

Soixante ans de politique européenne de la formation professionnelle

Guy Tchibozo *

Soixante ans après ses débuts, la politique européenne de la formation professionnelle (PEFP) présente un bilan certes convaincant (en termes de nombre d'initiatives et d'étendue du champ couvert), mais perfectible. Dans un contexte nécessitant d'équilibrer prérogatives des États membres, responsabilités de l'Union, et implication des sociétés civiles, la PEFP a su s'organiser de façon méthodique au service d'objectifs bien identifiés. Ses résultats peuvent être constatés en matière d'inclusivité, d'immersion professionnelle, de mobilité transnationale, de transparence et validation des qualifications, et d'assurance-qualité des formations. Des marges de progression existent cependant dans les domaines de la formation des encadrants et de l'orientation professionnelle.

Codes JEL : I28, M53, O52, Y80.

Mots-clefs : Apprentissage, cohésion sociale, politique de formation, éducation et formation tout au long de la vie, formation continue, mobilité transnationale, processus de Copenhague.

La formation professionnelle est le processus d'acquisition de savoirs, savoir-faire, compétences, et qualifications, qui permettent à un agent d'être directement opérationnel dans l'exercice d'un métier. La formation professionnelle *initiale* s'effectue avant l'entrée dans la vie active. La formation professionnelle *continue* se déroule tout au long de la vie active, et permet à l'agent de gérer les problématiques de l'évolution et de la transition professionnelles : progression de carrière, chômage, reconversion. L'enseignement professionnel est dispensé aussi bien au sein du système éducatif qu'en dehors, que ce soit en organismes de formation ou en entreprise.

La formation professionnelle est un des domaines historiques d'intervention des institutions communautaires. C'est en effet le 2 avril 1963 que la Décision 63/266/CEE du Conseil de la Communauté économique européenne (CEE) établit, en application de l'Article 128 du Traité de Rome instituant la CEE, les principes généraux de la politique communautaire de la formation professionnelle². Ces principes énoncent le droit à la formation professionnelle (36 ans avant l'article 14 de la Charte des droits fonda-

mentaux de 2000³) et fixent le cap, notamment : développer la formation professionnelle en soutien à l'activité économique (Deuxième principe) ; mettre en place des dispositifs d'information et d'orientation professionnelle accessibles à l'actif tout au long de sa vie professionnelle (Troisième principe) ; développer la formation des enseignants (Septième principe) ; et organiser la reconnaissance mutuelle des certifications professionnelles entre États membres (Huitième principe).

Sur cette base se sont développées les premières initiatives communautaires en matière de formation professionnelle, visant essentiellement, au cours des années soixante à quatre-vingt, à mettre en place des programmes de mobilité transnationale aux fins de formation professionnelle initiale et continue⁴, et à coordonner les règles d'accès, dans chaque État membre, à l'exercice par des ressortissants d'autres États membres, de professions réglementées (Caillaud 2013). À partir de la fin des années quatre-vingt-dix, la politique européenne de la formation pro-

³ CELEX : 32000X1218(01).

⁴ Le premier *Programme commun d'échange de jeunes travailleurs* est mis en place en 1964. CELEX : 41964X0307.

² CELEX : 31963D0266.

* LISEC UR 2310, Université de Strasbourg.

fessionnelle (PEFP) s'étend à de nouvelles thématiques, n'ayant cessé, depuis lors, d'aiguillonner les pratiques nationales en matière d'inclusivité, d'immersion professionnelle, de transparence des certifications, de validation des acquis d'apprentissage, de reconnaissance des qualifications aux fins de formation, et d'assurance-qualité des systèmes de formation.

La politique européenne de la formation professionnelle touche peu aux contenus des enseignements professionnels. Sur ce plan, ses interventions ont surtout concerné l'introduction, dans les programmes de formation professionnelle, des compétences-clés⁵ et plus récemment des compétences vertes⁶. La PEPF porte bien davantage sur les modalités d'accès à la formation professionnelle (principe d'inclusivité), les modalités d'acquisition des compétences (immersion professionnelle et mobilité transnationale), les modalités de validation et de reconnaissance des qualifications. Elle porte aussi sur des dispositifs favorisant la qualité des formations (assurance-qualité, et centres et plateformes d'excellence professionnelle).

