

IV

*(Informations)*INFORMATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET
ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

CONSEIL

COMMISSION EUROPÉENNE

Rapport conjoint 2012 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»)**Éducation et formation dans une Europe intelligente, durable et inclusive**

(2012/C 70/05)

1. ÉDUCATION ET FORMATION DANS LE CADRE DE LA STRATEGIE EUROPE 2020

En 2009, le Conseil a établi le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020») ⁽¹⁾. Depuis, la situation politique et économique a changé, créant de nouvelles incertitudes et contraintes. L'Union européenne a dû prendre des mesures supplémentaires pour enrayer la pire crise économique et financière de son histoire et, en réaction, a adopté une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive dénommée «stratégie Europe 2020».

L'éducation et la formation jouent un rôle crucial dans cette stratégie, en particulier dans le cadre des lignes directrices intégrées, des programmes nationaux de réforme des États membres et des recommandations spécifiques adressées aux États membres pour les guider dans leurs réformes. L'un des cinq grands objectifs de la stratégie Europe 2020 concerne le décrochage scolaire et l'enseignement tertiaire ou de niveau équivalent.

L'examen annuel de la croissance pour 2012 souligne que la stratégie Europe 2020 doit faire porter les efforts tant sur les mesures de réforme ayant un effet à court terme sur la croissance que sur le bon modèle de croissance à moyen terme. Les systèmes d'enseignement et de formation doivent être modernisés afin de renforcer leur efficacité et leur qualité et de doter les individus des compétences et des qualifications nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Ces derniers auront ainsi davantage confiance dans leurs aptitudes à relever les défis actuels et à venir. Par ailleurs, cette modernisation permettra d'améliorer la compétitivité de l'Europe et de stimuler la croissance et l'emploi. L'examen annuel de la croissance 2012 appelle également à prêter une attention particulière aux jeunes, qui sont l'un des groupes les plus durement touchés par la crise.

En tant qu'instrument essentiel pour moderniser l'éducation et la formation, le cadre stratégique «Éducation et formation 2020» peut grandement contribuer à atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020. Pour ce faire, il doit toutefois être ajusté, autrement dit ses priorités de travail, ses outils et sa structure de gouvernance doivent être actualisés.

À partir d'une évaluation des progrès réalisés dans des domaines clés au cours de ces trois dernières années, le présent projet de rapport conjoint propose de nouvelles priorités de travail pour la période allant de 2012 à 2014, qui sont destinées à mobiliser les secteurs de l'éducation et de la formation au service de la stratégie Europe 2020.

⁽¹⁾ JO C 119 du 28.5.2009, p. 2.

Le présent projet de rapport conjoint expose également un certain nombre d'options visant à adapter la gouvernance du cadre stratégique «Éducation et formation 2020» afin qu'il contribue à la stratégie Europe 2020.

Le projet de rapport conjoint est accompagné de deux documents de travail des services de la Commission ⁽¹⁾. Ceux-ci font le bilan de la situation dans chaque pays et dans des domaines thématiques clés, en s'appuyant sur les rapports nationaux fournis par les États membres, ainsi que sur d'autres informations et données.

2. PROGRES ET DEFIS DANS LES DOMAINES PRIORITAIRES

2.1. Investissements et réformes dans l'éducation et la formation

Tous les volets des budgets publics sont actuellement sous surveillance, y compris l'éducation et la formation. La plupart des États membres ont des difficultés à maintenir les niveaux actuels de dépenses et plus encore à les augmenter.

Pourtant, des travaux de recherche montrent qu'une amélioration du niveau d'études peut se révéler extrêmement bénéfique à long terme et stimuler la croissance et l'emploi dans l'Union européenne. Ainsi, remplir le critère de référence européen consistant à faire descendre sous le niveau des 15 % la proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante des compétences de base d'ici 2020 pourrait générer d'énormes gains économiques cumulés à long terme pour l'Union européenne ⁽²⁾.

Les résultats de ces travaux contrastent avec la relative faiblesse des dépenses de certains États membres, proches de 4 % du PIB, voire sous cette barre, et ce même avant la crise, alors que la moyenne de l'Union européenne s'établissait à près de 5 % du PIB, sous le niveau de 5,3 % des États-Unis.

La réduction des dépenses d'éducation risque de miner le potentiel de croissance économique et la compétitivité. Dans l'examen annuel de la croissance 2012, la Commission a réitéré sa conviction selon laquelle, tout en assainissant leurs finances publiques, les États membres devraient orienter en priorité leurs dépenses vers des politiques favorables à la croissance, comme l'éducation et la formation.

Aucune tendance claire ne se dégage de la manière dont les États membres gèrent leur budget de l'éducation face à la crise. Les États membres ont adopté une large série de mesures visant à réduire les dépenses: nombre d'entre eux ont diminué les frais de personnel (BE nl, BG, EL, ES, FR, HU, IE, LV, PT, RO et SI) ou les provisions pour les infrastructures, la maintenance et les équipements (BE nl, BG, IE et RO). Certains ont réduit les fonds réservés à l'enseignement préscolaire (pour les enfants de deux ans en FR), reporté ou ralenti la mise en œuvre de réformes (BG) ou pris d'autres mesures comme la baisse des aides financières accordées aux étudiants (BE nl, IE et PT).

