

1.



Bruxelles, **XXX**
[...](2013) **XXX** draft

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL

Évaluation de l'initiative Europass

**Deuxième évaluation de la décision du Parlement européen et du Conseil instaurant
un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des
compétences (Europass)**

2.

EN
EN

1.

2.

EN
EN

1. INTRODUCTION

Les possibilités d'apprentissage sont aujourd'hui illimitées, sans frontières et instantanées. Les citoyens peuvent apprendre et acquérir de nouvelles aptitudes et compétences non seulement dans la configuration classique de la classe, mais également, et de plus en plus, en dehors de ce cadre, et à leur propre rythme. Dans le climat actuel caractérisé par des changements économiques et technologiques rapides, les citoyens rencontrent eux aussi des parcours professionnels et académiques multiples, traversent les frontières, alternent ou combinent travail, éducation, formation complémentaire ou volontariat. Alors que la capacité d'insertion professionnelle et l'acquisition de meilleures compétences sont soumises à une pression accrue, des systèmes d'éducation et de formation plus ouverts et plus flexibles sont nécessaires, mieux adaptés aux besoins et aux situations particulières des apprenants et des travailleurs. Toutes leurs qualifications, aptitudes et compétences devraient être reconnues et comprises rapidement et facilement par les employeurs et les établissements d'éducation et de formation partout en Europe.

Ces dernières années, dans le cadre de plusieurs initiatives au titre de la stratégie Europe 2020 et, en particulier, face à un taux de chômage désespérément élevé,¹ la Commission a souligné l'importance de permettre aux apprenants et aux travailleurs de présenter clairement leurs profils de compétences et de qualifications, qu'elles aient été acquises dans des cadres formels, non formels ou informels. La mobilité s'en trouve facilitée, tandis que les perspectives d'emploi et d'apprentissage tout au long de la vie sont améliorées. Cet objectif est mis en évidence dans l'initiative «Repenser l'éducation»², dans le cadre de laquelle la Commission annonce l'entame de travaux exploratoires au sujet de l'espace européen des compétences et des certifications afin de garantir la reconnaissance facile des compétences et qualifications par-delà les frontières.

Créé en 2005³, Europass vient en appui de ces objectifs en faisant en sorte que les apprenants et les travailleurs puissent mieux faire comprendre leurs compétences et connaissances à travers l'Europe au moyen d'outils leur permettant d'enregistrer leurs compétences et qualifications et d'en assurer la transparence (voir la section 2 pour une description détaillée). Alors que son objectif premier ne cesse de gagner en pertinence, certains de ses outils actuels nécessitent des adaptations pour pouvoir relever les défis posés par les attentes et les besoins des apprenants d'aujourd'hui et par les marchés du travail en pleine évolution.

Dans le présent rapport, la Commission analyse les succès engrangés dans le cadre d'Europass sur la base de l'évaluation externe de ce cadre réalisée en 2012⁴. Elle y souligne que les objectifs initiaux restent d'actualité, notamment pour le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et

¹ COM(2010) 478 final, COM(2010) 682 final, COM(2010) 245 final/2, COM(2012) 173 final, COM(2012) 485 final.

² COM(2012)669 final.

³ Décision 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004, désigné sous l'expression «la décision» dans le présent rapport.

⁴ Voir l'article 15 de la décision. Le présent rapport se concentre sur les résultats de la seconde évaluation d'Europass, réalisée en 2012 par l'Institut lituanien des politiques publiques et de gestion (PPMI). Voir http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/evalreports/index_en.htm#trainingHeader.

formation 2020»)⁵. Europass soutient la mobilité des apprenants et des travailleurs en matière d'apprentissage tout au long de la vie ou de travail, en permettant la comparaison des compétences, des qualifications et des acquis d'apprentissage. Europass et, en particulier, le CV Europass, se sont érigés en tant que marque reconnue et fiable de transparence et de reconnaissance, en Europe et au-delà. Les chiffres de mars 2013 indiquent que plus de 27 millions de CV Europass ont été remplis en ligne depuis son lancement en 2005. Par ailleurs, les outils Europass sont économiques, tandis que leur utilisation et leur diffusion ont considérablement évolué depuis la première évaluation d'Europass, en 2008.

