement et de l'apprentissage, par exemple grâce à l'utilisation de l'outil SELFIE.

Les systèmes européens d'EFP ont le potentiel de devenir *une référence mondiale pour le développement des compétences*. Pour établir la primauté de l'Europe dans un environnement éducatif mondialisé, il convient de prendre au niveau européen un certain nombre de mesures en faveur par exemple de l'internationalisation des systèmes d'EFP, des concours de compétences, ou de l'organisation de campagnes pour améliorer l'attractivité et l'image de l'EFP.

L'un des éléments novateurs pour favoriser l'excellence et l'internationalisation de l'EFP est le concept des *profils professionnels de base européens* qui définiront, dans une certaine mesure, un tronc commun au niveau européen. Partie intégrante de la plateforme Europass et complétés, dans la mesure du possible, par des matériels didactiques numériques, ces profils sont susceptibles de faciliter grandement la mobilité des apprenants et des travailleurs, la reconnaissance automatique des certifications de l'EFP et des acquis des périodes d'apprentissage à l'étranger, ainsi que le développement de programmes, de certifications et de microqualifications d'EFP communs.

Afin d'accroître la dimension européenne du renforcement de la transparence et de la confiance, il est suggéré, dans la proposition, d'*introduire des examens par les pairs des dispositifs d'assurance de la qualité* dans l'EFP. L'accent mis sur la dimension européenne

est une extension logique des activités menées avec succès depuis l'adoption de la recommandation relative au CERAQ en 2009, qui ont aidé la majorité des pays à définir, à réviser et à perfectionner leurs systèmes d'assurance de la qualité. Le format et les méthodes de travail de cette dimension européenne renforcée visant à accroître la transparence et la confiance, par l'intermédiaire d'un exercice d'examen par les pairs doivent faire l'objet d'une discussion plus approfondie avec l'ensemble des parties prenantes.

Les prestataires d'EFP et leurs associations sont des acteurs essentiels de la mise en œuvre des réformes de l'EFP au niveau national et constituent des parties prenantes directes dans la mise en œuvre des politiques et initiatives de l'Union. Ils font office de relais afin de diffuser le programme de mesures et les bonnes pratiques dans le domaine de l'EFP échangées au niveau de l'Union, mais aussi de fournir un retour d'information et une expertise du point de vue des praticiens actifs sur le terrain au sujet des propositions d'action formulées par la Commission. Il est nécessaire de *consolider le dialogue structuré avec les prestataires d'EFP afin de renforcer leurs capacités et leur rôle dans la coopération en la matière à l'échelon de l'Union.*

Le recours aux fonds de l'Union (tels que Next Generation EU [facilité pour la reprise et la résilience et REACT-EU], le Fonds social européen Plus, le Fonds européen de développement régional, InvestEU, Erasmus +, Horizon Europe, Interreg, le programme pour une Europe numérique, le mécanisme pour une transition juste, le Feader) pour soutenir la réalisation des engagements souscrits dans la présente proposition sera encouragé.

La facilité pour la reprise et la résilience et REACT-EU, en particulier, sont les instruments proposés qui seraient susceptibles d'atténuer les incidences socio-économiques de la transition et de la pandémie de COVID-19. Il serait notamment judicieux de renforcer le soutien à la formation en apprentissage, la numérisation des établissements d'EFP et l'accélération des réformes de l'EFP en faveur d'un déploiement en douceur de programmes de reconversion professionnelle destinés à soutenir la reconversion professionnelle de personnes travaillant dans des secteurs profondément touchés par la crise.

Proposition de

RECOMMANDATION DU CONSEIL

en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment ses articles 166 et 165,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

- (1) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne³⁸ reconnaît le droit à l'éducation et à l'accès à la formation professionnelle et continue, tandis que les objectifs de développement durable des Nations unies prévoient à l'horizon 2030³⁹ que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou supérieur, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ainsi qu'une augmentation considérable du nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.
- (2) Le socle européen des droits sociaux⁴⁰ proclamé le 17 novembre 2017 définit plusieurs principes contribuant au caractère équitable et au bon fonctionnement des marchés du travail et des systèmes de protection sociale, parmi lesquels le principe n° 1, qui a trait au droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, et le principe n° 4, qui concerne le soutien actif à l'emploi.
- (3) Les systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) de qualité et innovants sont à même de dispenser les compétences professionnelles permettant aux apprenants de s'adapter à la double transition (à la fois numérique et écologique), de contribuer à celle-ci et de faire face aux situations d'urgence et aux chocs économiques. Grâce à ces compétences utiles pour trouver ou créer des emplois demandés sur le marché du travail, ils contribuent à la croissance économique et à la cohésion sociale.
- (4) Des politiques fortes dans le domaine de l'EFP sont essentielles pour atteindre l'objectif consacré à l'article 145 du TFUE, consistant à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et capable de s'adapter, ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie.
- (5) La communication de la Commission intitulée «Le pacte vert pour l'Europe»⁴¹ fait partie de la nouvelle stratégie de l'Europe visant à métamorphoser son économie et sa

³⁸ JO C 326 du 26.10.2012.

