



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,

UNEVOC

Centre international
pour l'enseignement et
la formation techniques

Gérer les compétences en période de disruption

Les points marquants du Forum d'apprentissage
de l'EFTP de l'UNESCO-UNEVOC



24-25 Mai 2018, Bonn, Allemagne

Éducation
2030 

Gérer les compétences en période de disruption

Les points marquants du Forum d'apprentissage de l'EFTP de l'UNESCO-UNEVOC

Le rapport suivant présente les points marquants du Forum d'apprentissage sur l'EFTP de l'UNESCO-UNEVOC.

Le rapport complet sera disponible ultérieurement.

Toutes les présentations, enregistrements et informations connexes peuvent être consultés à

www.unevoc.unesco.org/learningforum

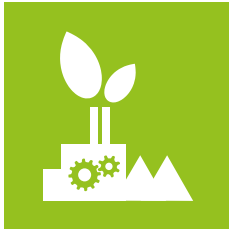
Le contexte du Forum

À la conférence internationale organisée à Tangshan en 2017 en vue d'évaluer les progrès réalisés depuis le troisième Congrès international sur l'EFTP qui s'est tenu Shanghai (2012), l'UNESCO a mis l'accent sur les facteurs appelés à aménager à l'avenir le paysage de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP). Parmi ceux-ci figuraient des changements du paradigme de développement orientés sur la durabilité, de même que des changements au niveau de la démographie, des tendances économiques, du marché du travail et des schémas migratoires. Au niveau mondial, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 stimule le changement au niveau des modalités de l'effort de développement. L'évolution des **technologies numériques**, dont l'industrie 4.0, la production intelligente et les mégadonnées, a des répercussions majeures sur le monde du travail. Elle affecte non seulement les demandes de compétences, mais aussi le profil des emplois avec l'apparition de nouvelles professions et la disparition de certaines autres. Les **migrations** et le **changement démographique** ont également des retombées sur le marché du travail, l'offre de compétences et les pénuries de compétences requises dans les pays d'accueil. Ils ont des implications pour les systèmes d'EFTP, qui élaborent des mesures d'évaluation et de reconnaissance des qualifications. Les systèmes doivent prendre en compte non seulement le paysage local des compétences, mais également les compétences détenues par les populations migrantes. Enfin, le **changement climatique** et la transition vers des économies équitables et durables pousse les systèmes et institutions d'EFTP à mieux sensibiliser, à améliorer l'éducation et la formation et à renforcer les capacités humaines et institutionnelles en vue de préparer la main-d'œuvre actuelle et future à des emplois verts et axés sur la durabilité.



Disruption numérique

La technologie numérique s'est imposée dans le monde du travail, et la numérisation est à l'origine du changement le plus important à l'heure actuelle, par le biais de l'industrie 4.0, de la production intelligente, du Big Data et de l'analyse de données, et de l'Internet des objets. Ces nouveaux arrivants ont fait évoluer le profil des emplois. Les employeurs expriment une forte demande pour un mélange de compétences différentes et souvent axées sur le numérique. À la suite d'importantes transitions technologiques, la structure des entreprises ont évolué, certains emplois perdant en importance du fait de processus automatisés plus efficaces et productifs accomplis par des machines. Des ensembles complets de tâches sont affectés de façon à rationaliser les besoins en intervention humaine. Cependant, de nouvelles opportunités sont aussi créées. La technologie joue sur la manière dont les populations accèdent aux connaissances et aux services, ce qui fait que de nouvelles opportunités surviennent à long terme pour l'emploi et l'activité entrepreneuriale numériques. **Comment les systèmes d'EFTP préparent-ils les apprenants à cet avenir numérique ? Comment les institutions d'EFTP transforment-elles leurs programmes, leur organisation et leurs modes de prestation pour s'adapter aux nouveaux besoins ? Quel soutien est nécessaire pour renforcer les capacités des institutions et des enseignants ? D'où viendront les ressources ?**



Disruption climatique

La transition vers une économie verte et juste est une idée omniprésente, et les Objectifs de développement durable (ODD) sont le point de départ vers l'adoption de nouvelles alternatives de développement économique et de transformation sociale. De nouvelles voix sociétales et culturelles s'élèvent qui exigent de réduire notre impact environnemental. Les objectifs de réduction des émissions à l'échelle mondiale forcent les économies à devenir plus efficaces et à employer des sources d'énergies ou d'autres ressources à la fois nouvelles et alternatives. Les approches organisationnelles évoluent pour adapter leurs stratégies, et leurs chaînes de valeur se rationalisent pour pouvoir coller au rythme des besoins d'une économie et d'une écologie en évolution. **Que font les systèmes d'EFTP pour réveiller les consciences, améliorer l'éducation et renforcer les capacités humaines et institutionnelles ? Comment les institutions améliorent-elles les compétences des apprenants afin de les préparer à occuper des emplois verts et à contribuer de manière active à la lutte contre le dérèglement climatique ? Quelles capacités doivent-elles être développées à l'échelle institutionnelle ? Quels investissements sont nécessaires, et d'où viendront les ressources ?**



