

Compétences & certifications : Des atouts pour tous

Les professionnels
de l'apprentissage
et de l'orientation en
première ligne

Table des matières

Introduction De quoi parle cette boîte à outils ?	4
Comment utiliser cette boîte à outils ?	5
Boîte à outils : deuxième couche	6
Partie 1. Un environnement en mutation	8
Les professionnels opèrent dans un environnement en mutation	9
Compétences et certifications : Un nouvel équilibre	11
Réponses systémiques au niveau de l'UE	13
Des bénéfiques pour les personnes : Un environnement changeant pour les apprenants	16
Quand les systèmes échouent : Les perdants et les gagnants chez les jeunes	18
Quand les systèmes échouent : Les gagnants et les perdants chez les adultes	20
Quand les systèmes fonctionnent : Aligner les politiques et les pratiques	23
Partie 2. Comment les personnes sont-elles informées sur les compétences et les certifications ?	26
Les informations ne manquent pas, elles se transforment	28
Les bonnes informations ne sont pas toujours accessibles partout	30
Le renseignement sur le marché du travail en pleine transformation numérique	31
Les écosystèmes numériques pour les compétences et les qualifications	32
Les informations dans l'écosystème des compétences	32
Cadres des certifications et bases de données	34
La transformation numérique des certifications	35
Cadres de compétences	37
L'importance croissante des compétences écologiques	40
Profils professionnels	41
Portails consacrés à l'emploi	41

Orientation tout au long de la vie : Permettre une gestion des carrières modernes	43
Compétences en gestion de carrière	43
L'éducation au choix de carrière et l'acquisition de compétences en gestion de carrière	44
Le rôle des employeurs et des services d'aide à l'emploi dans l'orientation tout au long de la vie	45
Le rôle des TIC dans l'orientation tout au long de la vie	46

Partie 3. Comment les personnes acquièrent-elles des compétences et des certifications ? **48**

Apprendre pour la vie : De nouvelles approches des programmes d'étude	51
Des programmes d'étude flexibles	52
Programmes d'étude et apprentissage	53
Mise en pratique de nouvelles pédagogies et de programmes d'étude flexibles	55
Comment créer un programme d'étude	56
Enseignants et formateurs : Les temps changent, les rôles changent	58
Relever le défi	60
Se préparer pour l'avenir	61

Partie 4. Quelles sont les prochaines étapes ? **66**

Projet de publication présenté à la conférence de l'ETF « Compétences & certifications : Des atouts pour tous », 6-7 novembre 2019

Publication rédigée par Ezri Carlebach, Eduarda Castel Branco, Arjen Deij, Mirjam de Jong et Jolien van Uden

Titre original: *Skills & Qualifications: Benefits for People*

© Fondation européenne pour la formation, 2019

Introduction

De quoi parle cette boîte à outils ?

Cette boîte à outils prend appui sur les compétences et les certifications, et sur les bénéfices que celles-ci apportent aux personnes dans un environnement en pleine mutation. Le monde vit une transformation majeure qui exige de nouvelles compétences et de nouvelles certifications, de nouvelles manières pour chacun de s'informer sur les compétences et les certifications, et de nouveaux moyens d'acquérir des compétences et des certifications.

En général, nous travaillons avec les décideurs politiques dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) et dans les domaines connexes. Avec cette boîte à outils, c'est davantage à des professionnels du monde de l'école, de l'entreprise, de la formation, de l'emploi et de l'orientation professionnelle que nous souhaitons nous adresser. Notre ambition est d'instaurer un dialogue avec ces professionnels et entre eux, car nous sommes convaincus que le succès d'une réforme ou d'un changement de politique en matière de compétences et de certifications dépend dans une large mesure du degré d'implication des professionnels et de la manière dont ils sont aidés et soutenus pour entreprendre ces changements. Pour savoir ce qui se passe concrètement, nous avons récemment lancé un appel ouvert au signalement d'exemples de réussite sur les bénéfices des compétences et des certifications. Nous avons reçu quelque 469 réponses, la plupart de pays partenaires de l'ETF, ainsi que de plusieurs États membres de l'UE et d'autres régions du monde. La boîte à outils présente une sélection de ces cas de réussite. Les exemples illustrent certaines bonnes pratiques et les atouts que les personnes peuvent en tirer, montrant comment les professionnels, des directeurs d'école et enseignants, aux conseillers d'orientation, aux chefs d'entreprise, sont le moteur de cette réussite. Dans un souci de concision, nous ferons simplement référence aux « professionnels » pour désigner toutes les personnes impliquées dans la définition et la mise en œuvre de compétences et de certifications, ainsi qu'à la fourniture d'informations sur les carrières et de conseils en matière d'orientation professionnelle.

Nous examinons également les bénéficiaires des compétences et des certifications. Nous les appelons « apprenants », abréviation de « apprenants tout au long de la vie », une désignation qui s'applique à chacun de nous qui, toute notre vie durant, nous adaptons à un monde du travail en rapide évolution et aux risques et opportunités liés aux nouvelles technologies. Les compétences et les certifications contribuent à notre épanouissement personnel et à notre vie professionnelle, à notre inclusion dans la société et à notre mobilité entre emploi et formation, à l'intérieur de notre pays et d'un pays à l'autre. Pourtant, pour toute une série de raisons, tout le monde ne bénéficie pas de ces atouts. Nous savons que les apprenants jeunes et adultes ont des besoins différents, mais nous nous posons les mêmes questions à leur égard : Ont-ils accès aux compétences et aux certifications ?

Bénéficient-ils d'un apprentissage et d'une orientation professionnelle appropriés? L'ensemble de ces éléments – les apprenants, les travailleurs et les demandeurs d'emploi, les professionnels de l'apprentissage et de l'orientation tout au long de la vie, quel que soit leur secteur d'activité, les décideurs politiques et les institutions gouvernementales, les partenaires sociaux, les employeurs, les organismes sectoriels et régionaux, etc. – sont les composants structurels de ce qui est communément appelé « écosystème des compétences ». Le terme écosystème est une métaphore empruntée à la biologie, où elle a été développée en premier lieu pour décrire des organismes vivants et leur environnement physique dans un espace donné et en particulier leurs relations. Cette combinaison d'éléments structurels et de relations complexes et interdépendantes est directement transposable au contexte des compétences, tant comme « écosystème » en soi que comme domaine relevant du système d'éducation et de formation au sens large. Observer/surveiller et influencer l'écosystème des compétences sont des activités essentielles pour libérer le potentiel de la population d'un pays, avec ses combinaisons uniques de capital humain, d'histoire, de culture et de ressources naturelles.

Comment utiliser cette boîte à outils ?



La boîte à outils est constituée de plusieurs « couches ». Cette première couche est un texte narratif qui raconte l'histoire générale. La seconde couche fournit davantage d'informations et d'explications sur des sujets spécifiques et est disponible en ligne à l'adresse <https://openspace.etf.europa.eu/pages/toolkit-skills-and-qualifications-benefits-people> (voir code QR ci-dessus).

Si vous lisez une version papier de cet ouvrage, rappelez-vous que toutes les couches de la boîte à outils ainsi que des exemples de bonnes pratiques, des sources d'informations et d'autres liens externes sont accessibles en ligne. Vous pouvez utiliser Open Space pour naviguer dans la boîte à outils et rechercher les informations dont vous avez besoin ou qui vous intéressent. Les codes QR sont fournis tout au long de la publication pour plus de facilité.

Nous débutons notre récit en explorant le contexte des compétences et des certifications avant d'examiner comment les personnes prennent connaissance des compétences et des certifications puis comment elles les acquièrent. Notre démarche consiste uniquement à décrire des cas et des exemples de manière indicative, elle n'est en rien exhaustive. Notre espoir est que vous souhaitiez en apprendre davantage sur les problèmes évoqués et en parler avec des collègues, des clients, des élèves, des enseignants, des amis et des membres de votre famille. Vu les changements auxquels nous devons faire face aujourd'hui, il n'a jamais été aussi important pour chacun de prendre les meilleures décisions possibles en matière de compétences et de certifications pour le futur.

Boîte à outils : deuxième couche

Un environnement en mutation

1. Tendances et effets globaux dans les pays partenaires de l'ETF
2. Un environnement en mutation pour les professionnels
3. Un environnement en mutation pour les apprenants

Comment les personnes sont-elles informées sur les compétences et les certifications ?

4. Changer les sources d'information
5. Information sur le marché du travail
6. Orientation professionnelle
7. Compétences et cadres de certification

Comment les personnes acquièrent-elles des compétences et des certifications ?

8. Pédagogies
9. Programmes d'études
10. Enseignants et formateurs
11. Perfectionnement professionnel continu

Quelles sont les prochaines étapes ?

12. Aligner les politiques et la pratique
13. Prochaine étape ?

Partie 1. **Un environnement en mutation**

**Tendances et effets globaux dans
les pays partenaires de l'ETF**

**Un environnement en mutation
pour les professionnels**

**Un environnement en mutation
pour les apprenants**



Partie 1.

Un environnement en mutation

Le futur réserve à tous des défis similaires, quel que soit le lieu où nous vivons, notre travail et notre histoire. Mais pour relever ces défis, il est évident que les professionnels des pays partenaires de l'ETF – un groupe de pays divers et variés, géographiquement, historiquement et culturellement proches de l'Europe – ne partent pas du même point. Dans de nombreux pays partenaires, les systèmes sont encore très centralisés et compartimentés. Les traditions qui donnent la préférence aux connaissances plutôt qu'aux compétences pèsent encore lourdement sur la situation actuelle. Certains professionnels doivent se débrouiller dans des environnements où les ressources ne sont pas suffisantes.

De nombreux collègues, semble-t-il, ont des possibilités et des moyens limités de découvrir de nouvelles compétences et de nouvelles certifications. Ils ne sont pas disposés à transformer l'enseignement traditionnel des disciplines en une expérience d'apprentissage développée avec des collègues, et à mélanger l'apprentissage en classe avec un apprentissage à l'extérieur. Ils ne sont pas encore impactés par les changements qui bouleversent le reste du monde. Toutefois, le nombre impressionnant de réponses que notre appel aux exemples de réussite a reçu prouve que l'innovation existe dans tous les pays partenaires. Certains professionnels fortement motivés sont impatients d'en savoir plus et de saisir de nouvelles opportunités. Ils peuvent créer et apporter d'immenses bénéfices aux apprenants. Nous souhaitons que cette boîte à outils soit utilisée partout, par des professionnels et des décideurs politiques, pour étendre et renforcer ces initiatives.

Les professionnels opèrent dans un environnement en mutation

Le monde traverse une période de transformation majeure qui modifie l'environnement où les professionnels opèrent. En novembre 2018, nous avons accueilli une conférence internationale intitulée « Skills for the future: Managing Transition » (Compétences pour le futur: gérer la transition). Cette conférence a analysé les effets des tendances mondiales du point de vue des pays émergents et en voie de développement, et en particulier des pays partenaires de l'ETF. L'événement a montré que le futur ne se lit pas dans une boule de cristal mais qu'il y a des tendances mondiales qui touchent tous les pays, y compris nos pays partenaires. De nombreuses tendances déjà perceptibles changent le monde du travail. La numérisation, les technologies, Internet, l'automatisation, la robotique, l'intelligence artificielle, de nouveaux types de contrats de travail, l'économie

Kirghizistan Méthodes d'apprentissage innovantes et orientation utile aux employeurs

L'école d'EFP n° 98 du Kirghizistan offre une éducation-formation en alternance tournée vers l'entreprise pour les jeunes et les adultes en étroite collaboration avec des employeurs. Les programmes varient et comprennent des cours de perfectionnement de courte durée et des cours d'informatique. L'école reçoit également le personnel d'entreprises privées et publiques dans le cadre de la formation continue. L'école offre également des conseils d'orientation professionnelle et assure un suivi des diplômés à travers différentes études. L'école a conclu des accords de stages et d'emplois pour ses diplômés avec plus de 200 entreprises. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.pls98.kg



Pays-Bas

Attirer les jeunes adultes vers les professions techniques en utilisant la réalité virtuelle

Metalent propose une formation sur le tas pour les professions techniques. Afin d'aider les adultes dans leur choix de carrière, Metalent et des experts ont créé un parcours de réalité virtuelle où les étudiants peuvent suivre la création d'un produit, de sa conception à sa mise en œuvre, et observer ainsi des professionnels en action. Le parcours de réalité virtuelle peut être utilisé à l'école ou dans un salon de l'emploi, avec le soutien d'un conférencier invité.



des plateformes, l'écologisation des économies, l'équilibre travail-famille et les migrations. La conférence a permis de conclure que la meilleure manière de gérer la transition vers le futur monde du travail est d'investir dans les compétences des personnes. Les compétences non techniques ou compétences clés sont désormais aussi importantes pour trouver un emploi que les compétences techniques spécifiques. Mais n'oublions pas l'importance des certifications : la meilleure manière de gérer la transition est d'investir dans les compétences et les certifications des personnes.

Pour évoquer un sujet d'actualité, les migrations touchent actuellement pratiquement tous les pays. Les gens quittent leur pays natal pour de nombreuses raisons. Ils migrent vers d'autres pays où ils tentent de reconstruire leur vie. Ils y séjournent, en repartent ou vont plus loin. Ils apportent des compétences et des certifications d'un pays à l'autre et, ce faisant, acquièrent de nouvelles compétences et certifications. Les migrations vont continuer et les individus devraient pouvoir tirer profit des compétences et des certifications qu'ils ont acquises dans les autres pays. Leurs certifications devraient être comparables, lisibles et compatibles avec de nouvelles destinations. Cela exige une plus grande coopération entre les partenaires nationaux et internationaux non seulement au niveau du système, mais également au niveau des prestataires. Et cela exige également un système ouvert et accessible pour la reconnaissance et la validation des compétences et des certifications.

En tant que professionnel de l'éducation et de la formation ou de l'orientation professionnelle, vous êtes confronté à des changements à grande échelle au niveau du système, ainsi qu'à des changements spécifiques à votre fonction. Les parcours de carrière se diversifient de plus en plus, avec plus de transitions entre l'école et le monde du travail, entre les différents postes de travail et ce à différents stades de la vie. Posséder la bonne combinaison de compétences et de certifications est essentiel pour réussir ces transitions. Les apprenants ont besoin d'informations et de conseils d'orientation accessibles et de haute qualité pour pouvoir choisir la carrière qu'ils veulent poursuivre et les compétences et les certifications qu'ils doivent acquérir. Il est de plus en plus difficile d'anticiper les futurs besoins en compétences. Cela exige une utilisation efficace des sources de données traditionnelles ainsi que de nouvelles méthodes d'analyse et des méthodes innovantes d'identification des professions émergentes. Les données massives sont désormais utilisées couramment et vont jouer un rôle de plus en plus important.

Internet a permis la diffusion des contenus d'apprentissage à grande échelle et les a rendus accessibles à n'importe quelle personne disposant d'une connexion à Internet. L'apprentissage est possible partout et tout le temps, souvent en ligne, en dehors de la salle de classe. De nos jours, le smartphone est le meilleur ami des jeunes apprenants. De nouvelles formes d'enseignement et de nouveaux parcours d'apprentissage font leur apparition et les processus d'apprentissage sont devenus plus flexibles. Nombre d'entre vous, en tant que membres de la direction, directeurs et enseignants au sein d'établissements d'enseignement et de formation devront faire en sorte que ces nouveaux modèles d'enseignement fonctionnent, mais pour ce faire vous avez besoin d'un niveau d'autonomie suffisant pour prendre des décisions sur l'enseignement que vous dispensez. Vous devez collaborer avec d'autres prestataires et, toujours plus, avec des entreprises, des institutions et des organismes sectoriels proposant des emplois aux apprenants, aux demandeurs d'emploi et aux autres personnes dont vous avez fortement contribué à améliorer la qualité de vie.

Compétences et certifications : Un nouvel équilibre

« Les employeurs n'ont pas besoin de certifications, ils veulent des compétences » a déclaré un représentant des employeurs lors d'une récente conférence internationale sur les certifications. « Mais la meilleure manière pour les employeurs de vérifier si quelqu'un possède des compétences, c'est avec une certification ».

Les certifications ont toujours été un moyen important de donner de la visibilité aux compétences. Au Moyen-Âge, les jeunes artisans (qui n'étaient que des hommes à cette époque) passaient un test pour démontrer qu'ils avaient appris le métier, au bout de nombreuses années de travail sous la supervision d'un maître. Seul les artisans qui réussissaient leur test pouvaient se présenter comme des « maîtres » et commencer à travailler à leur compte.

Aujourd'hui, les certifications définissent les exigences minimales des savoirs et des aptitudes, ainsi que de responsabilité et d'autonomie, exprimés sous la forme d'acquis d'apprentissage. Pour acquérir une certification, l'apprenant doit être évalué démontrant que les acquis d'apprentissage ont bien été atteints. Les exigences minimales et l'évaluation sont importantes pour la transparence et l'équité. Quiconque est en droit de savoir ce qui est exigé pour obtenir une certification et s'il satisfait à ces exigences, et tout le monde doit satisfaire aux mêmes exigences minimales. Bien entendu, cette situation est idéale et peut être empêchée par de nombreux facteurs.