Cet article en rappelle les enjeux et l'organisation avant d'en esquisser le bilan.

Enjeux et organisation

La politique de la formation professionnelle fait partie des outils de l'Union européenne pour contribuer à l'efficacité économique et à la cohésion sociale.

En vue de l'efficacité économique, la qualité de la formation professionnelle, d'abord, peut favoriser l'employabilité mais aussi l'opérationnalité et la productivité des sortants et diplômés de l'enseignement professionnel. Ensuite, promouvoir la mobilité transnationale en formation pro-

fessionnelle initiale et continue permet de préparer les agents à s'adapter aux exigences auxquelles ils devront faire face au cours de leur vie active en matière d'ajustement spatial de l'offre de travail aux besoins en qualifications, et pour répondre aux besoins des entreprises dans leurs stratégies d'internationalisation. Par ailleurs, la formation professionnelle, en formant les agents aux compétences vertes⁷, peut contribuer à la durabilité environnementale et économique. Enfin, dans son segment post-initial, la formation professionnelle est un vecteur de la formation tout au long de la vie et peut, en ce sens aussi, contribuer à l'efficacité économique.

En vue de la cohésion sociale, la formation professionnelle, en insistant sur l'orientation professionnelle, la perméabilité et la flexibilité des formations, et l'immersion professionnelle, favorise l'inclusivité, offrant à chacun l'opportunité de prendre sa place dans l'emploi et dans la société, et de s'y sentir, à parité avec les autres, impliqué, légitime, reconnu, et accepté. La formation professionnelle favorise ainsi les sentiments d'appartenance et d'équité sociales, et contribue à la cohésion sociale.

Le graphique 1 illustre la logique d'ensemble de l'approche.

Dès 1957, le Traité de Rome reconnaissait la formation professionnelle comme un domaine d'intervention de la Communauté, mais c'est seulement le Traité de Maastricht en 1992 qui organise la répartition des responsabilités respectives entre États membres et institutions de l'Union dans le domaine. L'article 127 du Traité attribue aux États membres la responsabilité principale en matière de politique de la formation professionnelle. Dans ce domaine, l'Union joue seulement un rôle complémentaire consistant à appuyer, compléter, et faciliter l'action des États membres, et à favoriser la coopération (notamment avec les pays tiers et les organisations internationales) ainsi que l'échange d'informations et d'expériences.

Par suite, à partir des années 2000, la PEPF se développe suivant deux canaux mutuellement complémentaires.

D'une part, le « triangle institutionnel » (Parlement, Conseil, Commission), tout en veillant à respecter la primauté des États membres, inter-

⁵ Alors que les Recommandations de 2006 (CELEX : 32006H0962) et de 2018 (OJ:C:2018:189:FULL) sur les compétences-clés ne visaient pas particulièrement la formation professionnelle, ce sont d'abord le Communiqué de Bruges en 2010 (Commission européenne 2012) et les Conclusions de Riga en 2015 (Commission européenne 2016), qui ont préconisé l'intégration des compétences-clés aux programmes de formation professionnelle, avant que cette préconisation ne soit par la suite reprise par la Recommandation du 24 novembre 2020 (CELEX : 32020H1202(01)).

⁶ Déclaration d'Osnabrück (Commission européenne 2021a). Comme tous les textes du Processus de Copenhague, la Déclaration d'Osnabrück est un texte d'orientation sans portée contraignante. Chaque État membre a donc toute latitude pour décider des modalités de l'introduction – ou non – de compétences vertes dans ses programmes de formation.