³⁹ <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

⁴⁰ Doc. 13129/17.

⁴¹ COM(2019) 640 final.

société et à les placer sur une trajectoire plus durable. Les écoles, les établissements de formation et les universités sont bien placés pour dialoguer avec les élèves, les parents, les entreprises et la communauté au sens large sur les changements nécessaires pour réussir cette transition. Pour tirer parti de la transition écologique, il faut savoir aussi se perfectionner et se reconvertir.

- (6) Dans sa communication intitulée «Une Europe sociale forte pour des transitions justes»⁴², la Commission souligne la nécessité de placer les compétences, l'employabilité et le capital humain sur le devant de la scène, au moyen d'une stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience⁴³ qui soit accompagnée d'une recommandation du Conseil concernant l'EFP. Elle y annonce en outre qu'elle poursuivra ses travaux concernant l'espace européen de l'éducation et un nouveau cadre de coopération avec les États membres en matière d'enseignement et de formation.
- (7) Dans sa communication intitulée «Une nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe»⁴⁴, la Commission réclame des actions résolues pour rendre l'apprentissage tout au long de la vie accessible à tous et faire en sorte que l'enseignement et la formation restent au diapason de cette double transition. L'enseignement supérieur et l'EFP sont par ailleurs invités à former davantage de scientifiques, d'ingénieurs et de techniciens pour le marché du travail. Le nouveau plan d'action en faveur de l'économie circulaire⁴⁵ et la stratégie de l'Union en faveur de la biodiversité à l'horizon 2030⁴⁶ soulignent le rôle essentiel des compétences dans la transition vers une économie verte et propre.
- (8) La communication de la Commission intitulée «Une stratégie axée sur les PME pour une Europe durable et numérique»⁴⁷ souligne que la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée ou de cadres expérimentés reste le problème le plus important pour un quart des PME de l'Union⁴⁸ et que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est le principal obstacle à de nouveaux investissements dans l'Union⁴⁹. La filière de l'EFP revêt une grande importance pour les PME, car elle permet de faire en sorte que le personnel qu'elles emploient possède les compétences requises.
- (9) Dans sa communication intitulée «Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025»⁵⁰, la Commission souligne l'importance de l'EFP pour améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les professions tendant traditionnellement à être dominées par les hommes ou les femmes et lutter contre les stéréotypes sexistes.
- (10) La communication de la Commission intitulée «Le budget de l'Union: moteur du plan de relance pour l'Europe»⁵¹ présente un plan ambitieux et exhaustif de relance européenne. Ce plan, qui repose sur la solidarité et l'équité, est profondément ancré dans les valeurs et principes communs de l'Union; il définit les moyens de donner un

⁴² COM(2020) 14 final.

⁴³ COM(2020) 274 final.

⁴⁴ COM(2020) 102 final.

⁴⁵ COM(2020) 98 final.

⁴⁶ COM(2020) 380 final.

⁴⁷ COM(2020) 103 final.

⁴⁸ Enquête SAFE 2019, https://www.ecb.europa.eu/stats/ecb_surveys/safe/html/index.en.html (en anglais).

⁴⁹ Rapport de la BEI sur l'investissement 2018/2019, <https://www.eib.org/en/publications/investment-report-2018> (en anglais).

⁵⁰ COM(2020) 152 final.

⁵¹ COM(2020) 442 final.

coup de fouet à l'économie européenne, de stimuler les transitions écologique et numérique et de la rendre plus équitable, plus résiliente et plus durable pour les générations futures.

