

## CONCLUSIONS DE RIGA

### DE COPENHAGUE A BRUGES ET RIGA

Les **Conclusions de Riga** – adoptées le **22 juin 2015** - présentent le rôle de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) dans le contexte de la stratégie pour la croissance et l'emploi et le Cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (Education et formation 2020). L'objectif est de parvenir à un accord parmi les pays participants, les partenaires sociaux au niveau européen et la Commission européenne sur une **nouvelle série d'objectifs à moyen terme pour la période 2015-2020** dans le cadre du Communiqué de Bruges adopté en 2010 en tant qu'élément du processus global de Copenhague lancé en 2002.

Les nouveaux objectifs **renforcent la vision 2020 dans le domaine de l'EFP**. Ils contribuent aux défis majeurs à relever et aux progrès à mener. Par rapport à la période 2011-2014, ils sont considérablement rationalisés et réduits en nombre. Dans le même temps, la continuité avec les objectifs antérieurs est maintenue.

Une attention particulière sera accordée aux domaines et principes transversaux qui sont fondamentaux dans la réalisation des objectifs et la modernisation de l'EFP, à savoir : de solides **partenariats avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées telles que les chambres et diverses institutions compétentes**; un **financement** efficace et une promotion de **l'excellence et de l'innovation** en matière d'EFP; une **utilisation** cohérente de l'approche des **résultats d'apprentissage** et des **outils et principes** communément **développés**. Ceci inclut : la mise en place de modalités de validation globale d'ici 2018 telle qu'adoptée dans la Recommandation du Conseil de 2012. En outre, il importe que la Commission européenne et les Etats membres s'engagent, en collaboration avec tous les acteurs de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) à adopter une stratégie de **communication** ciblée et à offrir une **visibilité** adéquate **des avancées de la coopération européenne dans le domaine de l'EFP (processus de Copenhague)**

### EXEMPLES D'OPTIONS STRATEGIQUES LIEES AUX NOUVEAUX OBJECTIFS A MOYEN TERME POUR LA PERIODE 2015-2020

Les nouveaux objectifs apportent une plus grande souplesse dans leur mise en œuvre au niveau national, ce qui est fondamental étant donné les différences considérables dans le domaine de l'EFP au sein des pays participants. Parmi les objectifs, certains seront plus pertinents que d'autres selon chaque situation spécifique du pays et ses besoins. De même, un objectif spécifique à moyen terme peut être mis en œuvre de façon différente selon les circonstances nationales. Pour faire face à ces différences, les objectifs à court terme sont appuyés par un second niveau d'options stratégiques qui présentent une liste indicative mais non contraignante de mesures pouvant être poursuivies pour répondre à un objectif spécifique.

1. Promouvoir l'**apprentissage par le travail** <sup>6</sup> sous toutes ses formes, avec une attention toute particulière aux stages, en impliquant les partenaires sociaux, les entreprises, les chambres et les prestataires d'EFPI ainsi que stimuler l'innovation et l'entrepreneuriat.

A titre d'exemple, les actions concrètes pourraient comprendre :

- \* des initiatives de mobilisation au niveau national pour augmenter la part de l'apprentissage par le travail dans les programmes d'EFPI, dans les programmes scolaires et ceux combinant l'apprentissage dans les écoles et les entreprises ;
- \* des actions de mobilisation pour renforcer, revoir ou introduire l'apprentissage dans le contexte de l'EAFI- European Alliance for Apprenticeship- , et l'intégration de l'apprentissage dans le cadre de la Garantie Jeunesse dans les systèmes nationaux d'EFPI ;
- \* la création d'un cadre réglementaire clair (pour l'apprentissage par le travail) prenant en considération les règlements existants, les relations industrielles et les pratiques éducatives ;
- \* la mise en place de structures d'appui intermédiaires institutionnalisées avec implication des chambres, des entreprises et des organisations sectorielles pour gérer l'administration liée à l'apprentissage par le travail dans les entreprises ;
- \* l'assistance aux prestataires d'EFPI dans la recherche de places de formation pour les stagiaires et les enseignants et formateurs d'EFPI dans les entreprises,
- \* et le soutien aux PME dans l'octroi de places d'apprentissage (y compris les incitants) , etc.