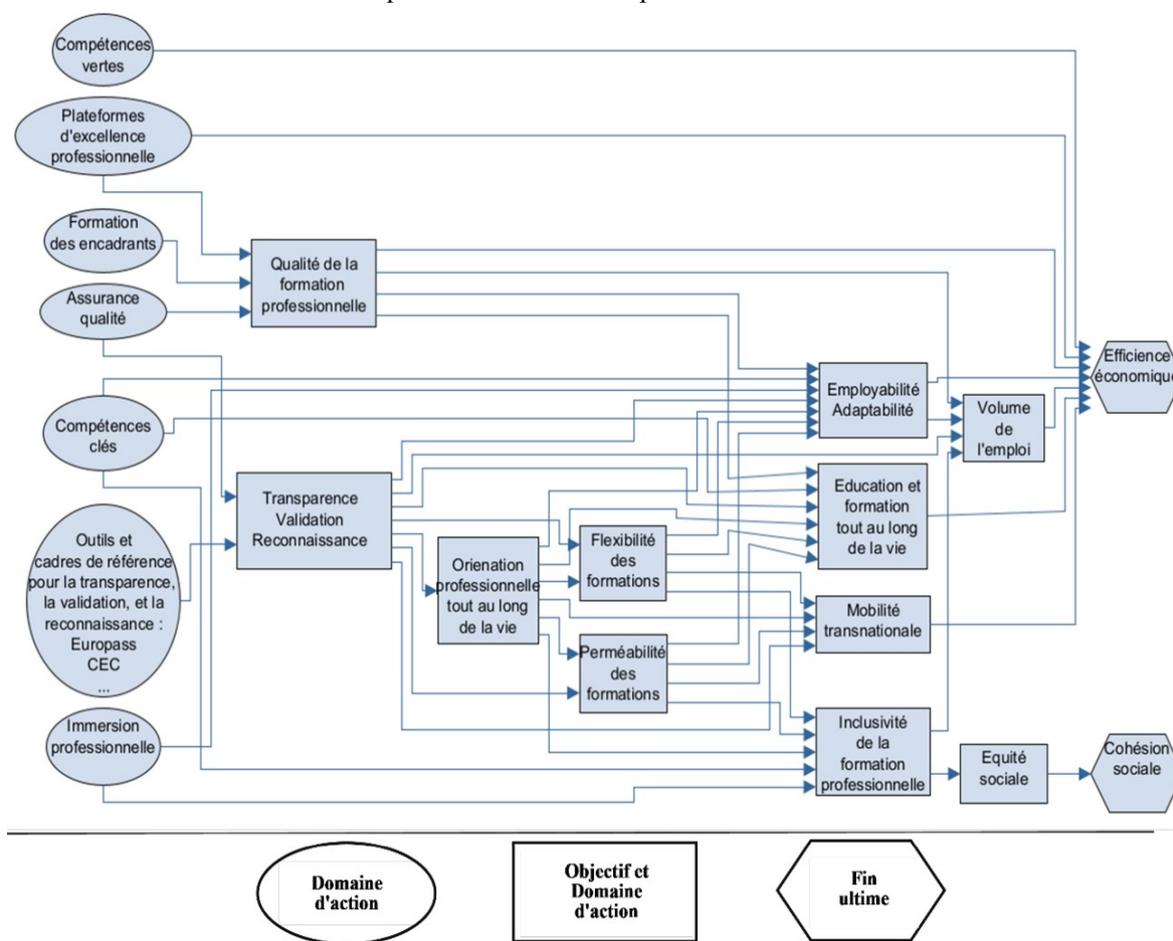
⁷ C'est-à-dire, selon la terminologie européenne de l'éducation et de la formation, « les aptitudes requises pour vivre dans, évoluer et contribuer à une société soucieuse de réduire l'impact de l'activité humaine sur l'environnement » (Cedefop 2014).

vient pour développer des dispositifs et programmes d'appui et de coopération.

Sont ainsi mis en place, notamment, *Europass*⁸ en 2004, le *Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie*⁹ en 2006, le *Cadre européen des certifications*¹⁰ (CEC) en 2008, le *Cadre européen de référence pour l'assurance-qualité*¹¹ (CERAQ) en 2009, et *Erasmus+*¹² à partir de 2013. Le triangle institutionnel procède par voie aussi bien de textes contraignants (décisions, directives, règlements) que de textes non-contraignants (recommandations, résolutions, communications), suivant la « méthode communautaire » (adoption des textes par le Conseil et/ou le Parlement sur proposition de la Commission).