- (11) Depuis 2013, la garantie pour la jeunesse⁵² aide les jeunes à entrer sur le marché du travail en leur proposant un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'école. La filière de l'EFP s'est révélée efficace pour faciliter l'entrée sur le marché du travail des jeunes qui risquaient d'en être exclus. À l'avenir, l'attractivité et la pertinence de cette filière sur le marché du travail, notamment grâce à la formation en apprentissage, lui donneront un rôle plus important encore dans le dispositif de la garantie pour la jeunesse pour empêcher les jeunes de devenir chômeurs et les préparer aux emplois d'avenir, en particulier dans le cadre des transitions écologique et numérique.
- (12) La proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif au Fonds social européen Plus (FSE+) qui a été présentée par la Commission vise à garantir une meilleure adéquation du système d'enseignement et de formation aux besoins du marché du travail, ainsi que l'égalité d'accès de tous aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, grâce à des parcours de perfectionnement et de reconversion.
- (13) La proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant «Erasmus», le programme de l'Union pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport, et abrogeant le règlement (UE) n° 1288/2013 qui a été présentée par la Commission dispose que le caractère intégré du programme 2014-2020, qui couvre l'apprentissage dans tous ses contextes (formel, non formel et informel, et à tous les stades de la vie), devrait être conservé afin de promouvoir des parcours d'apprentissage flexibles qui permettent aux individus de développer les compétences nécessaires pour relever les défis du XXI^e siècle.
- (14) La présente recommandation s'appuie sur plusieurs initiatives dans le domaine de l'enseignement et de la formation et des compétences qui ont été élaborées au niveau européen et sont résumées à l'annexe I, et contribuera à la stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, au plan d'action en matière d'éducation numérique mis à jour, à l'espace européen de l'éducation et au cadre stratégique pour la coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation.
- (15) La présente recommandation répond à l'objectif de l'espace européen de l'éducation visant à mettre en place un véritable espace d'apprentissage européen dans lequel aucune frontière n'empêche une éducation et formation inclusives de qualité, à supprimer les obstacles à la reconnaissance des diplômes de fin d'études secondaires et de l'enseignement supérieur et des périodes d'apprentissage à l'étranger, et à œuvrer en faveur d'une validation transfrontière plus aisée des certificats des activités de formation et d'apprentissage tout au long de la vie.
- (16) S'appuyant sur les priorités d'une coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels (processus de Copenhague), adoptées le 19 décembre 2002 sous la forme d'une résolution du Conseil⁵³, les objectifs de qualité et de flexibilité de la filière de l'EFP, ainsi que de la mobilité transnationale, sont

⁵² JO C 120 du 26.4.2013, p. 1.

⁵³ JO C 13 du 18.1.2003.

restés au centre de la vision globale de modernisation de l'EFP définie en 2010 par les ministres compétents dans le communiqué de Bruges⁵⁴.

- (17) Dans les conclusions de Riga du 22 juin 2015⁵⁵, les ministres chargés de l'EFP ont fixé une série de priorités pour accomplir cette vision, figurant dans le rapport conjoint 2015 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»)⁵⁶ et dans la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe de 2016⁵⁷ qui a donné un nouveau coup d'accélérateur à la politique de l'Union en matière d'EFP en mettant l'accent sur son attractivité et sa qualité.
- (18) La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ)⁵⁸ a établi un cadre de référence en vue d'aider les États membres à améliorer la qualité de leurs systèmes d'EFP et à accroître la transparence des évolutions des politiques entre États membres dans ce domaine. Au cours de ses dix années de mise en œuvre, le CERAQ a encouragé des réformes des systèmes nationaux d'assurance de la qualité, mais n'a pas contribué de manière significative à l'amélioration de la transparence de ceux-ci. En outre, il a principalement été appliqué dans l'EFP initial en milieu scolaire. Il convient par conséquent d'intégrer le cadre CERAQ 2009 dans la présente recommandation et d'ajouter des éléments visant à remédier aux lacunes de sa mise en œuvre concernant la qualité des résultats d'apprentissage, la certification et l'évaluation, la consultation des parties prenantes, le rôle des enseignants et formateurs, la formation en milieu professionnel et la flexibilité de l'EFP. Afin d'améliorer l'apprentissage mutuel, d'accroître la transparence et la cohérence des dispositifs d'assurance de la qualité concernant l'offre d'EFP, ainsi que de renforcer la confiance mutuelle entre les États membres de l'Union, il convient de mettre en place des examens par les pairs de l'assurance de la qualité systémique.
- (19) La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 établissant le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels («ECVET»)⁵⁹ fixe l'objectif consistant à améliorer la reconnaissance, la capitalisation et le transfert des acquis des apprentissages, en soutenant la mobilité et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que l'établissement d'un système européen de crédit d'apprentissages pour l'EFP. Au cours de ses dix années de mise en œuvre, l'ECVET a largement contribué au développement d'une expérience de mobilité de meilleure qualité grâce à l'utilisation et à la documentation des unités d'acquis d'apprentissage. L'application du concept des points ECVET ne s'est toutefois pas généralisée, et l'ECVET n'a pas débouché sur l'élaboration d'un système européen de crédits pour l'EFP. La présente recommandation du Conseil devrait par conséquent inclure les principes clés de l'ECVET (unité d'acquis d'apprentissage, par exemple) liés à la flexibilité. Les instruments ECVET (comme, par exemple, le contrat pédagogique et l'accord de partenariat) qui favorisent la mobilité des étudiants de l'EFP doivent être davantage développés dans le cadre d'autres instruments de l'Union

⁵⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/bruges-communique> (en anglais).

⁵⁵ https://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf (en anglais).

⁵⁶ JO C 417 du 15.12.2015, p. 25.

⁵⁷ COM(2016) 381 final.

⁵⁸ JO C 155 du 8.7.2009.

⁵⁹ JO C 155 du 8.7.2009.

tels que ceux soutenus par le programme Erasmus+. Le système européen de transfert et d'accumulation de crédits déjà en usage peut être appliqué aux certifications professionnelles, au niveau tant post-secondaire que supérieur.