Albanie

ALMOOC permet d'acquérir des compétences recherchées par les entreprises informatiques

Les professionnels de l'informatique sont extrêmement recherchés en Albanie, mais les diplômés en technologies de l'information (TI) connaissent mal les tous derniers langages de programmation et les tendances les plus récentes. ALMOOC propose des cours d'informatique en ligne en albanais pour permettre aux jeunes du pays de maîtriser les toutes dernières innovations informatiques. Près de 8.500 personnes, dont 42% sont femmes, ont déjà utilisé ALMOOC. Les cours sont également disponibles pour ceux qui ont une formation non-formelle (non-scolaire) en informatique. ALMOOC est soutenu par Risi Albania. C'est un projet novateur, appuyé par l'Agence suisse de développement. Pour des renseignements supplémentaires, consultez : www.almooc.com

Il est difficile d'obtenir une certification lorsqu'on n'a pas accès à un bon enseignement ou à une bonne formation, si l'on ne peut pas décrocher un emploi en entreprise ou si les écoles manquent d'équipements ou d'autres ressources. La confiance dans les certifications restera basse tant qu'il n'y aura pas d'assurance qualité en matière d'évaluation et de certifications, ou tant que les diplômes peuvent simplement être achetés. Comme partout, les réformes en cours dans les pays partenaires sont destinées à résoudre ces problèmes et à améliorer l'accès aux certifications et la confiance qu'elles suscitent.

Parallèlement, se pose la question des compétences : les compétences pour le futur, les compétences comme monnaie d'échange sur les lieux de travail modernes, les compétences comme moyen d'inclusion sociale. Comme nous l'avons vu, il ne s'agit pas uniquement de compétences techniques, mais aussi de compétences « non techniques » ou de compétences clés. Elles sont souvent désignées comme les compétences du 21^e siècle que les personnes doivent posséder pour faire face au changement des exigences sociétales et professionnelles. Il existe une offre d'éducation et de formation grandissante en dehors des systèmes officiels qui répond à cette demande de compétences. Une vaste gamme de cours en ligne, comme les MOOC (Cours en ligne ouverts à tous) est disponible pour n'importe quelle personne disposant d'une connexion à Internet. De nouveaux modes d'apprentissage social dont diffusés via les applications des smartphones. Tous les types de cours sont offerts, à différents niveaux, sur différents sujets et dans de nombreuses langues. En plus des cours en ligne, de nombreux pays peuvent compter sur un éventail de prestataires d'enseignement et de formation privés proposant le développement des compétences. Ces initiatives sont bien de réalités actuellement, mais le risque est que les certifications ont marqué le pas. Ceci à cause du processus de certification proprement dit car de nombreuses années sont nécessaires entre l'analyse des besoins en compétences, la définition et la mise en place de programmes d'étude, et le décernement de certifications. De plus, le format même des certifications ne permet pas, très souvent, une adaptation rapide à l'évolution des besoins.

L'apprentissage est possible partout et ce phénomène est devenu possible parce que les contenus pédagogiques sont plus que jamais accessibles à une très large échelle. Certes, tous les enseignements ne doivent pas forcément faire l'objet d'une certification, mais il ne viendrait à personne l'idée d'abolir le permis de conduire ou le diplôme d'infirmière. Cependant, même si les certifications restent la meilleure manière d'instaurer la confiance dans les compétences des individus, le besoin de changement est manifeste. Les certifications



doivent être enrichies d'options plus variées pour répondre aux situations particulières, en les partageant en unités par exemple. Dès lors que les technologies numériques transforment l'éducation et la formation, elles ont inévitablement un impact sur les certifications. De nouvelles méthodes d'identification, de reconnaissance et de validation des acquis d'apprentissage se diffusent, tels que les badges numériques et les micro-certifications. Ces formes émergentes de délivrance de titres et de certificats ouvrent de nouvelles voies pour l'apprentissage tout au long de la vie et pour que l'apprentissage soit reconnu à toutes les étapes de la vie, d'un secteur à l'autre et au-delà des frontières. En fin de compte, c'est l'évaluation des acquis d'apprentissage qui garantit la transparence et permet la confiance dans l'acquisition, de la part d'un individu, des compétences requises. Les certifications vont changer, mais la nécessité d'une évaluation (ou d'une mesure) des acquis d'apprentissage reste importante.

Réponses systémiques au niveau de l'UE

Le site Internet de la Direction générale pour l'emploi, les affaires sociales et l'inclusion de la Commission européenne indique que « les personnes doivent être dotées d'un éventail de compétences variées, allant des compétences de base, telles que la lecture et l'écriture, le calcul et le numérique, aux compétences professionnelles ou techniques, ainsi qu'aux compétences entrepreneuriales et transversales, telles que les langues étrangères ou la capacité d'apprendre et de prendre des initiatives ». Les politiques européennes en matière d'éducation visent, dans les grandes lignes, à doter les apprenants jeunes et adultes des compétences et des qualifications/certifications qui leur permettront de trouver un emploi décent et à offrir aux employeurs la force de travail dont ils ont besoin. L'EFP (enseignement et formation professionnels) a un rôle important à jouer dans l'amélioration de l'employabilité des personnes, mais les systèmes d'EFP sont sous pression partout dans le monde. Ils doivent non seulement permettre l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques, mais s'assurer également que les apprenants acquièrent des aptitudes génériques en matière d'employabilité afin d'accroître leurs chances de réussite. En 2012, la communication de la Commission européenne intitulée « Repenser l'éducation – Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques » a placé l'EFP au cœur de la création de meilleures compétences, de la croissance et de l'emploi.

Ses attentes sont importantes : des compétences de base pour tous, des systèmes d'EFP de niveau mondial, et un effort particulier pour promouvoir les compétences transversales (ou « non techniques »), les compétences en matière de science, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) et l'apprentissage des langues. Pour ce faire, le



Les apprenants doivent être dotés d'un éventail de compétences, et pas seulement de celles spécifiques à un emploi.

document appelle à un changement radical de l'apprentissage, de l'enseignement et de l'évaluation. Le futur de l'EFP était le thème de la semaine des compétences professionnelles de la Commission en 2018, indiquant clairement que l'EFP est un premier choix à tous les stades, que ce soit pour les qualifications initiales ou la reconversion ultérieure. La Commission prévoit actuellement la création d'un réseau de centres nationaux et de plateformes transnationales d'excellence professionnelle afin de promouvoir une approche holistique de l'excellence de l'EFP.

Mais l'un des plus grands défis auxquels l'Europe est confrontée consiste à aider les adultes qui ont échoué dans l'enseignement secondaire supérieur ou qui ne sont pas inscrits dans un établissement d'EFP formel. Près de 70 millions d'adultes européens ont des difficultés à lire, à écrire et à compter, et n'ont pas les compétences nécessaires pour utiliser des outils numériques dans leur vie quotidienne. À la suite du lancement, en juin 2016, de la nouvelle stratégie en matière de compétences,

la Commission a introduit une initiative appelée « parcours de renforcement des compétences », destinée à permettre aux adultes peu qualifiés d'acquérir « un niveau minimum de compétences en lecture, écriture, calcul et numérique ». La recommandation pour le parcours de renforcement des compétences, adopté par le Conseil européen en décembre 2016, promeut un processus d'évaluation des compétences débouchant sur une offre d'apprentissage personnalisée et flexible, sanctionnée par une validation et une reconnaissance appropriées et faisant l'objet d'un suivi permanent. Le programme bénéficie d'un soutien de plusieurs milliards d'euros provenant de différentes initiatives de financement. La nécessité d'acquérir des niveaux plus élevés de compétences numériques est fondamentale pour préparer l'Europe aux défis mondiaux évoqués précédemment, et le travail de la Commission sur le cadre européen des compétences numériques, qui en est à sa deuxième itération, aide les citoyens à devenir « numériquement compétents » à travers une auto-évaluation des manques de compétences numériques, la définition d'objectifs et l'accès à la formation nécessaire.

Le nouvel équilibre entre compétences et certifications est important à ce stade, c'est pourquoi le Conseil a adopté, en 2017, une version révisée de la recommandation relative au cadre européen des certifications (CEC). Le but est de renforcer la recommandation fondatrice du CEC de 2008 et d'étendre sa tâche de rendre le niveau, les contenus et la valeur des certifications plus clairs aux yeux des apprenants, des prestataires, des organismes de reconnaissance et des employeurs. Notre « agence sœur », le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) étudie les possibilités d'avenir des politiques d'EFP en Europe. Cedefop a publié trois scénarios différents, qui mettent tous l'accent sur les choix cruciaux que nous devons faire à présent : EFP « pluraliste », fondé sur l'apprentissage tout au long de la vie ; EFP « distinctive » centrée sur les compétences professionnelles ; et l'EFP « spécialisée/ad hoc » ne portant que sur une formation axée sur l'emploi. De même, le comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP), un groupe d'experts composé de représentants du gouvernement et des partenaires sociaux qui assistent la Commission dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes et des politiques d'EFP, a publié en décembre 2018 son « Avis sur l'avenir de l'enseignement et de la formation professionnels après 2020 ». Le présent avis illustre la vision du CCFP pour une « EFP excellente et inclusive tout au long de la vie » fondée sur un « partenariat renforcé entre l'EFP et le monde du travail ». L'avis préconise également la publication d'un nouveau communiqué réunissant les ministres de

Liban

Formation et certification pour les employés et les demandeurs d'emploi

Le Centre de formation libanais (LTC) propose une formation aux travailleurs, entrepreneurs et propriétaires d'entreprises familiales destinée à actualiser leurs compétences et à les aider à s'améliorer dans leur travail. Les demandeurs d'emploi sans qualification peuvent y suivre une formation sanctionnée par une certification reconnue dans le marché du travail. Les apprenants qui réussissent se voient remettre un certificat signé par la Chambre Libanaise, l'entité qui dirige le LTC. Le certificat est reconnu et apprécié par les 15.000 entreprises membres de la Chambre. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.ltc.org.lb



l'EFPI, la Commission et les partenaires sociaux autour d'une vision pour l'EFPI à l'horizon 2030, et l'élaboration d'une proposition visant à « rationaliser et consolider le cadre des politiques, la gouvernance et les instruments existants de l'UE en matière d'enseignement et de formations professionnels ».

Pourquoi est-ce important pour vous, en tant que professionnels de nos pays partenaires ? Nous pensons que les priorités de l'UE sont également importantes pour les pays partenaires. Comme en Europe, un changement radical de l'apprentissage, de l'enseignement, et de l'évaluation est en cours dans les pays partenaires. Pour faire face à ces changements, les pays partenaires tentent également de mettre en place des systèmes d'enseignement et de formation professionnels plus souples, capables de proposer des solutions plus personnalisées aux différents groupes d'apprenants.

Des bénéfices pour les personnes: Un environnement changeant pour les apprenants

Les personnes veulent acquérir des compétences et des certifications afin de tirer parti de leurs talents et de leurs capacités, de construire des carrières épanouissantes et gratifiantes, et de mener des vies décentes. Elles ne se considèrent pas comme un « capital humain » et ne parlent pas de leurs compétences comme d'une « monnaie » à échanger sur le marché du travail. Elles se considèrent comme des individus uniques, avec leurs propres attentes, leurs ambitions, leurs espoirs de carrière et leurs plans de développement personnel. Elles veulent avoir un revenu professionnel respectable et correspondant à leurs intérêts et à leurs capacités. Pour les employeurs, les compétences de leurs employés constituent une valeur si elles sont cohérentes avec les changements qui ont lieu au sein de l'entreprise et des marchés concernés. Mais les compétences des employés peuvent facilement devenir obsolètes et agir comme un frein à l'innovation. Les employeurs peuvent anticiper et atténuer ce risque en motivant leurs travailleurs à travers une mobilité interne, le renforcement des compétences et la validation de l'expérience, ainsi que par l'éducation et la formation formelles. Tous les employeurs ne sont pas confrontés à des défis de compétences identiques, mais tous observent les effets de la concurrence et de la technologie sur leurs retours, et, par conséquent, sur leur propre survie. Ils doivent disposer en temps utile d'informations détaillées et localisées en matière de compétences et des certifications, pour pouvoir prendre des décisions stratégiques éclairées.

Les chercheurs du monde entier ont analysé les effets positifs de l'apprentissage sur les personnes et sur la société dans son ensemble. Les gens aiment apprendre : cela les rend heureux et curieux, enclins à découvrir de nouvelles choses. L'apprentissage améliore la résilience des personnes, conduit à une augmentation de la participation civique et renforce la solidarité sociale. L'apprentissage comme fin en soi, et moyen d'acquérir de nouvelles compétences, contribue ainsi à vivre plus heureux et plus sainement, et favorise l'intégration sociale. Les décideurs politiques le comprennent, car ils cherchent à lutter contre les conséquences croissantes de l'inégalité sociale et de l'hétérogénéité ethnique.

Même si l'apprentissage est bénéfique pour tous les individus, indépendamment de leur niveau de compétences ou d'éducation, de nombreuses personnes, jeunes ou adultes, manquent de compétences de base et sont par conséquent moins susceptibles d'avoir accès aux nombreux atouts que l'apprentissage peut procurer. L'indice européen de l'apprentissage tout au long de la vie montre qu'un lien existe entre le niveau de cohésion sociale d'un pays et la répartition des possibilités d'enseignement et de formation. Les pays qui ont des chances de formation relativement homogènes ont un plus haut niveau de cohésion et de justice sociale que ceux qui offrent un accès inégal à l'apprentissage tout au long de la vie. Plus l'écart entre les possibilités d'enseignement et de formation est large, plus les probabilités d'une participation civique et d'une meilleure qualité de vie sont faibles. Un écart croissant dans la répartition des revenus en raison de différences de niveaux d'éducation débouche non seulement sur des conditions de vie plus défavorables pour les personnes à faibles revenus, mais il a également des conséquences négatives sur la santé, la qualité de la vie et l'espérance de vie.

Mais la création de plus d'égalité des chances en matière d'éducation ne consiste pas uniquement à augmenter le temps que les personnes passent à l'école. L'apprentissage n'est pas la même chose qu'aller à l'école. Ce qui compte c'est comment les gens apprennent, quelles compétences ils développent et quelles qualifications ils obtiennent. La recherche pour le programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) et le programme pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC) de l'OCDE conclut que l'enseignement supérieur ne conduit pas nécessairement à une amélioration des compétences et des qualifications.

Serbie

Apprentissage des élèves axé sur des expériences de la vie quotidienne

Les élèves de l'école Mihajlo Pupin fabriquent des jouets avec des composants électriques d'anciens circuits imprimés et les vendent dans les salons et forums d'étudiants. Le projet éveille la sensibilité des élèves à l'environnement car ils recyclent des déchets électroniques. La fabrication de jouets développe la créativité des élèves et leur vente enrichit leur expérience commerciale. Les recettes des ventes sont reversées à des organismes de bienfaisance, ce qui crée de l'empathie envers les autres enfants. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.etspupin.edu.rs



Israël

Un cadre d'apprentissage changeant

Dans le projet Cell Aviv (Tel Aviv on cellular), les étudiants et les enseignants créent des produits d'apprentissage interactifs basés sur des lieux particuliers de leur communauté. Ils créent, par exemple, des casse-tête logiques (énigmes mathématiques) dérivés des bâtiments publics et des applis sur l'utilisation d'énergies alternatives. Le projet repose sur trois éléments : le lieu (apprentissage à l'extérieur de la salle de classe), la communauté (participer à la communauté) et l'apprentissage actif (transformer le rôle des enseignants). Pour de plus amples renseignements, consultez : <http://beta.experien.city/cityportal/#/sites/tlv-cellaviv>



Quand les systèmes échouent : Les perdants et les gagnants chez les jeunes

Le PISA mesure les compétences en lecture, en mathématiques et en science des jeunes âgés de 15 ans dans l'enseignement scolaire. Les dernières données montrent qu'un grand nombre de jeunes de 15 ans ont des difficultés dans ces domaines. Dans l'UE, en moyenne, une personne sur dix âgée de 18 à 24 ans n'a terminé que le premier cycle de l'enseignement secondaire. Les jeunes, ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (appelés NEET), forment un groupe particulièrement vulnérable. Entre 20 et 30% des jeunes des pays partenaires de l'ETF dont les données sont disponibles appartiennent à ce groupe et les filles sont surreprésentées. Pourquoi autant de jeunes gens ne parviennent-ils pas à acquérir les compétences de base dans le système scolaire ? Et pourquoi échouent-ils dans de telles proportions ? Les facteurs sont nombreux : l'environnement scolaire, le contexte d'apprentissage, les problèmes nationaux et les pressions culturelles. Pour certains, la salle de classe est un lieu ennuyeux par rapport au monde « réel ».

Les faibles niveaux de qualification et le décrochage scolaire précoce sapent les perspectives de carrière des jeunes. Mais il y a aussi des jeunes qui achèvent leur cycle d'enseignement secondaire supérieur ou de formation professionnelle pour découvrir que leur certification n'a aucune valeur en raison d'une formation de faible qualité, ou d'un manque de possibilités d'emploi. En 2002, un groupe de chercheurs de l'Université de Tübingen a publié une étude basée sur les interviews de 280 jeunes de neuf pays européens.

Les chercheurs souhaitent comprendre comment les jeunes effectuent la transition des études au travail, alors que les parcours deviennent de plus en plus individualisés et fragmentés. Ils ont fait la distinction entre ceux qui « se sont désengagés » du système formel de transition et ceux qui ont réussi à suivre des parcours individuels (les « précurseurs »). Les jeunes qui « se sont désengagés » perdent leur motivation en raison d'un manque d'attentes réalistes en termes d'enseignement général et de formation, tandis que les précurseurs utilisent l'apprentissage informel, des réseaux de soutien et l'expérience professionnelle, et sont considérés comme ayant un comportement « entrepreneurial ». Les deux groupes ont une vision négative de l'école et de l'orientation professionnelle, qualifiant l'enseignement scolaire de « trop théorique, pas assez pratique » et « déconnecté de la réalité ». Mais ils réagissent à ces expériences négatives de manière très différente. Les jeunes du groupe de détente se sentent découragés et frustrés par leur expériences d'apprentissage

ennuyeuses. Les deux groupes ressentent un manque de connexité entre les études et la vie.