Sont également épinglés dans le présent rapport les défaillances actuelles d'Europass pour ce qui est de faire face à l'évolution des conditions en matière d'éducation, de formation et de marché du travail. Certains de ses instruments n'encouragent pas les filières d'apprentissage flexibles ni ne permettent l'enregistrement complet des compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel ou informel, y compris via l'apprentissage en ligne, comme précisé dans la récente communication de la Commission intitulée «Ouvrir l'éducation»⁶. Les données issues de l'évaluation montrent également que la majorité des outils Europass n'atteignent pas encore complètement de grands groupes d'utilisateurs potentiels. À l'heure actuelle, les utilisateurs d'Europass sont plutôt jeunes, de sexe féminin et à haut niveau scolaire. Une meilleure coordination avec les services d'orientation professionnelle et leur intégration dans le cadre Europass permettraient de cibler les grands groupes - tels que les chômeurs peu qualifiés, qui, souvent, manquent des compétences nécessaires pour remplir les documents Europass ou peuvent trouver ces derniers trop complexes ou déroutants. Parmi les autres améliorations nécessaires figurent une convergence renforcée avec d'autres outils de référence européens ainsi qu'une meilleure interopérabilité des outils informatiques Europass avec les outils de placement professionnel de l'UE.

Afin de mieux répondre à de tels dysfonctionnements, la structure actuelle d'Europass devrait être réorganisée en un service plus simple, ciblé et à jour, tout en maintenant son but initial qui est de permettre les comparaisons et de favoriser la transparence des compétences et qualifications afin d'améliorer la mobilité géographique et professionnelle des apprenants et des travailleurs. Il est d'autant plus urgent de restructurer Europass que plusieurs initiatives privées, locales et/ou nationales poursuivant des objectifs similaires sont en cours d'élaboration, notamment sous forme électronique, d'e-portefeuilles par exemple.

Ces considérations seront essentielles pour renforcer le rôle d'Europass dans la création d'un espace européen des compétences et des certifications, la Commission améliorant les synergies entre les différents outils européens de transparence et de reconnaissance pour les certifications des compétences. À cet effet, les conclusions du présent rapport seront associées aux résultats des évaluations du cadre européen des certifications et de l'assurance européenne de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP) et du rapport d'avancement sur la garantie de la qualité dans l'enseignement supérieur. Ainsi réunis, ces résultats alimenteront le débat public à mener au sujet de l'espace européen des compétences et des certifications au cours de l'hiver 2013/2014.

⁵ JO C 119 du 21.11.2009, p. 2.

⁶ COM(2013) 654 final.

2. RÉSULTATS ET IMPACT

Créé en 2005, Europass est un portefeuille de cinq documents différents, visant à accueillir des descriptions de chaque acquis d'apprentissage de la personne concernée, ses qualifications officielles, son expérience professionnelle, ses aptitudes et compétences, acquises au fil du temps. Deux documents Europass sont des outils par lesquels la personne fait une déclaration sur l'honneur: le curriculum vitae européen (CV)⁷ et le passeport des langues Europass,⁸ tandis que trois autres sont délivrés par des instances d'éducation et de formation: le supplément au diplôme Europass⁹, le supplément au certificat Europass¹⁰ et le document Europass Mobilité¹¹. Tous les documents partagent le même nom de marque (Europass) et le même logo. Europass est disponible gratuitement et dans 27 langues, dans un format électronique accessible sur le portail Europass¹². Depuis 2012, les citoyens peuvent rassembler tous les documents Europass dans le passeport européen des compétences, un dossier électronique convivial qui aide le titulaire à constituer un inventaire modulaire personnel de ses compétences et qualifications personnelles acquises tout au long de sa vie.