- (20) La recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité⁶⁰ énumère 14 critères clés que les États membres et les parties prenantes devraient utiliser pour développer des apprentissages efficaces et de qualité garantissant à la fois le développement de compétences liées à l'emploi et le développement personnel des apprentis.
- (21) Le suivi, par le Cedefop, des priorités fixées dans les conclusions de Riga du 22 juin 2015 met en lumière plusieurs domaines dans lesquels les États membres ont progressé pour ce qui est du programme de modernisation de l'EFP, notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la formation en milieu professionnel, l'assurance qualité, la mise en place de mécanismes d'anticipation des compétences ainsi que d'organes consultatifs associant les partenaires sociaux, l'amélioration de la perméabilité et de la flexibilité et, récemment, la place plus importante accordée aux compétences numériques. Eu égard, toutefois, aux transitions écologique et numérique, il est nécessaire d'élargir et d'améliorer considérablement l'offre de formation continue tant pour les jeunes que pour les adultes, tout en augmentant aussi l'attractivité et la qualité de l'enseignement initial.
- (22) De nombreux pays ont mis en place des initiatives visant à promouvoir l'excellence dans l'EFP et à mieux relier l'EFP aux milieux de l'innovation et aux creusets de compétences. Le concept des centres d'excellence professionnelle est issu de ces expériences et la réussite de sa phase expérimentale pourrait transformer ces centres en référence mondiale pour la formation dans des domaines spécifiques, que ce soit pour la formation initiale et pour la formation continue (perfectionnement et reconversion).
- (23) Dans son avis sur l'avenir de l'enseignement et de la formation professionnels⁶¹ adopté en décembre 2018, le comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP) a défini la vision d'un EFP d'excellence, inclusif et présent tout au long de la vie, qui répond aux exigences de l'avenir découlant de l'évolution économique, technologique et sociétale. Dans cet avis, la Commission était invitée à élaborer une proposition visant à rationaliser et à consolider le cadre d'action de l'Union en matière d'EFP, sa gouvernance et ses instruments existants, sous la forme d'une recommandation globale du Conseil.
- (24) Aux fins de la présente recommandation, l'enseignement et la formation professionnels doivent être compris comme étant l'enseignement et la formation visant à doter les jeunes et les adultes des connaissances, du savoir-faire, des aptitudes et compétences requis pour des professions spécifiques ou, plus largement, sur le marché du travail, et qui peuvent être dispensés dans des contextes formels et non formels, à tous les niveaux du cadre européen des certifications, y compris l'enseignement supérieur.
- (25) Vu son caractère non contraignant, la présente recommandation respecte les principes de subsidiarité et de proportionnalité et devrait être mise en œuvre conformément à la législation européenne, de même qu'à la législation et aux pratiques nationales. Plus particulièrement, la présente recommandation est sans préjudice de la directive

⁶⁰ JO C 153 du 2.5.2018.

⁶¹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=fr> (en anglais).

2005/36/CE⁶², telle que modifiée par la directive 2013/55/UE⁶³, relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et du mécanisme de reconnaissance automatique qui y est prévu,

RECOMMANDE AUX ÉTATS MEMBRES:

- a) d'œuvrer à la mise en œuvre d'une politique de l'Union en matière d'enseignement et de formation professionnels qui:
 - *dote les jeunes et les adultes des compétences nécessaires pour s'épanouir sur un marché du travail et au sein d'une société en mutation et contribuer efficacement à la reprise économique et aux transitions justes vers une économie verte et numérique, en période de changement démographique et à tous les stades des cycles économiques,*
 - *garantisse l'inclusion et l'égalité des chances et contribue à la résilience, à l'équité sociale et à la prospérité,*
 - *érige l'enseignement et la formation professionnels européens en référence mondiale pour le développement des compétences;*
- b) de déployer des actions et de réaliser des investissements en vue d'une mise en œuvre de cette politique conformément aux principes définis ci-dessous aux points 1 à 23;
- c) d'œuvrer à la réalisation, d'ici à 2025, des **objectifs** suivants, qui sont intégrés dans les cadres de surveillance européens concernés, notamment ceux couvrant l'enseignement et la formation, la politique sociale et la politique de l'emploi:
 - **la proportion de diplômés occupant un emploi⁶⁴ devrait atteindre au moins 82 %,**
 - **60 % des jeunes diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels⁶⁵ bénéficient d'un apprentissage en milieu professionnel** au cours de leurs études. L'objectif vaut pour toutes les formes d'apprentissage en milieu professionnel et contribuera ainsi à étoffer les options d'apprentissage que peut soutenir la garantie pour la jeunesse,
 - **8 % des étudiants de l'enseignement et de la formation professionnels⁶⁶ bénéficient d'une mobilité à des fins d'éducation et de formation à l'étranger.**

L'enseignement et la formation professionnels sont capables de s'adapter à l'évolution rapide du marché du travail.