Une étude de l'Eurofound réalisée en 2011 montre que « ceux qui ont un faible niveau d'éducation sont trois fois plus susceptibles de devenir des NEET que ceux qui ont un niveau d'éducation de troisième cycle ». Les jeunes savent ce qui se passe autour d'eux mais ils font parfois de mauvais choix. Comme l'a déclaré François Mitterrand : « Si la jeunesse n'a pas toujours raison, la société qui la méconnaît et la frappe a toujours tort. » Mettre l'accent sur les effets positifs de l'apprentissage semble être une stratégie qui s'impose pour lutter contre le décrochage scolaire précoce et la meilleure – voire la seule – manière de mettre en place cette stratégie est de reconnaître et de soutenir les efforts des professionnels auxquels cette boîte à outils est destinée. Afin d'optimiser les effets positifs de l'apprentissage pour tous les jeunes apprenants, celui-ci doit être plus significatif et vous, les professionnels, avez la possibilité directe d'« activer » personnellement les apprenants, un terme qui veut dire à la fois stimuler la curiosité, affronter l'ambiguïté et aider à la pratique efficace de la réflexion.

Les conseils et l'orientation professionnels sont aussi importants que l'apprentissage dans ce contexte. Presque tous les « interviewés » de Tübingen ont fait état d'expériences négatives avec les conseils d'orientation professionnelle, qu'ils considèrent comme routiniers, distants et sans relation avec leurs besoins. Les jeunes souhaitent que les conseillers d'orientation tiennent compte de tous les aspects de leur personnalité, et non uniquement de ceux liés au travail ou aux qualifications. Concernant les jeunes femmes, les conseils d'orientation peuvent s'avérer particulièrement frustrants lorsque celles-ci ne se voient proposer que des professions relevant du stéréotype féminin telles que coiffeuse ou vendeuse, et qui ont souvent un statut faible, alors qu'elles préféreraient de bien meilleures perspectives. C'est non seulement frustrant pour les femmes, mais c'est aussi une perte pour la société.

Le changement d'attitude qui permettrait aux femmes d'opérer de meilleurs choix de carrière n'est pas uniquement une question de principe moral. La société de conseil en gestion mondiale McKinsey a calculé en 2015 que réduire les inégalités entre les sexes face à l'emploi permettrait d'augmenter le PIB mondial de 12 milliards de dollars US d'ici 2025, une somme équivalente aux PIB du Japon, de l'Allemagne et du Royaume-Uni cumulés. Il n'y a pas que les pays économiquement avancés qui y gagneraient. McKinsey a découvert que près de 10% du gain de PIB, soit environ 1,1 milliard de milliards,

Kosovo

Opportunity Scouting : formation des jeunes au choix de carrière

Opportunity Scouting (Recherche de nouveaux créneaux, comment dénicher des opportunités) est un programme de formation destiné aux jeunes. Il comprend un volet « Choix de carrière » et un volet « Compétences non techniques » qui préparent les jeunes à un emploi, aux obligations et responsabilités qui en découlent, au sein d'une entreprise virtuelle. À Ferizaj, des jeunes ont créé, avec le soutien du GIZ (Agence de coopération internationale allemande) l'entreprise virtuelle Ka Pun' afin de proposer un catalogue municipal de services et d'emplois disponibles pour les jeunes sur le marché du travail local. Pour de plus amples renseignements, consultez : <https://yesforkosovo.org/opportunity-scouting/>



Turquie

Les filles à la découverte de la technologie

Le professeur turc Selcuk Yusuf Asrlan encourage ses étudiantes à s'orienter vers les métiers de l'informatique. Il a collaboré avec Microsoft Imagine Academy pour offrir une formation informatique à près de 1.000 étudiantes de son école. Les étudiantes se sont vues remettre un certificat Microsoft, ce qui constitue un immense pas en avant dans leur carrière d'informaticiennes. Après la formation, les intérêts des étudiantes pour les métiers de l'informatique ont augmenté de 11 à 60%. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.selcukyusufarslan.com



seraient réalisés en Europe de l'Est et en Asie centrale. Il est évident qu'aucun pays ne souhaiterait perdre cette opportunité. Dans les pays où le taux de chômage des jeunes est particulièrement élevé, les jeunes gens des deux sexes demandent plus d'informations sur l'évolution des marchés internationaux que des marchés nationaux. Ils sont également intéressés par l'activité d'indépendant et par l'enseignement de la « seconde chance » (peut-être mieux connu sous le nom d'éducation à la réintégration), en particulier dans les langues et les technologies. La plupart d'entre eux savent qu'il leur faudra obtenir un diplôme quel qu'il soit, mais ceux qui sont « désengagés » tendent à douter de la valeur des diplômes, coincés entre un sentiment de frustration croissante en classe et la pression de la nécessité d'obtenir au moins une certification, même si de faible niveau.

Quand les systèmes échouent: Les gagnants et les perdants chez les adultes

De nombreux adultes suivent des cours répondant à leurs intérêts personnels, pour apprendre quelque chose de nouveau, pour améliorer leurs performances professionnelles dans leur emploi actuel ou trouver un meilleur emploi. L'apprentissage est volontaire et la motivation est intrinsèque. Les enquêtes menées sur les apprenants adultes qui se sont inscrits volontairement à un enseignement ou à une formation montrent qu'ils sont généralement satisfaits des effets de l'apprentissage sur leur vie personnelle, social et professionnelle. Les enquêtes montrent également que c'est d'abord l'apprentissage en soi qui a un impact positif. De nombreux apprenants adultes affirment ressentir de la joie pendant leur apprentissage, à la différence, dans certains cas, de leur expérience scolaire passée. En plus des compétences directement liées à la matière enseignée, les apprenants acquièrent des compétences générales comme « apprendre à apprendre » et des compétences sociales, numériques et de communication. Celles-ci contribuent non seulement aux bénéfices personnels et sociaux de l'apprentissage, mais également aux bénéfices pour l'emploi et la qualification professionnelle.

Au cours du projet de recherche de la Commission européenne Bénéfices de l'apprentissage tout au long de la vie (BeLL), mené entre 2011 et 2014, 8.500 apprenants adultes issus de neuf États membres de l'UE et de la Serbie ont été interrogés. Les résultats montrent que plus le niveau d'étude des apprenants est bas au début, plus les changements qu'ils attribuent à la participation à un cours sont positifs. Un autre résultat est que les compétences générales constituent un corollaire important de l'éducation des adultes. Les



apprenants adultes de l'étude BeLL déclarent avoir acquis ou amélioré de nombreuses compétences, certaines liées directement au cours qu'ils ont suivi et d'autres sans aucun rapport avec le cours. Ils signalent également que ces compétences sans aucun rapport avec le cours étaient essentielles pour leur développement personnel ou professionnel. Bien que très peu de participants à la recherche BeLL aient volontairement suivi une formation pour adultes pour des raisons de service, nombreux sont ceux qui ont identifié des avantages liés au travail et notamment l'acquisition de compétences transférables dans les langues, les compétences numériques, les compétences sociales, etc. D'autres bénéfiques au sens large ont également été observés tels que l'amélioration du bien-être mental et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Mais les statistiques sur l'éducation et la formation des adultes au sein de l'UE montrent que plus de 80% de l'éducation non formelle des adultes est liée au travail, et les cours à participation volontaire, malgré les bénéfices, ne sont pas considérés comme une activité importante dans l'éducation des adultes. Les

L'accent mis sur les effets positifs de l'apprentissage semble une stratégie évidente de lutte contre le décrochage scolaire des jeunes.

Serbie

Formation des adultes pour les groupes défavorisés

La loi relative à l'éducation des adultes en Serbie permet aux prestataires d'EFP d'organiser la formation des adultes. Certaines écoles organisent des formations spéciales pour les personnes qui ont un accès limité, voire inexistant, à l'apprentissage et à l'orientation. A titre d'exemple, un programme de formation pour les prisonniers du pénitencier de Zabela aide ces derniers à se réinsérer dans la société et propose aux demandeurs d'emploi peu qualifiés une formation leur permettant d'obtenir une certification de soudeur professionnel. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.poljsk.edu.rs and [youtube.com/watch?v=OniU79cU80c](https://www.youtube.com/watch?v=OniU79cU80c)



statistiques montrent également que les jeunes gens ayant un bon niveau d'éducation s'accaparent de manière disproportionnée les opportunités d'apprentissage tout au long de la vie.

Le PIAAC de l'OCDE complète la vision du PISA des jeunes en évaluant le niveau de compétence des adultes en lecture, écriture (alphabétisation), calcul et résolution de problèmes. Les données du PIAAC montrent qu'un grand nombre d'adultes des pays membres de l'OCDE ont des difficultés dans ces compétences de base. Près de 20% d'entre eux manquent de compétence en lecture, écriture et en calcul et près de 40% manquent de compétence dans la résolution de problèmes, même si le niveau et la répartition des compétences varient substantiellement entre les pays de l'OCDE et au sein même de ces pays. A présent, seuls quatre de nos pays partenaires participent à la recherche du PIAAC et nous ne disposons pas d'image précise des différences entre les pays partenaires et la moyenne de l'OCDE. Toutefois, les chiffres du PIAAC sont préoccupants. Trop d'adultes ne possèdent pas les compétences de base nécessaires pour s'en sortir dans une société en pleine évolution, ce qui comporte des risques importants pour la cohésion sociale et le développement économique.

En 2016, la participation moyenne des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie dans les États membres de l'UE était de 10,8%. Toutefois, les niveaux actuels varient largement, de 25 à 30% dans les pays scandinaves à moins de 2% en Bulgarie et en Roumanie. L'UE répond par un engagement politique et une ambition pour soutenir les adultes ayant un faible niveau de compétences, en fixant par exemple l'objectif de 15% de participation parmi les 25–64 ans d'ici 2020. Mais de gros efforts sont nécessaires pour y parvenir. Le programme *Parcours de renforcement des compétences* évoqué précédemment offre aux adultes des possibilités d'améliorer leurs compétences de base, comme la lecture, l'écriture, le calcul et les compétences numériques, et d'acquérir un éventail plus large de compétences en progressant vers des certifications de plus haut niveau.

Mais il n'y a pas que les adultes peu qualifiés qui sont à risque d'être privés des atouts personnels, sociaux et professionnels de l'apprentissage tout au long de la vie. Certains individus se sont bien insérés dans le monde du travail, grâce à des compétences qui étaient importantes en début de carrière, mais l'évolution des technologies et des pratiques économiques les contraint à répondre à de fréquentes exigences de remise à niveau.

Sans motivation individuelle appropriée, sans analyse de rentabilisation et sans accès à une formation adéquate, un grand nombre d'entre eux restent sur la touche, dans l'impossibilité de vivre décemment. De nombreux rapports sur la pénurie de compétences existent dans le monde entier. En Italie par exemple, 37% des employeurs signalent avoir des difficultés à pourvoir des postes vacants alors que le taux de chômage des jeunes atteint 32%. Dans les pays arabes, les femmes ont d'excellents résultats scolaires et obtiennent des diplômes de haut niveau, mais leur participation sur le marché du travail reste faible. Et si les pays économiquement forts, comme la Suède et l'Allemagne, ont accueilli un grand nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile, et proposé de nombreux projets de soutien à l'emploi, un très faible nombre d'entre eux ont trouvé un travail correspondant à leur expérience et leurs compétences.

De plus, s'agissant de renforcement et de remise à niveau des compétences, les travailleurs âgés semblent constituer un groupe d'oubliés. La population mondiale dans son ensemble est vieillissante et les données des Nations Unies montrent que, d'ici trente ans, une personne sur cinq dans le monde aura plus de 60 ans. Les études basées sur des sondages réalisés auprès des employés montrent que les employés les plus âgés participent beaucoup moins à la formation que leurs jeunes collègues. De nombreux travailleurs âgés recherchent des possibilités d'apprendre et de se développer mais ne considèrent pas que tous les types de formation ont la même efficacité. Ils sont motivés à apprendre mais préfèrent la formation informelle qui est directement centrée sur leurs intérêts et exploite leurs aptitudes. Ces exemples cachent de nombreux facteurs différents, mais ce qu'ils ont en commun c'est que des groupes entiers d'individus sont exclus de la contribution à des économies cohérentes et inclusives, et que les bénéfices potentiels de leurs talents sont perdus, autant pour eux que pour la société.

Quand les systèmes fonctionnent: Aligner les politiques et les pratiques

Idéalement, lorsque des politiques sont mises en œuvre, elles affectent les pratiques, et ce qui se passe dans la pratique fournit des informations qui permettent d'améliorer les politiques, en un cercle vertueux d'amélioration de la qualité. Les gouvernements entreprennent des réformes de l'éducation et de la formation pour relever les défis décrits ci-dessus en améliorant la qualité des certifications, en soutenant le développement des compétences

Géorgie

Comment une conseillère principale en orientation professionnelle peut faire la différence en instaurant des partenariats

La conseillère principale en orientation professionnelle Fati Jikidze du collège « Iberia » a tissé des liens avec des employeurs pour améliorer les possibilités de bourse d'études et d'emploi pour ses étudiants. Elle discute de leur activité avec des employeurs et leur parle du collège. Une situation gagnant-gagnant voit alors le jour, car les employeurs la contactent dès qu'un poste de travail est vacant et les diplômés du collège peuvent débiter leur carrière professionnelle et améliorer leurs compétences. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.iberias.ge



et en promouvant l'apprentissage et l'orientation tout au long de la vie. Mais les personnes bénéficient-elles vraiment des nouvelles politiques ? Certaines politiques, par exemple, n'ont jamais pu être mises en œuvre, ce qui laisse à supposer dans un premier temps qu'elles n'étaient pas appropriées. Il arrive parfois que de bonnes politiques ne soient pas mises en œuvre en raison d'un manque de ressources, auquel cas personne n'en bénéficie et ces politiques restent lettre morte. De même, si de bons résultats obtenus au niveau pratique ne sont pas soutenus par des politiques, ils peuvent difficilement être étendus ou maintenus dans le temps (durables ou modulables). Si les leçons tirées des bonnes pratiques ne remontent pas au niveau politique, seul un nombre limité d'individus en bénéficie.

Toutefois, ce ne sont pas les systèmes ou les institutions qui font changer les choses, mais les personnes. C'est pourquoi, en tant que professionnels de première ligne, le futur est entre vos mains, que vous soyez enseignant, formateur ou conseiller d'orientation, que vous travailliez dans une école, un établissement de formation professionnelle des adultes, dans une entreprise ou en tant que prestataires de service externe. En tant que professionnels, vous avez une importante influence sur les opportunités et les modalités, pour les personnes, de tirer bénéfice de leurs compétences et de leurs qualifications. Pour utiliser au mieux cette influence, vous avez besoin d'un environnement qui permette la créativité, l'innovation et la collaboration avec les partenaires. Vous êtes les mieux placés pour observer comment les changements politiques se transforment en pratiques et noter si les acquis d'apprentissage et du travail s'améliorent vraiment. Votre point de vue détermine dans une large mesure ce que les réformes nous apprennent et comment ces informations sont remontées aux décideurs politiques qui mettent en œuvre ces réformes. En tant que professionnels travaillant dans des écoles, des entreprises, pour des prestataires de formation et de services d'orientation professionnelle, vous jouez un rôle crucial. Vous êtes proches des bénéficiaires des compétences et des qualifications et faites office de pont entre les politiques et la pratique. Si vous êtes enseignant, vous assumez peut-être de nouveaux rôles, tels que les étudiants en accompagnement, la facilitation de l'exécution des projets et le travail en équipe, offrant un soutien individuel et fournissant un retour d'information constructif. De plus, vous collaborez davantage en réseau avec vos collègues de l'entreprise et au sein de votre propre école ou avec d'autres établissements, pour renforcer les approches interdisciplinaires et les opportunités d'apprentissage basées sur le travail. Si vous êtes chargé de l'orientation professionnelle dans des



écoles, vous pouvez créer des liens avec le monde du travail et la communauté au sens large, contribuant ainsi à promouvoir la justice sociale, l'équité, l'égalité et l'inclusion.

Quel que soit votre activité ou votre titre professionnel, en permettant aux personnes d'acquérir des compétences et des qualifications, vous jouez un rôle crucial dans la mise à disposition de tous des opportunités et des avantages des changements sociaux, économiques et technologiques.

Ce ne sont pas les systèmes ou les institutions qui font changer les choses, mais les personnes.

Partie 2. **Comment les personnes sont-elles informées sur les compétences et les certifications ?**

Changer les sources d'information

Information sur le marché du travail

Orientation professionnelle

**Compétences et cadres de
certification**



Partie 2.

Comment les personnes sont-elles informées sur les compétences et les certifications ?

En théorie, lorsque les personnes entendent acquérir des compétences et des qualifications, elles doivent franchir deux étapes. Elles doivent d'abord savoir quelles sont les compétences et les qualifications accessibles et appropriées à leur situation, et doivent ensuite acquérir les compétences et les qualifications recherchées. En réalité, les choses ne sont pas si simples. Revenons à la première étape : comment les personnes sont-elles informées sur les compétences et les certifications ?