2.1 Toucher de nouveaux publics

Tous les documents Europass sont considérés comme une réussite - à des degrés divers - sur le plan de la comparabilité des aptitudes, des compétences et des qualifications des différents pays et secteurs, ainsi que de la simplification des procédures de sélection pour les employeurs et les établissements d'enseignement. La reconnaissance internationale des documents est la principale raison pour laquelle les utilisateurs finals choisissent Europass. Europass est perçu comme une marque forte dotée d'une plus-value européenne considérable, touchant un public large et ciblé. C'est ainsi que les parties prenantes et les représentants nationaux d'EURES¹³ semblent dire que le CV et les suppléments au diplôme et au certificat sont les documents Europass les plus utiles pour les actuels utilisateurs d'EURES.

Le CV est considéré comme l'instrument le plus utile, le plus apprécié et le mieux connu de tous les outils Europass. Son utilisation enregistre une croissance constante - rien qu'en 2012, les CV créés ont été près de 12 fois plus nombreux qu'en 2006. Comme indiqué, au mois de mars 2013, plus de 27 millions de CV avaient été produits depuis le lancement d'Europass. Par ailleurs, le supplément au diplôme et le supplément au certificat sont considérés comme des outils importants qui aident les établissements d'enseignement à aiguiller et à structurer leurs programmes pédagogiques plus efficacement en recourant à des normes internationales. Malgré tout, la plupart des outils Europass n'atteignent pas encore complètement de vastes

⁷ Modèle pour la description du CV du titulaire.

⁸ Un outil d'auto-évaluation des compétences linguistiques, recourant aux échelles de référence des connaissances linguistiques du cadre européen commun de référence pour les langues.

⁹ Il dresse la liste des acquis des titulaires de diplômes ou titres de l'enseignement supérieur, y compris les matières étudiées et les notes obtenues.

¹⁰ Description du contenu des qualifications professionnelles pour compléter un certificat d'enseignement ou de formation professionnel(le) déjà délivré.

¹¹ Document, délivré par les autorités nationales en matière d'éducation et de formation, qui reprend l'expérience professionnelle et scolaire dans d'autres pays européens.

¹² Le portail a été conçu, hébergé et géré par le Cedefop, pour le compte de la Commission. Voir <http://europass.cedefop.europa.eu/fr/home>.

¹³ <https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=fr&langChanged=true>.

groupes d'utilisateurs potentiels. En 2012, seulement 115 000 passeports des langues européens ont été créés en ligne et seulement 80 000 documents Europass Mobilité ont été distribués.

Les parties prenantes - patronat et syndicats compris -, les utilisateurs finals et les utilisateurs potentiels s'accordent à dire que les outils Europass contribuent positivement à la mobilité à des fins d'apprentissage tout au long de la vie ou sur le marché du travail. 58 % des personnes ayant répondu à une étude réalisée dans le cadre de l'évaluation externe¹⁴ ont estimé que grâce au CV, ils avaient été invités à des entretiens en vue d'un travail, d'une formation ou d'un travail dans le volontariat / présélectionnés en vue d'un travail, d'une formation ou d'un travail dans le volontariat; 46 % ont considéré qu'il les avait aidés à être acceptés dans des programmes d'apprentissage tout au long de la vie (par exemple Erasmus), à des cours de langues, etc. Plus particulièrement, Europass constitue une aide précieuse dans le cas d'un changement de travail ou de lieu: 60,4 % des personnes interrogées ont reconnu qu'Europass avait participé à ce changement. Les documents Europass répondent aux besoins de la grande majorité (80 % environ) de ses utilisateurs, indépendamment de leur âge et de leur niveau de formation.

Néanmoins, ce sont les étudiants de grade post-universitaire qui recourent le plus à Europass. 40 % des utilisateurs finals d'Europass ont un travail et 37 % sont en formation. Europass joue également un rôle clé au niveau de la mobilité à la fois transnationale et nationale: plus de 40 % des personnes qui se déplacent à l'intérieur de leur pays utilisent désormais les documents Europass. Les utilisateurs d'Europass sont plutôt jeunes, de sexe féminin et à haut niveau scolaire: près de 60 % d'entre eux possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. Les femmes représentent 59,4 % des utilisateurs d'Europass.

Les personnes peu qualifiées et/ou au chômage forment le groupe le plus difficile à atteindre, ainsi que les bénévoles, qui représentent respectivement 12,8 % et 1,1 % des utilisateurs d'Europass. Il ressort des données (tableau 1) que les personnes peu qualifiées et/ou au chômage ne recourant pas à Europass manquent souvent des compétences pour remplir les documents ou les trouvent trop complexes ou déroutants. Des orientations ciblées pour ces groupes pourraient améliorer leur accès aux documents Europass.