Mais d'autre part, la Résolution du Conseil en date du 27 juin 2002¹³ donne mandat à la Commission d'organiser avec les États membres un processus de coopération « accrue »¹⁴ en matière de formation professionnelle, suivant le modèle de la *méthode ouverte de coordination*, déjà expérimentée dans le domaine de l'emploi depuis la fin des années quatre-vingt-dix. C'est ainsi qu'est lancé le Processus de Copenhague, ponctué de grand-messes¹⁵ au cours desquelles les États membres et les confédérations européennes de syndicats de salariés et d'organisations patronales instituent, au fil du temps, l'usage de convenir d'orientations communes en matière de politique de la formation professionnelle. À l'issue de ces réunions, des « communi-

Graphique 1 : Modèle d'articulation entre fins, objectifs, et domaines d'action de la politique européenne de la formation professionnelle



Source : Tchibozo (2022, p. 134).

⁸ CELEX : 32004D2241.

⁹ CELEX : 32006D1720.

¹⁰ CELEX : 32008H0506(01).

¹¹ CELEX : 32009H0708(01).

¹² CELEX : 32013R1288.

¹³ CELEX : 32002G0709(01)

¹⁴ Mais il ne s'agit pas ici de coopération renforcée au sens de l'Article 20 du Traité de Maastricht consolidé.

¹⁵ Copenhague (2002), Maastricht (2004), Helsinki (2006), Bordeaux (2008), Bruges (2010), Riga (2015), Osnabrück (2020).

qués », « déclarations », ou « conclusions » récapitulent les priorités pour la période à suivre. La mise en œuvre de ces orientations au niveau national s'effectue ensuite dans chaque État membre de façon optionnelle, sans contrainte de la part de l'Union, dans la mesure, suivant les modalités, et au rythme définis par le pays en fonction de ses priorités et réalités. En résultent des convergences plus ou moins poussées, mais aussi sans doute des contrastes et différences entre pays, l'ensemble s'inscrivant dans des évolutions dont la comparaison systématique reste à ce stade un champ d'investigation à explorer par la recherche. Novembre 2022 marque le vingtième anniversaire du lancement du Processus de Copenhague.

Méthode communautaire et méthode ouverte de coordination s'inscrivent dans une relation de complémentarité, concourant à des objectifs convergents et se renforçant mutuellement par des références réciproques.

L'ensemble de cette politique est conçu et mis en œuvre dans le cadre d'un processus d'assurance-qualité suivant un cycle de type PDCA¹⁶ articulant observation et négociations préalables, expérimentation, évaluation, puis réajustement. Le suivi de la mise en œuvre est assuré par la Commission pour ce qui concerne les textes du triangle institutionnel et, pour ce qui concerne les textes du Processus de Copenhague, par le *Centre européen pour le développement de la formation professionnelle* (Cedefop) et la *Fondation européenne pour la formation* (ETF), chargés respectivement du suivi des États membres et des pays candidats.

La PEFP s'appuie sur les moyens conséquents du programme *Erasmus+* et d'une partie du *Fonds Social Européen* (FSE) et du *Fonds Européen de Développement Régional* (FEDER), dotés respectivement pour 2021-2027 de 24 milliards d'Euro, 99 milliards d'Euro, et 226 milliards d'Euro, pour l'ensemble de leurs opérations (dont la formation professionnelle n'est évidemment que l'une des composantes). Le règlement 2021/817 établissant *Erasmus+* prévoit (Article 17) un budget spécifique de 4,4 milliards d'Euro pour les actions de soutien à la formation professionnelle pendant la période 2021-2027 (*Erasmus+* finançant parallèlement la mobilité dans l'enseignement primaire, secondaire, et supérieur, ainsi que les programmes des secteurs jeunesse et sport). En revanche, le règle-

ment 2021/1057¹⁷ établissant le FSE ne fixe pas de budget spécifique pour la formation professionnelle, indiquant simplement (Article 7, paragraphe 6) que les États membres devront réserver une part « appropriée » de leurs allocations à des actions en faveur de l'emploi des jeunes, de la formation professionnelle, de l'insertion professionnelle, et pour la *Garantie pour la jeunesse*. De même, le règlement 2021/1058¹⁸ relatif au FEDER n'indique pas, lui non plus, de budget spécifique pour la formation professionnelle.

