

Bruxelles, le 14 juillet 2026
(OR. en)

11867/26

EDUC 331
SOC 493
EMPL 277
JEUN 196
COMPET 955
ECOFIN 1005

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	10 juillet 2026
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2026) 363 final
Objet:	RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL sur la mise en œuvre de la 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(2026) 363 final.

p.j.: COM(2026) 363 final



COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 10.7.2026
COM(2026) 363 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL

sur la mise en œuvre de la 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(2026) 181 final}

1. Introduction - objet, champ d'application et méthodologie du rapport

La coopération en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) au niveau européen, conformément aux articles 165 et 166 TFUE, a joué un rôle important au fil des ans. La recommandation du Conseil de 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience (ci-après la «Recommandation du Conseil de 2020 sur l'EFP») définit une vision de l'EFP assortie de principes de réforme à long terme pertinents. La déclaration d'Osnabrück, adoptée en novembre 2020 dans le cadre du processus de Copenhague, a complété la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP par des actions plus concrètes à court terme, tant au niveau national qu'au niveau de l'UE. Elle visait spécifiquement à moderniser l'EFP en garantissant son adaptation rapide aux besoins du marché du travail, en renforçant la flexibilité des parcours d'apprentissage et en préparant les apprenants aux transitions écologique et numérique. La recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP, ainsi que la déclaration d'Osnabrück, fixent le cadre stratégique de l'UE en matière d'EFP pour la période 2020-2025, en combinaison avec d'autres documents et politiques stratégiques, tels que le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, la stratégie européenne en matière de compétences, la décennie numérique et l'espace européen de l'éducation (EEE).

La recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP couvre les priorités suivantes:

- la capacité d'adaptation de l'EFP à l'évolution du marché du travail;
- la flexibilité et les possibilités de progression étant au cœur de l'EFP;
- l'EFP agissant comme vecteur d'innovation et de croissance qui prépare les apprenants aux transitions numérique et écologique et aux professions les plus demandées;
- l'EFP constituant une option attractive reposant sur une offre de formation et de compétences moderne et numérisée;
- l'EFP favorisant l'égalité des chances;
- l'EFP s'appuyant sur une culture de l'assurance de la qualité.

Les priorités de la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP s'inscrivent dans une architecture politique plus large reliant l'EFP à l'emploi, au développement économique et à la compétitivité, souvent dans le cadre d'une approche sectorielle. Le rapport annuel 2026 sur le marché unique et la compétitivité¹ souligne explicitement qu'il est essentiel de favoriser le développement des compétences, y compris par la formation professionnelle, pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Depuis 2020, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences se sont intensifiées dans des secteurs liés aux programmes de formation professionnelle tels que la construction, les transports, les soins de santé, l'industrie manufacturière, les technologies propres et la défense, ce qui rend l'EFP encore plus important pour fournir les compétences nécessaires sur le marché du travail. Dans

¹ Commission européenne (2026), *Rapport annuel 2026 sur le marché unique et la compétitivité*. Consultable sur: https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report_en.

différents secteurs, les défis liés aux compétences constituent l'un des obstacles à la croissance recensés par les PME, et l'EFP est essentiel pour fournir les compétences dont les entreprises européennes ont besoin pour prospérer.

Selon le rapport EURES 2024 sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre, neuf des dix principales professions en pénurie dans l'UE nécessitent des qualifications professionnelles². L'importance de l'EFP est donc illustrée dans plusieurs politiques de l'UE. Les programmes d'EFP et d'apprentissage sont au cœur des stratégies sectorielles en matière de compétences dans le cadre du pacte pour les compétences dans des domaines tels que l'industrie manufacturière, la construction, le tourisme, l'énergie durable et les secteurs numériques³. De même, l'[Alliance européenne pour l'apprentissage \(EAfA\)](#) organise des activités visant à soutenir des secteurs économiques (par exemple, la construction, le tourisme et l'hôtellerie, les soins/les soins de longue durée) en matière de promotion et de renforcement des programmes sectoriels d'apprentissage.

La communication sur l'union des compétences de 2025⁴ et la recommandation du Conseil de 2026 relative au capital humain dans l'Union européenne⁵ soulignent que des systèmes d'EFP étroitement liés aux besoins du marché du travail sont essentiels pour remédier à l'inadéquation des compétences. Le pacte de 2025 pour une industrie propre⁶ fait référence à la nécessité de remédier aux pénuries de compétences dans des secteurs clés afin de soutenir la transition vers une économie à faible intensité de carbone. La stratégie européenne pour la construction de logements dans le cadre du train de mesures sur le logement⁷, au titre de son action 7, vise à accroître la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction, notamment en soutenant les partenariats entre les universités, les prestataires d'EFP, les entreprises, les partenaires sociaux et les instituts de recherche appliquée. La communication sur le nouveau Bauhaus européen de 2025 annonçait également un soutien à l'apprentissage et à la formation professionnelle ciblant les jeunes⁸. Les plans d'action pour l'automobile, l'acier et les métaux, ainsi que pour les produits chimiques, soulignent également l'importance des compétences et de la dimension sociale pour garantir la compétitivité de ces secteurs. L'EFP contribue également à la réalisation des objectifs du

² Soudeurs et oxycoupeurs, cadres infirmiers, cuisiniers, électriciens du bâtiment et assimilés, plombiers et tuyauteurs, conducteurs de poids lourds et de camions, tôliers-chaudronniers, régleurs et conducteurs de machines-outils, bouchers, poissonniers et assimilés.

³ Commission européenne (n.d.) *Écosystèmes et partenariats industriels*. Pacte pour les compétences. Consultable sur: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_en.

⁴ Commission européenne (n.d.) *Union des compétences*. Consultable sur: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_fr.

⁵ Conseil de l'Union européenne (2026), *Remédier à la pénurie de compétences: le Conseil adopte une recommandation sur le capital humain*. Consultable sur: <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>.

⁶ Commission européenne (n.d.), *Un pacte pour une industrie propre*. Consultable sur: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_fr.

⁷ Commission européenne (n.d.) *Le plan européen pour des logements abordables*. Consultable sur: https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_en

⁸ Commission européenne (n.d.), *Nouveau Bauhaus européen: de la vision à la mise en œuvre*. Consultable sur: https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_en.

règlement pour une industrie «zéro net», tandis que les académies de l'industrie «zéro net»⁹ aident l'EFP à s'adapter à l'innovation technologique et à renforcer la compétitivité, notamment en élaborant des programmes d'apprentissage conçus conjointement avec l'industrie dans des secteurs spécifiques.