Tableau 1: utilisateurs d'Europass en fonction du niveau d'études/de la situation professionnelle¹⁵

Niveau d'études / situation professionnelle	Tous les documents Europass	Europass CV	Europass LP	Europass CS	Europass DS	Europass MD
Enseignement scolaire ou formation	37,3 %	30,2 %	26,3 %	20,1 %	19,5 %	30,5 %

¹⁴ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/evalreports/training/2013/europass_en.pdf Les données contenues dans le présent rapport sont extraites de l'évaluation externe.

¹⁵ Les acronymes suivants sont utilisés: CV: curriculum vitae; PL: passeport des langues; DM: document Mobilité; SD supplément au diplôme; SC supplément au certificat.

Niveau d'études / situation professionnelle	Tous les documents Europass	Europass CV	Europass LP	Europass CS	Europass DS	Europass MD
Engagement volontaire	1,1 %	1,5 %	1,5 %	1,1 %	1,1 %	1,0 %
Emploi (moins de cinq ans)	19,5 %	20,2 %	21,1 %	31,4 %	25,8 %	32,4 %
Emploi (plus de cinq ans)	20,8 %	26,4 %	32,0 %	29,1 %	35,2 %	12,3 %
Sans emploi / à la recherche d'un emploi	12,8 %	15,9 %	12,5 %	9,9 %	14,4 %	12,6 %
Autre	8,5 %	5,8 %	6,6 %	8,4 %	4,0 %	11,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source: 2012 Europass evaluation from PPMI.

Ainsi qu'il ressort du tableau 2, les personnes plus jeunes ayant répondu à l'enquête (âgées de 20 à 35 ans) sont celles qui utilisent le plus les documents Europass, peut-être parce qu'elles sont sans doute plus ouvertes à la mobilité (entre lieux, emplois et secteurs professionnels).

Tableau 2: utilisateurs d'Europass par âge¹⁶

Âge	Tous les documents Europass	Europass CV	Europass LP	Europass DS	Europass CS	Europass MD
<20	9 %	9 %	10 %	2 %	11 %	10 %
21-25	41 %	40 %	35 %	35 %	42 %	49 %
26-35	30 %	32 %	31 %	40 %	27 %	31 %
36-49	14 %	15 %	18 %	18 %	17 %	7 %
50+	5 %	5 %	6 %	4 %	5 %	3 %

Source: évaluation 2012 d'Europass par le PPMI. Les pourcentages ont été arrondis.

Europass exerce également un «impact pédagogique» sur le détenteur de ces documents. Les citoyens sont encouragés à examiner leur propres compétences et aptitudes et à les communiquer plus clairement, ce qui aide les chercheurs d'emploi à se concentrer sur les compétences et aptitudes généralement demandées dans les offres d'emploi.

2.2 Faciliter les filières d'apprentissage flexibles

¹⁶ Idem.

L'étude a montré que les parties prenantes souhaitent de plus en plus qu'Europass s'adapte aux besoins changeants de ses utilisateurs. Europass devrait permettre de documenter complètement et facilement toutes les compétences et qualifications d'une personne, couvrant tous les secteurs de l'éducation et de la formation ainsi que tous les types d'expérience en matière d'apprentissage. Une simplification et une mise à jour du cadre dans son intégralité, ainsi qu'une amélioration de la cohérence interne sont assurément les bienvenues pour faire face à des filières modernes, flexibles et axées sur l'apprenant dans le domaine de l'éducation et de la formation. Des questions telles que l'importance croissante de l'apprentissage non formel ou informel aux fins de l'acquisition de nouvelles compétences et qualifications ou des outils tels que les «badges ouverts» mis en place par les prestataires d'enseignement ou de formation en ligne se trouvent à l'heure actuelle en dehors du champ d'action d'Europass.