Ces tendances méritent qu'on s'y arrête. Le cadre stratégique «Éducation et formation 2020» devrait servir à discuter de la meilleure manière d'investir dans l'éducation et la formation, de façon à associer l'efficacité et l'efficacité à des répercussions favorables à la croissance. Des investissements judicieux vont de pair avec des réformes politiques intelligentes qui améliorent la qualité de l'éducation et de la formation. Une réflexion générale, avec la participation de toutes les parties prenantes, pourrait servir à recenser des moyens efficaces de partager la charge financière et trouver de nouvelles sources de financement.

2.2. Décrochage scolaire

La crise compromet sérieusement l'avenir des jeunes. Le chômage des jeunes est passé de 15,5 % en 2008 à 20,9 % en 2010, tandis que la proportion de jeunes de 15 à 24 ans qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation a augmenté de deux points de pourcentage. En 2010, 53 % des jeunes ayant quitté prématurément l'école étaient au chômage.

Dans ce contexte, l'objectif de la stratégie Europe 2020 consistant à réduire à moins de 10 % d'ici 2020 la proportion de jeunes de 18 à 24 ans ayant abandonné prématurément leurs études ou une formation est particulièrement crucial. Si les tendances actuelles se poursuivent, cet objectif ne sera pas atteint. En 2010, malgré quelques progrès, le taux moyen d'abandon scolaire prématuré (ASP) était encore de 14,1 % dans l'Union européenne, avec des différences considérables entre les pays. Il est prouvé que les garçons sont plus susceptibles de décrocher (16 %) que les filles (12,6 %).

Faire passer le taux d'ASP sous la barre des 10 % est un défi difficile à relever. La recommandation du Conseil de 2011 ⁽³⁾ concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire invite les États membres à mettre en œuvre des stratégies cohérentes, globales et fondées sur des éléments concrets, notamment dans

⁽¹⁾ Doc. 18577/11 ADD 1 [SEC(2011) 1607 final] et 18577/11 ADD 2 [SEC(2011) 1608 final].

⁽²⁾ Réseau européen d'experts en économie de l'éducation (EENEE), synthèse de l'EENEE n° 1/2011: The Cost of Low Educational Achievement in the European Union (le coût d'un faible niveau d'instruction dans l'Union européenne).

⁽³⁾ JO C 191 du 1.7.2011, p. 1.

les États membres auxquels une recommandation a été adressée dans ce domaine en 2011 (AT, DK, ES et MT). Cependant, les pays qui sont proches de l'objectif (DK, IE, HU, NL et FI) devraient également intensifier leurs efforts pour réaliser de nouveaux progrès et/ou ne pas laisser la situation s'enliser. Tous les États membres devraient mettre en œuvre des mesures ciblées en faveur des jeunes susceptibles de quitter l'école prématurément.

À quelques exceptions notables près, les politiques des États membres ne sont pas suffisamment fondées sur des données actualisées, ni sur une analyse des causes et des conséquences de l'ASP. Seuls quelques pays ont adopté une approche systématique en matière de collecte, de suivi et d'analyse des données sur l'ASP (EE, FR, HU, IT, LU, NL et UK).

La prévention et l'intervention précoce sont essentielles pour s'attaquer à ce phénomène. Pourtant, les États membres accordent trop peu d'attention à la prévention. Bien qu'importantes, les mesures de compensation partielles, comme les programmes d'enseignement de la deuxième chance, ne suffisent pas à éradiquer les causes profondes du problème. L'accent devrait être davantage mis sur des mesures préventives et d'intervention précoces dans les domaines de la formation des enseignants, de la formation professionnelle continue et des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité.

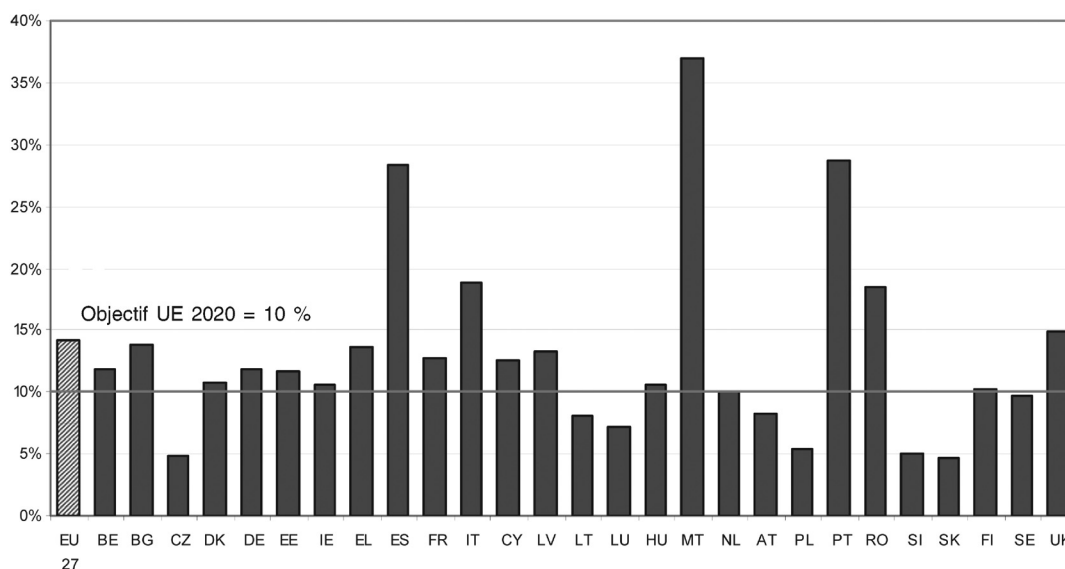
Augmenter l'offre de services de grande qualité en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) initiaux adaptés aux besoins des jeunes, y compris l'apprentissage mixte, qui associe EFP et enseignement secondaire général, peut aider à réduire l'ASP. L'EFP constitue un parcours scolaire différent qui peut être plus motivant pour certains apprenants. Parallèlement, il est toutefois crucial de réduire le taux d'abandon dans les programmes d'EFP.