Dans ce contexte politique, le présent rapport présente les réformes et les mesures mises en œuvre par les États membres à la suite de l'adoption de la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP. Le présent rapport n'a pas pour but d'évaluer les mesures ou les réformes, ni d'évaluer leur impact. Son objectif consiste plutôt à faire le point sur les mesures pertinentes cinq ans après l'adoption de la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP, conformément à son article 36, en s'appuyant sur les données disponibles aux niveaux national et européen et sur le suivi annuel effectué par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). Depuis 2020, le Cedefop et la Fondation européenne pour la formation (ETF) effectuent un exercice de suivi intégré, comme proposé par la Commission européenne et approuvé par le comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP), afin de couvrir les priorités de la recommandation du Conseil de 2020 sur l'EFP ainsi que la déclaration d'Osnabrück. Le rapport s'appuie largement sur ce suivi et sur les plans nationaux de mise en œuvre des États membres, qui ont été élaborés à la suite de l'adoption de la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP¹⁰. Plus particulièrement, en 2022, les États membres ont élaboré des plans de mise en œuvre décrivant les activités qu'ils allaient adopter pour répondre aux priorités de l'UE en matière d'EFP au cours des années suivantes. Le rapport s'appuie dans une large mesure sur le bilan de ces activités qui ont été mises en œuvre par les États membres.

Le rapport a été consolidé par la Commission européenne et s'appuie sur de nombreux échanges avec les États membres dans le cadre du CCFP et sur des données statistiques, en particulier sur l'état d'avancement des trois objectifs quantitatifs fixés dans la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP. Plusieurs documents et études stratégiques ont également servi à alimenter le présent rapport. Le rapport couvre également les actions menées au niveau de l'UE pour soutenir les efforts déployés par les États membres en vue de moderniser les systèmes d'EFP, y compris les données sur la mise en œuvre des mesures et des réformes soutenues et financées par l'UE. De plus amples informations sont disponibles dans le document de travail des services de la Commission qui accompagne le rapport.

Le présent rapport constitue une contribution importante à la future stratégie européenne en matière d'EFP, comme annoncé dans la communication sur l'union des compétences du 5 mars 2025. La déclaration d'Herning sur l'enseignement et la formation professionnels attrayants et inclusifs pour accroître la compétitivité et créer des emplois de qualité pour la période 2026-2030, récemment adoptée, et la future stratégie européenne en

⁹Commission européenne (n.d.) *Écosystèmes industriels: renforcer la compétitivité de l'UE au moyen de partenariats*. Consultable sur: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/en>

¹⁰ Tous les États membres de l'UE, à l'exception de la Tchéquie et de l'Irlande, ont élaboré leur plan national de mise en œuvre, publié sur le site web de la Commission.

matière d'EFP formeront, avec la recommandation existante du Conseil de 2020 sur l'EFP, le nouveau cadre politique européen en matière d'EFP pour la période postérieure à 2025.

2. État d'avancement de la réalisation des trois objectifs quantitatifs

Afin de suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre, la recommandation du Conseil de 2020 relative à l'EFP a fixé des objectifs quantitatifs concernant l'apprentissage en milieu professionnel, l'emploi des diplômés de l'EFP et la mobilité dans le cadre de l'EFP, définis comme des valeurs moyennes de l'UE que les États membres de l'UE doivent atteindre collectivement d'ici à 2025.

En moyenne dans l'UE, selon les dernières données disponibles:

1. la proportion de jeunes diplômés de l'EFP âgés de 20 à 34 ans bénéficiant d'un apprentissage en milieu professionnel a atteint **66,0 % en 2025¹¹** et a dépassé l'**objectif de 60 %**;
2. la proportion de diplômés de l'EFP âgés de 20 à 34 ans occupant un emploi a atteint **80,2 % en 2025¹²** et est proche du **niveau cible de 82 %**;
3. le taux de mobilité en lien avec l'EFP s'élevait à **2,1 % en 2021**, bien loin de la **valeur cible de 8 % définie pour 2025** dans la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP. La recommandation du Conseil de 2024 intitulée «L'Europe en mouvement» a fixé un nouvel objectif de 12 % à atteindre d'ici à 2030 (y compris un ensemble plus large d'expériences de mobilité), la dernière estimation étant de 5,3 % en 2023¹³.

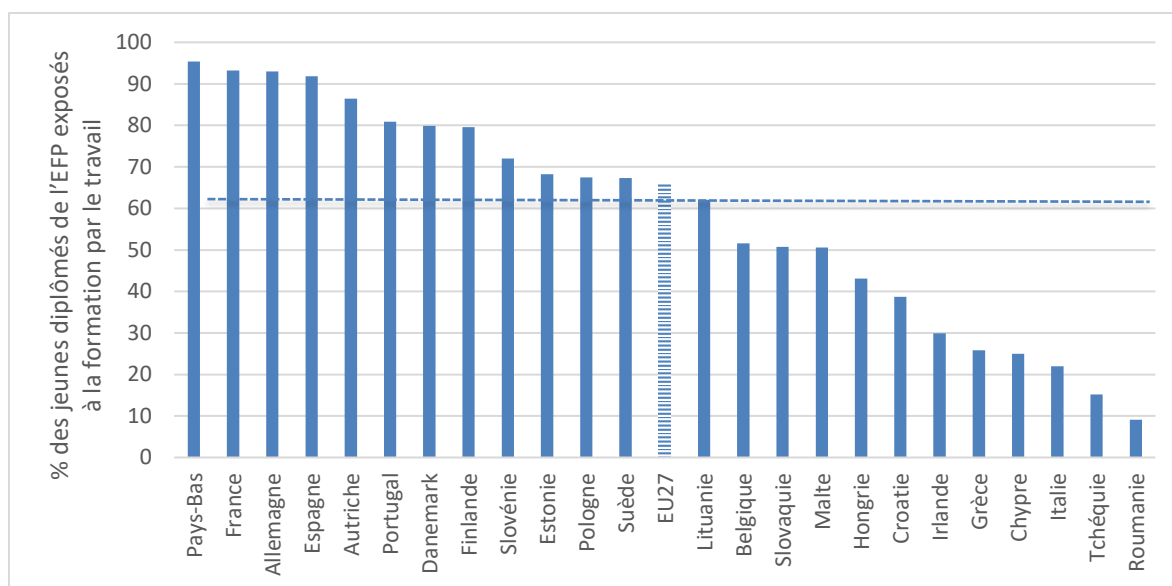
Le degré de réalisation des objectifs et les progrès accomplis au fil du temps varient considérablement d'un pays à l'autre. Bien que l'objectif fixé au niveau de l'UE en matière de formation par le travail ait été atteint, les pays d'Europe ont enregistré des progrès variables en ce qui concerne l'augmentation de la formation par le travail (figure 1). Alors que des pays tels que les Pays-Bas (95,4 %), la France (93,2 %) et l'Allemagne (93,0 %) dépassent déjà largement les objectifs en matière de formation par le travail, d'autres, comme la Roumanie (9,1 %), la Tchéquie (15,2 %) et l'Italie (22,0 %), restent bien en deçà de la valeur de référence.