1. Les programmes d'enseignement et de formation professionnels offrent un panachage équilibré de **compétences professionnelles et techniques**, bien adaptées à tous les stades des cycles économiques et à des emplois et méthodes de travail en

⁶² JO L 255 du 30.9.2005.

⁶³ JO L 354 du 28.12.2013.

⁶⁴ C'est-à-dire la tranche d'âge des 20-34 ans ayant obtenu au moins un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et quitté le système éducatif depuis au moins un an et au plus trois ans.

⁶⁵ C'est-à-dire la tranche d'âge des 15-34 ans ayant quitté le système éducatif depuis au moins un an et au plus trois ans. L'indicateur sera alimenté par les données collectées à partir de 2021 dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail de l'Union.

⁶⁶ Correspondant à la part d'étudiants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés de l'EFPP pour la même année. L'indicateur sera alimenté par les données d'Erasmus + sur la mobilité et celles de l'UOE sur les diplômés de l'EFPP. S'il y a lieu, les données d'Erasmus + pourraient être complétées par des données provenant des programmes de mobilité des autorités nationales.

constante évolution, et de **compétences clés**⁶⁷, comprenant de solides compétences de base, numériques, transversales, utiles pour la transition écologique ou dans la vie courante, qui constituent un fond bien ancré favorisant la résilience, l'employabilité tout au long de la vie, l'inclusion sociale, la citoyenneté active et le développement personnel.

2. Les programmes d'enseignement et de formation professionnels, les offres de formation et les certifications sont constamment mis à jour au moyen d'une **veille structurée sur les besoins en compétences** (systèmes de suivi des diplômés et mécanismes d'anticipation des compétences, y compris au niveau sectoriel et régional).
3. Les prestataires d'enseignement et de formation professionnels disposent d'un niveau approprié d'**autonomie**, de **souplesse**, de **soutien** et de **financement** pour adapter rapidement leur offre à des besoins en compétences qui évoluent, aux transitions écologique et numérique et aux cycles économiques.
4. Les programmes d'enseignement et de formation professionnels prévoient à tous les niveaux un volet «**apprentissage en milieu professionnel**» qui est aussi étoffé dans l'enseignement et la formation professionnels continus. Les **programmes de formation en apprentissage**⁶⁸ sont consolidés pour améliorer les offres de la garantie pour la jeunesse⁶⁹ et sont complétés par un soutien⁷⁰ et des mesures appropriées visant à stabiliser l'offre en places d'apprentissage et à répondre aux difficultés spécifiques des petites entreprises.

La flexibilité et les possibilités de progression sont au cœur de l'enseignement et de la formation professionnels.

5. Les programmes d'enseignement et de formation professionnels sont **personnalisés et axés sur l'apprenant**, offrent un accès à un enseignement en présentiel, à distance ou mixte et des parcours flexibles et modulaires qui prennent en compte les acquis de l'apprentissage non formel et informel, permettent une progression de l'apprenant et ouvrent des perspectives de carrière. Les programmes de formation professionnelle continue sont conçus pour qu'on puisse les adapter rapidement aux besoins des apprenants, des entreprises et des secteurs en matière de perfectionnement et de reconversion.
6. Les programmes d'enseignement et de formation professionnels se fondent sur des **modules ou des unités d'acquis d'apprentissage** et des mécanismes de validation sont en place pour permettre le transfert, la reconnaissance et la capitalisation des acquis d'apprentissage individuels en vue d'obtenir une certification, une certification partielle ou une microqualification, selon les besoins⁷¹.

⁶⁷ Telles que définies dans la recommandation du Conseil du 22 mai 2018 relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

⁶⁸ Tels que définis dans la recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.

⁶⁹ Telles que définies dans la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse.

⁷⁰ Comme des centres de formation communs à plusieurs entreprises.

⁷¹ Conformément à la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel.

L'enseignement et la formation professionnels sont des vecteurs d'innovation et de croissance et préparent les apprenants aux transitions numérique et écologique et aux professions les plus demandées.

7. L'enseignement et la formation professionnels sont rendus résilients par leur intégration aux stratégies économique, industrielle et d'innovation, y compris à celles liées à **la reprise et aux transitions écologique et numérique**. En conséquence, il convient d'étoffer considérablement l'**offre d'enseignement et de formation professionnels continus** en favorisant l'acquisition des compétences entrepreneuriales, numériques et «vertes» portées par la demande.
8. Les **centres d'excellence professionnelle** font office de catalyseurs pour les investissements dans les entreprises locales, soutenant ainsi la reprise et les transitions écologique et numérique, les stratégies européennes et régionales en matière d'innovation et de spécialisation intelligente et le développement de l'enseignement et de la formation professionnels à des niveaux de certification plus élevés (niveaux 5 à 8 du CEC), et proposent des services innovants tels que les grappes d'entreprises, les pépinières d'entreprises et les services d'innovation technologique pour les PME, de même que des solutions de reconversion innovantes pour les travailleurs dont l'emploi est menacé.
9. Les établissements d'enseignement et de formation professionnels ont accès à des infrastructures performantes, suivent des **stratégies de numérisation**⁷² et intègrent la **durabilité environnementale et sociale** dans leurs programmes et leur gestion organisationnelle, contribuant ainsi à la mise en œuvre des objectifs de développement durable des Nations unies.