En ce qui concerne l'éducation et la formation formelles, Europass possède actuellement deux documents supplémentaires distincts, chacun couvrant un secteur spécifique de l'éducation et un système de crédit différent. Ce format peut porter atteinte à la perméabilité recommandée des filières d'apprentissage. La mise en place d'une structure commune pour ces suppléments de manière à couvrir tous les niveaux et types d'éducation et de formation (écoles, éducation et formation professionnelles, enseignement supérieur et formation des adultes) faciliterait une compréhension commune des qualifications, quel que soit le secteur concerné. Les apprenants et les travailleurs seraient ainsi capables de présenter leurs compétences plus facilement lorsqu'ils demandent à poursuivre leur apprentissage dans un autre secteur. Un modèle commun évitant les divergences rendrait également les suppléments plus lisibles pour les employeurs.

Fait actuellement défaut à Europass un outil permettant l'enregistrement complet des aptitudes et compétences acquises dans le cadre d'expériences d'apprentissage non formel ou informel, quelles qu'elles soient (y compris en ligne). L'actuel document Europass Mobilité a connu une utilisation restreinte à ce jour et ne peut être appliqué que dans le cadre strict de la mobilité internationale.

Enfin, le seul document de déclaration sur l'honneur, dans le cadre d'Europass, qui vient compléter le CV - le passeport des langues - est utilisé par très peu de personnes. Les utilisateurs et les employeurs estiment que le CV devrait, à lui seul, donner un aperçu global des compétences personnelles, telles que les compétences linguistiques et informatiques, sans que le détenteur du CV ne doive établir de documents supplémentaires de type déclarations sur l'honneur.

Ces améliorations devraient rendre le cadre global plus facile et simple d'utilisation. La réorganisation d'Europass peut nécessiter de réviser sa base juridique actuelle, étant donné que la présente décision ne permet pas de remplacer, de modifier ou de supprimer l'un des cinq documents fondateurs d'Europass, quel qu'il soit.

2.3 La multiplication des synergies avec d'autres initiatives européennes

D'autres instruments européens, tels que le cadre européen des certifications (CEC)¹⁷, le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)¹⁸, ainsi que le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS)¹⁹, ont été mis en œuvre aux côtés d'Europass au cours de ces dix dernières années afin de promouvoir la mobilité des apprenants et des travailleurs. Ils contribuent à instaurer une véritable mobilité européenne dans le cadre de laquelle les connaissances, les aptitudes et les compétences d'un individu peuvent être facilement déterminées et rapidement reconnues.

Ces instruments n'ont pas été conçus séparément les uns des autres et complètent Europass. On peut s'attendre à l'intégration graduelle et à la référence au CEC, à l'ECVET et à l'ECTS dans le cadre Europass à mesure que la mise en œuvre de ces instruments progresse. Il a été précisé dans la recommandation européenne sur le CEC qu'à partir de 2012, tous les nouveaux certificats de certification, diplômes et documents «Europass» délivrés par les autorités compétentes devaient faire clairement mention du niveau correspondant du cadre européen des certifications. Certains pays (CZ, DK, EE, FR et IE) ont déjà commencé à intégrer ces niveaux dans les documents Europass concernés (suppléments au diplôme et au certificat), mais des efforts supplémentaires sont nécessaires de la part des autres pays.

Malgré la complémentarité de ces initiatives, la cohérence peut encore être améliorée, de manière à ce que les différents outils et services soient proposés de manière coordonnée. À l'heure actuelle, l'accès à ces instruments manque de cohérence et de convivialité. Alors que presque tous les outils européens en matière de transparence et de mobilité disposent de leur propre portail et que certains ont des points de convergence (tels que l'outil CV en ligne permettant aux utilisateurs d'EURES de créer leur CV Europass sur le site internet d'EURES), ils ne sont pas suffisamment connectés. Les utilisateurs potentiels peinent donc davantage à accéder aux informations, documents et services pertinents.