Figure 1. Exposition des diplômés de l'EFP à la formation par le travail, 2025

¹¹ Eurostat (Enquête sur les forces de travail de l'UE). [Exposition des diplômés de l'EFP à la formation par le travail \(tps00215\)](#).

¹² Eurostat (Enquête sur les forces de travail de l'UE). [Taux d'emploi des jeunes n'étant ni en éducation ni en formation par niveau d'éducation atteint et années depuis l'achèvement du plus haut niveau d'éducation \(edat_lfse_24\)](#).

¹³ Calculs de la Commission européenne fondés sur les données du tableau de bord Erasmus+. Date d'extraction: juin 2025.



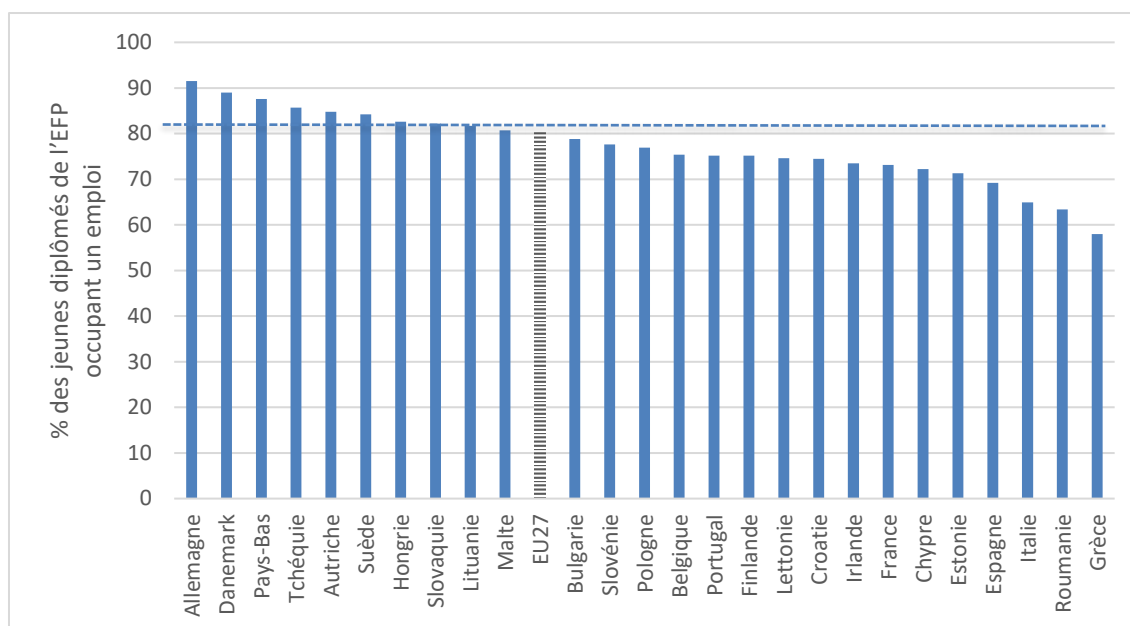
Source: Eurostat (enquête sur les forces de travail de l'UE). [Exposition des diplômés de l'EFP à la formation par le travail \(tps00215\)](#).

Remarque: Les pays sont classés par ordre décroissant sur la base des données de 2025. Faible fiabilité pour l'Allemagne, l'Espagne, la Pologne, Malte, la Hongrie, l'Irlande et Chypre. Pas de données pour la Bulgarie, la Lettonie et le Luxembourg.

Les pays ont accompli des progrès mitigés dans la réalisation de l'objectif de taux d'emploi des diplômés de l'EFP (figure 2). Lorsque des progrès ont été accomplis, cela s'explique par des facteurs tels qu'un meilleur alignement des programmes de formation professionnelle sur les besoins du marché du travail et la reprise du marché du travail ces dernières années, conduisant à une forte demande de profils professionnels¹⁴, ainsi que par l'évolution démographique. Une forte augmentation entre 2021 et 2023 (de 76,0 % à 80,9 %) a été suivie d'une légère baisse et d'une stabilisation au cours des années suivantes, pour atteindre 80,2 % en 2025. Cette tendance porte à croire que les jeunes, y compris les diplômés de l'EFP, ont rencontré des difficultés spécifiques pour entrer sur le marché du travail à partir du système éducatif dans un contexte de ralentissement plus large de la croissance globale de l'emploi.

Figure 2. Taux d'emploi des jeunes diplômés de l'EFP, 2025

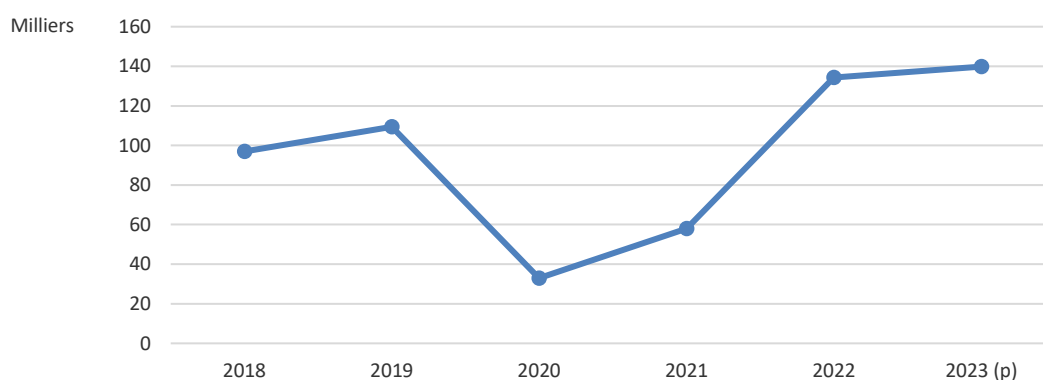
¹⁴ Commission européenne (2025), *Suivi de l'éducation et de la formation 2025: Rapport comparatif*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Consultable sur: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>



Source: Eurostat (enquête sur les forces de travail de l'UE). [Taux d'emploi des jeunes n'étant ni en éducation ni en formation par niveau d'éducation atteint et années depuis l'achèvement du plus haut niveau d'éducation \(état lfse 24\)](#) Remarque: L'indicateur rend compte des taux d'emploi des 20-34 ans qui ne suivent plus d'études ni de formation et qui ont obtenu un diplôme de l'EFP depuis un à trois ans au niveau du deuxième cycle d'enseignement secondaire et post-secondaire qui n'est pas du supérieur. Pays affichés par ordre décroissant sur la base des valeurs de 2024. Faible fiabilité des données pour Malte, la Bulgarie, la Slovénie et Chypre. Aucune donnée n'est disponible pour le Luxembourg. La définition diffère pour la France et l'Espagne.