Disruption engendré par les phénomènes migratoires et par les changements démographiques

Les phénomènes migratoires et les changements démographiques changent le visage du marché du travail. Non seulement le marché du travail a besoin de s'orienter sur des ressources locales en termes de compétences, mais il doit en plus absorber les compétences disponibles parmi les populations migrantes, et faire face à une potentielle sur- ou une sous-utilisation de ces compétences. Le déplacement des personnes et des populations du fait de conflits, du changement climatique ou du chômage est à l'origine de cette tendance. De nombreux professionnels et individus formés se retrouvent déracinés de leur lieu de travail d'origine et doivent alors être intégrés à leurs pays d'accueil pour pouvoir être productifs. La notion de compétence ayant cours à l'échelle internationale n'est pas entièrement réalisable sans les mesures adéquates nécessaires pour évaluer et reconnaître les compétences des populations migrantes. Les méthodes traditionnelles d'évaluation et de reconnaissance des compétences doivent déterminer de manière efficace le potentiel d'emploi des populations migrantes ou leur besoin en formation en prenant en compte l'impact sans précédent de la numérisation, du changement climatique et l'ampleur des mouvements migratoires. **Les outils utilisés dans les systèmes d'EFTP pour absorber le potentiel d'emploi des populations migrantes sont-ils pertinents ? Que peut-il être fait à l'échelle institutionnelle pour améliorer la communication et la coopération entre le marché de l'emploi et les entreprises locales ? Comment les institutions peuvent-elles améliorer leur capacité à développer des programmes de développement des compétences à la fois équitables, pour l'égalité entre les sexes, inclusifs, et qui permettent l'emploi des apprenants ?**

Organisé avec le soutien du Ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche (BMBF) et du Ministère fédéral de la coopération économique et du développement (BMZ) et en collaboration avec la Commission nationale pour l'UNESCO de l'Allemagne et des partenaires du Groupe inter-agences sur l'EFTP et WorldSkills International, le Forum d'apprentissage de l'EFTP de l'UNESCO-UNEVOC «Gérer les compétences en période de disruption» a rassemblé plus d'une centaine de participants représentant tous les secteurs de la communauté de l'EFTP, dont des Centres faisant partie du Réseau UNEVOC dans les cinq régions du monde.

Dans son allocution d'inauguration du Forum d'apprentissage, Mme Elke Büdenbender, du bureau du Président de la République fédérale d'Allemagne, a souligné l'importance de l'EFTP pour maîtriser les bouleversements en cours, appelant avec ardeur à estimer à leur juste valeur sous toutes leurs formes l'éducation et la formation dans le cadre plus ample de l'apprentissage tout au long de la vie.

Ses remarques, de même que celles de M. Svein Osstveit (UNESCO), de Mme Susanne Burger (BMBF) et de Mme Marion Edel (BMZ), ont donné le ton à ce qui allait être un passionnant forum de deux journées de sessions plénières, de tables rondes et de laboratoires stratégiques qui ont

précisé les enjeux et les opportunités qui accompagnent les bouleversements,



Mme Elke Büdenbender s'adresse aux participants du Forum d'apprentissage pendant la session inaugurale

examiné les implications pour les institutions offrant des programmes d'EFTP et de développement des compétences,

présenté des projets de collaboration et initiatives de recherche récents ou en cours, ainsi que leurs résultats,

sensibilisé aux projets de collaboration pour l'EFTP développés au sein du Réseau UNEVOC, et

partagé les nouvelles initiatives de l'UNESCO et de l'UNEVOC pour une meilleure transmission des compétences.