De nombreux pays ont recours à une large série de mesures pour traiter différents aspects de l'ASP, mais celles-ci ne forment pas nécessairement une stratégie globale. Les parties prenantes de différents secteurs de l'éducation et domaines d'action, comme les responsables de la politique de la jeunesse et les services sociaux et ceux de l'emploi, devraient collaborer plus étroitement. Il conviendrait de renforcer la coopération avec les parents et les communautés locales. La coopération entre les écoles et les entreprises, les activités extrascolaires ou périscolaires et les «garanties pour la jeunesse» sont des moyens possibles de faire participer différents acteurs locaux.

Dans la mesure où l'Europe n'est pas sur la bonne voie pour atteindre le grand objectif qu'elle s'est fixé, il est urgent de renforcer l'approche stratégique. Au cours des prochaines années, les travaux sur l'ASP, guidés par la recommandation du Conseil de juin 2011, doivent faire partie des principales priorités du cadre stratégique «Éducation et formation 2020».

Décrochage scolaire: taux en 2010 ⁽¹⁾ et objectifs nationaux

— Résultats en 2010 (%)



— Objectif national pour 2020 (%)

9,5	11	5,5	10	10	9,5	8	9,7	15	9,5	15	10	13,4	9	10	10	29	8	9,5	4,5	10	11,3	5	6	8	10	:
-----	----	-----	----	----	-----	---	-----	----	-----	----	----	------	---	----	----	----	---	-----	-----	----	------	---	---	---	----	---

(1) Sources des données pour l'année 2010: Eurostat (Enquête sur les forces de travail, EFT).

2.3. Nombre de diplômés de l'enseignement tertiaire ou de niveau équivalent

Pour sortir plus forte de la crise, l'Europe doit créer une croissance économique fondée sur la connaissance et l'innovation. L'enseignement tertiaire ou de niveau équivalent peut être un moteur puissant à cet égard. Il forme la main-d'œuvre hautement qualifiée dont l'Europe a besoin pour faire progresser la recherche et le développement et donne aux individus les compétences et les qualifications nécessaires dans une économie fondée sur la connaissance.

L'un des grands objectifs de la stratégie Europe 2020 est de porter à 40 %, d'ici 2020, la proportion des 30-34 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement tertiaire ou d'une qualification équivalente. En 2010, 33,6 % de cette classe d'âge en moyenne étaient diplômés de l'enseignement tertiaire ou de niveau équivalent. Les taux de diplômés, les objectifs nationaux et les niveaux d'ambition varient considérablement selon les pays.

Pour atteindre cet objectif, les États membres devraient poursuivre leurs actions en matière de réforme, comme indiqué dans les conclusions du Conseil du 28 novembre 2011 sur la modernisation de l'enseignement supérieur ⁽¹⁾ et conformément aux recommandations adressées à ce sujet à cinq pays (BG, CZ, MT, PL et SK).

Les réformes devraient viser à accroître le nombre de diplômés, tout en préservant et en améliorant la qualité et la pertinence de l'enseignement et de la recherche.

Outre les efforts visant à optimiser les financements et la gouvernance, il conviendrait d'augmenter la participation des groupes sous-représentés dans tous les États membres, notamment des personnes issues de milieux socioéconomiques ou de régions géographiques défavorisés, ou bien de groupes ethniques, et celle des personnes handicapées.

Il faudrait faciliter l'accès des apprenants adultes à l'enseignement supérieur. De nombreuses possibilités permettraient d'aider les personnes déjà actives à entamer ou reprendre des études supérieures, de favoriser le passage de l'enseignement et la formation professionnels vers l'enseignement supérieur et d'améliorer la reconnaissance de l'expérience acquise dans des contextes non formels.

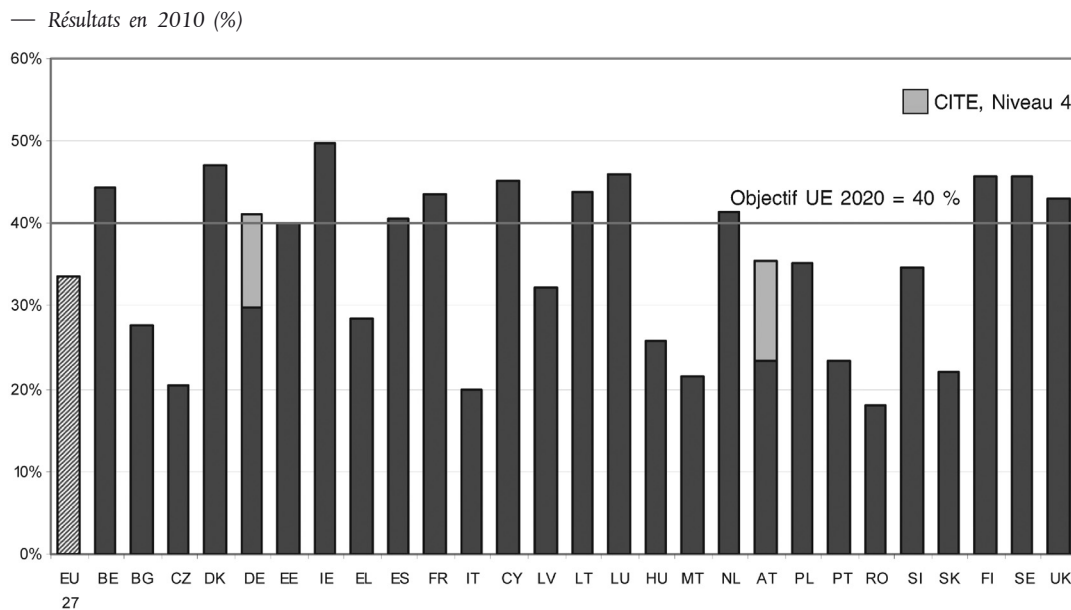
Trop d'étudiants abandonnent leurs études supérieures. Les conseils en matière d'éducation et de carrière, qui aident les jeunes à rester motivés et à aller jusqu'au bout de leurs études, sont essentiels pour prévenir et réduire les risques d'abandon.