<sup>6</sup> Selon le Cedefop, l'apprentissage par le travail se réfère à l'acquisition de savoirs ou de compétences par l'exécution de tâches – suivie d'une réflexion – dans un contexte professionnel, soit sur le lieu de travail {...} ou dans un établissement d'EFPI. Pour l'EFPI, selon le rapport de la Commission de 2013 (*Workbased learning in Europe: Practices and Policy pointers*), il existe trois formes d'apprentissage par le travail : 1) dispositifs de l'alternance ou apprentissage mieux connus sous le nom de "système dual", 2) apprentissage par le travail comme formation professionnelle en milieu scolaire qui comprend des périodes de formation sur le tas dans les entreprises et 3) apprentissage par le travail intégré dans un programme scolaire, via des labos sur place, des ateliers, des cuisines, des restaurants, des petites firmes ou des entreprises d'entraînement, des simulations ou des projets réels d'entreprises : d'industries.

2. Poursuivre le développement des **mécanismes d'assurance qualité dans le domaine de l'EFP** conformément à la recommandation EQAVET et, dans le cadre des systèmes d'assurance qualité, mettre en place des retours d'information continus dans les **systèmes d'EFPI et d'EFPC basés sur les résultats d'apprentissage**.

A titre d'exemple, des actions concrètes pourraient inclure :

- \* la poursuite du développement de l'assurance qualité (avec un focus spécifique sur l'apprentissage par le travail et l'EFPC),
- \* l'introduction d'incitants aux prestataires d'EFP pour améliorer l'équipement technologique ;
- \* l'utilisation des informations sur l'employabilité des diplômés de l'EFP + combinaison des données sur l'apprentissage, l'insertion sur le marché du travail et le parcours ;
- \* l'établissement de systèmes cohérents en matière de collection des données, d'analyse et de mécanismes de restitution des résultats de suivi afin d'adapter les services prestés en matière d'EFP ;
- \* le développement des capacités des autorités locales et régionales et des prestataires d'EFP dans l'utilisation de l'information pour concevoir les programmes, l'élaboration des profils professionnels et le contenu des qualifications dans le domaine de l'EFP à tous les niveaux, en réponse aux nouvelles exigences économiques et techniques ;
- \* la garantie que « l'utilisation des résultats » les learning outcomes de l'EFP entre systématiquement dans le cadre des systèmes d'assurance qualité, y compris ceux de l'EFPC ;
- \* l'utilisation de nouvelles possibilités de collecte de données et analyse comme des données importantes.

7 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1430316040997&uri=CELEX:52014DC0030>

3. Améliorer l'accès à l'EFPI et aux qualifications pour tous à travers des systèmes plus flexibles et perméables, notamment en proposant des services d'orientation efficaces et intégrés et en mettant à disposition la validation de l'apprentissage non formel et informel.

A titre d'exemple, des actions concrètes pourraient inclure :

- \* une intensification des efforts en vue d'établir des systèmes de validation d'apprentissage non formel et informel (Recommandation du Conseil adoptée en 2012 pour fixer de tels accords jusqu'en 2018) ;
- \* de développer des offres modulaires dans le domaine de l'EFPC comme moyen de perfectionnement professionnel des travailleurs et comme réponse rapide à des exigences de nouvelles compétences ;
- \* de s'attaquer aux obstacles bien connus d'accès à la formation pour les groupes à risque, plus particulièrement, les adultes avec de faibles qualifications, d'accroître les offres de formation en utilisant les outils TIC,
- \* une meilleure intégration de l'EPFC et des politiques actives du marché du travail ;
- \* de promouvoir l'apprentissage sur le lieu de travail et la création d'environnements de travail propices à l'apprentissage dans les entreprises pour la population active ;
- \* d'intégrer les services d'orientation et de conseils proposés à la fois par les secteurs de l'éducation et de l'emploi dans l'EFPI et l'EFPC ;
- \* de promouvoir des mesures pour encourager le caractère inclusif des systèmes d'EFPI (y compris les programmes de prévention du décrochage scolaire ou de seconde chance en matière d'EFPI menant à des qualifications) ;
- \* de poursuivre le travail sur la mise en œuvre des Cadres nationaux de certifications, en lien avec le CEC, en intégrant également les qualifications acquises en dehors des systèmes d'éducation et de formation formels ;
- \* d'assurer de plus grandes synergies entre les prestataires d'EFPI et d'EFPC (au niveau régional, national et européen), les services d'orientation et d'emploi et les centres de validation, etc.