Principales conclusions du Forum

- » **Pour comprendre les bouleversements, il faut être au courant des développements au niveau mondial et local.** Pour appréhender les mécanismes et les répercussions des bouleversements, il faut appliquer une perspective globale, mais également connaître les écosystèmes locaux de qualifications. Les répercussions que les bouleversements ont sur l'EFTP pouvant varier d'un environnement à un autre, il importe de toujours les examiner dans leur contexte spécifique.
- » **La coopération est essentielle pour renforcer la réponse de l'EFTP.** Le développement des compétences ne peut fonctionner en vase clos. Les bouleversements sont étroitement liés, tout comme les solutions. C'est ainsi qu'une mesure politique visant à qualifier les populations de migrants peut aussi ouvrir la voie à des démarches de transfert de compétences qui améliorent l'employabilité, développent les talents d'entrepreneur et favorisent les contributions à la durabilité dans le pays d'accueil. La collaboration doit procéder par l'interaction politique et les échanges au niveau intersectoriel, l'engagement des parties prenantes et acteurs les plus divers du monde de l'éducation, de la formation, de l'emploi, des entreprises et des communautés locales.

- » **L'apprentissage tout au long de la vie doit être un élément essentiel de la conception de l'EFTP.** L'éducation et la formation revêtent une importance de premier plan pour la durabilité et l'inclusivité du monde, et il est capital de mettre l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie. L'EFTP devrait non seulement préparer les apprenants à pourvoir aux besoins immédiats des sociétés et des économies, mais également faire en sorte qu'ils soient à même d'apprendre tout au long de leur vie et de développer leurs talents et leurs potentiels. Il est nécessaire à cet effet de disposer de parcours d'apprentissage flexibles et accessibles et d'anticiper les futures demandes de compétences. L'EFTP doit par ailleurs contribuer à l'avènement d'un bouquet de compétences comprenant compétences de base, transversales, générales et spécifiques.
- » **Il importe d'autonomiser enseignants et formateurs.** Le rôle qu'enseignants et formateurs jouent dans l'éducation et la formation est reconnu de longue date. Cependant, pour maîtriser les bouleversements d'aujourd'hui, il faut des démarches pédagogiques et des connaissances nouvelles, sans oublier la motivation et la mise à profit des développements techniques en classe et au poste de travail. Enseignants et formateurs doivent être mis en mesure de continuer à jouer leur rôle de premier plan.
- » **La conception des politiques implique un large engagement des parties prenantes.** Pour faire face aux bouleversements, il faut que de nombreux acteurs susceptibles de faire avancer des solutions multi-niveaux et de contribuer à l'élaboration de politiques et de mesures réalistes implantées à différents niveaux interviennent et élèvent leur voix. Ces acteurs, ce sont des ministères, des organismes nationaux, des organisations internationales gouvernementales et non gouvernementales, le secteur privé, les enseignants et formateurs, les jeunes, et bien d'autres encore.



Participants et organisateurs le dernier jour du Forum, après la session de clôture

L'UNESCO-UNEVOC, avec ses partenaires, remercie tous les participants et les experts qui ont pris part aux débats et présenté des pistes utiles et des exemples de coopération dans le domaine de l'EFTP.

Principales conclusions des discussions des laboratoires stratégiques

Les sessions des laboratoires stratégiques, organisées et appuyées par des Centres UNEVOC et des partenaires de développement dans l'EFTP, ont revêtu diverses formes: café mondial, bref séminaire ou atelier table ronde. Elles ont discuté les grands enjeux et les opportunités sur lesquels portait le Forum, examinant les bouleversements – leurs implications pour l'EFTP et le développement des compétences – de même que les instruments et les ressources à mettre en œuvre pour faire de ces bouleversements une force positive. On peut récapituler comme suit les résultats auxquels les laboratoires stratégiques sont parvenus pour chacun de ces thèmes:

Diversification des financements et investissements de l'EFTP

- » **L'EFTP est un excellent terrain pour impliquer des acteurs et des ressources divers et pour mettre au point de nouveaux modèles d'investissement susceptibles de faire face aux bouleversements.** Pour convaincre d'autres acteurs de s'impliquer, il faut bien comprendre le retour sur investissement dans l'EFTP. D'un côté, l'impact économique est souvent facile à mettre en évidence en recourant à des données des employeurs. De l'autre côté, les avantages généraux, y compris l'impact sur la société et l'individu, sont souvent impossibles à quantifier au moyen de ces données et ne sont pas intégrés de manière systématique dans l'analyse des bénéfices de l'EFTP. Il faudrait en faire davantage pour recueillir des éléments tangibles sur ces deux aspects, les deux ensembles de données étant nécessaires pour guider les employeurs et les autorités publiques, aider les individus à faire des choix professionnels et favoriser une participation à tous les niveaux.
- » **Les autorités de l'EFTP sont appelées à élaborer ou diffuser davantage d'exemples.** Il conviendrait de redoubler d'efforts pour analyser ou mesurer le retour sur investissement lorsque les données concrètes sont rares. Ces autorités doivent renforcer les capacités en matière de collecte de données, établir des normes de partage des données entre différents acteurs et encourager le transfert de cadres d'analyse du retour sur investissement entre différents environnements d'EFTP. Ceci concerne notamment le secteur informel, qui accueille des taux élevés de jeunes en rupture des systèmes formels.
- » **Il faut assurer une diffusion efficace des instruments permettant de mieux comprendre les enjeux du retour sur investissement.** C'est ainsi par exemple que l'UNESCO-UNEVOC et le NCVER ont mis au point un cadre et un guide pratique qui seront publiés en 2018. Ces outils peuvent contribuer à renforcer et à développer des méthodes et des approches à l'intention des institutions d'EFTP.