Le chiffrage d'ensemble des coûts de la politique européenne de la formation professionnelle, dont il n'existe pas d'estimation à ce jour, reste donc à faire. Il promet toutefois de s'avérer délicat. En effet, en règle générale, les programmes de soutien à la formation professionnelle mis en place par l'Union visent simultanément plusieurs volets des politiques européennes. C'est ainsi par exemple que les financements des *centres et plateformes d'excellence professionnelle* (voir *infra*) concourent simultanément aux politiques de la formation professionnelle, de l'innovation, et du développement régional. Distinguer la part spécifique de la formation professionnelle n'est pas forcément évident. Par ailleurs, nombre d'actions de mise en œuvre des orientations européennes sont menées par les États membres eux-mêmes, avec financements associant (ou non) fonds européens et ressources internes, publiques (nationales mais aussi régionales voire locales) et privées (provenant d'institutions éducatives, d'entreprises, d'organismes sectoriels, et de branches professionnelles). Une approche d'envergure serait nécessaire pour mettre à plat et suivre au fil du temps les différents financements engagés au titre de la politique européenne de la formation professionnelle à travers l'ensemble de l'Union. Du reste, une part importante de la PEFP consiste à élaborer des orientations et à concevoir des dispositifs ne nécessitant pas de financer leurs usagers. C'est le cas par exemple lorsqu'il s'agit de recommander aux États membres de renforcer la perméabilité de leurs systèmes de formation, ou de concevoir et mettre à disposition du public des outils tels qu'*Europass* ou le *Cadre européen des certifications*. L'élaboration même de ces orientations et outils mobilise des moyens humains et matériels qui par ailleurs concourent simultanément à l'ensemble des missions des institutions de l'UE, sans qu'il soit for-

¹⁶ Plan – Do – Check – Adjust.

¹⁷ CELEX : 32021R1057

¹⁸ CELEX : 32021R1058.

cément possible d'isoler ce qui, dans l'activité des personnels et moyens mobilisés, relève spécifiquement de la formation professionnelle.

Des réalisations originales et des réussites plébiscitées

La démarche de la PEFP consiste à généraliser à tous les États membres des pratiques inspirées d'expériences réussies dans un ou quelques-uns d'entre eux mais jusque-là plutôt inconnues ou inexistantes dans la plupart. L'appareil communautaire étudie la pratique, son intérêt, sa transférabilité, et en assure la promotion auprès de l'ensemble des États membres. Lorsqu'un consensus se dégage en faveur de la généralisation de la pratique, un cadre institutionnel et/ou réglementaire est défini, puis le processus de mise en place enclenché. La PEFP se traduit ainsi par des réalisations originales d'un double point de vue, d'une part en ce qu'elles innove par rapport aux traditions nationales, et d'autre part en ce qu'elles instaurent dans l'espace européen des approches communautaire sans précédents, et parfois sans équivalent dans le reste du monde. Les évaluations régulières dans le cadre du processus d'assurance-qualité de la PEFP permettent de vérifier si les dispositifs et programmes mis en place répondent bien aux attentes des publics cibles et peuvent donc être pérennisés, ou d'y mettre fin sinon.

Nul besoin de présenter le programme *Erasmus+*, qui – entre autres – permet la mobilité transnationale d'élèves, étudiants, apprentis, nouveaux diplômés, et personnels, de la formation professionnelle, ainsi que celle de jeunes entrepreneurs souhaitant enrichir leur expérience, acquérir des connaissances, et constituer des réseaux. Le dispositif *Europass*, qui propose des outils (Supplément au Diplôme, Supplément au Certificat, *Europass-mobilité*) au service de la transparence des parcours, apprentissages, compétences, qualifications, et certifications, est bien connu aussi. D'autres réalisations, peut-être moins connues du grand public, témoignent elles-aussi de la créativité et de l'ambition de la PEFP. En font partie, dans le domaine de l'inclusivité, la *Garantie pour la jeunesse*¹⁹ mise en place à partir de 2013, et plus récemment (en

¹⁹ Qui prévoit le droit de chaque jeune de moins de 29 ans ni en emploi ni en formation à ne pas rester plus de quatre mois sans bénéficier d'une proposition de formation, de stage, d'apprentissage professionnel, ou d'emploi : Recommandation du 22 avril 2013, CELEX:32013H0426(01).

2022) le *Compte individuel de formation*²⁰, inspiré de l'expérience française, ainsi que l'*approche européenne des microcertifications*²¹, qui établit des normes communes pour les pratiques de certification par module.