Selon l'Europass, le cadre commun de l'UE pour la prestation de meilleurs services en matière de compétences et de qualifications, « les individus, lorsqu'ils recherchent un emploi ou prennent une décision en matière d'apprentissage, d'études ou de travail, doivent accéder à des informations et des conseils sur les possibilités existantes, sur la manière d'évaluer leurs compétences et de présenter les informations relatives à leurs compétences et leurs qualifications ».

Pour de nombreux individus, les réseaux personnels constituent la première source d'informations et de contacts pour rechercher un emploi, créer une entreprise ou choisir un parcours d'éducation ou de formation vers des qualifications. Ils n'ont toutefois pas toujours la possibilité d'accéder à de tels réseaux ou de les utiliser. C'est pourquoi, savoir comment obtenir des informations et des conseils pertinents et en temps utile sur les compétences et les qualifications est un aspect fondamental. En même temps, les employeurs et les responsables politiques ont besoin d'informations sur le marché du travail pour comprendre les tendances de la compétitivité et prendre des décisions politiques éclairées. Et chacun peut bénéficier du renseignement sur le marché du travail que le Cedefop décrit comme des « informations qui ont été analysées et interprétées avant de les présenter au public. La plupart des informations sur les carrières relèvent du renseignement sur le marché du travail ».

Géorgie

Un programme de perfectionnement des compétences professionnelles (WSD) fait de l'EFP une option attractive pour les jeunes

Les Géorgiens ont l'éducation à cœur mais peu d'élèves choisissent un parcours d'EFP quand ils passent au niveau de l'enseignement secondaire. Au-delà des difficultés structurelles, il y avait un autre problème plus simple : les élèves ne disposaient d'aucune information sur les métiers et professions possibles. Le WSD a ouvert les portes de l'école à des cours vivants centrés sur des tâches, des actions et des rôles bien réels appartenant à des dizaines de professions. La devise du programme est « Goûtez et essayez ! » Pour de plus amples renseignements, consultez : www.wsd.ge



Les informations sur les compétences et les qualifications sont aussi importantes pour les individus, comme des étudiants ou des travailleurs, que pour les employeurs, les experts d'agences internationales et les décideurs des institutions gouvernementales. De bonnes informations sont des informations accessibles, crédibles, opportunes, lisibles et centrées sur les besoins des intéressés (« accessibles » signifie que les contenus sont disponibles à tous, indépendamment de leurs capacités sensorielles et physiques, tandis que « lisibles » signifie que les contenus peuvent être lus et compris facilement). Les informations sur les compétences et les qualifications ont une valeur sociale importante car elles aident les personnes à opérer des choix sur leur vie et leur carrière. Les bonnes informations motivent les personnes actives, les demandeurs d'emploi, les apprenants et les employeurs à s'engager et investir dans l'apprentissage tout au long de la vie. Elles favorisent l'égalité de l'accès à des possibilités de formation et de carrière qui satisfont les attentes des individus et correspondent aux opportunités du marché du travail. Cela signifie qu'il est possible d'inciter les individus et les groupes sociaux confrontés à différentes formes d'inégalité, comme les migrants, les chômeurs, les femmes inactives, les jeunes ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (NEET) et les adultes peu qualifiés ou ayant des compétences obsolètes, à saisir des opportunités de renforcement de leurs compétences et à profiter des bénéfices sociaux et économiques qui en découlent. Mais où les personnes peuvent-elles obtenir ces informations ? Y a-t-il suffisamment d'informations de bonne qualité sur les compétences et les qualifications disponibles pour vos besoins particuliers ? Et savez-vous comment orienter vos étudiants, vos clients, vos collègues ou le public lorsqu'ils vous demandent ce genre d'informations ?

Les informations ne manquent pas, elles se transforment

Il existe une infinité de sources, d'outils et de canaux d'informations sur les compétences, les qualifications, les formations et l'emploi. Les portails en ligne et autres plateformes numériques fournissent des données, des ressources et des outils gérés par l'utilisateur qui permettent d'obtenir des informations sur un large éventail de sujets. Il peut s'agir d'informations sur des emplois vacants, des perspectives d'embauche, des salaires, la mobilité professionnelle, des possibilités d'études formelles, des ressources d'éducation ouvertes à tous, des témoignages de pairs et de bénéficiaires, des histoires de vie, des modèles et des soutiens pratiques pour la



rédaction de CV et réussir son entretien. Grâce à ces informations, les personnes peuvent connaître les perspectives futures d'une profession en particulier et les tâches et les compétences exigées, leur permettant de rechercher l'enseignement et la formation qui leur transmettra les compétences et les qualifications nécessaires pour un emploi qui les intéresse. Les informations jouent un rôle essentiel pour lier l'offre et la demande, minimiser le « bruit » sur le marché du travail en promouvant un langage commun entre les professionnels, les demandeurs d'emploi et les employeurs. Les informations sur les compétences et les qualifications couvrent également, entre les secteurs et les régions, les différents moteurs de demande de compétences, les déséquilibres entre offre et demande de travail, la localisation et l'attractivité des postes à pourvoir et les tendances de l'automatisation.

De bonnes informations sont accessibles, crédibles, rapides, lisibles et axées sur les besoins de leurs utilisateurs.

Les bonnes informations ne sont pas toujours accessibles partout

Si des progrès ont été enregistrés dans de nombreux pays et régions, les professionnels de l'orientation professionnelle, les apprenants, les employeurs et les responsables politiques de nos pays partenaires restent confrontés à un manque d'informations utiles et d'indications sur les compétences, les qualifications et les changements du marché du travail. La plupart des pays partenaires ont investi dans les capacités et les normes des services statistiques pour collecter, gérer et publier des données : une composante fondamentale pour la crédibilité du renseignement sur le marché du travail. Des données issues d'enquêtes sur la population active, d'enquêtes institutionnelles et, dans certains cas, d'enquêtes portant spécialement sur la transition entre les études et le travail, sont disponibles dans la plupart des pays partenaires. Des sites Internet offrant des services statistiques sont également de plus en plus ouverts au partage de données avec les chercheurs et les parties prenantes.

L'un des principaux objectifs des systèmes nationaux est d'anticiper le besoin global de compétences et de mieux adapter l'offre de compétences et de qualifications à la demande exprimée par les employeurs et le marché du travail. D'autres groupes de recherche mènent des enquêtes régionales sur les exigences des employeurs en matière de compétences et offrent une analyse des compétences non satisfaites basée sur des indicateurs. Toutefois, cela n'est pas toujours suffisant pour créer un service de renseignement sur le marché du travail tourné vers l'avenir qui permettrait d'anticiper et de fournir les compétences demandées, ni même pour une médiation et une diffusion des résultats des activités de renseignement pour les besoins des personnes. L'anticipation et l'adéquation des compétences ne consiste pas simplement à collecter régulièrement des données dans des registres administratifs et statistiques. Elles sont le résultat de la combinaison de trois fonctions. En premier lieu, la *création de connaissances*, qui inclut la collecte et l'analyse de données, leur interprétation et leur intégration. En second lieu, la *médiation des connaissances*, qui consiste à partager les renseignements sur les compétences avec des utilisateurs finaux. Et en troisième lieu, *l'application des connaissances*, qui comprend la définition de politiques visant à améliorer l'adéquation des compétences. L'efficacité de cette combinaison est souvent empêchée par une affectation imprécise des rôles, un manque de collaboration et de dialogue et une faiblesse de la capacité analytique. Dans tout système, savoir dans quelle mesure les différents composants fonctionnent correctement vous aide à déterminer où les efforts les plus importants sont nécessaires pour l'améliorer. De quelle manière votre système national permettrait-il à vos collègues et vous de contribuer à améliorer la collaboration et

le dialogue ? Avez-vous la possibilité de participer à la création et à l'application de connaissances aux fins de l'anticipation, de l'adéquation des compétences, et à leur partage ?

Le renseignement sur le marché du travail en pleine transformation numérique

Les technologies numériques entraînent une multiplication des Big Data (données massives) dans le renseignement sur le marché du travail, une augmentation des ressources et des méthodes d'éducation ouvertes à tous et, plus récemment, de ce que l'Unesco appelle le « digital credentialing », à savoir la certification numérique. Les informations en temps réel et extrêmement détaillées sur la dynamique des compétences et des qualifications commencent à avoir une grande influence sur les fonctions d'anticipation et d'adéquation des compétences décrites plus haut, et dans d'autres domaines. Les big data sont partout et elles peuvent être utilisées pour compléter et dépasser les approches conventionnelles des systèmes d'information sur le marché du travail, en ajoutant de la valeur aux statistiques établies dans le processus. Les approches conventionnelles basées sur des enquêtes sont minées par des problèmes de coûts, de rapidité, de précision, d'utilisation, d'intégration et de couverture. Ceux-ci peuvent être résolus si les parties prenantes travaillent ensemble, en particulier les gouvernements et les donateurs internationaux. La diversification croissante des sources de données permet un niveau de précision du renseignement sur les compétences et l'emploi qui ne pouvait pas être atteint précédemment. Les big data des systèmes d'information sur le marché du travail combinent différents éléments moteurs de transformation au sens large, tels que des algorithmes d'apprentissage automatique, l'utilisation de gros volumes de données d'Internet et les architectures informatiques spécifiques. Ces techniques et ces sources de données continuent d'évoluer mais elles changent déjà la manière dont les individus recherchent et utilisent les informations sur les compétences, les qualifications, les professions et les emplois. La transformation numérique est également à l'origine de l'émergence des plateformes en ligne pour le renseignement guidé par les données et les conseils sur la carrière, les emplois et les compétences. Ces systèmes et sous-systèmes manquent souvent d'interopérabilité (c'est-à-dire de la capacité à « dialoguer » avec les autres) mais les obstacles, techniques ou non, peuvent être surmontés par la collaboration et le partage de bonnes pratiques. L'essor des big data offre de nombreux avantages, les appels se multiplient pour une meilleure protection des données à caractère personnel et pour le contrôle de la véracité et de la valeur des données.

Géorgie

Job Compass enrichit les informations sur le marché du travail

Tout le monde s'accorde à dire que nous devons savoir le plus précisément possible quelles sont les compétences que les employeurs recherchent et pour quels postes. Mais c'est plus facile à dire qu'à faire. Pourquoi ne pas exploiter la multitude d'offres d'emploi et enrichir le rapport annuel sur le marché du travail ? En 2018, la division du gouvernement géorgien chargée de l'Analyse du marché du travail a uni ses forces à celles de l'agence privée Hergé pour collecter, analyser et organiser les offres d'emploi 2012–17. C'est ainsi qu'est né le Job Compass (la boussole de l'emploi) disponible en ligne pour les utilisateurs. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.lmis.gov.ge



Les écosystèmes numériques pour les compétences et les qualifications

Comme évoqué en introduction, l'idée d'un écosystème des compétences gagne du terrain, car les informations sur les compétences et les qualifications sont considérées comme un composant essentiel. Parallèlement, la plupart de nos pays partenaires mettent en œuvre des projets de gouvernement électronique en réponse aux villes et régions « intelligentes » toujours plus connectées numériquement. Des bénéfices sociaux et économiques peuvent être obtenus en améliorant la connexion entre les différents domaines que sont la politique, la technologie et le capital humain. Cela offre de nouvelles possibilités de résolution de problèmes qui ont pendant longtemps affecté la collaboration et le partage dans le monde de l'apprentissage tout au long de la vie. La collecte d'informations et l'extrapolation de renseignements sur les tendances en matière de compétences et d'emplois entre les marchés du travail sectoriels, nationaux, régionaux et mondiaux nécessitent des données venant de sources et de structures analytiques variées. Une telle combinaison va au-delà de la capacité de n'importe quel ministère, agence ou organisme de recherche, et a fortiori d'un centre d'orientation professionnel ou d'un service public de l'emploi. L'intégration et l'interopérabilité de systèmes de gouvernement électronique constituent un élément clé pour la création d'un gouvernement « intelligent ». La puissance de calcul toujours plus rapide et l'intelligence artificielle peuvent être exploitées pour offrir des informations plus intégrées et plus cohérentes sur les compétences, les qualifications et le marché du travail. Mais les barrières technologiques, sociales, politiques, légales et organisationnelles à l'interopérabilité des différents systèmes empêchent les gouvernements d'atteindre la maturité dans les projets « intelligents ».

Les informations dans l'écosystème des compétences

Il existe plusieurs types de sources d'informations dans l'écosystème des compétences. Nous allons examiner des sources qui sont proches du développement des compétences, sous la forme de bases de données et de cadres des certifications et de cadres de compétences, avant de poursuivre en considérant les profils professionnels et les portails sur l'emploi qui sont proches du marché du travail. Mais avant cela, nous devons savoir qui sont les utilisateurs des informations de l'écosystème des compétences et quelles sont leurs exigences. Les utilisateurs finaux des informations sont tous différents. Les exigences des employeurs diffèrent de

celles des employés, des demandeurs d'emploi et des apprenants, qui ont de grandes attentes en matière de carrière et de services de conseils sur le travail. Pour les individus, qu'il s'agisse d'apprenants, de travailleurs, ou de demandeurs d'emploi, les compétences et les qualifications sont comme un portefeuille de biens abstraits dont la valeur augmente et diminue en fonction de la manière dont elles sont utilisées, combinées, mises à jour, représentées et rendues visibles. Les besoins en informations des individus varient en fonction des circonstances mais ils ont tous besoin d'informations lisibles et accessibles avec leurs moyens de communication préférés, et appropriés à leur situation spécifique. Les individus ont de nombreuses questions sur les compétences et les qualifications, par exemple sur ce qu'il faut étudier et où étudier après le cycle secondaire supérieur, sur les programmes et les qualifications qui offrent les meilleures perspectives et sur la manière d'acquérir les compétences pour gérer leur propre parcours de formation et de travail. Les employeurs ont besoin d'informations opportunes et détaillées spécifiques à leur situation et leur secteur d'activité. Ils posent des questions sur les critères de compétences qui affectent l'organisation du travail, améliorent la productivité et optimisent l'utilisation d'infrastructures technologiques. Ils veulent savoir si investir davantage dans l'automatisation et, si oui, ce que cela entraînera pour le profil de compétences de leur main d'œuvre. Ils suivent également de près le contexte concurrentiel, en particulier ce que font les autres entreprises de leur secteur en matière de compétences et où ils sont susceptibles d'obtenir des conseils et un soutien. Les prestataires de service et les intermédiaires, tels que les professionnels de l'accompagnement professionnel, les conseillers en matière d'emploi ou de services de recrutement, les conseillers d'orientation des jeunes et les responsables de prestataires d'éducation et de formation sont principalement intéressés par des sources d'informations en temps réel, précises et fiables sur le marché du travail pour améliorer la qualité de leurs services. Si vous faites partie de ce groupe de professionnels, vous vous demanderez certainement comment collecter, présenter et diffuser des informations de manière attractive, accessible et utile, comment mesurer l'efficacité des conseils d'orientation professionnelle et comment renouveler et améliorer en continu la qualité des informations sur l'emploi et le développement personnel. Ce genre de questions attend une réponse opportune, crédible et efficace basée sur des informations précises communiquées efficacement. C'est ce qui sera très probablement le cas grâce à l'écosystème des compétences.

Écosse

Élargir des viviers de talents à l'aide d'un cadre des certifications

En 2019, l'Autorité écossaise des certifications a décidé de rechercher de nouveaux moyens de mobiliser les employeurs et d'accroître leur intérêt et leur prise de conscience. Le message était simple : utilisez les niveaux du cadre des certifications dans les offres d'emploi pour élargir votre bassin de talents et ouvrez les portes aux personnes qui n'ont pas les certifications académiques traditionnelles. De nombreux cas réels sur : www.scqf.org.uk



Cadres des certifications et bases de données

De récents développements en Europe montrent que les cadres de certifications commencent à contribuer à la transparence des certifications disponibles, permettant un engagement plus fort des parties prenantes. Ils peuvent également inciter les personnes à mettre en valeur leur formation en rendant plus visibles les acquis de formation issus d'un apprentissage formel ou informel, et aider à identifier les obstacles qui empêchent les apprenants de changer de se déplacer entre différents parcours et différents systèmes. Les cadres des certifications et les bases de données sont des éléments importants de l'écosystème des compétences, car ils permettent de relier des sous-systèmes, mais ils n'ont pas encore libéré toute leur valeur ajoutée potentielle. Certaines étapes allant dans la bonne direction sont, par exemple, le développement de portails de certifications et l'utilisation des niveaux du cadre national des certifications (CNC) sur les certificats et les diplômes, afin de faire en sorte que les informations sur les certifications soient plus visibles pour les utilisateurs et les autres acteurs du marché du travail.

La contribution à la reconnaissance des certifications entre les pays est à un stade précoce. La fonction de passerelle des CNC dans la définition des relations entre les acquis de formation obtenus à différents endroits et les différents types de prestataires exige une réflexion et un retour d'informations continus. Un examen critique approfondi a mis en évidence le manque de visibilité des cadres nationaux des certifications de la part des utilisateurs. C'est pourquoi les organismes chargés des CNC ont développé des outils destinés à améliorer la communication et la prestation de service aux utilisateurs et autres parties prenantes. Plusieurs instruments ont été développés pour améliorer la relation entre les certifications et leur transparence. Les registres de certifications sont, par exemple, des bases de données de certifications en ligne gérées par les organismes nationaux compétents et parfois par des entités régionales ou internationales. Il existe également des plateformes en ligne fournissant des informations et des conseils sur l'orientation professionnelle et contenant des informations sur les certifications, les nouvelles technologies permettant de gérer les diplômes numériques, des contenus multimédias sur les certifications adaptés aux utilisateurs et des informations graphiques sur les CNC dans leur ensemble ou dans des dimensions spécifiques.