La réalisation de l'objectif de mobilité de l'EFP, en ce qui concerne les expériences de mobilité pour les diplômés de l'EFP de niveau moyen, reste un défi. Le taux de mobilité au niveau de l'UE s'élevait à 5,3 % et à 140 000 mobilités en 2023 (graphique 3), soit une légère augmentation par rapport à l'année précédente, où il s'élevait à 5,0 % et à 134 000 mobilités. Toutefois, ce chiffre est encore loin de la valeur de 12 % fixée pour 2030 dans la recommandation du Conseil de 2024 intitulée «L'Europe en mouvement».

Figure 3 - Nombre de mobilités achevées pour les apprenants de l'EFP, 2023



Source: Calculs de la Commission européenne fondés sur les données du tableau de bord Erasmus+. Date d'extraction: juin 2025. Remarque: les données se rapportent au nombre d'apprenants de l'EFP de niveau moyen ayant acquis une expérience de mobilité à l'étranger au cours de la période de référence, indiqué dans le tableau de bord Erasmus+. En raison de la transition entre l'ancien et le nouveau programme Erasmus+, les estimations

pour 2022 et 2023 ne sont disponibles qu'au niveau de l'UE et comprennent des projections fondées sur des données historiques; les données pour 2023 sont provisoires.

Cela peut s'expliquer en partie par les contraintes budgétaires aux niveaux européen et national. Par exemple, le budget disponible au titre d'Erasmus+ n'a pu couvrir que 57 % de la demande de mobilité des apprenants et du personnel en 2024, ce qui représente un pourcentage inférieur à celui des années précédentes, en raison du nombre croissant de demandes¹⁵. Le document de travail des services de la Commission accompagnant la recommandation «L'Europe en mouvement» a également mis en évidence des défis spécifiques qui affectent la volonté de se rendre à l'étranger, tels que le jeune âge des apprenants de l'EFPI et les obstacles psychologiques qui limitent leur capacité à passer du temps à l'étranger. Les obstacles structurels liés aux réglementations nationales et aux contraintes administratives limitent également la mobilité dans le cadre de l'EFPI. Malgré ces difficultés, le niveau actuel de la demande permettrait déjà de progresser de manière significative vers la réalisation des objectifs de mobilité de l'EFPI. Certains États membres affichent également des résultats prometteurs. Par exemple, en 2024, le taux global de mobilité parmi les apprenants de l'EFPI initial (EFPI) âgés de 16 à 25 ans en Finlande a atteint 9 % à la suite du lancement d'une nouvelle activité de mobilité de groupe pour l'EFPI dans le cadre du programme Erasmus+¹⁶.

3. Progrès accomplis par les États membres dans la mise en œuvre de la recommandation

3.1 Défis généraux dans la mise en œuvre des réformes de l'EFPI

L'analyse de la mise en œuvre des priorités en matière d'EFPI dans les États membres de l'UE révèle certains obstacles institutionnels, financiers et culturels transversaux qui entravent le progrès des systèmes d'EFPI. Certains défis transversaux empêchent ou ralentissent la réponse souple aux changements sur le marché du travail. Les responsabilités en matière d'EFPI ainsi que de perfectionnement et de reconversion professionnels sont souvent réparties entre plusieurs ministères, institutions et niveaux de gouvernance et nécessitent des cadres et des actions de coordination solides. Souvent, ces cadres et actions ne sont pas en place, et même lorsqu'ils le sont, ils peuvent être inefficaces. Bien que la structure institutionnelle exacte diffère d'un pays à l'autre, les responsabilités en matière d'EFPI sont partagées entre les ministères de l'éducation, les ministères du travail/de l'emploi/des affaires sociales et les ministères de l'économie/de l'industrie. Conjugué à des processus bureaucratiques lourds et longs et à la résistance au changement, un travail fragmenté et non coordonné peut retarder les réformes et l'innovation et limiter les réponses souples à l'évolution des défis.

La veille stratégique sur les besoins en compétences est un élément important de la gouvernance de l'EFPI, mais seuls quelques pays investissent dans ce domaine, ce qui entrave

¹⁵ Données du tableau de bord Erasmus+ (novembre 2025).

¹⁶ Cedefop (2025) *Finlande: La mobilité des apprenants de l'EFPI est en hausse*. Consultable sur: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/finland-vet-learner-mobility-rise>.

la flexibilité pour répondre à l'évolution rapide du marché du travail. Le développement de systèmes de veille stratégique sur les besoins en compétences, qui comprennent également le recours systématique au suivi des diplômés pour les politiques d'EFP et l'assurance de la qualité, nécessite des efforts plus concentrés¹⁷. Alors que les pays ont travaillé à la mise en place ou au développement de cadres et de processus d'assurance de la qualité conformes aux principes du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ), l'assurance de la qualité dans la formation par le travail et l'apprentissage dans l'EFPI sont toujours en phase de développement. En outre, des recherches montrent que la disparité entre les progrès de l'industrie et la rigidité des programmes d'études existants constitue un obstacle important à l'intégration des compétences numériques et vertes dans l'EFP¹⁸.

Les systèmes d'EFP sont confrontés à des contraintes persistantes et changeantes en matière de capacités de leur personnel d'enseignement et de formation. Cela s'explique en partie par les salaires plus bas et la faible valeur perçue de la profession d'enseignant et de formateur de l'EFP¹⁹, ainsi que par la pression exercée par le vieillissement de la population enseignante²⁰. Selon le Cedefop, seul un enseignant de l'EFP sur deux pense que son école l'aide à participer au perfectionnement professionnel continu²¹. Ce manque de soutien empêche les enseignants de mettre en œuvre efficacement de nouveaux programmes d'études, d'enseigner de nouvelles compétences telles que les compétences numériques ou vertes et d'adopter des pédagogies innovantes, y compris celles fondées sur des technologies avancées, telles que la réalité virtuelle ou l'intelligence artificielle (IA).