Compétences, formation et enseignement professionnel pour les jeunes et les adultes migrants et déplacés

- » **Il est impératif d'appréhender la complexité des systèmes aux niveaux national et individuel.** Au niveau individuel, il faut en faire davantage pour analyser les besoins des migrants et évaluer leurs compétences. Au niveau national, il faut un système d'EFTP flexible qui puisse s'adapter à la situation des réfugiés.

- » **Une démarche multi-niveaux faisant appel à de nombreux acteurs est nécessaire.** Il faut des partenariats solides et des forums où partager les expériences et assurer une orientation.
- » **Les acteurs clés doivent prendre l'initiative.** Au lieu de simplement réagir à la situation, les acteurs clés doivent en faire davantage pour s'attaquer aux problèmes existant dans les pays d'origine des jeunes et adultes déplacés. Entre autres choses, il faut renforcer les systèmes éducatifs et d'EFTP de ces pays.

Modèles émergents d'EFTP pour satisfaire la demande d'emplois verts et favoriser les actions locales

- » **L'engagement des acteurs est impératif pour susciter des actions de développement durable au niveau local.** Les institutions d'EFTP devraient jouer un rôle de pointe dans la promotion des Objectifs de développement durable et la contribution de l'EFTP au développement durable.
- » **L'écologisation devrait être reconnue et intégrée dans l'ensemble du curriculum comme une compétence de base.** Parallèlement aux compétences spécifiques à l'emploi, la connaissance de la durabilité et la promotion d'une «culture verte» sont des conditions essentielles de la transition vers des sociétés et des économies vertes.
- » **L'écologisation de l'EFTP requiert des enseignants motivés et convaincus et la participation des apprenants et des autres acteurs de la communauté locale.** Il faut intensifier le débat sur les besoins de renforcement des capacités des enseignants et sur les mécanismes d'appui nécessaires pour activer la participation des apprenants et de la communauté locale.

Préparation des enseignants de l'EFTP à l'avenir numérique du travail

- » **Des mesures politiques et des actions au niveau local sont nécessaires pour aider les enseignants de l'EFTP à enseigner en vue de l'avenir numérique du travail.** Les politiques devraient être conçues pour assurer un renforcement des capacités et un soutien suffisants. Il importe de repérer et de soutenir également les initiatives de petite envergure.
- » **La préparation des enseignants requiert la participation et l'appui de nombreux acteurs à divers niveaux.** Il faut en outre des mécanismes de renforcement de la collaboration.
- » **Une diffusion efficace des initiatives et bonnes pratiques de petite envergure est nécessaire.** Il est important que ces activités soient efficacement enregistrées et diffusées pour que tous puissent en tirer des enseignements et mettre en œuvre dans leur propre contexte des pratiques similaires.

Parcours de progression entre l'EFTP et l'enseignement supérieur

- » **Les dispositifs d'EFTP doivent promouvoir et assurer l'apprentissage tout au long de la vie.** Ils réduisent ainsi les obstacles à la poursuite des études. À cette fin, les dispositifs d'EFTP devraient être conçus pour aider les apprenants à franchir le pas vers des dispositifs plus avancés.
- » **L'évolution du monde du travail doit se refléter dans le système éducatif.** À cette fin, on peut par exemple diversifier les filières de formation au niveau éducatif post-secondaire.
- » **Il est capital d'assurer la transparence.** Il faut en faire plus pour assurer une plus grande transparence afin de promouvoir les parcours de progression et de réduire la fragmentation.