Attirer des étudiants étrangers talentueux peut être un autre moyen d'accroître le nombre d'étudiants et de diplômés de l'enseignement supérieur.

Moderniser l'enseignement supérieur contribuera de manière significative à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020. Il doit donc s'agir d'une autre priorité essentielle des débats au cours de la prochaine période du cadre stratégique «Éducation et formation 2020», lesquels doivent aussi porter sur la mise en œuvre de la communication sur l'enseignement supérieur de 2011 et des conclusions du Conseil sur la modernisation des systèmes d'enseignement tertiaire en Europe.

⁽¹⁾ JO C 372 du 20.12.2011, p. 36.

Nombre de diplômés de l'enseignement tertiaire ou de niveau équivalent: niveaux en 2010 et objectifs nationaux ⁽¹⁾



— Objectif national pour 2020 (%)

47	36	32	40	42	40	60	32	44	50	26	46	34	40	40	30,3	33	45	38	45	40	26,7	40	40	42	40	45	:
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	------	----	----	----	----	----	------	----	----	----	----	----	---

2.4. Stratégies d'apprentissage tout au long de la vie

Pour la majorité des Européens, l'apprentissage tout au long de la vie n'est pas une réalité. Tandis que la participation à l'éducation et à la formation chez les plus jeunes a augmenté, de récentes données sur la participation des adultes âgés de 25 à 64 ans à l'apprentissage tout au long de la vie montrent une légère tendance à la baisse. Le taux actuel de 9,1 % (2010) est nettement inférieur au critère de référence de 15 % en 2020 fixé dans le cadre stratégique «Éducation et formation 2020».

Ce mauvais résultat est particulièrement inquiétant dans le contexte actuel de crise. Les adultes peu qualifiés et les jeunes au chômage doivent pouvoir compter sur l'éducation et la formation pour augmenter leurs chances sur le marché du travail. Ne pas investir dans leurs compétences, c'est réduire leurs chances de retrouver du travail et limiter le potentiel de croissance et d'emploi de l'Europe. Dans le même temps, nous devrions aussi nous concentrer sur la contribution de l'éducation au développement économique de l'Europe en améliorant les qualifications de la main-d'œuvre et en faisant une place à des plans de formation des adultes au service du développement économique et de l'innovation.

L'apprentissage tout au long de la vie est un processus continu qui peut s'étendre sur toute la vie d'une personne et aller d'un enseignement préscolaire de qualité aux formations pour les retraités. En outre, l'apprentissage s'effectue également hors des contextes formels, notamment sur le lieu de travail.

Récemment, des progrès ont été réalisés concernant les critères de référence européens liés à la réduction de la proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante des compétences de base (20 % en 2009 contre un critère de référence fixé à moins de 15 % d'ici 2020) et à la fréquentation de l'enseignement préscolaire (92 % en 2009 contre un critère de référence de 95 % d'ici 2020); les efforts dans ces deux domaines doivent cependant se poursuivre.

Les obstacles à l'apprentissage tout au long de la vie persistent: nombre limité de possibilités qui sont peu adaptées aux besoins des différents groupes cibles, manque de systèmes de soutien et d'information accessibles, et passerelles insuffisamment flexibles entre les différentes filières d'apprentissage (entre l'EFP et l'enseignement supérieur, par exemple). Les problèmes sont souvent exacerbés par le fait que les apprenants potentiels sont issus de milieux socioéconomiques modestes et ont un faible niveau d'instruction.

⁽¹⁾ Sources des données pour l'année 2010: Eurostat (Enquête sur les forces de travail, EFT). (niveaux 5 et 6 de la CITE). Pour l'Allemagne, l'objectif comprend également le niveau 4 de la CITE et, pour l'Autriche, le niveau 4A.

Surmonter ces obstacles exige plus que des réformes fragmentaires dans des secteurs particuliers de l'éducation. Bien que les États membres aient reconnu cette nécessité il y a dix ans, le problème de la segmentation persiste. Aujourd'hui, seuls quelques pays mènent une stratégie globale, à l'appui d'un bon continuum pédagogique (AT, CY, DK, SI et UK SC).

En revanche, le recours à des outils comme les cadres nationaux et européen des certifications (BE nl, CZ, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LV, LU, MT, NL, PT et UK), à des mécanismes visant à valider l'apprentissage non formel et informel (DE, DK, ES, FI, FR, LU, NL, PT, RO, SE et UK) et à des politiques d'orientation tout au long de la vie (AT, DK, DE, EE, ES, FI, FR, HU, IE, LT, LU, LV et NL) montre qu'il est possible de surmonter les obstacles à la coopération entre les secteurs de l'éducation.