La disponibilité et la durabilité des ressources financières constituent un autre défi. De nombreuses initiatives (comme les centres d'excellence professionnelle) visant à moderniser l'EFP et à élaborer des approches innovantes dépendent fortement ou entièrement du financement de l'UE et ne bénéficient pas d'un financement à long terme une fois le financement de l'UE terminé.

Au cours de la période 2021-2027, le programme Erasmus+ alloue un budget indicatif de 400 millions d'EUR à la création et au développement de centres d'excellence professionnelle

¹⁷ Seuls BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI et SK incluent et rendent compte des progrès accomplis en ce qui concerne les mesures consacrées au développement de systèmes de veille stratégique sur les besoins en compétences, y compris le suivi des diplômés, dans leurs plans nationaux de mise en œuvre.

¹⁸ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025) *Soutenir la transformation numérique de l'enseignement et formation professionnels*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Consultable sur: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

¹⁹ Selon l'étude pilote du Cedefop sur l'enquête européenne auprès des enseignants de l'enseignement professionnel (EVTS), seuls 9 % environ des enseignants de l'EFP estiment que leur profession est valorisée. Une recherche de l'OCDE (2020), *Regards sur l'éducation 2020: Indicateurs de l'OCDE*, montre également que les enseignants de l'EFP gagnent en moyenne près de 11 % de moins que les autres travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur.

²⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025) *Soutenir la transformation numérique de l'enseignement et formation professionnels*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Consultable sur: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

²¹ Psifidou, I., Papazoglou, M. et Pouliakas, K. (2025) [Première étude européenne pour les enseignants de l'EFP: Écouter, apprendre, agir](#).

(CEP), une initiative phare européenne visant à renforcer et à développer les systèmes d'EFP en Europe, ce qui témoigne d'un engagement fort en faveur de l'excellence en matière de formation professionnelle dans toute l'Europe.

Outre Erasmus+, on estime qu'au cours de la période 2021-2027, 62,2 milliards d'EUR, ainsi que le cofinancement national dans l'ensemble des États membres de l'UE, dont une contribution de l'UE de 40,4 milliards d'EUR au titre du Fonds social européen plus (FSE+), et 12,1 milliards d'EUR au titre du FEDER (y compris Interreg), dont 8,6 milliards d'EUR de contributions de l'UE, sont programmés pour financer des investissements, des infrastructures et des réformes en faveur des politiques en matière d'éducation, de formation et de compétences, y compris l'EFP.

Les stéréotypes et la perception persistante selon laquelle l'EFP est moins valorisé dans la société continuent de limiter l'attractivité de l'EFP et les inscriptions. Pour illustrer ce point, l'examen des systèmes d'EFP réalisé par l'OCDE en 2023 a montré qu'en dépit des bons résultats généralement obtenus par les étudiants de l'EFP sur le marché du travail, 70 % des personnes interrogées pensent que l'EFP ne concerne que le travail manuel, malgré la diversité des emplois que l'EFP génère aujourd'hui. L'Eurobaromètre spécial 569 sur l'attractivité de l'EFP (à paraître, publication en attente) montre également que si 50 % des résidents de l'UE recommanderaient l'EFP à un jeune avant d'entrer dans l'enseignement secondaire supérieur, 75 % se sont dits d'accord avec l'affirmation selon laquelle, dans leur pays, l'enseignement général au niveau secondaire supérieur a une image plus positive que l'EFPI. Certains pays ont œuvré à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, mais il existe moins de preuves de l'inclusion des hommes et des femmes et de la lutte contre les stéréotypes sexistes dans le choix des professions, en fonction de leurs contextes et besoins nationaux. La participation des adultes à l'EFP continu (EFPC) est entravée par des stéréotypes similaires à ceux mentionnés ci-dessus et par une connaissance limitée des possibilités disponibles.

L'internationalisation et la mobilité, qui ont le potentiel de favoriser l'innovation et d'accroître l'attractivité de l'EFP, se développent dans une certaine mesure²², mais restent fragmentées et les possibilités de mobilité sont sous-développées²³. Des recherches ont montré que les diplômés de l'EFP ayant une expérience de mobilité étrangère indiquent que les compétences acquises à l'étranger ont été utiles dans leur carrière professionnelle, favorisant ainsi l'employabilité²⁴. De plus, selon le Cedefop, les possibilités internationales (y

²² Seuls AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT et PL font état de mesures visant à accroître l'internationalisation dans leurs plans nationaux de mise en œuvre.

²³ Seuls AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL et PL font état de mesures visant à accroître la mobilité des apprenants et du personnel dans leurs plans nationaux de mise en œuvre.

²⁴ Fassl, A., Kirsch, M., Pachocki, M. et Zabko, O. (2020) *Suivi des diplômés de l'EFP ayant une expérience de mobilité internationale*. Varsovie: Fondation pour le développement du système éducatif (FRSE). Consultable sur: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>.

compris la mobilité) sont associées à une plus grande attractivité de l'EFP²⁵. La mobilité du personnel de l'EFP, comme les enseignants, les formateurs et les professionnels de l'orientation, est moins développée que celle des apprenants. Bien que certaines initiatives et certains projets soient signalés, l'internationalisation reste inégale et faiblement intégrée dans les systèmes nationaux d'EFP, malgré son importance stratégique pour l'attractivité et l'excellence, comme indiqué dans la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP.

3.2. Évaluation globale des progrès accomplis et des domaines prioritaires pour l'avenir

Les États membres de l'UE ont accompli des progrès notables dans la réalisation des priorités communes fixées par la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP et confirmées dans les plans nationaux de mise en œuvre. Malgré le rôle essentiel de l'EFP pour relever à la fois les défis de l'inclusion et ceux du marché du travail, dont les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, le vieillissement de la main-d'œuvre ainsi que la garantie de transitions écologique et numérique équitables, certains défis persistent. Ces défis continuent de compromettre le potentiel de l'EFP en tant que moteur d'une croissance et d'une compétitivité inclusives et durables. Les lacunes persistantes en matière d'accès à l'EFP et de résultats de l'EFP, qu'il s'agisse de garantir l'inclusion des hommes et des femmes, de soutenir efficacement les groupes vulnérables ou d'étendre l'apprentissage tout au long de la vie, représentent un autre problème urgent qui limite la contribution de l'EFP à la croissance économique.