Les 39 pays du cadre européen des certifications (CEC) ont développé et peuplé des bases de données ou des registres de

certifications numériques et les mettent à disposition sur des plateformes dédiées ou par l'intermédiaire des sites Internet des CNC. ESCO, la classification multilingue des aptitudes, compétences, certifications et profession offre des informations détaillées sur plus de 8.000 certifications dans six États membres de l'UE. Ce catalogue de certifications constitue un des trois piliers de l'ESCO, les autres étant les professions et les aptitudes/compétences. De si grandes bases de données de certifications sont d'une grande valeur pour les utilisateurs car elles s'étendent sur les huit niveaux du CEC et sur tous les domaines de l'éducation visés par la classification internationale type de l'éducation (CITE).

La transformation numérique des certifications

Une recherche récente de l'Unesco a mis en évidence de nouvelles opportunités et de nouveaux défis pour les systèmes de certifications avec la transformation numérique de l'enseignement. L'émergence du cadre des certifications de quatrième génération remet en question les principes de politique établis. Ce nouveau cadre inclut des qualifications qui ne sont pas des diplômes et de nouveaux domaines d'apprentissage tels que la citoyenneté mondiale, et l'application de nouvelles technologies numériques pour reconnaître les acquis de formation et délivrer des titres et des diplômes. Les diplômes traditionnels, ou « macro-qualifications », ne sont plus les seuls acceptés par les employeurs et autres acteurs du monde du travail pour évaluer et reconnaître les connaissances, les aptitudes, les compétences, l'autonomie et la responsabilité des diplômés et des apprenants. L'Unesco souligne le rôle grandissant et la valeur de ce nouveau type de qualifications. Elles sont plus petites (micro-certifications), elles peuvent être combinées (ou « superposées ») pour constituer une qualification plus grande, et sont vérifiées et gérées à l'aide d'instruments et de structures numériques. Le nouvel Europass est destiné à donner la possibilité de délivrer des « certifications signées numériquement » ou des « badges ». Les certifications numériques qui utilisent des badges offrent de nombreux avantages. Elles permettent une grande précision des informations sur les compétences certifiées et peuvent être combinées avec d'autres formes de certifications. Elles peuvent également fournir des informations précises et personnalisées sur les résultats obtenus par leur titulaire et sont lisibles automatiquement. Enfin, étant enregistrées dans des bases de données, elles peuvent être utilisées pour des analyses poussées en temps réel sur la base de normes techniques ouvertes. Le cadre de l'Europass pour les certifications signées numériquement repose sur le principe que les certifications relèvent

Monténégro Un cadre national de certification mis en ligne pour tout le monde

Les apprenants et les employeurs peuvent trouver des informations précises sur les certifications spécifiques relatives aux différents types et différents niveaux sur le site Internet du Cadre Monténégrin des Certifications (CMC). Le site met les informations à disposition de tous, aidant à répondre aux questions essentielles telles que : « Quelle est la méthode que le comité de certification d'un nouveau secteur doit appliquer, quelles nouvelles certifications ont été récemment approuvées par le conseil des certifications, ou encore comment les enseignants doivent-ils expliquer ce qu'est le CMC ? (il y a une publication et une vidéo pour cela !) ». De nombreux contenus vont être ajoutés, mais le site est déjà fourni et ouvert à tout le monde : www.cko.edu.me/default.aspx



Il y a un consensus croissant sur l'importance d'adopter des définitions des termes « compétences » et « aptitudes ».

du bien public. Europass promeut ainsi la centralité de l'utilisateur, l'inclusion, l'accessibilité, l'ouverture, la protection des données, l'interopérabilité, la transparence, la résilience et la capacité de réutilisation des données. Mais la voie vers une utilisation en masse des badges numériques n'est pas sans risques. Certains problèmes de sécurité, d'assurance qualité, de transparence, de perception de l'utilisateur et d'accès à Internet existent. Toutefois l'utilisation de nouvelles technologies pour gérer les certifications et les unités de compétences validées acquises tout au long de la vie se diffusent rapidement. Cela est profitable à tous les apprenants, jeunes ou



adultes. Cela se produit-il dans votre environnement immédiat ? Dans quelle mesure la connaissance de ces nouveaux types de certifications est-elle diffusée ? Jouez-vous un rôle important dans votre système national ou régional en les anticipant ?

Cadres de compétences

La signification et le contenu d'ensembles d'aptitudes spécifiques sont souvent qualifiés de compétences. Il est important de connaître les compétences nécessaires pour certains emplois ou types de professions et cela est également vrai pour les capacités, les caractéristiques et les attributs qui soutiennent la bonne performance des aptitudes en question. Toutefois, les prestataires d'enseignement et de formation, les personnes chargées d'élaborer les programmes d'étude, les autorités définissant les qualifications et celles s'occupant de décrire les emplois et d'évaluer les aptitudes dans les entreprises ont différentes priorités en matière de compétences. Quelle différence y a-t-il entre les compétences non techniques et les compétences transversales ? Comment les compétences spécifiques à un emploi peuvent-elles être associées à des connaissances générales, des compétences clés, l'autonomie individuelle et la responsabilité ? Quelle est la définition concrète de la capacité à « s'adapter au changement », l'aptitude la plus demandée par les employeurs, selon une analyse d'offres d'emploi en ligne dans sept pays de l'UE publiée en 2019 ? Comment ces compétences transversales recherchées peuvent-elles être acquises ? Font-elles partie des acquis de formation des programmes d'éducation et de formation formelles de l'EFPI initiale ? Les institutions nationales et internationales ont développé des cadres d'aptitudes et de compétences pour offrir une réponse structurée à ces questions et à d'autres. Les cadres de compétences sont soutenus par des outils comme des manuels détaillés et des définitions disponibles sur les portails et des plateformes en ligne spécialisés. Un consensus grandissant existe sur le fait que la définition d'aptitudes et de compétences est importante pour décrire de manière cohérente le développement général des capacités humaines. Cela est illustré par la diffusion des cadres de compétences et de taxonomies d'aptitudes et de professions, et par le développement de mécanismes et de plateformes pour l'adéquation de l'offre à la demande du marché du travail.



Avec l'accent mondial sur le changement climatique, savoir comment agir de manière durable est devenu un facteur urgent.

L'UE a adopté des cadres de compétences et des outils associés pour l'apprentissage tout au long de la vie, des compétences numériques et des compétences entrepreneuriales, tandis que l'Unesco (Asie du sud-est) et le Conseil de l'Europe ont adopté, respectivement, des cadres de compétences transversales et des cadres de référence pour une culture de la démocratie. La recommandation du Conseil de l'UE sur les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie, révisé en 2018, entend toucher le grand public en proposant « un outil de référence européen pour les responsables politiques, les prestataires d'éducation et de formation, le personnel éducatif, les professionnels de l'orientation, les employeurs, les services publics pour l'emploi et les apprenants eux-mêmes ».

Les huit compétences clés de la recommandation sont les suivantes : lecture/écriture ; multilinguisme ; science, technologie, ingénierie et mathématiques ; numérique ; personnel, social et la capacité d'apprendre à apprendre ; citoyenneté ; entrepreneuriat ; et sensibilité et expression culturelle. Celles-ci sont nécessaires pour garantir les compétences de base, l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, l'inclusion sociale et l'emploi. Elles sont à la fois une expression des droits de l'homme et une partie de la vision de l'UE pour un espace d'éducation européen où l'éducation et la culture seraient les moteurs de la création d'emploi et de la justice sociale. La cinquième compétence clé – personnelle, sociale et capacité d'apprendre à apprendre – est définie comme « la capacité à réfléchir sur soi, à gérer le temps et les informations efficacement, à travailler avec les autres de manière constructive, à rester résilient et à gérer sa formation et sa carrière ». Elle inclut également la capacité à apprendre et à travailler de manière individuelle et en groupe. Comment organiser son apprentissage et persévérer. Comment évaluer et partager son apprentissage. Quand faut-il rechercher du soutien, et gérer des interactions professionnelles et sociales. De plus, les individus doivent être résilients, capables de gérer l'incertitude et le stress. La conséquence pour les apprenants est qu'en développant cette compétence, ils deviennent capables de réfléchir sur eux-mêmes, de faire face à la complexité, de réfléchir de manière critique aux défis et de prendre des décisions efficaces. Les apprenants et les demandeurs d'emploi qui vous entourent possèdent-ils ces compétences clés ? Participent-ils à des programmes et des activités quotidiennes ? En tant que professionnel, avez-vous l'impression d'avoir la formation et le soutien nécessaire pour réfléchir à votre propre situation, gérer efficacement le temps et les informations, travailler avec les autres de manière constructive, rester résilient et gérer votre propre formation et votre carrière ?

L'importance croissante des compétences écologiques

L'attention mondiale étant centrée sur le changement climatique, savoir agir de manière durable est devenu un critère essentiel dans pratiquement tous les domaines de l'apprentissage, des compétences et de l'emploi. Et même si les mesures de lutte contre le changement climatique risquent d'entraîner des pertes d'emploi à court terme, des rapports récents montrent que la transition vers une économie plus juste et plus durable permettra la création d'emplois et la création d'emplois décents. Toutefois, il n'y a pas encore assez de sensibilisation ou de compréhension des connaissances et des compétences nécessaires pour vivre, développer et soutenir une société capable de réduire l'impact négatif de l'activité humaine sur l'environnement. Avec les employeurs et les apprenants, votre rôle dans l'apprentissage et l'orientation tout au long de la vie est susceptible d'être de plus en plus affecté par les particularités et la demande de compétences écologiques. Le Cedefop a publié un glossaire de termes relatifs aux politiques européennes pour l'éducation et la formation qui propose des définitions des compétences écologiques à différents niveaux de complexité. Par exemple, des compétences écologiques générales peuvent contribuer à développer des activités efficaces dans l'utilisation des ressources et promouvoir l'écocitoyenneté, tandis que des compétences écologiques plus spécifiques sont nécessaires pour la définition de normes et de processus protégeant les écosystèmes et la biodiversité, et réduire la consommation d'énergie, de matières et d'eau. Des compétences écologiques hautement spécialisées sont nécessaires pour les technologies comme les énergies renouvelables, le traitement ou le recyclage des eaux. En 2017, le Cedefop et l'ILO ont actualisé leur analyse de 2010 des bonnes pratiques relatives aux compétences écologiques au sein de l'UE. La mise à jour examine les récents changements dans les emplois et professions et analyse les réglementations et les politiques qui soutiennent les compétences et les emplois écologiques, y compris le cadre institutionnel et le rôle des partenaires sociaux. Elle souligne également les bonnes pratiques, telles que les mécanismes d'anticipation des compétences, la dispense d'un enseignement et d'une formation professionnelle, et d'une éducation supérieure pertinentes, le rôle du secteur privé, les politiques actives du marché du travail et les mesures de reconversion. Mais il reste encore beaucoup à faire et votre contribution au développement de compétences écologiques est aussi important dans ce domaine qu'il l'est pour l'écosystème des compétences et des certifications dans son ensemble.

Profils professionnels

Tournons-nous maintenant vers les sources d'informations proches du marché du travail, en commençant par les profils professionnels. Les professions sont le moteur du marché du travail et de la demande de compétences. Les profils professionnels, basés sur une taxonomie et une terminologie conventionnelles, font office de langage commun entre le marché du travail et les systèmes d'éducation et de formation. La plupart des pays ont actualisé leur classification des professions afin de les aligner sur les accords internationaux tels que la classification internationale type des professions (ISCO) et ont fait des efforts pour développer des profils professionnels aux niveaux national et sectoriel. L'éventail d'approches de la définition de profils professionnels reflète les différences entre les marchés et l'organisation du travail, les priorités et les objectifs des politiques, les intérêts des parties prenantes et l'internationalisation des entreprises et des chaînes d'approvisionnement. Il existe diverses sources d'informations sur les professions et les profils professionnels, plus ou moins adaptés aux utilisateurs institutionnels spécifiques comme les agences pour l'emploi, ou s'adressant au grand public. Celles-ci incluent l'ESCO et le réseau d'information sur l'emploi basé aux États-Unis, ou O*Net. Si l'ESCO est une taxonomie, O*Net est un système d'information complet sur le marché du travail et les professions, proposant un processus d'auto-évaluation pour les apprenants. Comme évoqué précédemment, l'application croissante de méthodes basées sur les big data à de gros volumes d'offres d'emploi en ligne permet une analyse très précise des compétences et de leur interaction avec les professions. Le potentiel des big data dans le domaine des informations sur le marché du travail peut être exploité pour soutenir la redéfinition des profils professionnels existants en offrant des informations plus précises sur la manière dont les emplois évoluent.

Portails consacrés à l'emploi

Les portails consacrés à l'emploi sont rapidement devenus des instruments en libre-service. Les offres d'emploi en ligne constituent une source de données riche et variée de données sur la demande de compétences des employeurs et les progrès des techniques de navigation sur Internet et l'apprentissage machine ont transformé les énormes quantités de données du Web en une source d'informations sur le marché du travail permettant de réaliser des analyses des compétences précises et quasiment en temps

Biélorussie

Diversité des portails d'offre d'emploi

Les employeurs et les demandeurs d'emploi bénéficient de la diversification des sources d'informations relatives aux emplois vacants. La base de données des postes vacants de Biélorussie contient le plus grand nombre d'offres et le plus petit nombre de candidats. Les informations relatives aux tâches et aux compétences exigées sont plus précises dans les offres publiées sur les grands portails privés. La concurrence en matière de compétences est également visible sur les portails d'orientation professionnelle des universités technologiques.



réel. Des portails d'offres d'emploi en ligne sont accessibles dans la plupart des pays et les portails les plus efficaces offrent des options comme le filtrage des résultats par date, la compatibilité avec les applis mobiles et des alertes quotidiennes par courriel. D'autres aspects positifs sont le nombre et la qualité des annonces, des résultats rapides et pertinents, des interfaces faciles à utiliser et des algorithmes de recherche efficaces. La diffusion des portails d'offres d'emploi est également présente dans de nombreux pays partenaires. Une étude en cours en Tunisie et au Maroc a identifié au minimum 16 portails d'offres d'emploi dans chacun de ces pays. Un nouveau système paneuropéen pour l'analyse des offres d'emploi en ligne sera totalement opérationnel avant fin 2020, dont les résultats seront visualisés quasiment en temps réel sur la plateforme en ligne dédiée du Cedefop. Les premiers résultats d'une analyse pilote réalisée dans sept États membres de l'UE montrent les avantages de ce modèle, et le Cedefop a publié des documents d'accompagnement décrivant à la fois les problèmes non résolus et les étapes prévues pour améliorer la qualité et la fiabilité des données et de l'apprentissage machine associé. Le Cedefop a déjà publié une description complète des caractéristiques et des tendances du marché de l'emploi en ligne, comblant ainsi une importante lacune parmi les informations disponibles.

Les offres d'emploi en ligne en Europe concernent tous les groupes de professions et tous les niveaux de qualification, même les offres d'emploi dans certains secteurs et certaines professions tendent à rester surreprésentés. L'analyse paneuropéenne a un potentiel pour éclaircir les questions clés, notamment lorsqu'elle est combinée à d'autres sources. Par exemple, dans quels secteurs, pour quelles professions et dans quelles régions la demande augmente-t-elle ? Quels sont les profils que les employeurs recherchent pour les postes les plus difficilement pourvus et quelles sont les différences entre pays et entre secteurs ? Quelles sont les compétences spécifiques exigées dans des emplois donnés et comment varient-elles entre pays et entre secteurs ? Quelles nouvelles compétences sont les plus recherchées et pour quels emplois ? L'analyse du Cedefop montre que l'information à plus haute valeur ajoutée sur les offres d'emploi est la description des exigences des employeurs concernant les emplois et les compétences requises. Même si les annonces décrivent rarement un profil d'emploi complet, les compétences requises peuvent être considérées comme indicatives et sont essentielles pour la sélection

et la décision d'embauche. Toutefois, la valeur ajoutée que peuvent offrir tous ces instruments n'est utile que dans la mesure où les apprenants et les demandeurs d'emploi sont capables de les utiliser. Revenons à vous, les professionnels, pour voir comment vous pouvez les aider à développer cette capacité.

Orientation tout au long de la vie : Permettre une gestion des carrières modernes

Comme nous l'avons vu, les informations sur les compétences et les certifications ne manquent pas, elles sont en pleine transformation. Elles ne sont pas également disponibles partout mais le volume existant est en général comme un torrent : un flux rapide, abondant et incessant. Apprendre à naviguer sur ce torrent pour trouver ce qui est utile et fiable est un véritable défi, notamment pour les personnes peu préparées à prendre une décision sur leur carrière, celles qui manquent de compétences dans les communications numériques ou ont des difficultés à accéder aux services d'orientation conventionnels. Quels que soient leur âge et leur niveau de compétence, les individus ont besoin de conseils d'orientation professionnelle à différentes étapes de leur formation et de leur vie active. Pour leur prodiguer les meilleurs conseils, vous avez besoin d'informations actualisées, tandis qu'ils doivent savoir comment appliquer ces informations et ces conseils à la gestion de leur propre carrière.