Les systèmes d'éducation et de formation devraient donner à tous la possibilité de se former tout au long de la vie. Les États membres devraient examiner de près leurs systèmes pour détecter les obstacles à l'apprentissage tout au long de la vie. En coopération avec les partenaires sociaux et les autres principales parties prenantes, ils devraient mettre en place des stratégies globales et prendre des mesures favorisant l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie, conformément aux engagements européens, en s'appuyant sur des outils et cadres facilitant la transparence (cadre européen des certifications ⁽¹⁾, ECVET/ECTS ⁽²⁾, CERAQ et cadre de référence des compétences clés ⁽³⁾). Il conviendrait de mettre l'accent sur l'assimilation par tous des compétences de base et sur une meilleure intégration des offres d'apprentissage tout au long de la vie, notamment pour encourager la participation des adultes peu qualifiés.

2.5. Mobilité à des fins d'apprentissage

La mobilité consolide les bases de l'Europe pour une croissance future fondée sur la connaissance ainsi que son aptitude à innover et à rivaliser avec la concurrence sur la scène internationale ⁽⁴⁾. Elle renforce l'employabilité et le développement personnel des individus et est appréciée des employeurs. Les établissements d'enseignement, les systèmes d'éducation et de formation ainsi que les entreprises tirent tous parti de l'expérience d'apprentissage, des contacts personnels et des réseaux qui résultent de la mobilité. La promotion de la mobilité transnationale à des fins d'apprentissage constitue un parfait exemple de la valeur ajoutée européenne.

Toutefois, les niveaux actuels de mobilité ne sont pas représentatifs de sa valeur. Environ 10 à 15 % des diplômés de l'enseignement supérieur, où la valeur ajoutée de la mobilité est davantage reconnue, effectuent une partie de leurs études à l'étranger; en revanche, seuls 3 % des diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux sont concernés. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour encourager la mobilité dans ce secteur. Le manque de moyens financiers et l'insuffisance des connaissances linguistiques constituent un frein à la mobilité à des fins d'apprentissage. Cette dernière n'est pas toujours reconnue ou validée. Les informations sur les possibilités existantes font souvent défaut. En outre, la situation spécifique des apprenants ayant des besoins particuliers (par exemple, les personnes handicapées) n'est pas suffisamment prise en compte.

La plupart des pays encouragent principalement la mobilité des apprenants. Bien que certains États (BE nl, BG, DE, EE, EL, ES, FI, FR, IE, LT, MT, NL, RO, SE) ciblent aussi d'autres groupes, tels que les enseignants et les apprentis, le champ d'action possible est bien plus vaste, tant au niveau national qu'europeen.

Les programmes de financement européens ont un rôle essentiel à jouer. En vertu du nouveau cadre financier pluriannuel pour 2014-2020, la Commission a proposé de quasiment doubler le nombre de bénéficiaires du futur programme «Éducation et formation», qui passerait de 400 000 à près de 700 000 par an.

Toutefois, les programmes financiers doivent aller de pair avec des réformes politiques. En novembre 2011, le Conseil a adopté un nouveau critère de référence en matière de mobilité à des fins d'apprentissage (20 % pour l'enseignement supérieur et 6 % pour l'enseignement et la formation professionnels initiaux d'ici à 2020). Cet engagement politique devrait être concrétisé via l'application de la recommandation du Conseil intitulée «Jeunesse en mouvement — Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage» et l'utilisation exhaustive des instruments européens facilitant la transparence, tels que le CEC, l'ECTS/ECVET et Europass ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ JO C 111 du 6.5.2008, p. 1.

⁽²⁾ Système européen de crédits d'apprentissage pour l'EPF, système européen de transfert et d'accumulation de crédits, voir http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48_fr.htm

⁽³⁾ JO L 394 du 30.12.2006, p. 10.

⁽⁴⁾ COM(2009) 329 final.

⁽⁵⁾ JO L 390 du 31.12.2004, p. 6.

2.6. Emploi et nouvelles compétences

La crise a entraîné une modification des compétences requises. La demande d'emplois peu qualifiés est en baisse; les industries de demain, fondées sur la connaissance, exigent des niveaux de qualification de plus en plus élevés. Selon de récentes prévisions ⁽¹⁾, le nombre de postes hautement qualifiés devrait augmenter de près de 16 millions, pour représenter 35 % de tous les emplois en 2020 (cette proportion était de 29 % en 2010). À l'inverse, le nombre de postes demandant un faible niveau de qualification devrait chuter d'environ 12 millions et constituer non plus 20 %, mais moins de 15 % de l'ensemble des emplois. Certains pays sont déjà confrontés à des goulets d'étranglements pour les emplois hautement qualifiés. Ce phénomène sera aggravé par l'incidence du vieillissement de la population, quand la main-d'œuvre commencera à diminuer après 2012. Des recommandations concernant l'amélioration des compétences nécessaires sur le marché du travail et le soutien spécifique aux travailleurs non qualifiés ont été adressées à un certain nombre d'États membres (BG, CY, CZ, EE, PL, SI, SK et UK).