L'enseignement et la formation professionnels, constituent une voie attractive grâce à une offre de formation et de compétences moderne et numérisée.

10. Les **programmes d'enseignement et de formation professionnels supérieurs** correspondant aux niveaux 5 à 8 du CEC sont étoffés de manière à répondre aux besoins croissants en compétences professionnelles de haut niveau.
11. L'enseignement et la formation professionnels font partie du **processus d'éducation et de formation tout au long de la vie** et proposent des parcours **flexibles et perméables** grâce aux passerelles reliant leurs modules de formation initiale et continue entre eux et à l'enseignement général et supérieur.
12. Les programmes d'enseignement et de formation professionnels sont dispensés dans une combinaison appropriée d'**environnements d'apprentissage ouverts, numériques et participatifs** comprenant des lieux de travail propices à l'apprentissage, et ils s'appuient sur des infrastructures, des équipements et des technologies accessibles des plus modernes et des pédagogies et outils adaptables, notamment des outils numériques de simulation et de réalité virtuelle ou augmentée qui améliorent l'accès à l'offre de formation et son efficacité, y compris pour les petites entreprises⁷³.

⁷² Par exemple, l'outil d'autoréflexion SELFIE aide les établissements d'EFPP à utiliser efficacement les technologies numériques pour l'enseignement et l'apprentissage et à renforcer leur coopération avec les employeurs participant aux dispositifs de formation en milieu professionnel.

⁷³ Il peut s'agir aussi de méthodes d'enseignement interdisciplinaires, collaboratives et fondées sur des projets, de nouvelles méthodes organisationnelles au sein des établissements de formation et des entreprises ou d'outils d'intelligence artificielle.

13. **Les enseignants, les formateurs et les gestionnaires** de l'enseignement et de la formation professionnels développent leurs aptitudes professionnelles par la formation initiale et continue dans le but de: dispenser un enseignement et une formation de qualité; mettre en avant les compétences techniques et numériques et des méthodes de formation innovantes efficaces; travailler avec des outils d'apprentissage numériques et dans des environnements divers et multiculturels. Leurs carrières deviennent plus intéressantes grâce à une conception plus large du recrutement, à l'amélioration des perspectives de carrière, par exemple pour ceux venant du monde professionnel⁷⁴, ainsi qu'au renforcement de la coopération entre les enseignants et formateurs professionnels et les entreprises.
14. Les stratégies d'**internationalisation** privilégient une conception stratégique de la coopération internationale dans l'enseignement et la formation professionnels, par exemple dans les régions frontalières de l'Union; de telles stratégies promeuvent l'adoption de pratiques nationales couronnées de succès au niveau mondial et une participation à des **concours de compétences** internationaux.
15. Des possibilités de **mobilité à des fins d'apprentissage**, y compris la mobilité virtuelle, de longue durée ou dans des pays tiers, sont offertes aux apprenants et au personnel de l'enseignement et de la formation professionnels et sont favorisées par l'utilisation et la reconnaissance des unités d'acquis d'apprentissage et des outils européens pertinents⁷⁵.
16. Des **services d'orientation tout au long de la vie** de qualité, tirant pleinement parti des fonctions numériques, proposent des informations claires et conviviales sur les possibilités d'apprentissage, de validation des acquis et de carrière dans l'Union.

L'enseignement et la formation professionnels favorisent l'égalité des chances.

17. **Les programmes d'enseignement et de formation professionnels sont inclusifs** pour les groupes défavorisés, parmi lesquels les personnes handicapées, les adultes peu qualifiés/formés, les minorités ethniques et raciales dont les Roms, les personnes issues de l'immigration et les personnes moins favorisées en raison de l'éloignement géographique. Des mesures ciblées et des formations modulables préviennent une sortie prématurée du système éducatif et préparent l'entrée dans la vie active.
18. Les programmes d'enseignement et de formation professionnels sont **accessibles** sur des plateformes d'apprentissage numérique, grâce à des outils, équipements et connexions à l'internet, au bénéfice notamment des groupes vulnérables et des zones rurales ou isolées.
19. Des mesures ciblées favorisent l'**équilibre entre les hommes et les femmes** dans les professions traditionnellement classées comme «masculines» ou «féminines» et s'attaquent aux stéréotypes sexistes et aux autres types de préjugés.

⁷⁴ Les enseignants et formateurs venant du monde professionnel enseignent à temps partiel dans un établissement ou un centre professionnel et continuent de travailler à temps partiel dans une entreprise. C'est un bon moyen de renforcer la coopération entre les établissements d'EFP et les entreprises sur une base mieux structurée et plus étoffée. Ces enseignants venant du monde professionnel apportent une innovation nécessaire dans un milieu essentiellement scolaire et pallient le vieillissement démographique du corps enseignant de l'EFP et les pénuries croissantes qu'il connaît. Le concept offre à ces personnes des perspectives de carrière intéressantes et bénéficie aussi bien aux établissements concernés qu'aux entreprises grâce, par exemple, au partage des coûts salariaux.