Compétences en gestion de carrière

La définition des compétences en gestion de carrière nous apporte deux pièces importantes du puzzle que constitue la manière dont les personnes sont informées sur les compétences et les certifications. En premier lieu, nous devons distinguer les contenus du processus. Qu'est-ce que les individus doivent savoir sur eux-mêmes et sur les opportunités de formation et de travail pour prendre des décisions éclairées ? En second lieu, nous devons comprendre comment chaque individu définit et porte à terme son propre « projet de vie ». Le réseau européen de politiques d'orientation tout au long de la vie définit le contenu des compétences de gestion de carrière comme « un ensemble de compétences offrant aux individus et aux groupes des manières structurées de collecter, d'analyser, de synthétiser et d'organiser des informations personnelles, éducationnelles et professionnelles, ainsi que les compétences pour prendre des

Arménie

Une carrière, c'est plus qu'un emploi

L'Arménie a mis en place un système d'orientation professionnelle destiné aux apprenants de tous les secteurs de l'éducation, mais aussi aux actifs et aux adultes qui fréquentent les centres spéciaux d'emploi. L'expérience arménienne montre qu'il faut du temps pour mettre en place un système d'orientation professionnelle viable. Au-delà de la méthodologie et du développement des capacités, des conseillers formés doivent être intégrés et mis en situation d'atteindre les utilisateurs. www.mycareer.am



décisions et se préparer aux transitions ». Il définit l'orientation professionnelle des employés comme regroupant les « activités et les acquis de formation qui leur permettent de faire le point sur leur situation professionnelle actuelle (poste, conditions, contenu), sur les compétences qu'ils ont acquises au travail et pendant leur formation tout au long de la vie et leur validation, et de prévoir leurs futures formations et transitions professionnelles, et leurs transitions à l'échelle de la vie comme la retraite ». Ces activités d'apprentissage peuvent être organisées à l'intérieur des entreprises, dans le cadre de la stratégie de développement des ressources humaines, ou dans le cadre de programmes d'alliances commerciales.

L'éducation au choix de carrière et l'acquisition de compétences en gestion de carrière

L'éducation au choix de carrière comprend une série de services pédagogiques, de programmes structurés et d'activités destinés à mettre en relation l'apprentissage des étudiants avec des compétences de gestion de carrière tout au long de la vie et d'amélioration de l'employabilité. Ces programmes promeuvent une réflexion critique sur le monde du travail et une prise de conscience des opportunités d'éducation ou de formation tout au long de la vie. Si certains programmes préparent les étudiants à la vie active et mettent l'accent sur l'adaptation au travail tel qu'il est, d'autres les encouragent à jouer un rôle actif dans la construction de leur avenir professionnel. La promotion de compétences concernant les choix de carrière et la gestion de carrière est une des nombreuses activités d'orientation tout au long de la vie, avec l'information, le conseil et l'accompagnement. L'exploration et l'éducation au choix de carrière peuvent être organisées en groupes ou sous la forme d'entretiens interpersonnels. L'approche la plus complète en matière de d'éducation au choix de carrière à l'école consiste à la traiter comme une discipline en soi mais avec des liens étroits avec le programme de formation professionnelle. Considérant que nous mettons l'accent sur la nécessité de développer des programmes d'étude modulaires dans la partie 3, la formation à l'orientation professionnelle devrait également être intégrée dans ces modules.

Le conseil et l'éducation au choix de carrière exigent des compétences spécifiques et les enseignants ont besoin d'une formation appropriée pour pouvoir accomplir cette mission. L'éducation au choix de carrière peut également être dispensée à travers une série de thèmes enseignés dans le cadre du programme d'étude ou dans le cadre d'activités hors programme,

telles que des salons des métiers, des programmes de stage en entreprise, ou l'invitation d'employeurs à l'école. Ces opportunités peuvent aider les étudiants à réfléchir aux liens entre leurs études et le monde du travail.

Les programmes d'éducation au choix de carrière peuvent être dispensés par des professeurs d'éducation au choix de carrière ou par des prestataires externes opérant à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement. Un troisième modèle, sous la forme d'un partenariat entre le personnel de l'établissement et le personnel externe, relie les contenus du cursus à des connaissances plus approfondies et actualisées. Il est également important de tenir compte des caractéristiques personnelles, culturelles et démographiques des étudiants et, le cas échéant, les orienter vers d'autres services. L'éducation au choix de carrière ou au conseil est plus efficace lorsque plusieurs interventions sont combinées et séquencées sous la forme de programmes, et lorsque des méthodes pédagogiques basées sur le programme d'étude et le monde du travail sont appliquées, en complément des services d'orientation professionnelle. La participation d'employeurs et de personnes actives à la formation basée sur l'expérience professionnelle est fondamentale pour l'éducation au choix de carrière des individus. Une étude du Cedefop de 2016 recommande d'associer les programmes de compétences de gestion de carrière aux renseignements et aux informations sur le marché du travail. La qualité et la réalisation de tels programmes doivent être gérées au niveau politique mais leur mise en œuvre est, une fois encore, un aspect pour lequel votre contribution est primordiale.

Le rôle des employeurs et des services d'aide à l'emploi dans l'orientation tout au long de la vie

Le marché du travail tel que le décrivent les employeurs et les services d'aide à l'emploi publics et privés est une importante source d'informations sur la situation de l'emploi et sur les emplois émergents et en voie de disparition. Ce type d'informations est essentiel pour opérer des choix de carrière éclairés. Les services d'aide à l'emploi publics et leurs homologues privés sont les principales institutions en matière de conseil et d'orientation des demandeurs d'emploi. Nous souhaitons également souligner le rôle primordial des employeurs et, de plus en plus, des technologies d'information et de communication dans l'apprentissage. Cela ne signifie pas qu'il faut penser que l'orientation tout au long de la vie se divise en orientation pendant l'éducation et orientation

après l'éducation : elle est – ou devrait être – un processus continu. L'orientation professionnelle est depuis toujours centrée sur l'information des individus sur le monde du travail et les opportunités de carrière, et leur soutien à entrer sur le marché de l'emploi. Les activités d'orientation professionnelle ont lieu au sein des entreprises, comme évoqué précédemment, mais elles sont davantage susceptibles de s'accomplir à travers un service d'aide au choix de carrière national ou le service public d'aide à l'emploi, des services d'orientation professionnelle spécialisés ou des prestataires privés. Pour les employeurs, l'orientation tout au long de la vie est un outil important pour le développement des ressources humaines, pour maintenir un haut niveau de productivité de la main d'œuvre, pour attirer, motiver et garder les employés qualifiés et pour adapter les niveaux de compétence du personnel aux futures exigences. L'engagement de l'employeur dans l'orientation professionnelle comprend généralement des activités comme les salons des métiers ou de l'emploi, des présentations et des sessions de réseautage, des stages en entreprise, le mentorat et l'observation au poste de travail. Les employeurs fournissent également des informations sur la demande actuelle et prévisionnelle en matière d'aptitudes et de compétences qui contribuent à déterminer l'offre de compétences et de main d'œuvre. Dans le futur, l'orientation professionnelle pourrait bien prendre la forme d'un service destiné à soutenir non seulement les individus mais également le développement des compétences et de la compétitivité de l'ensemble de l'entreprise. Dans l'idéal, il faudrait que l'orientation tout au long de la vie évolue en s'alignant plus étroitement sur les employeurs, mais certains obstacles demeurent pour que les employeurs s'engagent à soutenir et investir davantage dans des services d'orientation professionnelle.

Le rôle des TIC dans l'orientation tout au long de la vie

Au cours des dernières décennies, le rôle joué par les technologies d'information et de communication (TIC) dans la prestation de services d'orientation professionnelle n'a fait que croître. Dans ce contexte, les TIC regroupent les appareils électroniques, les réseaux et les contenus utilisés pour l'information des politiques et des systèmes et pour l'offre de services, de ressources et d'outils. Cela comprend également la manière dont ces outils sont

conçus et développés, comment ils sont utilisés et comment cette utilisation influence ensuite la future conception. Les TIC peuvent également être utilisées pour faire référence à la capacité d'un individu à utiliser des outils numériques aux fins de l'orientation tout au long de la vie. L'expérience des professionnels dans l'utilisation des technologies varie considérablement. Certains restent peu convaincus de leur utilité aux fins de l'orientation professionnelle, d'autres manquent de compétences ou de confiance pour les utiliser efficacement. Mais les professionnels et les outils de TIC (c'est-à-dire les appareils numériques, les systèmes de bases de données, la gestion des interfaces, etc.) jouent un rôle important dans la conception et la prestation de services de développement de carrière en ligne. Pour évaluer l'utilité des technologies existantes et émergentes, nous devons comprendre les objectifs généraux des services d'orientation professionnelle. Nous devons identifier les objectifs de l'orientation et des conseils et établir comment des cadres théoriques sont utilisés dans les services de TIC liés à l'orientation professionnelle, ou comment ces cadres peuvent être intégrés dans la conception de services de TIC.

L'un des principaux objectifs de l'intégration des TIC dans les programmes de formation des professionnels de l'orientation est que vous appreniez à utiliser les TIC et les intégriez en aidant vos clients ou vos étudiants à utiliser ces technologies. Une bonne formation peut vous aider à prendre conscience des différentes applications possibles de la technologie dans le domaine de l'orientation professionnelle, et à réfléchir sur la différence entre votre niveau de compréhension actuel et un niveau plus avancé que vous êtes peut-être sur le point d'atteindre ou que vous allez devoir atteindre. L'utilisation générale des TIC par une part grandissante de la population humaine est peut-être la tendance caractéristique du 21^e siècle (du moins jusqu'ici). Les apprenants, les demandeurs d'emploi et les personnes actives sont de plus en plus capables d'obtenir des informations sur les compétences, les qualifications et les carrières sans l'intervention de professionnels. Au pire, nombre d'entre eux seront capables de mieux s'informer avant de se tourner vers vous. Sans une démarche volontaire de mise à niveau régulière de vos compétences en TIC, vos compétences risquent d'être dépassées par ceux-là mêmes que vous souhaitez aider.

Partie 3. **Comment les personnes acquièrent-elles des compétences et des certifications ?**

Pédagogies

Programmes d'études

Enseignants et formateurs

**Perfectionnement professionnel
continu**



Partie 3.

Comment les personnes acquièrent-elles des compétences et des certifications ?

Les compétences s'acquièrent par l'éducation, un processus dans lequel les individus s'engagent et intègrent des connaissances et des aptitudes, et développent des compétences pour résoudre des problèmes. L'éducation peut être formelle, informelle ou non formelle.

L'éducation non formelle est une éducation structurée qui se déroule en dehors du système d'éducation formel, en introduisant, par exemple, un nouveau processus de travail dans une entreprise. L'éducation informelle n'est pas structurée. La curiosité humaine fait de l'éducation une activité quotidienne, de sorte que l'éducation commence avant et continue après l'école, elle passe par des interactions sociales et des réflexions personnelles, et se déroule donc à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail. L'apprentissage tout au long de la vie consiste pour les individus à poursuivre le développement de leurs connaissances et de leurs aptitudes, tant pour des raisons professionnelles que personnelles, voire les deux. De nombreuses personnes poursuivent leur apprentissage tout au long de leur vie pour améliorer leur qualité de vie, affiner leurs compétences, obtenir de nouvelles qualifications ou mettre à niveau celles qu'ils possèdent. La décision d'acquérir des compétences peut être motivée par différentes exigences. Il peut s'agir, par exemple, d'un besoin d'apprendre quelque chose pour la première fois ou d'approfondir une matière déjà connue. Il peut aussi s'agir d'un besoin d'appliquer concrètement des principes théoriques, de résoudre un problème immédiat ou de s'adapter à un changement particulier. Il n'existe aucune solution universelle convenant à tous les apprenants, parce que c'est leurs préférences et leurs talents qui déterminent leur manière d'apprendre. Comprendre ces exigences et ces préférences permet d'identifier le style d'enseignement qui convient le mieux pour obtenir les résultats d'apprentissage escomptés.

Les résultats de l'apprentissage sont des énoncés qui définissent les enseignements qui doivent être acquis et démontrés de manière fiable par les apprenants à la fin du cours. Ils décrivent ce qu'un apprenant est censé savoir, comprendre, être capable de faire

Royaume-Uni Apprentissage expérientiel pour des certifications professionnelles supérieures

Au Royaume-Uni, la Leeds Trinity University propose des diplômes d'apprentissage aux jeunes travailleurs. Les programmes, conçus conjointement par des employeurs et dispensés en partenariat avec des experts industriels, permettent aux jeunes professionnels de combiner leur apprentissage sur le lieu de travail avec des études universitaires et d'obtenir un certificat d'enseignement supérieur ou une licence universitaire. Les apprentissages sont particulièrement attractifs pour les apprenants non traditionnels qui contribuent à élargir leur participation dans l'enseignement supérieur. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.leedstrinity.ac.uk/courses/apprenticeships



grâce à sa participation au cours en termes de *compétences* plutôt qu'en termes de *contenus* que l'apprenant doit acquérir. Comme l'observe le *Répertoire mondial des cadres nationaux et régionaux de certifications 2019*, « les résultats d'apprentissage sous-tendent la plupart des systèmes européens d'éducation et de formation, et ceux de nombreux autres pays industrialisés du monde. De plus, ils font d'importants progrès dans les pays en développement ou en transition, comme les pays proches d'Europe de l'Est et du Sud de la Méditerranée, d'Afrique, d'Asie et du Pacifique ».

Les certifications permettent d'attester, moyennant une évaluation, que l'intéressé a acquis les résultats d'apprentissage. Des normes de certification sont utilisées pour décrire les compétences qu'une personne doit acquérir et pour évaluer et certifier les individus. Elles sont souvent développées sur la base de besoins concrets du marché du travail, tels qu'ils sont formulés dans les normes professionnelles. En rendant les résultats d'apprentissage transparents dans les certifications, il devient possible de comparer et de lier les certifications. C'est un aspect essentiel pour les CNC qui organisent les certifications sur la base des résultats d'apprentissage. Les normes de certification sont centrées sur l'évaluation et la certification, elles ne sont généralement pas utilisées pour établir le contenu de l'apprentissage exigé. Les normes de certification peuvent faciliter la reconnaissance de l'apprentissage formel, non-formel et informel, et favoriser des parcours alternatifs adaptés aux exigences des apprenants et des contextes locaux. En supposant que les cadres nationaux des certifications sont en place et que des certifications ont été développées ou liées à ces derniers. Comment s'assurer ensuite que les personnes bénéficieront de l'établissement de ces cadres nationaux ? Comment affrontons-nous les autres défis, tels que l'avènement continu de nouvelles technologies qui changent notre manière de vivre et de travailler ? Comment pouvons-nous organiser le processus d'apprentissage de manière significative ? Comment passons-nous des résultats d'apprentissage escomptés à l'apprentissage réel ? Ces questions sont liées au développement et à l'utilisation de programmes d'étude, aux formes de pédagogies utilisées et aux modalités de formation des enseignants. Tous ces domaines subissent les changements mondiaux évoqués plus haut et votre sensibilité et votre réaction face aux conséquences du changement sont cruciales pour le succès de vos apprenants.



Apprendre pour la vie : De nouvelles approches des programmes d'étude

Dans l'éducation formelle et non-formelle, les programmes d'étude et les cours de formation sont les moyens par lesquels les jeunes et les adultes acquièrent les qualifications souhaitées. Le contenu du programme d'étude est déterminé par un plan d'apprentissage comprenant une série de résultats d'apprentissage traduits en objectifs d'apprentissage, une ou plusieurs activités d'apprentissage et d'enseignement, et des matières organisées de manière cohérente par rapport aux objectifs et aux activités. Mais de nombreuses certitudes concernant les programmes d'étude font face à des défis de taille.

Le mélange idéal, en particulier dans la formation professionnelle, est constitué d'au moins trois éléments : l'apprentissage à l'école, l'apprentissage sur le lieu de travail, et l'apprentissage appuyé sur la technologie, souvent en ligne.

Des programmes d'étude flexibles

Les programmes d'EFP sont devenus plus flexibles afin de mieux répondre à l'évolution de la demande du marché du travail. Certaines parties du programme d'étude peuvent être ajustées pour répondre aux évolutions les plus récentes de la demande du marché et des programmes d'étude peuvent être conçus de manière à permettre aux étudiants de choisir différents parcours pour obtenir les mêmes résultats d'apprentissage. Une des manières de créer un programme d'étude flexible est d'utiliser une approche modulaire. Un programme d'étude modulaire comprend plusieurs modules basés sur les résultats d'apprentissage qui peuvent être offerts plusieurs fois par an et combinés de différentes manières. Chaque module peut être adapté à des exigences spécifiques du marché du travail. L'approche modulaire favorise le travail interdisciplinaire car les modules peuvent parfois être utilisés dans différents programmes, permettant aux étudiants de différents programmes de participer au même module. Les résultats d'apprentissage d'un programme d'étude d'EFP flexible sont souvent basés sur les tâches que les apprenants doivent être capables d'accomplir à la fin du programme. Cela signifie que les connaissances ne constituent plus l'aspect primordial du développement du programme d'étude. Désormais, le processus de développement commence par une identification des tâches que les apprenants doivent maîtriser. Ceci détermine après coup les connaissances, les aptitudes et les connaissances que l'apprenant doit acquérir pour accomplir ces tâches. Les approches courantes de l'apprentissage exigent que les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires soient acquises de manière intégrée. L'approche modulaire est utile à cet égard car les modules peuvent être conçus autour d'une tâche ou d'une série de tâches spécifiques intégrant des connaissances, des aptitudes et des compétences. L'approche modulaire facilite les adaptations à la demande du marché du travail. En fonction des nouvelles exigences, de nouveaux modules peuvent être ajoutés ou supprimés lorsqu'ils deviennent obsolètes. Cela implique alors la nécessité de qualifications flexibles basées sur des séries de résultats d'apprentissage pouvant être évaluées et certifiées en tant que qualifications ou parties de qualifications. Enfin, un programme d'étude modulaire peut être présenté sur deux couches. La première couche offre une vue d'ensemble des différents modules et souvent, le temps imparti à chaque module. La deuxième couche contient souvent une description détaillée du module en termes de critères d'évaluation, la forme de réalisation de l'évaluation, les objectifs de l'apprentissage, les contenus et les activités des classes, et le matériel et le cadre nécessaires. Le module peut également clairement décrire le rôle de l'enseignant et l'approche pédagogique préconisée.