Les États membres ont déployé des efforts considérables pour rendre les systèmes d'EFP souples et résilients s'adaptant aux changements rapides du marché du travail (priorité 1), mais certains défis subsistent. Des progrès ont été accomplis principalement en modernisant les normes et les programmes d'EFP afin d'intégrer une combinaison équilibrée d'aptitudes professionnelles et de compétences clés, en mettant particulièrement l'accent sur l'intégration systématique des compétences numériques. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour aligner pleinement les programmes d'EFP sur les besoins du marché du travail, compte tenu notamment des grandes tendances telles que l'augmentation de la numérisation et de l'automatisation, ainsi que la transition vers une économie «zéro net». Les efforts continueront d'être importants, en particulier dans le contexte de la numérisation croissante et de l'utilisation généralisée de l'IA. Une récente analyse des offres d'emploi en ligne dans les États membres de l'UE réalisée par le Cedefop indique que les professions reposant sur la présence physique, l'expertise manuelle et les compétences techniques appliquées, telles que les techniciens en ingénierie, la mécanique des machines, les métiers de la construction et les travailleurs du secteur des transports, ont vu leur part d'emplois vacants augmenter²⁶. Cela indique que, si l'acquisition de compétences numériques et en matière d'IA

²⁵ Cedefop (n.d.) *Les perspectives de mobilité dans le cadre de l'EFP renforcent l'attractivité de l'EFP*. Consultable sur: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>.

²⁶ Cedefop (2026), *Marche arrière: comment l'IA ramène sur le devant de la scène les emplois professionnels*. Consultable sur: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>.

est importante pour suivre l'évolution du marché du travail, certaines professions liées à l'EFP sont restées demandées, même avec l'adoption accrue de l'IA.

Les pays de toute l'UE renforcent leurs efforts visant à garantir que les apprenants acquièrent des compétences de base solides grâce à l'EFP. Toutefois, la mise en œuvre reste inégale et de nombreux apprenants entrent toujours dans l'EFP et en sortent sans une maîtrise adéquate de la lecture, de l'écriture, du calcul, des sciences, du numérique et de la citoyenneté, y compris l'éducation aux médias et à l'information, qui sont des compétences essentielles tant pour l'employabilité que pour la participation active à la société. Dans le même temps, la pénurie d'enseignants et de formateurs qualifiés dans le domaine de l'EFP, en particulier ceux qui sont capables d'intégrer les compétences de base dans l'apprentissage professionnel, entrave l'efficacité de la prestation. Les données de l'enquête PISA indiquent également que de nombreux apprenants entrent dans l'EFP avec des compétences fondamentales plus faibles que leurs pairs de l'enseignement secondaire général²⁷. Parmi les pays où des comparaisons sont possibles, les étudiants des programmes de formation professionnelle obtiennent souvent des résultats nettement inférieurs à ceux de leurs pairs dans les programmes d'enseignement général, parfois pour des raisons telles que le suivi précoce.

En outre, les progrès restent inégaux en ce qui concerne l'acquisition de compétences dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Dans l'EFP de niveau moyen, seuls 36,3 % de l'ensemble des étudiants de l'UE sont inscrits à des programmes STIM, ce qui est inférieur de 8,7 points de pourcentage à l'objectif d'au moins 45 % proposé au niveau de l'UE pour 2030. Dans les domaines des STIM, la plupart des étudiants de l'EFP sont concentrés dans l'ingénierie, l'industrie manufacturière et la construction. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) représentent une part importante des inscriptions dans les STIM dans des pays tels que le Portugal, Malte, la Pologne et l'Italie. À l'inverse, le domaine des sciences naturelles, des mathématiques et des statistiques attire une très faible proportion d'étudiants de l'EFP dans l'ensemble de l'UE.

Malgré l'expansion des possibilités de formation par le travail et d'apprentissage, certains pays font état d'une baisse ou d'un nombre limité d'apprentis²⁸, contrairement aux périodes précédentes où la pénurie de places disponibles était le principal problème. L'élargissement de l'apprentissage aux adultes et à l'enseignement supérieur a progressé, mais la participation reste limitée. La formation par le travail dans l'EFP est également plus répandue dans certains domaines d'études (notamment la santé et l'agriculture) que dans d'autres²⁹. Les politiques pourraient mieux remédier aux déséquilibres et aux inadéquations entre l'offre et la demande de stages et investir dans le perfectionnement professionnel des formateurs en entreprise dans

²⁷ OCDE (2023), *Regards sur l'éducation 2023: Indicateurs de l'OCDE*. Paris: Éditions de l'OCDE. Consultable sur: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

²⁸ Dans certains secteurs, des pays tels que DE, FR, IT et AT font état d'une baisse des places d'apprentissage ou d'un recours limité à celles-ci. EL, HU, CZ et RO figurent également parmi les pays où l'adoption de la formation par le travail, y compris l'apprentissage, est lente.

²⁹ Commission européenne (2025), *Suivi de l'éducation et de la formation 2025: Rapport comparatif*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Consultable sur: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>

la pédagogie et le soutien aux apprenants issus de groupes vulnérables. La coopération entre l'EFP et l'industrie représente un autre domaine qui pourrait être développé. Elle pourrait contribuer à accroître à la fois le recours à l'apprentissage et l'alignement entre l'offre d'EFP et les compétences nécessaires sur le marché du travail.

Les pays ont montré leur volonté d'améliorer la flexibilité et les possibilités de progression dans l'EFP (priorité 2) et d'accroître les possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels, mais de nombreuses initiatives en sont encore à un stade exploratoire. Cette flexibilité est encouragée par l'adoption d'approches fondées sur les résultats d'apprentissage, la modulation des programmes, l'établissement de microcertifications et de certifications partielles et l'augmentation des possibilités de validation et de reconnaissance des acquis d'apprentissage obtenus en dehors des systèmes formels. Les pays diversifient les modes d'apprentissage en renforçant les infrastructures d'apprentissage numérique et mixte et en explorant des technologies éducatives de pointe telles que la réalité virtuelle et l'IA. Une telle intégration des technologies émergentes dans l'EFP peut atténuer efficacement l'écart entre l'offre de formation et l'évolution du marché du travail, mais il existe des limites telles que le suivi du rythme rapide de l'évolution technologique dans l'industrie et les investissements nécessaires pour les équipements, entre autres³⁰. Les mesures relatives aux microcertifications et à l'utilisation de technologies avancées en sont encore à un stade précoce et n'ont pas encore atteint leur plein potentiel dans l'EFP. Les pays qui n'ont pas encore progressé dans ces domaines gagneraient à accélérer les évolutions réglementaires, à lancer des projets pilotes de plateformes numériques qui fournissent des contenus de formation et des ressources interactives et à promouvoir la reconnaissance mutuelle des microcertifications dans l'ensemble de l'UE³¹.