Il convient de renforcer l'interopérabilité entre Europass et d'autres outils de l'UE en matière de placement professionnel, y compris EURES. De la même manière, il y a lieu, en vue d'éviter les éventuels chevauchements, de renforcer les synergies entre Europass et Youthpass, un outil visant à améliorer la reconnaissance des acquis d'apprentissage des jeunes prenant part à des projets soutenus par l'UE dans le cadre du programme «jeunesse en action». Un autre exemple est la décision de reconnaissance d'une qualification professionnelle dans un État membre autorisant l'accès à une profession réglementée²⁰. Les titulaires de la qualification devraient pouvoir joindre à Europass la décision de reconnaissance, sur papier ou par voie électronique, notamment en cas d'obtention via la nouvelle procédure relative à la carte professionnelle européenne.

2.4 Tendre à une gouvernance efficace et durable

L'utilisation et la prise de conscience des différents outils Europass n'ont cessé de croître depuis le lancement de l'initiative en 2005. C'est au portail Europass que l'on doit en grande

¹⁷ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_fr.htm.

¹⁸ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ecvet_fr.htm.

¹⁹ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ects_fr.htm.

²⁰ Directive 2005/36/CE

partie les plus grandes utilisation et prise de conscience de ces outils en faveur de la transparence. Il enregistre d'excellents résultats du point de vue des visites, de l'utilisation et de la satisfaction des utilisateurs. Le nombre de visites augmente chaque année, passant de plus ou moins 3 millions en 2006 à près de 15 millions en 2012. Quelque 88 % des utilisateurs sondés ont reconnu la convivialité et la clarté du portail Europass. 60 % des utilisateurs ont considéré que le portail devrait évoluer, en particulier, dans le sens de l'inclusion d'informations et de conseils sur la mobilité transnationale, de la reconnaissance des qualifications et de la recherche d'emplois.

Aux côtés du portail internet Europass, les centres nationaux Europass (CNE) sont les principaux vecteurs aux fins de la mise en œuvre d'Europass. Les CNE sont opérationnels dans tous les pays de l'UE, de même qu'en Islande et en Norvège, depuis la mi-2005 (2007 pour la Bulgarie et la Roumanie et 2011 pour la Croatie), depuis 2006 au Liechtenstein, depuis 2008 en Turquie et depuis 2011 en Suisse. Leur mission de sensibilisation à Europass et de communication des informations nécessaires à toutes les parties intéressées est jugée satisfaisante.

Une majorité de CNE coopèrent régulièrement avec d'autres organismes, tels que les centres Euroguidance et NARIC, les agences EURES, les organismes nationaux chargés du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, Eurodesk et Europe Direct, même si cette coopération pourrait être renforcée et que des synergies pourraient être mieux exploitées. L'amélioration de la convergence de ces organismes aboutirait à une simplification des structures et à une amélioration des services, plus proches des apprenants et des travailleurs, facilitant l'accès à Europass, en particulier pour les groupes qui en bénéficient le moins à l'heure actuelle. Ont toutefois eu moins de succès les efforts des CNE visant à promouvoir les outils Europass auprès des services privés de l'emploi. La plupart de ces services ne seraient disposés à encourager le recours aux documents Europass que moyennant une compensation financière.

Le Cedefop joue un rôle fondamental dans la réussite d'Europass. En plus de gérer efficacement le portail Europass et d'apporter une aide aux CNE, il contribue, de par son expertise, au développement conceptuel du cadre Europass.

En 2012, la Commission a débloqué une aide financière d'un montant de 2 250 000 EUR au total en faveur des CNE, et ce dans le cadre du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. De manière générale, il est ressorti de l'évaluation externe que, par rapport à l'évaluation de 2008, l'efficacité s'était améliorée pour tous les critères d'Europass pris en considération. Tandis que les fonds fournis par l'UE²¹ et provenant de sources nationales n'ont pas connu de hausse marquée entre 2008 et 2011, le nombre de documents Europass créés en ligne et délivrés et le nombre de visites du portail n'ont cessé d'augmenter de manière constante, la popularité des outils Europass ne montrant aucun signe de fléchissement. Une meilleure efficacité a été observée tant au niveau des activités promotionnelles menées par les CNE que de l'utilisation de divers outils Europass.

²¹ La contribution de l'UE couvre jusqu'à 50 % des frais de fonctionnement des centres nationaux Europass.