En matière d'immersion professionnelle, des avancées appréciables ont été en 2013 le lancement de l'*Alliance européenne pour l'apprentissage*, en 2014 l'instauration du *cadre de qualité pour les stages*, et en 2018 la mise en place du *cadre de référence pour l'apprentissage*. Concernant les stages, la recommandation européenne de 2014²² introduit des principes favorables au stagiaire, attendus de longue date par les associations d'étudiants : la durée de stage ne devrait pas excéder six mois ; le stage devrait être encadré par une convention précisant les objectifs d'apprentissage, les conditions de travail, la rémunération s'il y a lieu, et les droits et obligations des parties. Un maître de stage devrait être désigné avec mission de guider le stagiaire dans les tâches qui lui sont confiées, et de suivre et d'évaluer sa progression. Les conditions de travail devraient être conformes à la réglementation sociale. Et les compétences et qualifications acquises par le stagiaire au cours du stage devraient faire l'objet d'une certification en fin de stage. Concernant l'apprentissage, l'*Alliance européenne pour l'apprentissage*²³ met en place à partir de 2013 un espace d'échange d'expériences et d'appui pour le développement de l'apprentissage, espace auquel participent États et parties prenantes issues des sociétés civiles (entreprises, partenaires sociaux, chambres consulaires, organisations professionnelles ou sectorielles, établissements de formation professionnelle, régions, organisations de jeunesse, et organismes de recherche). En 2018, la recommandation sur l'apprentissage²⁴ pose quant à elle la nécessité d'un contrat entre apprenti et employeur, institue la règle d'une rémunération versée à l'apprenti, et prévoit que tout programme d'apprentissage doit déboucher sur une qualification reconnue au plan national.

²⁰ Compte financé sur fonds publics et européens en vue de permettre à chaque actif d'accéder à de la formation continue : proposition de Recommandation de décembre 2021, CELEX:52021DC0773.

²¹ Proposition de Recommandation de décembre 2021, CELEX : 52021DC0770.

²² Recommandation du 10 mars 2014, CELEX : 32014H0327(01).

²³ [Déclaration du Conseil Européen du 18 octobre 2013](#).

²⁴ Recommandation du 15 mars 2018, CELEX : 32018H0502(01).

En matière de mobilité transnationale, plusieurs programmes ont précédé *Erasmus+* : deux autres *Programmes communs d'échanges de jeunes travailleurs* ont succédé à celui de 1964, respectivement en 1979²⁵ et 1984²⁶. Ils ont été suivis par les programmes *Comett* (1986)²⁷, *Lingua* (1990)²⁸, *Force* (1991)²⁹, *Petra* (1992)³⁰, *Leonardo* (1995)³¹, le *Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie* (2006), puis *Erasmus pour jeunes entrepreneurs* (2009)³². Pendant l'année 2020, 500 000 apprenants (apprentis, élèves, étudiants) en formation professionnelle initiale et personnels de la formation professionnelle ont bénéficié d'une expérience de mobilité transnationale dans le cadre d'*Erasmus+* (Commission européenne 2021b).

D'autres réalisations originales sont intervenues aussi en matière de transparence, validation et reconnaissance des qualifications et certifications aux fins de mobilité non seulement professionnelle mais aussi éducative, tant institutionnelle que géographique. Le *Cadre européen des certifications* mis en place en 2008 vise à établir une approche commune en termes de niveaux et de descripteurs de certifications, de façon à permettre des correspondances et comparaisons entre toutes les certifications délivrées dans l'espace européen. En 2012 a été mis en place un cadre commun aux fins de validation, par le système d'éducation formelle, de résultats d'apprentissages non-formels ou informels³³, inspiré des expériences françaises de validation des acquis professionnels et des acquis de l'expérience.

Dans le domaine de la qualité, enfin, la PEFP a mis en place le *Cadre européen de référence pour l'assurance-qualité en formation professionnelle* (CERAQ), qui définit une approche commune pour la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et le réajustement des actions en matière de formation professionnelle. La PEFP soutient, par ailleurs, le développement de *plateformes de centres d'excellence professionnelle*, réseaux internationaux de centres régionaux associant essentiellement des établissements de formation professionnelle, des entre-

prises, et des acteurs publics régionaux, dans le cadre d'activités combinant production dans des secteurs innovants, formation professionnelle, et développement régional. Les centres d'excellence permettent de répondre simultanément aux intérêts des entreprises (qui peuvent orienter les programmes de formation professionnelle au sein du réseau en fonction de leurs besoins spécifiques en qualifications) ; des établissements de formation professionnelle (qui peuvent proposer à leurs apprenants des formations orientées vers des secteurs innovants, et des opportunités d'immersion professionnelle et d'emploi dans les entreprises du réseau) ; et des acteurs publics (en termes de développement local et régional).