Les outils européens de transparence visent à faire en sorte que l'EFP soit mieux compris par les employeurs et les autres parties prenantes. L'une des principales conclusions de l'évaluation du CEC en 2024 était que celui-ci constitue un point de référence bien établi qui est largement accepté par les institutions travaillant avec des certifications³². Le CEC et les CNC connexes sont des outils essentiels pour rendre les certifications d'EFP plus transparentes à l'intérieur et au-delà des frontières en ce qui concerne leur niveau et leur contenu. Europass, un outil de l'UE pour la gestion des carrières et l'apprentissage tout au long de la vie, aide les apprenants de l'EFP à communiquer sur leurs qualifications et leurs

³⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. et al. (2025) *Soutenir la transformation numérique de l'enseignement et la formation professionnels*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Consultable sur: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

³¹ Seuls BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT et SK font état de progrès en ce qui concerne les mesures de leurs plans nationaux de mise en œuvre consacrées à la promotion des microcertifications et des certifications partielles, tandis que seuls AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL et PT font état de progrès en ce qui concerne le développement de plateformes numériques et de ressources d'apprentissage.

³² Commission européenne (2024) *La Commission européenne publie les évaluations d'Europass et du cadre européen des certifications*. Consultable sur: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_en.

compétences, y compris dans un contexte de mobilité de la main-d'œuvre. Toutefois, la mise en œuvre inégale de ces instruments entrave la transparence et la compréhension des qualifications et des compétences dans l'ensemble de l'UE. Parmi les enseignements tirés de l'évaluation Europass de 2024 figure le fait que l'analyse des données et l'IA dans Europass pourraient être plus poussées, contribuant ainsi à remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre, qui touchent particulièrement les professions de l'EFPC³³.

Les taux de participation des adultes à la formation restent faibles dans de nombreux pays³⁴. Bien que les États membres mettent davantage l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie, le taux de participation n'était que de 39,5 % en 2022, selon l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA), avec une grande variabilité d'un pays à l'autre. Ce chiffre est inférieur à l'objectif d'au moins 60 % fixé au niveau de l'UE³⁵ d'ici à 2030. Il est important que l'EFPC réponde aux besoins d'apprentissage et de développement de tous les adultes. En outre, la poursuite de la mise en œuvre de l'orientation tout au long de la vie, la validation des apprentissages antérieurs, des microcertifications et des certifications partielles, ainsi que des incitations bien conçues tant pour les particuliers que pour les employeurs, pourraient renforcer la participation et le soutien des apprenants. Il est également essentiel de surveiller la participation et d'assurer des synergies et une coordination entre les différents prestataires.

Des progrès modestes ont été observés en ce qui concerne la promotion de l'innovation et de la croissance et la préparation des apprenants à la transition numérique et écologique (priorité 3). Certains pays modernisent les infrastructures d'EFPC en investissant à la fois dans des plateformes numériques de formation et d'apprentissage et dans des installations physiques³⁶, en les alignant sur les besoins actuels de l'industrie. Cela comprend les investissements dans les structures de TIC et des équipements modernes, ainsi que dans l'intégration des technologies avancées dans l'EFPC. Le soutien aux CEP reste limité, mais s'étend grâce à la création de nouveaux centres ou au développement de centres existants, souvent grâce au soutien et au financement de l'UE.

Un récent rapport analytique sur une sélection de projets de CEP Erasmus+ montre que ceux-ci peuvent servir de catalyseurs structurels pour la transformation de l'EFPC, par exemple grâce à l'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage, à l'alignement de l'EFPC sur les besoins du marché du travail et les besoins en compétences et au renforcement de la coopération entre les principales parties prenantes. Afin de développer davantage l'initiative et son incidence, le

³³ Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre et les effets de la décision (UE) 2018/646 du Parlement européen et du Conseil du 18 avril 2018 concernant un cadre commun pour l'offre de meilleurs services dans le domaine des aptitudes et des certifications (Europass); Consultable sur: [EUR-Lex - 52024DC0135 - FR - EUR-Lex](#).

³⁴ Selon les dernières données disponibles de l'enquête sur l'éducation des adultes (2022), BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET et LU restent en deçà de l'objectif fixé au niveau de l'UE pour 2025, à savoir 47 % des adultes âgés de 25 à 64 ans ayant participé à des activités d'apprentissage au cours des 12 derniers mois.

³⁵ Objectif découlant des conclusions du Conseil de 2021 sur un nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (2021-2030). Voir également le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux.

³⁶ AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT et SI font état de progrès en ce qui concerne les mesures axées sur la modernisation des infrastructures dans leurs plans nationaux de mise en œuvre.

rapport présente certaines recommandations en ce qui concerne l'engagement des pouvoirs publics et une plus grande participation des apprenants et des travailleurs, ainsi que la diversification des financements, le renforcement des liens avec d'autres initiatives et organismes tels que le pacte pour les compétences et le CCFP, le renforcement de l'innovation pédagogique et l'intégration équilibrée des compétences numériques et vertes dans tous les secteurs de l'économie.

Les États membres ont mis en œuvre des mesures pour faire en sorte que l'EFP soit un choix attrayant fondé sur une offre de compétences moderne et numérisée (priorité 4).

Cependant, malgré des efforts et des actions ciblées mis en œuvre dans les pays, le statut inférieur perçu de l'EFP par rapport à l'éducation générale et universitaire continue de représenter un obstacle majeur à l'accroissement de la participation à l'EFP initial comme continu. Le soutien à l'innovation et à l'internationalisation peut représenter un facteur clé du renforcement de l'attractivité de l'EFP. Renforcer l'image positive de l'EFP, et donc améliorer son attractivité, peut également passer par une promotion ciblée de ses avantages et des perspectives d'emploi de ses diplômés. Il pourrait s'agir de campagnes de sensibilisation, de la participation à des concours internationaux de compétences, de l'orientation tout au long de la vie et de possibilités de mobilité.