Programmes d'étude et apprentissage

Un programme d'étude ne peut pas exister sans une ou plusieurs approches pédagogiques, car celles-ci déterminent les activités à travers lesquelles le programme d'étude s'accomplit. Le choix de la bonne approche pédagogique constitue par conséquent une part importante du processus de conception des programmes d'étude. Les sciences de l'éducation distinguent trois principales théories : le behaviorisme, le cognitivisme et le constructivisme. Selon le modèle constructiviste, les apprenants construisent activement les connaissances avec le soutien d'un enseignant/formateur ou accompagnant au lieu de les consommer passivement. C'est pourquoi il est généralement admis que l'approche constructiviste est plus efficace que l'enseignement et l'éducation traditionnels seuls. Il existe de nombreux styles d'enseignement et d'apprentissage constructivistes mais ils reconnaissent tous l'importance des différentes origines et des différents intérêts des apprenants. Ils intègrent également des méthodes largement connues telles que l'apprentissage par l'expérience, l'exploitation des différences de l'apprenant à travers un enseignement différencié et un encouragement de l'apprentissage social et collaboratif. L'utilisation d'approches mixtes combinant différents lieux et différentes activités est en pleine expansion.

Le mélange qui en résulte se limite parfois à une combinaison d'éducation scolaire et d'activités en ligne ou basées sur d'autres technologies. La combinaison idéale, notamment pour l'EFEP, comprend au minimum trois aspects : l'éducation scolaire, l'éducation sur le lieu de travail et l'éducation basée sur les technologies qui est presque toujours en ligne. Cette triple combinaison peut soutenir un apprentissage individuel, collaboratif et dirigé. Le défi est de garantir que l'apprentissage qui se déroule à un endroit se poursuivra sur le lieu suivant de manière transparente. Quel que soit l'endroit où les activités d'apprentissage ont lieu, elles doivent être liées aux autres et les compléter.

Mais l'utilisation des technologies n'est pas le but en soi. L'intention est surtout de permettre aux apprenants d'acquérir les résultats d'apprentissage. Identifier la combinaison de pédagogie et de technologies qui soutiennent entièrement le processus d'apprentissage est votre mission en tant qu'enseignants, créateurs de programmes d'étude et professionnels dans les domaines connexes. Les résultats d'apprentissage recherchés, les contenus et les activités d'apprentissage connexes doivent guider

Kazakhstan

Accepter, comprendre et mettre en pratique : Motiver les élèves à apprendre les maths

Tous les élèves ont des compétences en mathématiques, mais beaucoup d'entre eux manquent de confiance et d'intérêt. Pour accroître l'intérêt, les enseignants doivent rendre la discipline plus accessible et plus utile aux élèves. La deuxième étape consiste à identifier le programme convenant à chaque élève, en développant la pensée associative. La troisième étape consiste à mettre en pratique les compétences acquises dans un projet choisi par l'élève. Les principes visant à rendre les élèves plus actifs en mathématiques ont été développés par Alena Lyubchenko du Kazakhstan.



Estonie

Journées communautaires pour personnes âgées

Les étudiants dans le secteur de la santé du Tallinn Health Care College en Estonie organisent des journées de la communauté pour les personnes âgées. Les étudiants préparent et présentent des informations précises aux personnes âgées de leur communauté. Les thèmes les plus fréquents sont la promotion de la santé des personnes âgées, les appareils de soin et l'approche des personnes atteintes de démence. Les étudiants se chargent également du marketing de l'événement, ils aménagent la salle, ils accueillent les personnes âgées et animent la journée. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.ttk.ee

vos décisions quant au choix d'utiliser ou non des technologies et, le cas échéant, des technologies à utiliser. Parallèlement à l'apprentissage mixte et à l'utilisation de technologies pour soutenir les processus d'apprentissage, certaines pédagogies actuelles se centrent sur l'apprentissage expérientiel ou authentique, et sur l'apprentissage social et collaboratif. Le lieu de travail est un des meilleurs environnements pour proposer ces types d'apprentissage. Il s'agit d'un environnement authentique où apprendre des tâches spécifiques, souvent avec le soutien des collègues ou en travaillant avec ces derniers. Mais lorsqu'un lieu de travail est utilisé comme environnement d'apprentissage, il est important de s'assurer que l'apprentissage est effectivement lié à ce qui se passe en classe afin de renforcer l'apprentissage dans chaque lieu. Il n'est malheureusement pas toujours possible d'organiser l'apprentissage sur le lieu de travail et lorsque cela est possible, il ne concerne qu'une partie limitée du programme. C'est pourquoi rechercher d'autres manières de créer des situations d'apprentissage authentique soutenant l'apprentissage collaboratif est une bonne idée. L'accent mis sur le caractère « authentique » se réfère à des opportunités d'apprentissage *significatives* où les apprenants comprennent immédiatement pourquoi ils doivent acquérir des compétences et des connaissances spécifiques et où ils peuvent les appliquer. Il s'agit également de créer un cadre d'apprentissage où les apprenants peuvent apprendre par l'expérience, où ils ont la possibilité de découvrir comment quelque chose fonctionne en s'y essayant eux-mêmes. Un cadre d'apprentissage authentique bien conçu permet de se rendre compte immédiatement de la qualité de la performance des apprenants. Il existe différentes manières de créer un cadre d'apprentissage significatif et authentique. Certains exemples sont les simulations, les projets basés sur des questions ou des tâches concrètes, ou la création d'un décor réel à l'école, comme lors des programmes où les étudiants deviennent cuisiniers en utilisant la cuisine de la cantine de l'école. Vous pouvez trouver de nombreux outils intéressants dans le large éventail de nouvelles pédagogies en cours de développement et de mise en œuvre.



Mise en pratique de nouvelles pédagogies et de programmes d'étude flexibles

L'adoption de programmes d'étude modulaires, l'offre d'apprentissage expérientiel et l'intégration de nouvelles technologies sont toutes généralement considérées comme souhaitables. Mais ces méthodes exigent plus de connaissances et d'efforts de la part des enseignants et des créateurs de programmes d'étude que lors des approches classiques centrées sur la prestation de l'enseignant. Le défi que posent ces approches davantage centrées sur l'apprenant pour vous en tant que professionnels est qu'elles exigent un changement d'état d'esprit. Ce changement d'état d'esprit concerne non seulement les professionnels et les responsables politiques mais aussi les étudiants et les parents, qui peuvent avoir besoin de temps pour s'habituer aux nouveaux styles d'éducation et d'apprentissage. Parallèlement à ce changement d'état d'esprit, qui prend du temps, il existe d'autres barrières qui freinent le développement et la mise en œuvre de programmes d'étude modulaires flexibles. Traditionnellement, la théorie et la pratique sont séparées dans les programmes d'étude d'EFP et une des plus grandes difficultés est de repenser le programme d'étude de manière plus intégrée mêlant la théorie et la pratique. Ceci concerne autant la conception que la mise en œuvre des programmes d'étude modulaires.

De plus, la mise en œuvre de nouvelles pédagogies contraint les enseignants à jouer de nouveaux rôles. En premier lieu, les programmes d'étude flexibles étant souvent développés localement, le niveau de compétence de développement des programmes d'étude nécessaires se limite à ce niveau. La création de cadres d'apprentissage mixtes, authentiques, et significatifs exige souvent plus qu'une simple salle de classe, et nécessite un budget et des équipements appropriés. Dans ces nouvelles pédagogies, les expériences réelles jouent un rôle important et un apprentissage en situation de travail est une bonne manière de les dispenser. Il peut cependant s'avérer difficile d'organiser l'apprentissage en situation de travail de manière systématique, en particulier dans les pays ou les secteurs qui reposent sur des petites entreprises. L'enseignement et la formation professionnelle initiale et continue font toutes deux partie du système éducatif et il existe différentes passerelles vers des programmes à différents niveaux du système. Dans les pays où l'enseignement général (centré sur des matières) couvre une grande part des programmes d'EFP, il peut être

Serbie

Un vin produit par des étudiants remporte la médaille d'or

Des étudiants du cours de viticulture et de vinification de l'École de technologie chimique de Subotica produisent leur propre vin, en participant à toutes les étapes de production, de la récolte au marketing, en passant par le traitement du raisin, la mise en bouteille et le contrôle de la qualité. L'école ne possédant pas de vignobles, elle collabore avec des partenaires qui offrent leurs vignobles et leurs caves comme lieux de formation. Les produits finaux ont été récompensés par des prix prestigieux à l'occasion de concours de vins nationaux et internationaux. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.hts.edu.rs



difficile de passer d'une approche centrée sur les matières vers une approche fondée sur des modules. Des systèmes et des politiques doivent être mis en place pour soutenir les nouvelles approches. Même si ces barrières, avec d'autres, compliquent la mise en œuvre de nouveaux programmes d'étude et de nouvelles pédagogies, la réponse à notre appel au signalement d'expériences réussies montre que nombre d'entre vous ont déjà découvert des manières innovantes de rendre les matières et les programmes plus significatifs.

La formation des adultes est souvent plus avancée que la formation professionnelle initiale pour ce qui est de l'utilisation de nouvelles approches flexibles et de l'offre modulaire individualisée. Pendant la formation des adultes, le travail du stagiaire est parfois considéré comme faisant partie de l'apprentissage, réduisant ainsi le temps déduit du travail pour la formation, ce que les employeurs apprécient particulièrement. L'apprentissage en ligne gagne en popularité pour la même raison.

Comment créer un programme d'étude

Ceci nous conduit à l'importante question de savoir comment créer et développer un programme modulaire flexible basé sur de nouvelles pédagogies. En règle générale, le processus est le même que celui des programmes d'étude centrés sur les matières mais étant donné que les résultats d'apprentissage et les pédagogies employées varient, le résultat final (c'est-à-dire le programme d'étude en soi) est différent. Concernant le processus de conception d'un programme d'étude, peu importe si le programme est destiné à des apprenants jeunes ou adultes. La conception de programmes d'étude est un processus systématique qui commence souvent par une analyse de la situation actuelle et de la situation souhaitée. Sur la base de cette analyse, des principes de conception sont formulés et débouchent sur la conception et le développement consécutif du programme d'étude. Une des premières questions à se poser concerne le niveau auquel le programme d'étude est destiné. En général, il existe quatre niveaux de développement de programmes d'étude : macro ou national ; méso ou régional ; micro

ou salle de classe ; et nano ou niveau de l'individu apprenant. Le contenu d'un programme donné est généralement développé au niveau macro ou méso. Le développement de programmes d'études au niveau méso permet aux écoles d'effectuer des adaptations en fonction de la demande du marché du travail régional. Une autre approche consiste à développer un programme d'étude-noyau au niveau macro couvrant des résultats d'apprentissage moins adaptés aux changements de la demande du marché du travail, ou permettant d'ajuster un élément au niveau méso pour répondre rapidement à l'évolution de la demande du marché du travail. Le suivi et l'évaluation sont également importants. A chaque étape du processus de conception, il est important de vérifier que le programme reste fidèle aux attentes et aux principes énoncés au commencement. Pendant et après la mise en œuvre, il est important d'évaluer dans quelle mesure les résultats d'apprentissage escomptés sont obtenus. Il est également utile de tenir compte des différentes représentations d'un programme d'étude (prévu, mis en œuvre et accompli) pendant le processus de suivi et d'évaluation. Différents facteurs doivent être pris en compte pour le développement d'un programme d'étude. En général ces facteurs sont définis dans la certification pour laquelle le programme d'étude est développé. Les résultats d'apprentissage définis dans les certifications ne sont pas uniquement basés sur des normes professionnelles, ils incluent également des résultats d'apprentissage basés, par exemple, sur des compétences clés.

Le développement de programmes d'étude est un processus collaboratif où tous ceux qui sont intéressés par les résultats finaux doivent avoir la possibilité de participer. Une manière d'y parvenir est d'organiser une conférence sur le programme d'étude. Cet événement peut être organisé autour d'une série de questions ou de dilemmes, en invitant les parties prenantes à débattre de l'évolution du lieu de travail, des nouvelles pédagogies, des attentes du programme d'étude etc. Ces discussions peuvent aboutir à une série de résultats d'apprentissage, de principes de conception, et d'approche pédagogiques escomptés utilisés pour déterminer la conception et le développement du programme d'étude.



La signification du statut d'enseignant est soumise à de grands changements.

Un groupe de travail peut être organisé pour concevoir un cadre de programmes d'étude cohérents et alignés répondant aux attentes des parties prenantes. Le résultat du processus de conception doit être un programme d'étude écrit que les enseignants peuvent mettre en œuvre. Mais comme nous l'avons déjà observé, ce que signifie être un enseignant aujourd'hui est sujet à de grands changements.

Enseignants et formateurs : Les temps changent, les rôles changent

Les enseignants et les formateurs sont confrontés à de nombreux changements et doivent souvent satisfaire de grandes attentes. Cela complique un travail déjà souvent difficile et vous avez besoin d'un cadre favorable où affronter les changements et répondre aux

attentes devient possible. Lorsque nous évoquons les « enseignants et les formateurs » des pays partenaires de l'ETF, nous désignons généralement différentes catégories de professionnels de l'EFP. Il s'agit des formateurs d'adultes, des centres de formation pour demandeurs d'emploi et des personnes enseignant les pratiques professionnelles à l'école, certains enseignant la partie théorique de l'enseignement technique et professionnel, d'autres se chargeant des contenus d'enseignement général dans les établissements d'EFP. Certains pays ont tenté d'assimiler ces différents rôles aux profils communs de l'enseignant et du formateur pour qu'ils soient déployés de manière plus flexible et jouissent d'un meilleur statut, mais quelques pays partenaires de l'ETF ont des organismes de formation spécialisés pour les enseignants d'EFP. Dans la plupart des pays partenaires, les catégories sont similaires à celles des États membres de l'UE, à savoir, selon la définition du Cedefop, les « enseignants des écoles et des centres d'EFP » et les « formateurs en entreprise ». Les catégories sont hiérarchiques, les enseignants de matières générales et de matières théoriques professionnelles devant généralement posséder un niveau d'études supérieur. Les enseignants de matières théoriques professionnelles sont souvent diplômés de facultés techniques, avec ou sans formation pédagogique spécifique. Les instructeurs pratiques des ateliers scolaires n'ont généralement aucun diplôme de l'enseignement supérieur.

Ils ont le plus souvent des diplômes d'écoles d'EFP assortis d'une expérience pratique. Rares sont les formateurs en entreprise qui ont suivi une formation spécifique de formateur. Ceux-ci tendent à développer leurs compétences de formations sur le terrain en supervisant et en accompagnant les nouveaux collègues, les apprentis et les *stagiaires*. Il semble y avoir une faille dans de nombreux systèmes existants qui accordent le plus haut statut aux enseignants qui sont les plus éloignés de l'activité pratique des étudiants. Enfin, la reconnaissance d'un besoin accru d'apprentissage basé sur le travail rend l'instruction pratique au moins aussi importante que la théorie. Quelle que soit la combinaison de titres, de cadre institutionnel et de statuts qui caractérise votre situation actuelle, vous pouvez faire quelque chose pour vous préparer, vos collègues, vos apprenants et vous, pour le futur.

Géorgie

L'apport des associations sectorielles à l'éducation et au perfectionnement professionnel

L'association des agriculteurs de Géorgie (GFA) souhaite élargir les opportunités de travail basées sur la formation professionnelle en alternance pour les jeunes, les adultes, les détenus et les étudiants ayant des besoins particuliers. La GFA est membre du Conseil national de l'EFP et participe à la définition du cadre national des certifications dans son secteur et au niveau scolaire. La GFA promeut également l'instauration de partenariats public-privé.



Serbie

Semaine interdisciplinaire

L'école polytechnique de Subotica a organisé une semaine de travail interdisciplinaire pour améliorer la qualité de l'apprentissage grâce à un enseignement coopératif, à l'intégration de différentes disciplines scolaires et au développement de compétences interdisciplinaires. L'enseignement des langues et une combinaison de compétences professionnelles et de matières, telles que l'histoire de l'art, ont été mêlés. La combinaison de différents contextes stimule la créativité chez les enseignants et les élèves et active de nombreux processus cognitifs, tels que le classement, la définition de relations logiques, le questionnement, la formulation d'hypothèses et la pensée critique. Pour de plus amples renseignements, consultez : www.politechnickasu.edu.rs



Relever le défi

Traditionnellement, les matières des programmes d'étude d'EFPP – et en particulier la théorie et la pratique – sont cloisonnées. Une des plus grandes difficultés est de repenser les programmes d'étude d'une manière plus intégrée mêlant la théorie et la pratique. Les étudiants apprécient les approches mixtes parce qu'elle donne plus de sens à la théorie et qu'ils peuvent contextualiser leurs connaissances. Mais un programme d'étude construit autour des connaissances, des aptitudes et des compétences et enseigné selon une approche interdisciplinaire est plus difficile à appliquer qu'une approche traditionnelle. Vous êtes peut-être habitué à travailler d'une manière cloisonnée qui vous permet une certaine autonomie pour vous concentrer sur vos propres tâches sans trop vous préoccuper de ce que font vos collègues. En revanche, une approche mixte permet plus de flexibilité, pour concevoir des programmes d'apprentissage adaptés aux besoins de vos apprenants et pour appliquer des pédagogies et des procédures d'évaluation innovantes. Vous impliquer dans le processus de conception d'un programme d'étude signifie que vous devrez également vous comporter comme un créateur de programme, êtes-vous sûr d'y être préparé ?