⁷⁵ Par exemple, des modèles d'accord de partenariat et de contrat pédagogique.

L'enseignement et la formation professionnels s'appuient sur une culture de l'assurance de la qualité.

20. Le **cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité** (cadre CERAQ) décrit à l'annexe II est intégré dans les systèmes nationaux d'assurance de la qualité pour l'enseignement et la formation professionnels tant initiaux que continus; il couvre tous les environnements d'apprentissage (formation en milieu scolaire ou professionnel, comme les programmes d'apprentissage) et tous les types d'enseignement (à distance, en présentiel ou mixte), dispensés par des prestataires tant publics que privés, et s'appuie sur un ensemble d'indicateurs communs pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels qui sont appliqués tant au niveau du système qu'au niveau des prestataires, comme indiqué à l'annexe II.
21. Un **point de référence national pour l'assurance de la qualité** dans l'enseignement et la formation professionnels continue de rassembler toutes les parties prenantes concernées au niveau national et régional pour:
- prendre des initiatives concrètes visant à mettre en œuvre et à développer davantage le cadre CERAQ,
 - informer et mobiliser un large éventail de parties prenantes, et notamment les centres d'excellence professionnelle, pour contribuer à la mise en œuvre du cadre CERAQ,
 - soutenir l'autoévaluation en tant qu'instrument d'assurance de la qualité complémentaire et efficace pour permettre l'évaluation des progrès accomplis et déterminer les secteurs dans lesquels des progrès restent à faire, y compris sur la question de la préparation au numérique des systèmes et des établissements d'enseignement et de formation professionnels,
 - participer activement au réseau européen pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels,
 - fournir une description tenue à jour des dispositifs nationaux d'assurance de la qualité fondés sur le cadre CERAQ,
 - entreprendre, au niveau de l'Union, des **évaluations par les pairs**⁷⁶ de l'assurance de la qualité afin d'améliorer la transparence et la cohérence des dispositifs d'assurance de la qualité et de renforcer la confiance entre les États membres.

Mise en œuvre au niveau national

Il est recommandé aux États membres de prendre des mesures afin de mettre en œuvre cette politique au niveau national, en collaboration avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées. Pour ce faire, ils devraient:

22. mettre en place des **partenariats** durables public-privé pour la gouvernance de l'enseignement et de la formation professionnels; associer les partenaires sociaux et toutes les parties prenantes concernées, y compris les établissements d'enseignement et de formation professionnels, les secteurs d'activité et les entreprises de toutes

⁷⁶ Une évaluation par les pairs est une forme d'activité d'apprentissage mutuel visant à soutenir l'amélioration et la transparence des dispositifs d'assurance de la qualité systémique, sur la base d'une méthode spécifique à élaborer par le réseau européen pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels.

tailles, les services pour l'emploi publics et privés, les organismes intermédiaires tels que les chambres de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, les organisations professionnelles et sectorielles, les coordonnateurs nationaux de la garantie pour la jeunesse, de l'ESF et des autres initiatives de l'Union, le secteur des technologies de l'information, les centres d'excellence professionnelle, les grappes d'entreprises, les organisations d'apprenants et de parents, ainsi que les autorités locales, régionales et nationales; promouvoir de tels partenariats au niveau régional et sectoriel;

23. utiliser au mieux les **outils de transparence européens** tels que le cadre européen des certifications, le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS), l'Europass et l'ESCO (classification des aptitudes, compétences, certifications et professions); faciliter la reconnaissance mutuelle automatique des certifications entières ou partielles, des microqualifications et des acquis de périodes d'apprentissage effectuées à l'étranger⁷⁷, permettre aux apprenants d'utiliser les différentes fonctions d'Europass (créer un profil sur le site pour y placer son expérience, ses compétences et ses qualifications à des fins d'orientation professionnelle, obtenir des certifications signées numériquement, recevoir des suggestions, chercher des offres d'emploi ou de formation, des certifications, une validation, une reconnaissance etc.);
24. utiliser au mieux les **fonds et instruments de l'Union européenne** soutenant les réformes et les investissements dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, et notamment de la numérisation et de la durabilité environnementale, tels que Next Generation EU [facilité pour la reprise et la résilience et REACT-EU], le Fonds social européen Plus, SURE, le Fonds européen de développement régional, InvestEU, Erasmus+, Horizon Europe, Interreg, le programme pour une Europe numérique, le mécanisme pour une transition juste et le Feader, le Fonds pour la modernisation; stimuler de nouveaux investissements dans l'enseignement et la formation professionnels de la part des secteurs public et privé;
25. définir les **mesures à prendre aux fins de la mise en œuvre de la présente recommandation** au niveau national dans un délai d'un an à compter de son adoption, et assurer le suivi de cette mise en œuvre, y compris en allouant les ressources nationales adéquates et en mettant l'accent sur l'intégration de la numérisation et de la durabilité environnementale dans l'ensemble du secteur de l'EFPP.