Les pays se sont efforcés de soutenir les enseignants et les formateurs de l'EFP, mais le faible attrait de la profession continue de mettre les systèmes d'EFP sous pression. Parmi les mesures prises par les États membres figurent l'extension des programmes d'EFP à des niveaux de qualification plus élevés (CEC 5-8), l'amélioration de la perméabilité entre l'EFP et l'enseignement supérieur et l'investissement dans le perfectionnement professionnel continu (PPC) des enseignants et des formateurs de l'EFP. Toutefois, les données disponibles suggèrent un manque d'approches systémiques pour couvrir les besoins d'apprentissage complexes des enseignants et des formateurs; cela inclut le suivi systématique de leur perfectionnement professionnel en ce qui concerne le contenu et l'impact sur les pratiques pédagogiques.

Le renforcement des aptitudes et des compétences des enseignants et des formateurs nécessiterait un perfectionnement professionnel continu systémique et multidimensionnel, qui est souvent inégal et ne couvre pas tous les domaines. Afin de remédier aux pénuries d'enseignants et d'améliorer l'image de la profession, les pays pourraient chercher à simplifier les voies d'entrée dans l'enseignement, à faciliter la validation et la reconnaissance des qualifications, à améliorer les conditions de travail et à adapter les salaires, à explorer les possibilités de passerelles entre l'emploi professionnel et l'enseignement, y compris les modèles d'«enseignants mixtes» qui n'ont pas été largement explorés jusqu'à présent, et à offrir des possibilités de développement professionnel diversifiées et suffisantes, y compris des stages en entreprise et une exposition aux expériences internationales grâce à la mobilité du personnel. La déclaration d'Herning appelle également à accorder une attention particulière au bien-être mental des enseignants et des formateurs, un domaine qui n'a pas été suffisamment exploré.

Si les progrès en matière de promotion de l'égalité des chances et de systèmes d'EFP intégrant la dimension de genre sont jugés modestes (priorité 5), les pays mettent en œuvre des mesures ciblées en faveur des groupes vulnérables. Erasmus+ soutient le perfectionnement de compétences transférables, telles que la communication, l'adaptabilité et les compétences interculturelles, grâce à la mobilité des apprenants et du personnel de l'EFP, à des partenariats de coopération et à des activités de renforcement des capacités. Dans le même temps, on constate moins de progrès en matière d'intégration de la dimension de genre et de lutte contre les stéréotypes sexistes dans le choix des professions. Le manque d'équilibre entre les hommes et les femmes et la sous-représentation des femmes dans les domaines des STIM et de l'EFP ont des conséquences importantes sur le marché du travail, telles que des pénuries persistantes de compétences, une productivité économique limitée et le renforcement des inégalités structurelles en matière d'emploi et de salaires. Il est essentiel d'aborder la question de l'inclusion dans l'EFP pour faire en sorte que les groupes vulnérables (par exemple, les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées, les jeunes qui ne suivent ni études ni formation) puissent suivre une formation pertinente et adéquate afin d'être bien armés pour entrer sur le marché du travail, ce qui permettra d'augmenter les taux d'emploi globaux et la productivité, ainsi que de réduire les taux de pauvreté. Pour garantir l'inclusion, des systèmes d'EFP efficaces doivent fournir un soutien ciblé fondé sur les besoins des apprenants, renforcer les liens avec des emplois stables et de qualité et élargir les possibilités de formation inclusive en milieu professionnel.

Les pays axés sur l'assurance de la qualité dans l'EFP (priorité 6) ont également accompli certains progrès. Environ la moitié des pays ont travaillé sur de nouvelles stratégies visant à aligner les systèmes nationaux d'assurance de la qualité sur les priorités du CERAQ, en renforçant l'autoévaluation par les prestataires d'EFP (par exemple, les processus d'évaluation interne, l'amélioration continue et les boucles de retour d'information) et en améliorant la participation des parties prenantes à la gouvernance. La continuité et l'augmentation des investissements sont essentielles pour atteindre les objectifs de cette priorité et libérer tout leur potentiel pour les apprenants et les systèmes d'EFP.

Les partenaires sociaux jouent un rôle central dans la gouvernance et la mise en œuvre des politiques d'EFP, en contribuant à l'élaboration des politiques, à la conception des programmes, à l'assurance de la qualité, aux décisions de financement et à l'orientation professionnelle. Il est possible d'élargir encore leur rôle, tout en respectant pleinement leur autonomie, dans la mise en œuvre des mesures. C'est notamment le cas en ce qui concerne la veille stratégique sur les besoins en compétences et le recensement des besoins en compétences, l'offre d'apprentissages et de possibilités d'emploi pour les groupes vulnérables, la reconversion et le perfectionnement professionnels, ainsi que la reconnaissance et la validation de l'apprentissage non formel et informel.

4. Conclusion

Le rapport sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2020 en matière d'EFP dans les États membres révèle un tableau contrasté des progrès accomplis et des défis persistants, mettant en évidence le potentiel, mais aussi certaines faiblesses, de l'EFP dans la

promotion d'un développement inclusif et durable qui soit étroitement aligné sur les besoins du marché du travail. Si de nombreux États membres ont lancé d'importantes réformes qui mobilisent souvent le soutien et les possibilités de financement de l'UE, le rythme de la modernisation et des progrès est inégal. Des lacunes subsistent dans la numérisation, notamment en ce qui concerne l'intégration de technologies telles que l'IA, la veille stratégique sur les besoins en compétences, la formation par le travail/l'apprentissage, les capacités des enseignants et des formateurs de l'EFP, ainsi que la perception et l'attrait encore faibles de l'EFP dans la société, ce qui entraîne une inadéquation des compétences. Afin de tirer le meilleur parti du potentiel de l'EFP pour soutenir la compétitivité de l'UE, il convient de promouvoir l'excellence de l'EFP et le renforcement des partenariats avec les entreprises et les partenaires sociaux. Les possibilités de mobilité pour les apprenants de l'EFP et l'internationalisation devraient également être renforcées. Un autre domaine qui nécessite une plus grande attention est la fourniture de compétences de base et de compétences citoyennes ainsi que de compétences STIM, qui sont essentielles pour favoriser l'employabilité³⁷ des diplômés de l'EFP et garantir l'alignement sur les besoins du marché du travail. La future stratégie européenne en matière d'EFP ouvrira la voie à la résolution de tous ces défis.

³⁷ Confédération des associations allemandes d'employeurs (BDA) (2025) *Pour notre démocratie - éducation à la démocratie à tous les niveaux d'enseignement*. Consultable sur: <https://www.arbeitgeber.de>.