Le coût d'Europass (sur les budgets des pays, de la Commission et du Cedefop) depuis son lancement s'élève à quelque 31,5 millions d'EUR au total. Sur la base de 54 millions de CV Europass établis depuis 2005 (28 millions créés en ligne et 27 millions téléchargés), le coût moyen d'un CV créé s'établit aux alentours de 0,58 EUR, soit quatre fois moins que les estimations de 2008 (2,1 EUR). Compte tenu d'un tel faible coût par document et du degré élevé de satisfaction des utilisateurs, la conclusion de l'évaluation est que la mise en œuvre d'Europass est une opération rentable. Il est toutefois peu probable qu'Europass soit pérenne sans soutien financier continu de l'Union. La plupart des CNE ne tiendraient pas sans fonds de l'UE dès lors qu'aucune autre source de financement viable n'a été trouvée pour Europass et qu'il semble peu probable que des fonds publics supplémentaires soient dégagés. Rien n'incite en particulier les acteurs privés à s'impliquer, vu qu'Europass est dépourvu de toute rentabilité financière immédiate.

3. CONCLUSIONS

Avec en toile de fond une main-d'œuvre en régression et une croissance économique en berne, l'un des défis les plus urgents que les États membres doivent maintenant relever est la modernisation de leurs systèmes d'éducation et de formation et la mise à niveau de leur offre de compétences de manière à mieux coller aux besoins du marché du travail. Europass devrait aider à relever ces défis et devrait être renforcé en conséquence dans les années à venir.

Les résultats et recommandations de l'évaluation externe confirment qu'Europass doit maintenir son rôle fort de promotion de la mobilité et de la comparabilité des compétences et qualifications. Figurent également parmi les pistes d'amélioration une meilleure rationalisation et une meilleure intégration des documents Europass de manière à accroître la convergence avec d'autres outils de référence et services d'orientation ciblés européens liés aux instruments Europass, soutenant ainsi la mobilité transnationale, la reconnaissance des qualifications et la recherche d'emploi. Europass doit, avant toute chose, se muer en outil plus flexible et convivial, qui devrait exploiter le potentiel des technologies modernes de manière à évoluer parallèlement aux besoins des utilisateurs. Il devrait fidéliser les utilisateurs existants et en attirer de nouveaux, en particulier les personnes peu qualifiées. Pour y parvenir, Europass pourrait avoir besoin d'une nouvelle base juridique, permettant des mises à jour et des ajustements réguliers de ces outils.

Afin qu'Europass aide davantage les apprenants et les travailleurs désireux de présenter leurs aptitudes et compétences, les évolutions suivantes pourraient en particulier être envisagées.

- **Amélioration des synergies entre Europass et d'autres initiatives européennes** — Malgré le succès général d'Europass, il serait possible d'améliorer les conseils d'utilisation des outils Europass et de les renforcer via une meilleure coordination avec les services d'orientation professionnelle et responsables de la transparence et de la reconnaissance des qualifications, de manière à toucher un plus large public et à générer une plus grande valeur ajoutée. Et ce a fortiori pour des groupes qui rencontrent davantage de difficultés dans l'utilisation d'Europass, tels que les personnes peu qualifiées et celles au chômage. Dans un futur espace européen des compétences et des certifications, Europass pourrait être axé sur la communication d'informations et sur la fourniture d'outils interactifs en faveur de la transparence des compétences et des

qualifications, réunissant en un seul guichet les différents réseaux européens, services d'information et autres outils actuellement concernés par les compétences et les qualifications. Les apprenants et les travailleurs pourraient ainsi mieux utiliser les outils de l'UE visant la transparence et la reconnaissance, qui deviendraient à leur tour mieux connus auprès des institutions et des entreprises, et donc plus efficaces. La mise en commun de ces ressources devrait permettre de gagner en efficacité et de les intégrer avec les ressources nationales. Par ailleurs, il devrait probablement en résulter une promotion et une mise en œuvre bien plus vastes des outils Europass parmi les différentes parties prenantes via le réseau de services unique, né de la fusion.