Les États membres font un meilleur usage des méthodes d'application, des outils et des approches visant à anticiper et à évaluer la demande de compétences, les inadéquations et l'employabilité des diplômés. Nombre d'entre eux se concentrent sur des secteurs clés comme les technologies de l'information et de la communication (TIC) ou la santé.

Toutefois, seuls quelques pays (AT, DE, FR, IE, PL et UK) disposent d'une approche coordonnée pour diffuser les résultats auprès des principaux acteurs. Les mécanismes institutionnels sont souvent élaborés aux niveaux régional ou sectoriel, mais ont tendance à refléter et à reproduire la segmentation des systèmes d'éducation et de formation.

Les pays abordent la question de la réactivité des offres d'éducation et de formation aux évolutions du marché du travail via des partenariats avec les principales parties prenantes (EE, FI et SE), des mécanismes d'assurance de la qualité, ainsi que des initiatives ciblant les compétences requises sur le marché de l'emploi, notamment en lecture, en mathématiques, en sciences et en technologie (AT, BE nl, DE, FR, PL, LT et IE), en langues, en informatique et en matière d'esprit d'initiative et d'entreprise (ES, EE, BG, LT et FR).

Encourager les garçons et les filles à choisir des carrières dans des secteurs où ils sont sous-représentés réduira la ségrégation fondée sur le sexe dans l'éducation et la formation et peut contribuer à réduire les déficits de compétences sur le marché du travail.

Le cadre stratégique «Éducation et formation 2020» devrait soutenir la mise en œuvre de l'initiative phare intitulée «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois». La Commission a adopté une communication intitulée «Initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes» ⁽²⁾, qui souligne l'importance de l'éducation et de la formation pour prévenir le chômage des jeunes, et elle présentera, au cours de l'année 2012, une communication sur la manière de repenser les qualifications, qui proposera de nouvelles mesures pour améliorer les compétences clés et encourager un rapprochement entre le secteur éducatif et le marché du travail. Les travaux menés dans le cadre d'«Éducation et formation 2020» continueront à promouvoir l'acquisition de compétences clés par tous les citoyens, à améliorer le suivi en développant un nouveau critère de référence européen sur l'employabilité, à promouvoir l'actualisation régulière des compétences et la reconversion ainsi qu'à anticiper la demande future de compétences sur le marché du travail, notamment via le panorama européen des compétences.

3. CONTRIBUTION DU CADRE STRATEGIQUE «ÉDUCATION ET FORMATION 2020» A LA STRATEGIE EUROPE 2020

L'évaluation du cycle 2009-2011 présentée ci-dessus, y compris la lente progression vers le grand objectif fixé en matière d'éducation et les critères de référence du cadre stratégique «Éducation et formation 2020», souligne combien il importe d'investir efficacement dans la réforme de l'éducation et de la formation pour que ce secteur favorise une croissance durable et l'emploi et contribue à l'inclusion sociale.

L'examen annuel de la croissance 2012 insiste sur la nécessité d'une application visible des orientations politiques de l'UE par les États membres. Ces derniers pourraient s'appuyer sur le cadre stratégique «Éducation et formation 2020» afin de relever les défis définis dans les différentes recommandations spécifiques leur ayant été adressées sur les questions suivantes: décrochage scolaire (AT, DK, ES et MT) et nombre de diplômés de l'enseignement tertiaire (BG, CZ, MT, PL et SK); apprentissage tout au long de la vie, enseignement et formation professionnels et compétences nécessaires sur le marché du travail (AT, CY, DK, EE, ES, FI, FR, LU, MT, PL, SI, SK et UK); enseignement préscolaire et scolaire ou questions d'équité (BG, DE et EE).

⁽¹⁾ http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3052_en.pdf

⁽²⁾ Doc. 5166/12 COM(2011) 933 final.

Sur la base de l'évaluation de la Commission ainsi que de la consultation des États membres et des organisations de parties prenantes européennes, le Conseil et la Commission confirment que les quatre objectifs stratégiques du cadre «Éducation et formation 2020» fixés en 2009 demeurent d'actualité. La liste des domaines de priorité à moyen terme convenus en 2009 est remplacée par une nouvelle liste axée sur la mobilisation de l'éducation et de la formation au service de la croissance et de l'emploi (voir annexe).

En outre, la Commission recommande de réexaminer les méthodes de travail définies dans le cadre stratégique «Éducation et formation 2020», qui sont antérieurs à la stratégie Europe 2020 et au semestre européen. Le cadre stratégique devrait être mieux aligné sur la stratégie Europe 2020; il devrait mobiliser ses parties prenantes, renforcer leur adhésion et mettre leur expertise au service de la stratégie Europe 2020, tout en utilisant les éléments probants et les données fournies par les agences et les réseaux européens pertinents ⁽¹⁾.