Échecs et points aveugles

Le principal échec de la PEFP au cours de la période récente est ECVET³⁴ (*European Credit System for Vocational Education and Training*), équivalent, pour la formation professionnelle, des ECTS de l'enseignement supérieur. ECVET visait à permettre à l'apprenant d'accumuler et de transférer des crédits d'apprentissage. Dans le système ECVET, une année de formation professionnelle à temps plein en contexte formel correspondait – comme pour les ECTS – à 60 points de crédit, ventilés par unités d'apprentissage (modules) composant la certification. ECVET comportait aussi des instruments pour la reconnaissance trans-institutionnelle et transnationale des apprentissages, chaque unité d'apprentissage devant être décrite en termes de savoirs, savoir-faire, compétences, et modalités d'évaluation. Dans le cas d'un apprenant effectuant une mobilité transnationale dans le cadre d'un partenariat entre deux établissements, l'établissement d'accueil devait établir un « *relevé individuel de résultats* » décrivant les résultats d'apprentissage obtenus par l'apprenant au cours de sa mobilité.

Le système ECVET a été abrogé par la Recommandation du 24 novembre 2020. Le rapport d'évaluation sur la mise en œuvre d'ECVET, établi par la Commission en 2019 (Commission européenne 2019), montrait en effet qu'ECVET avait fait l'objet d'un double rejet. D'une part, ses instruments de transparence ont été considérés par les usagers comme redondants par rapport à ceux d'*Europass*, et moins pratiques d'utilisation (pp. 60 et 75-76). D'autre part, l'idée même de points ECVET autorisant la certification partielle de compétences partielles a pu être

²⁵ CELEX : 31979D0642.

²⁶ CELEX : 31984D0636.

²⁷ CELEX : 31986D0365.

²⁸ CELEX : 31989D0489.

²⁹ CELEX : 31990D0267.

³⁰ CELEX : 31991D0387.

³¹ CELEX : 31994D0819.

³² CELEX : C2009/083/10.

³³ CELEX : 32012H1222(01).

³⁴ CELEX : 32009H0708(02).

mal accueillie (en particulier en Allemagne), la référence à la compétence professionnelle ayant pu être considérée comme ne faisant sens que si cette compétence professionnelle est complète, issue d'un processus d'apprentissage intégralement accompli et mené à bonne fin (p. 75). La fongibilité des points ECVET, qui entraînait une reconnaissance automatique des acquis du détenteur de ces points, a renforcé ce rejet, nombre de parties prenantes souhaitant conserver le contrôle en matière de reconnaissance.

La PEFP est, par ailleurs, restée trop discrète sur deux aspects essentiels. La formation des encadrants, tout d'abord, n'a fait l'objet d'aucune initiative communautaire d'envergure. Des encouragements à actualiser la formation des enseignants et des formateurs, et à attirer de nouveaux candidats (notamment venus du monde de l'entreprise) vers ces professions, ont certes été prodigués aux États membres par le Communiqué de Bruges (2010), les Conclusions de Riga (2015), la Déclaration d'Osnabrück (2020), et la Recommandation du 24 novembre 2020, mais aucun dispositif ou cadre de référence communautaire pour la formation des encadrants (enseignants, instructeurs, tuteurs, formateurs, mentors) de la formation professionnelle n'a jamais été mis en place. Les États membres sont sans aucun doute actifs dans ce domaine, mais de façon non systématique, dispersée, sans cap commun, ni coordination, cohérence, ou dynamique d'ensemble.

En matière d'orientation professionnelle, ensuite, l'éducation à l'orientation, pourtant préconisée dans les Résolutions de 2004³⁵ et 2008³⁶ relatives à l'orientation, ainsi que dans le Communiqué de Bruges, n'a pas été reprise dans les Recommandations sur les compétences-clés, où l'aptitude à s'orienter de façon autonome n'est qu'à peine effleurée sous forme d'une allusion furtive³⁷, et manque certainement d'un cadre de référence. Parallèlement, l'approche communautaire de l'assurance-qualité pour l'orientation professionnelle reste à inventer.