4. Poursuivre le **renforcement des compétences clés**<sup>8</sup> dans les programmes d'EFP et offrir de meilleures opportunités pour acquérir ou développer ces compétences à travers l'EFPI et l'EPFC.

A titre d'exemple, des actions concrètes pourraient englober :

- \* une évaluation de la place des compétences clés dans les programmes d'EFP,
- \* des travaux sur l'amélioration des aptitudes de base des étudiants de l'EFP comme en témoignent PISA et PIAAC
- \* un renforcement de l'acquisition des compétences clés dans le domaine de l'EFP, plus particulièrement dans la formation professionnelle,
- \* une promotion des approches innovantes afin d'offrir des compétences clés et des aptitudes professionnelles combinées,
- \* une attention toute particulière au développement des compétences entrepreneuriales, etc.

<sup>8</sup> Comme définies dans la Recommandation en question de 2006, les 8 compétences clés sont : la communication dans la langue maternelle, la communication en langues étrangères, la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies, la compétence numérique, apprendre à apprendre, les compétences sociales et civiques, l'esprit d'initiative et d'entreprise, la sensibilité et l'expression culturelles. La Recommandation se réfère également aux principales compétences de base dans les langues, l'écriture et la lecture, le calcul et les TIC comme bases essentielles de l'apprentissage. Apprendre à apprendre, les compétences sociales et civiques, l'esprit d'initiative et d'entreprise, la sensibilité et l'expression culturelles sont considérés comme des « compétences clés transversales » (Conclusions du Conseil de 2010 sur les compétences soutenant l'apprentissage tout au long de la vie et l'initiative « des nouvelles compétences pour des nouveaux emplois).

**5. Introduire des approches systématiques et des opportunités dans le cadre du développement professionnel initial et continu des enseignants, des formateurs et tuteurs pédagogiques de l'EFP à l'école et lors de l'apprentissage en situation de travail**

A titre d'exemple, des actions concrètes destinées à soutenir le développement professionnel initial et continu des enseignants et formateurs de l'EFP, pourraient comprendre :

\* le développement et la mise en œuvre de politiques relatives au développement des compétences des enseignants et des formateurs s'appuyant sur l'utilisation durable et la complémentarité des financements nationaux et européens (ERASMUS +, Fonds ESI) ;

\* des approches systématiques destinées à garantir la formation professionnelle du personnel de l'EFP (comprenant la collecte de connaissances, les analyses de besoins, l'offre de possibilités d'apprentissage, la création et l'augmentation des opportunités en matière de validation et de certification des acquis des formateurs et des compétences acquises au travail comme des possibilités envisageables à l'apprentissage formel) ;

\* des partenariats efficaces entre tous les acteurs concernés (en particulier, les entreprises) afin de soutenir le développement professionnel des enseignants et formateurs de l'EFP (comprenant l'organisation de stages de formation pour les enseignants de l'EFP directement dans les entreprises, des incitants pour soutenir les entreprises au niveau de leurs investissements dans le développement professionnel de leurs formateurs) ;

\* une responsabilisation et le soutien des organismes responsables du développement professionnel des enseignants et formateurs de l'EFP (comprenant les réseaux européens et nationaux des prestataires d'EFP) ;

\* des activités de promotion, d'information et de sensibilisation (via les services d'information, le partage de bonnes pratiques, les événements promotionnels et les prix pour les meilleures entreprises de formation et formateurs de l'EFP), etc.