SE FÉLICITE DE L'INTENTION DE LA COMMISSION:

de mettre en œuvre la politique de l'Union en matière d'enseignement et de formation professionnels en soutenant l'action des États membres, et notamment:

26. en assurant une **gouvernance efficace** de la politique de l'Union en matière d'enseignement et de formation professionnels par l'intermédiaire du comité consultatif tripartite pour la formation professionnelle, fondée sur un programme de travail glissant et en coopération avec les directeurs généraux chargés de

⁷⁷ Conformément à la recommandation du Conseil du 26 novembre 2018 en faveur de la reconnaissance mutuelle automatique des diplômes de l'enseignement supérieur et secondaire de deuxième cycle et des acquis de périodes d'apprentissage effectuées à l'étranger.

l'enseignement et de la formation professionnels⁷⁸, les représentants des apprenants et les prestataires d'enseignement et de formation professionnels;

27. en veillant à ce que la politique de l'Union en matière d'enseignement et de formation professionnels soit pleinement prise en compte dans son action en faveur du plan européen de relance, du **pacte vert** pour l'Europe et de la **nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe**, et soit intégrée dans la stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, le **plan d'action en matière d'éducation numérique**, le cadre global pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation et l'**espace européen de l'éducation**;
28. en consolidant l'aide aux **réformes structurelles de l'apprentissage**, grâce au service de promotion de l'apprentissage, et en donnant une nouvelle impulsion à l'Alliance européenne pour l'apprentissage en synergie avec la garantie pour la jeunesse; en déployant progressivement des **services de soutien** à l'enseignement et à la formation professionnels en collaboration avec le Cedefop;
29. en soutenant l'objectif de mettre en place et de développer progressivement 50 plateformes européennes de **centres d'excellence professionnelle** et en étudiant l'opportunité de **profils professionnels de base européens**, formant partie intégrante de la plateforme Europass et complétés, dans la mesure du possible, par des matériels didactiques numériques pour faciliter la mobilité des apprenants et des travailleurs, la reconnaissance automatique des certifications et la conception de programmes, de certifications et de microqualifications communs de l'enseignement et de la formation professionnels;
30. en soutenant une **numérisation** de qualité et efficace de l'offre d'enseignement et de formation professionnels, qu'elle soit dispensée en milieu scolaire ou professionnel, grâce à la promotion du recours à des **cadres européens de compétences** et à des **outils d'autoévaluation** comme SELFIE⁷⁹, et en réfléchissant à la possibilité de mener une enquête à l'échelle de l'Union pour les établissements concernés;
31. en érigeant **l'enseignement et la formation professionnels européens en référence mondiale pour le développement des compétences**, au moyen par exemple du soutien à l'internationalisation des filières d'enseignement et de formation professionnels en coopération avec la Fondation européenne pour la formation, des concours de compétences, des campagnes de communication visant à renforcer l'attractivité et l'image de ces filières, d'un accès aisé aux informations concernant ces filières et aux possibilités d'emploi qu'elles ouvrent, du développement et de l'amélioration des fonctionnalités d'Europass;
32. en soutenant les efforts déployés par les États membres pour mettre en œuvre la présente recommandation, en renforçant les capacités des établissements d'enseignement et de formation professionnels, y compris sur le plan numérique et environnemental, et en promouvant la recherche dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, tant au niveau national qu'au niveau de l'Union, par des financements provenant des **fonds et programmes de l'Union** concernés (Next Generation EU [facilité pour la reprise et la résilience et REACT-EU], Fonds social européen Plus, SURE, Fonds européen de développement régional, InvestEU,

⁷⁸ Les directeurs généraux chargés de l'enseignement et de la formation professionnels sont désignés par les États membres; la Commission en tient à jour la liste sur la base des informations fournies par les États membres.

⁷⁹ https://ec.europa.eu/education/schools-go-digital/about-selfie_fr

Erasmus+, Horizon Europe, Interreg, programme pour une Europe numérique, mécanisme pour une transition juste, Feader, Fonds pour la modernisation);

33. en mettant en place un **suivi qualitatif et quantitatif** conforme aux objectifs communs définis dans la présente recommandation, ainsi que d'autres données pertinentes, y compris sur les investissements, en intégrant ces données dans le Semestre européen et les cadres européens de suivi et d'établissement de rapports et en **rendant compte** au Conseil de la mise en œuvre de la recommandation tous les cinq ans, sur la base du suivi annuel assuré par le Cedefop.

La présente recommandation remplace la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels et la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 établissant le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET).

Fait à Bruxelles, le

*Par le Conseil
Le président*