³⁵ [Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe.](#)

³⁶ [Résolution 2008/C 319/02.](#)

³⁷ La Recommandation de 2018 relative aux compétences-clés (OJ:C:2018:189:FULL) indique juste que : « les compétences personnelles et sociales et la capacité d'apprendre à apprendre exigent (...) de pouvoir rechercher les possibilités d'éducation, de formation et de carrière et les orientations ou aides disponibles ».

Cette discrétion est d'autant plus surprenante que le renforcement de la formation des maîtres et le développement de l'orientation professionnelle faisaient partie des principes fondamentaux de 1963.

Perspectives

La politique européenne de la formation professionnelle (PEFP) a connu un développement substantiel, guidé par une démarche méthodique, et soutenu par des moyens conséquents au service de finalités clairement identifiées. Ses actions sont soumises à évaluation systématique, même si ces évaluations s'effectuent sous l'égide de la Commission elle-même. Sur ce terrain, du reste, la recherche académique s'est peu engagée jusqu'ici, et ses analyses restent attendues, notamment en ce qui concerne l'examen des performances de la PEFP en matière de réalisation de ses objectifs d'efficacité économique et de cohésion sociale. Mais en tout état de cause, à ce stade, la PEFP affiche sans aucun doute à son actif des réalisations originales et en phase avec les attentes de ses publics cibles, en même temps qu'à son passif des échecs et angles morts, dont certains constituent des défis pour la concrétisation des ambitieuses perspectives fixées pour l'horizon 2025.

Le grand projet de l'Union européenne en matière d'éducation et de formation à l'horizon 2025 est en effet la mise en place d'un Espace Européen de l'Éducation. Dans sa Résolution du 18 février 2021³⁸, le Conseil indique :

L'espace européen de l'éducation permettra aux apprenants de poursuivre leurs études à différents stades de la vie et de rechercher un emploi dans toute l'UE, et aux États membres et aux parties prenantes de coopérer afin que l'éducation et la formation de qualité, innovantes et inclusives, soutenant la croissance économique et des possibilités d'emploi de haute qualité, ainsi que le développement personnel, social et culturel, deviennent réalité dans tous les États membres et toutes les régions de l'UE. En outre, dans l'espace européen de l'éducation, les apprenants et le personnel éducatif pourront facilement coopérer et communiquer entre disciplines, cultures et frontières, et les qualifications ainsi que les acquis de périodes d'apprentissage effectuées à l'étranger seront automatiquement reconnus.

³⁸ CELEX : 32021G0226(01)

Il n'est pas exclu que la concrétisation de ce dessein nécessite assez vite de nouvelles initiatives et impulsions dans les domaines délaissés, et en particulier précisément dans les domaines de la formation des encadrants et de l'orientation professionnelle.

Références bibliographiques

- Caillaud P. (2013), « [L'Europe des certifications professionnelles : coordination des systèmes nationaux ou promotion d'un modèle européen ?](#) », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, Hors-série N°4, 33–50.
- Cedefop (2014), [Terminology of European education and training policy: A selection of 130 key terms](#), Office des Publications de l'Union européenne.
- Commission européenne (2012), [Favoriser l'enseignement et la formation professionnels en Europe : le communiqué de Bruges](#), Office des Publications de l'Union Européenne.
- Commission européenne (2016), [Développer les compétences pour le marché du travail : les conclusions de Riga : coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels 2015-2020](#), Office des Publications de l'Union Européenne.
- Commission européenne (2019), [Study on EU VET instruments \(EQAVET and ECVET\)](#). Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion.
- Commission européenne (2021a), [Déclaration d'Osnabrück sur l'enseignement et la formation professionnels en tant que moteur de la reprise et de transitions justes vers des économies numériques et vertes](#), Office des Publications de l'Union européenne.
- Commission européenne (2021b), [Erasmus+ annual report 2020](#), Office des Publications de l'Union européenne.
- Tchibozo G. (2022), *La politique européenne de la formation professionnelle*, Stylit.