- **Europass en tant qu'instrument de facilitation des filières d'apprentissage flexibles** - Le besoin se fait clairement sentir d'adapter les outils Europass actuels aux filières d'apprentissage plus souples et davantage orientées sur l'apprenant, répondant aux besoins des individus. Le cadre restructuré devrait être suffisamment souple pour intégrer de manière adéquate les nouvelles évolutions et techniques en matière d'éducation et de formation, y compris dans les TIC. À l'heure actuelle, ces besoins semblent plus urgents dans deux secteurs en particulier:

a) Europass dispose de deux outils différents de communication d'informations complémentaires sur les acquis d'apprentissage: le supplément au diplôme pour les diplômes de l'enseignement supérieur et le supplément au certificat pour la formation professionnelle. Il vaut la peine de se demander si un document unique ne pourrait pas faciliter une compréhension commune des qualifications délivrées dans tout secteur d'éducation et de formation et faciliter l'interopérabilité entre les systèmes européens de transfert de crédits, tels que l'ECTS et l'ECVET, entre les niveaux d'éducation et de formation et entre les pays.

b) L'enregistrement des compétences acquises dans le cadre d'un apprentissage non formel ou informel, y compris en ligne: au jour d'aujourd'hui, seul le document Europass Mobilité consigne les compétences acquises dans un cadre non formel à l'étranger. Conformément à la recommandation du Conseil relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel, Europass devrait faire l'objet d'une révision de manière à ce que les bilans des aptitudes réalisés et les compétences acquises dans le cadre d'un apprentissage non formel ou informel, avec ou sans mobilité, puissent être indiquées et documentées. Sur la base des travaux préparatoires déjà effectués par la Commission au sujet d'un éventuel nouveau document «Europass expérience», cette nouveauté devrait appuyer les lignes directrices européennes sur la validation de l'apprentissage non formel et informel. Ces nouveautés seraient également utiles pour les initiatives concernant la garantie pour la jeunesse et les stages.²²

Le mode d'enregistrement des certificats générés par le mécanisme Youthpass dans Europass devrait également être examiné plus avant afin d'éviter des chevauchements. Des travaux complémentaires s'imposent pour analyser la manière d'intégrer dans un complément à Europass les nouveaux outils de transparence, tels que les «badges ouverts» créés par de nouvelles procédures de certification sur l'apprentissage

²² Voir également <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=fr>.

numérique. Enfin, les compétences fonctionnelles et avancées dans le domaine des TIC devraient être plus visibles sur le CV Europass.

- **Amélioration de l'interopérabilité entre Europass et les instruments de l'UE de placement professionnel** - Différentes normes techniques empêchent, à l'heure actuelle, d'améliorer la convergence entre certains outils de l'UE utilisés par les demandeurs d'emploi. Il convient de redoubler d'efforts pour relier l'outil de CV Europass et le nouveau passeport européen des compétences à la base de données EURES sur les CV et aux outils des services privés de l'emploi, des centres d'orientation et de validation ainsi qu'aux outils d'évaluation des compétences. Joindre à Europass la décision reconnaissant une qualification professionnelle dans un État membre, y compris si elle est obtenue grâce à la nouvelle procédure de la carte professionnelle européenne, est également une piste à explorer.

Comme il a été mentionné, l'initiative «Repenser l'éducation» a mis en évidence le rôle de l'éducation et des compétences en tant qu'atouts stratégiques clés pour la croissance économique, la compétitivité et l'emploi. L'une des propositions de l'initiative «Repenser l'éducation» consiste à examiner de manière plus approfondie les synergies et la convergence des outils actuels de l'Union pour la transparence et la reconnaissance des compétences et des qualifications dans le but de créer un espace européen des compétences et des certifications, permettant à tout un chacun de se déplacer librement et d'obtenir que ses compétences et qualifications soient rapidement reconnues en vue de la poursuite de son apprentissage et soient comprises et appréciées comme il se doit par les employeurs.

La Commission discutera des conclusions contenues dans le présent rapport avec les acteurs concernés lors du débat public qui se tiendra à l'hiver 2013/2014 au sujet de l'espace européen des compétences et des certifications. Sur la base des conclusions de ce débat sur le cadre Europass et d'une analyse d'impact, la Commission peut envisager de proposer une révision de l'actuelle base juridique d'Europass - la décision 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004.