Dans le but d'accroître sa contribution à la stratégie Europe 2020, le mode de gouvernance du cadre stratégique «Éducation et formation 2020» et ses outils de travail pourraient être adaptés comme suit:

- 1) le Conseil «Éducation, jeunesse, culture et sport» pourrait aborder le volet de la stratégie Europe 2020 relatif à l'éducation et à la formation pendant le semestre tant européen que national. Le Conseil pourrait se pencher sur l'examen annuel de la croissance et en rendre compte au Conseil européen de mars, aborder les questions communes émergeant des orientations indiquées par le Conseil européen et leur application via les programmes nationaux de réforme et réfléchir à l'exploitation qui pourra être faite des résultats du semestre européen;
- 2) étant donné le caractère intégré de la stratégie Europe 2020, il est possible d'approfondir la coopération entre, d'une part, le comité de l'éducation et, d'autre part, le comité de politique économique, le comité de l'emploi et le comité de la protection sociale. Cette coopération garantirait la contribution du cadre stratégique «Éducation et formation 2020» au processus Europe 2020, notamment pour ce qui est du recours aux indicateurs de suivi;
- 3) l'apprentissage entre pairs est un procédé qui pourrait être mieux exploité et plus étroitement lié à la stratégie Europe 2020. Premièrement, en vue de préparer et nourrir le débat au niveau du Conseil, une évaluation collégiale annuelle pourrait avoir lieu en septembre/octobre et être organisée en coopération étroite avec la présidence du Conseil. Cette approche multilatérale pourrait cibler des questions stratégiques clés apparues au cours du précédent semestre européen et donnant lieu à un grand nombre de recommandations par pays. Deuxièmement, les États membres qui le souhaitent pourraient inviter les pairs à prendre part à un débat approfondi sur des questions particulières observées dans leur pays. La Commission aurait recours aux instruments financiers pertinents pour promouvoir cette activité, y compris en soutenant la participation d'experts de renommée internationale;
- 4) afin de renforcer les liens entre la stratégie Europe 2020 et le cadre stratégique «Éducation et formation 2020», la Commission pourrait organiser un échange de vues annuel entre les parties prenantes dans le domaine de l'éducation et de la formation. Ce nouveau forum sur l'éducation et la formation pourrait, début octobre, examiner les progrès en matière de modernisation des systèmes d'éducation et de formation, en se fondant sur le débat concernant l'éducation mené pendant le semestre européen;
- 5) le Conseil réexaminera la liste des indicateurs dans le domaine de l'éducation et de la formation ⁽²⁾ pour garantir la cohérence des indicateurs utilisés dans le cadre stratégique «Éducation et formation 2020» avec ses objectifs. En remplacement du rapport décrivant actuellement les progrès accomplis ⁽³⁾, la Commission présentera, chaque automne, le suivi de l'éducation et de la formation, dans un nouveau document exposant succinctement les avancées réalisées par rapport aux critères de référence et aux indicateurs clés du cadre stratégique «Éducation et formation 2020», y compris l'objectif de la stratégie Europe 2020 en matière d'éducation et de formation. Ce document contribuerait à alimenter les débats au sein du Conseil.

Enfin, tous les instruments doivent être mobilisés au service des objectifs fixés par la stratégie Europe 2020 et le cadre stratégique «Éducation et formation 2020», notamment les programmes en vigueur et à venir dans le domaine de l'éducation et de la formation, les Fonds structurels et le programme «Horizon 2020».

⁽¹⁾ Notamment le Cedefop, la Fondation européenne pour la formation et le réseau Eurydice.

⁽²⁾ JO C 311 du 21.12.2007, p. 13.

⁽³⁾ Dernière édition: SEC(2011) 526.

ANNEXE (1)

Domaines de priorité de la coopération européenne en matière d'éducation et de formation pour la période 2012-2014

En vue de réaliser les quatre objectifs stratégiques définis dans le cadre «Éducation et formation 2020», l'identification de domaines prioritaires pour un cycle de travail particulier devrait permettre d'améliorer l'efficacité de la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, ainsi que de mieux tenir compte des besoins spécifiques des États membres, compte tenu notamment de l'apparition de nouvelles situations et de nouveaux défis.

Les États membres choisiront, conformément à leurs priorités nationales, les domaines de travail et de coopération dans lesquels ils souhaitent participer aux travaux communs de suivi. Si les États membres le jugent nécessaire, les travaux sur des domaines prioritaires spécifiques pourront se poursuivre durant les cycles de travail suivants.

1. Faire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité une réalité*Stratégies d'apprentissage tout au long de la vie*

Cœuvrer de concert afin d'achever l'élaboration de stratégies nationales globales en matière d'apprentissage tout au long de la vie couvrant tous les niveaux, de l'éducation de la petite enfance à la formation des adultes, et en se concentrant sur les partenariats avec les parties prenantes, le développement des compétences des adultes peu qualifiés et les mesures élargissant l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie et assurant l'intégration de services dans ce domaine (orientation, validation, etc.). En particulier, mettre en œuvre la résolution du Conseil du 28 novembre 2011 sur un agenda européen renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (2).

Outils de référence européens

Cœuvrer de concert pour relier les cadres de certification nationaux au CEC, créer des mécanismes nationaux globaux de validation des acquis d'apprentissage; établir des liens entre les cadres de certification, les mécanismes de validation, l'assurance de la qualité et les systèmes d'accumulation et de transfert des crédits (ECVET, CERAQ, ECTS); coopérer pour prévoir la demande de compétences et mieux rapprocher cette demande et l'offre de formations (panorama des compétences, classification européenne des compétences, des qualifications et des métiers — ESCO); améliorer la visibilité, la diffusion et l'utilisation des outils de référence européens afin d'accélérer leur mise en œuvre.

Mobilité à des fins d'apprentissage

Encourager la mobilité de tous les apprenants, en Europe et dans le monde entier, à tous les niveaux d'éducation et de formation, en se concentrant sur l'information et l'orientation, la qualité de la mobilité à des fins d'apprentissage, la suppression des obstacles à la mobilité et la promotion de la mobilité des enseignants. En particulier, mettre en œuvre la recommandation du Conseil intitulée «Jeunesse en mouvement — promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage» (3).

2. Améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation et de la formation*Compétences de base (lecture, mathématiques, sciences et technologies), langues*

Exploiter les données concernant la maîtrise de la lecture, y compris le rapport du groupe d'experts de haut niveau sur la lutte contre l'illettrisme, afin d'accroître le niveau d'aptitude des enfants scolarisés et des adultes et de réduire la proportion des adolescents de 15 ans qui ont des difficultés à lire. Lutter contre l'illettrisme via l'utilisation de divers médias, y compris numériques, et ce pour tous les publics. Exploiter et développer les résultats de la coopération pour combler les lacunes en mathématiques et en sciences à l'école; poursuivre les travaux visant à améliorer les compétences linguistiques, notamment pour soutenir la mobilité à des fins d'apprentissage et l'employabilité.

Développement professionnel des enseignants, des formateurs et des directeurs d'école

Améliorer la qualité du personnel enseignant, car elle constitue un facteur clé de la qualité des résultats, se concentrer sur la qualité des enseignants, attirer et sélectionner les meilleurs candidats à l'enseignement, garantir la qualité de la formation professionnelle continue, développer les compétences des enseignants et consolider le rôle des directeurs d'établissement.

Modernisation de l'enseignement supérieur et augmentation du nombre de diplômés

Cœuvrer de concert afin d'augmenter le nombre de diplômés, notamment en proposant d'autres filières et en développant l'EFP de niveau tertiaire; améliorer la qualité et la pertinence de l'enseignement supérieur; améliorer la qualité de l'enseignement supérieur grâce à la mobilité et à la coopération transfrontalière; resserrer les liens entre l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation pour favoriser l'excellence et le développement régional; améliorer la gouvernance et le financement.

(1) NL a une réserve sur le nombre de domaines de priorité prévu pour une période de trois ans, qu'elle juge excessif. Cette délégation estime qu'il faudrait accorder davantage de temps à l'examen du contenu de l'annexe.

(2) JO C 372 du 20.12.2011, p. 1.

(3) JO C 199 du 7.7.2011, p. 1.

Attrait et pertinence de l'enseignement et de la formation professionnels

Cœuvrer de concert, conformément au communiqué de Bruges sur le renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020, notamment dans le but d'accroître l'attrait de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux, en promouvoir l'excellence et la pertinence sur le marché du travail, mettre en œuvre des mécanismes d'assurance de la qualité et améliorer la qualité des enseignants, des formateurs et des autres acteurs de ce domaine.

Financement et évaluation efficaces

Examiner les mécanismes de financement et les systèmes d'évaluation dans le but d'améliorer la qualité, y compris grâce à un soutien ciblé en faveur des citoyens défavorisés et du développement d'outils efficaces et équitables visant à mobiliser les investissements privés dans l'éducation et la formation postsecondaires.

3. Favoriser l'équité, la cohésion sociale et la citoyenneté active*Décrochage scolaire*

Aider les États membres à appliquer la recommandation du Conseil de 2011 sur les politiques de réduction de l'abandon scolaire⁽¹⁾, ainsi que leurs stratégies nationales en la matière, dans l'enseignement général et l'enseignement et la formation professionnels.

Éducation et accueil de la petite enfance

Cœuvrer de concert, conformément aux conclusions du Conseil de 2011 sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance⁽²⁾, afin de fournir un accès généralisé et équitable à ces services tout en améliorant la qualité de l'offre; favoriser des approches intégrées, le développement professionnel du personnel de ce secteur ainsi que le soutien parental; élaborer des programmes éducatifs adéquats ainsi que des programmes d'action et des modèles de financement.

Équité et diversité

Renforcer l'apprentissage mutuel de méthodes efficaces visant à relever le niveau de formation dans une société de plus en plus diversifiée, notamment en mettant en œuvre des approches éducatives globales qui permettent aux apprenants ayant des situations et des besoins éducatifs différents, y compris les migrants, les Roms et les élèves aux besoins particuliers, de s'épanouir pleinement; améliorer les possibilités de formation pour les adultes âgés et l'apprentissage intergénérationnel.

4. Encourager la créativité et l'innovation, y compris l'esprit d'entreprise, à tous les niveaux de l'éducation et de la formation*Partenariats avec le monde de l'entreprise, le secteur de la recherche et la société civile*

Élaborer des formes efficaces et innovantes de mise en réseau, de coopération et de partenariat entre les organismes d'enseignement et de formation et un vaste éventail de parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, les organisations professionnelles, les instituts de recherche et les organisations de la société civile. Soutenir les réseaux des écoles, des universités et d'autres établissements d'enseignement et de formation afin de favoriser de nouvelles méthodes d'organisation de l'apprentissage (y compris la mise en libre accès des ressources pédagogiques), de renforcer les capacités et de les développer sous forme d'organisations apprenantes.

Compétences transversales fondamentales, éducation à l'esprit d'entreprise, alphabétisation en ligne, éducation aux médias, environnements d'apprentissage novateurs

Cœuvrer de concert pour favoriser l'acquisition des compétences fondamentales définies dans la recommandation de 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, y compris les compétences numériques et la manière dont les TIC et l'esprit d'entreprise peuvent améliorer l'innovation en matière d'éducation et de formation, en promouvant des environnements d'apprentissage créatifs et en renforçant la sensibilisation à la culture, l'expression culturelle et l'éducation aux médias.

(1) JO C 191 du 1.7.2011, p. 1.

(2) JO C 175 du 15.6.2011, p. 8.