Aménagement de l'apprentissage entrepreneurial novateur dans l'EFTP

- » **Il est essentiel de promouvoir la formation à l'entrepreneuriat pour pouvoir s'adapter aux bouleversements.** En période de disruption, les modes traditionnels d'enseignement et d'apprentissage dans le système éducatif ne suffisent plus. La formation à l'entrepreneuriat aide les jeunes à s'adapter aux bouleversements, à maîtriser tous les défis auxquels ils se trouveront confrontés et à créer des valeurs.
- » **Il est capital de promouvoir l'apprentissage par l'expérience.** Dans la formation à l'entrepreneuriat, il est essentiel d'aider les apprenants à faire des expériences et à en tirer des enseignements (y compris ceux de leurs échecs), et à acquérir des valeurs et un esprit d'entreprise allant au-delà des simples connaissances entrepreneuriales et du lancement d'une entreprise.
- » **Il faudrait investir davantage dans la formation des enseignants et le développement d'une culture entrepreneuriale stimulante dans les institutions d'EFTP.** Tous les enseignants de l'EFTP, quelle que soit leur discipline, doivent faire preuve d'esprit d'entreprise. En même temps, les établissements d'EFTP doivent être disposés à mobiliser et intégrer des partenaires venant de la communauté et du monde de l'entreprise, par exemple pour servir d'inspirateurs et de tuteurs.

La voie à suivre

La communauté internationale de l'EFTP, et avec elle le Réseau UNEVOC, est invitée à s'associer à l'UNESCO et à l'UNESCO-UNEVOC en vue de:

- » **renforcer les capacités des responsables à stimuler l'innovation et le changement.** L'un des obstacles qui paraissent entraver la mise en œuvre du changement dans les institutions d'EFTP est l'absence de leaders du changement de même que de la capacité à élaborer une vision du changement et à la réaliser. Toute mesure visant à des changements externes aux systèmes d'EFTP peut être réalisée par des leaders du changement possédant les connaissances et compétences requises pour appréhender les enjeux dans une perspective à la fois mondiale et régionale et pour formuler des stratégies depuis les systèmes existants et les écosystèmes locaux de qualifications. Les responsables de l'EFTP doivent être dotés des outils qui leur permettront d'appréhender la portée des problèmes et d'élaborer rapidement des stratégies institutionnelles propres à y faire face;
- » **générer des connaissances et les diffuser.** Travailler en réseau, c'est mettre en commun les expériences, les transférer et les mettre en relation dans le monde entier. Pour mettre en commun les expériences, il est important d'établir un dialogue et une compréhension mutuelle des autres contextes et des solutions des autres écosystèmes locaux. Les guides et autres matériels produits par l'UNESCO-UNEVOC et d'autres acteurs dans les domaines thématiques prioritaires aident les institutions à mettre en œuvre des stratégies pour faire face aux défis provoqués par les bouleversements. Les enseignements des succès et des échecs des autres peuvent jouer un rôle important en suppléant aux connaissances et en faisant progresser l'innovation dans l'EFTP;
- » **renforcer la collaboration.** Les institutions du réseau trouveront un soutien pour abattre les barrières et renforcer la synergie et la collaboration. Il importe de diffuser efficacement, pour encourager l'apprentissage mutuel, les meilleures expériences et pratiques de développement des compétences dans tous les secteurs et toutes les institutions.

Au titre de sa Stratégie à moyen terme pour la période 2018-2020, l'UNESCO-UNEVOC s'attachera à répondre aux besoins de renforcement des capacités des responsables et gestionnaires de l'EFTP et à renforcer la collaboration, l'échange de connaissances et l'apprentissage mutuel. Ces objectifs ne pourront être atteints qu'avec et à travers le Réseau UNEVOC. En s'appropriant de plus en plus les enjeux globaux au niveau institutionnel, en diffusant les connaissances au niveau national et en développant le partenariat au niveau international, les Centres UNEVOC joueront un rôle essentiel dans la transformation des systèmes d'EFTP du monde entier.

Prière de cliquer ici pour télécharger la Stratégie à moyen terme II de l'UNESCO-UNEVOC



Gerer les Competences en Periode de Disruption

Forum pour l'enseignement et la formation
techniques et professionnels (EFTP) de l'UNESCO-UNEVOC

24-25 mai 2018, Campus des Nations Unies, Bonn, Allemagne

Ce forum d'apprentissage est organisé par



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,

UNEVOC

Centre international
pour l'enseignement et
la formation techniques

avec le soutien de



Federal Ministry
of Education
and Research



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

et en collaboration avec



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

German Commission
for UNESCO



Federal Institute for
Vocational Education
and Training

BiBB

Researching
Advising
Shaping the future

**NACHHALTIGKEIT.
SUSTAINABILITY.
DURABILITÉ.
BONN.**



Handwerkskammer
Koblenz