Dans les systèmes centralisés, les programmes d'étude sont développés au niveau macro et mis en œuvre en classe par les enseignants. Dans les systèmes décentralisés, les programmes d'études sont développés au niveau de l'école et de la classe. Les enseignants participent à la définition du programme d'étude et doivent par conséquent posséder davantage de compétences dans la création de programme d'étude. Les approches modulaires sont souvent interdisciplinaires, elles combinent plus efficacement la théorie et la pratique et s'inscrivent plus profondément dans la réalité du monde du travail. Cela implique d'associer les matières aux domaines et par conséquent une collaboration étroite entre les professeurs de l'enseignement général, les professeurs de matières théoriques professionnelles, les instructeurs et les formateurs en entreprise. Avec les nouvelles pédagogies, telles que l'apprentissage mixte et l'apprentissage expérientiel dans un environnement authentique, il est impératif que vous vous mettiez légèrement en retrait comme « enseignant ». Il s'agit davantage pour vous d'accompagner les étudiants, pour qu'ils soient les protagonistes de l'apprentissage tandis que vous les aidez à obtenir les résultats recherchés. Travailler plus étroitement avec d'autres enseignants et

formateurs et avec d'autres écoles ou d'autres entreprises, vous permet d'échanger des expériences et d'identifier des bonnes pratiques. Cela peut vous amener à travailler en plusieurs endroits, car l'apprentissage ne se limite pas à l'école, il a aussi lieu à la maison, avec l'ordinateur ou sur le lieu de travail. Une culture de travail en équipe est nécessaire pour aboutir à une telle coopération et cela exige un changement encore plus radical, car vous avez déjà probablement beaucoup à faire avec vos propres priorités. Il est également important de tenir compte de l'étape où vous vous trouvez dans votre propre carrière. Les professeurs nouvellement recrutés peuvent redonner du souffle aux ambitions d'une école en renouvelant les idées, les technologies et les connaissances théoriques. Les enseignants en milieu de carrière peuvent tester de nouvelles approches par leur perception du champ des possibles, ils sont plus ouverts aux nouvelles technologies et acceptent l'exigence de s'adapter. Les professeurs expérimentés qui sont convaincus de la nécessité de réformer peuvent jouer un rôle important pour la définition de cette réforme. Ils peuvent diriger des équipes au sein de leur propre établissement ou sur un ensemble d'établissements, ils ont une plus grande expérience de conception et une meilleure mémoire institutionnelle. Quant aux enseignants en fin de carrière, ceux-ci peuvent se montrer plus difficiles à convaincre de l'urgence du changement. Comme vous le savez probablement, ceux dont les habitudes d'enseignement sont profondément enracinées risquent de ne pas assister à l'intégralité du cycle des réformes et sont par conséquent fortement susceptibles de contester le bien-fondé du changement. Il est important que tous les professionnels soient à l'aide dans les nouveaux rôles qu'ils sont appelés à jouer. De nombreux changements ont lieu simultanément et ne peuvent pas – et ne doivent pas – venir d'en haut. Une approche judicieusement planifiée est nécessaire, car l'expérience montre que les réformes imposées d'en haut sont vouées à l'échec.

Se préparer pour l'avenir

L'apprentissage tout au long de la vie et la flexibilité des enseignements exigent que les professionnels passent d'une éducation reposant sur l'expérience acquise au développement d'une approche positive et rationnelle de nouvelles situations et de nouvelles méthodes. Comment y parvenir ? Les professionnels ont trop souvent une autonomie limitée et ne peuvent pas agir comme ils le souhaiteraient. Par ailleurs, ils se sentent parfois

Kazakhstan **Jeunes femmes : professionnalisme et leadership**

Marina Velikana a mis au point un projet destiné à venir en aide à de jeunes enseignantes (jusqu'à cinq ans d'expérience) pour devenir de jeunes dirigeantes dans le domaine de l'éducation. Entre autres choses, les jeunes enseignantes ont exploré ce qu'elles doivent faire pour réussir, ont participé à des ateliers, à des concours et à des olympiades. Elles ont bénéficié d'un coaching sur la modernisation de l'enseignement et ont participé à un jeu d'affaires. L'une d'elles a ensuite atteint le troisième rang d'un concours national.



mal préparés pour faire ce qu'on leur demande. Trois aspects importants semblent se dégager lorsqu'on réfléchit à ce que l'avenir réserve aux professionnels : d'abord, comprendre vers quel futur se dirige le système éducatif ; ensuite, être conscient de sa propre situation par rapport à ce futur ; enfin, avoir une idée de comment y arriver. Comprendre le futur pour expliquer en partie le contenu des réformes est une étape nécessaire pour mieux comprendre comment votre activité sera affectée. L'attention doit se concentrer davantage sur ce dont les futurs développements seront faits et comment ils seront mis en œuvre plutôt que de se demander « pourquoi » et « quand ». Face à une évolution quasi-permanente des technologies, aux changements qui affectent la conception des programmes d'étude et la pédagogie, à la dynamique de la demande du marché du travail et du cycle politique, tous les professionnels de l'apprentissage et de l'orientation tout au long de la vie se doivent d'être plus polyvalents. Cela signifie que les « professionnels ayant de nouvelles fonctions », quel que soit le titre utilisé dans le futur, nécessitent différentes structures de rémunération. Cela n'entraînera pas forcément une augmentation de salaire, à moins que les salaires ne soient pas suffisamment élevés pour attirer le bon niveau de talent et d'expérience.

La réponse évidente pour aider les enseignants à gérer, en particulier, la transition vers le futur est le perfectionnement professionnel continu. Il ne s'agit cependant pas uniquement d'organiser des cours formels au sein d'établissements nationaux de formation de professeurs où ces derniers viendraient apprendre comment changer de rôle. Ce type d'approche est voué à l'échec, car elle fait souvent des enseignants des adversaires plutôt que des acteurs du changement. Comme nous l'avons vu, l'enseignement évolue au-delà de la lecture/écriture, au-delà de la seule transmission de connaissances, et les enseignants deviennent des accompagnants qui soutiennent ou facilitent le processus d'apprentissage. Ils doivent apprendre à intégrer une innovation constante dans leurs propres pratiques et acquérir des compétences clés actualisées s'ils souhaitent inciter leurs élèves à prendre le contrôle de leur propre apprentissage.

Les systèmes actuels de perfectionnement professionnels de nos pays partenaires prévoient principalement des événements de formations relativement courts alors que les réformes complexes de l'EFPP nécessitent des processus et des méthodes au long cours. Celles-ci comprennent, entre autres, des cours de « formation de



formateurs », la recherche-action, des communautés de pratique et des solutions d'apprentissage en ligne. Aux Pays-Bas, par exemple, l'approche « Leerkracht » (ou « pouvoir d'apprentissage ») intègre les dernières évolutions en matière d'éducation et de formation et une culture d'amélioration continue qui a abouti à des programmes de changement couronnés de succès dans d'autres domaines, tels que celui de la santé.

Les approches les plus efficaces du perfectionnement professionnel continu sont basées sur l'apprentissage entre pairs. Après tout, les enseignants sont aussi des apprenants. L'apprentissage entre pairs est centré sur des méthodes de collaboration où chacun participe sur un pied d'égalité dans le cadre, par exemple, d'équipes de conception de programmes d'étude dirigées par un enseignant, sur la base de communautés de pratique locales, pouvant définir des processus et des résultats d'apprentissage utilisés ensuite

L'enseignement va au-delà des cours magistraux, au-delà de la mise à disposition des connaissances, et les enseignants deviennent des entraîneurs qui soutiennent ou facilitent le processus d'apprentissage.

Albanie

Les enseignants de l'EFP partagent leurs pratiques en ligne

Quarante-huit enseignants de l'EFP de toute l'Albanie, spécialisés dans les systèmes de plomberie/ chauffage, ont échangé des expériences et du matériel pédagogique comprenant des textes, des images, des photos et des vidéos sur Facebook. Les commentaires et les opinions contribuent à améliorer les documents et les processus d'enseignement. Des ateliers conjoints de vulgarisation impliquant 170 enseignants ont permis d'échanger des conseils.



pour développer des plans de cours détaillés. Pendant qu'un enseignant dispense un cours, les autres observent et formulent leurs observations, en comparant la prestation réelle aux plans de cours. L'étude de la dimension pratique peut aider les enseignants à traduire les résultats d'apprentissage en prestation, en passant de ce qui marche en principe à ce qui marche dans la pratique. Les réseaux professionnels, interpersonnels ou en ligne, sont un moyen particulièrement efficace d'apprendre et de collaborer, mais une récente enquête de l'ETF réalisée dans l'Ouest des Balkans et en Turquie semble indiquer que seul un tiers des enseignants de cette région collaborent de manière formelle avec des collègues situés en dehors de leur établissement. Y compris au sein d'un même établissement, les différentes catégories d'enseignants et de formateurs se rencontrent rarement pour coordonner leur action. Cela semble indiquer l'absence de programmes d'encadrement où les enseignants pourraient travailler avec un autre professionnel en binôme. Le mentorat crée un espace de sécurité où partager des idées, des difficultés, des outils et des instruments, qui peut aider les deux intéressés à formuler des idées et éviter la duplication d'innovations existantes. De nombreux jeunes enseignants sont intrinsèquement motivés à améliorer leur enseignement à travers le perfectionnement professionnel, et les enseignants les plus expérimentés doivent être soutenus à travers le perfectionnement professionnel continu et se voir confier des rôles adaptés à leur expérience. Il est également primordial d'amener les enseignants en contact plus étroit avec le monde des employeurs. Pour être efficace, le perfectionnement professionnel continu doit être défini au niveau le plus bas et doit être étroitement lié aux besoins de formation, à l'amélioration de l'éducation et de la formation, et à de meilleurs résultats pour les apprenants et les employeurs. C'est pour cette raison que les approches de perfectionnement continu sont mieux définies lorsqu'elles le sont au niveau le plus bas possible. Un perfectionnement professionnel continu informel intégré au travail quotidien peut également être combiné avec des programmes formels.

En général, un climat de réforme de l'éducation, un profil politique élevé, les nouvelles technologies de l'information, les financements de donateurs généreux et l'échange international de pratiques sont tous de nature à soutenir l'amélioration. Le défi de nos pays partenaires est de reconcevoir les systèmes de perfectionnement continu, comme la contribution des écoles, des entreprises et des autorités locales, et de redonner force à la profession d'enseignant pendant son propre développement, en s'alignant en même temps

sur l'évolution de l'environnement éducatif et social. C'est facile à dire, et faire en sorte que cela arrive est une autre paire de manches. Nous croyons que cela dépend beaucoup de vous, en tant que professionnels. C'est pourquoi nous avons rédigé cette boîte à outils en pensant à vous, et espérons poursuivre ce dialogue au cours des mois et des années à venir, à travers les outils et les réseaux numériques associés à cette boîte à outils, et à l'occasion des événements où nous aurons le privilège de rencontrer et de discuter avec le plus grand nombre d'entre vous.

Partie 4. **Quelles sont les prochaines étapes ?**

**Aligner les politiques
et la pratique**

Prochaine étape ?



Partie 4.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Comme nous l'avons vu, nous nous trouvons à la croisée de systèmes d'enseignement et de formation bien hiérarchisés et d'écosystèmes de compétences dans lesquels les besoins en compétences évoluent constamment et les méthodes d'apprentissage sont beaucoup plus diversifiées et personnalisées. L'accent se déplace, des systèmes éducatifs formant les jeunes avant leur accès au marché du travail, à l'apprentissage tout au long de la vie et au développement du capital humain.

Cela soulève des questions pour les apprenants : Comment naviguer sur ces systèmes ? Quelles compétences et qualifications sont importantes pour moi ? Qu'aimerais je apprendre, que dois-je apprendre, comment obtenir les compétences et qualifications nécessaires ? Comment combiner l'apprentissage avec le travail et d'autres engagements ?

Pour les enseignants et les formateurs, il existe des questions telles que : Quel est mon rôle en dehors de la mise à disposition de connaissances et de l'application de solutions d'apprentissage plus numériques ? Comment faciliter l'apprentissage et la mobilité des apprenants ? Comment puis-je aider les apprenants dans leur apprentissage en dehors de la salle de classe ?

Pour les professionnels de l'orientation, il y a des questions parmi lesquelles : Comment puis-je aider les individus à développer leurs compétences en matière de gestion de carrière ? Comment utiliser des sources d'information et des informations sur le marché du travail beaucoup plus diversifiées ? Comment développer des systèmes de soutien aux personnes dans la gestion de leur carrière ?

Les décideurs politiques souhaiteraient veiller à ce que les citoyens aient accès à un apprentissage de qualité et à comprendre l'évolution des changements et la manière dont la transformation numérique aura une incidence sur l'organisation des systèmes d'éducation et de formation.

Ce qui est clair, c'est que, dans l'écosystème de compétences, les voix des apprenants, des professionnels et des décideurs politiques doivent être entendues. Un message clé de notre boîte à outils est que le partage des expériences, le développement et la diffusion d'outils pratiques, la formation de réseaux et la célébration du succès sont aussi importants que les politiques claires. Plutôt que les outils du système, il est nécessaire de disposer d'outils pour soutenir les apprenants, les citoyens et les professionnels qui travaillent au niveau local. Voici les principales recommandations que nous formulons dans le présent rapport.

Égypte

Programme intégré d'urbanisme et de conception durable

Dans le cadre du programme intégré d'urbanisme et de conception durable à l'université Ain Shams, en Égypte, les étudiants acquièrent de l'expérience auprès des services communautaires. Les étudiants et le personnel sont des partenaires de l'apprentissage en conditions réelles grâce à un lien entre la recherche et l'enseignement. Les étudiants sont encouragés à s'immerger dans le monde réel et à s'engager activement dans la remise en question des réalités. Ils développent une réflexion et des compétences pratiques et apprennent à trouver des solutions interdisciplinaires intégrées pour la planification, la gestion et la conception de paysages, de villes et de bâtiments.



L'apprentissage peut se faire à tout moment, en tout lieu, sous différentes formes pour répondre à divers besoins, et les professionnels de l'apprentissage et de l'orientation tout au long de la vie sont les personnes qui le mettent en œuvre.

Des changements positifs sont en train de se produire, et les centaines d'exemples de réussite que nous avons reçus pour cette boîte à outils le démontrent.

Les UTILISATEURS devraient être au centre des systèmes d'éducation et de formation...

- Mettez-vous toujours dans la peau des apprenants, des travailleurs et des employeurs lors de la conception et de la mise en œuvre des politiques, des programmes, des activités et des outils.
- Célébrez le rôle des professionnels qui donnent aux utilisateurs les moyens de trouver leur place dans la société, leur vie, leur carrière et leur travail à travers l'apprentissage et l'orientation.
- Tendez la main aux utilisateurs qui ont davantage besoin de soutien, comme les adultes peu qualifiés ou dont les compétences sont obsolètes, les migrants et les réfugiés, les personnes handicapées et les jeunes chômeurs. N'attendez pas qu'ils vous le demandent.
- Information et orientation professionnelles doivent être accessibles et lisibles pour tous les utilisateurs, et soutenus par des informations sur le marché du travail, communiquées en temps réel et de manière efficace.
- Les besoins et les aspirations des individus sont mieux pris en compte quand les certifications, les programmes d'étude et l'apprentissage sont davantage flexibles et modulaires et non rigides et uniformes.

... les PROFESSIONNELS font fonctionner ces systèmes...

- Coopérez avec les autres et avec les parties prenantes situés en dehors de votre profession, de votre secteur ou de votre établissement.
- Participez à la définition du changement : ils ont besoin de ressources et de soutien pour que le changement ait lieu.
- Suivez des cours de formation, gagnez en autonomie et en confiance pour prendre l'initiative et définir l'apprentissage et l'orientation tout au long de la vie.
- Récompensez les innovateurs et ceux qui adoptent l'innovation précocement : encouragez le changement systémique.
- Adoptez et exploitez la puissance des outils et des plateformes numériques.

... et ensemble tous les éléments de compétences et de qualifications qui sont connectés et interdépendants forment un ÉCOSYSTÈME

- Recherchez les interdépendances entre le marché du travail, les informations, l'orientation, l'enseignement et l'apprentissage.
- Unissez les politiques, les institutions, les partenaires sociaux, les prestataires et les professionnels par des relations positives.
- Abattez les murs et construisez des ponts : travaillez ensemble pour vous adapter au changement.
- Valorisez et diffusez les petits changements qui comptent
- Tenez compte des commentaires, surveillez les défis, mesurez les résultats et soutenez ceux qui apportent des améliorations.

Au sein de l'ETF, nous ne disposons pas de solutions faciles à proposer maintenant, mais nous aimerions travailler avec vous tous pour façonner l'avenir. La plateforme Open Space de l'ETF sera au cœur de nos efforts pour communiquer avec vous. Nous préparons également de nouvelles initiatives qui nous aideront à mieux comprendre la transition, et nous travaillerons sur le rôle des centres d'excellence professionnels, sur la compréhension de l'évolution des demandes par l'intermédiaire des laboratoires de compétences et sur la création d'un nouvel apprentissage.

Les délibérations de notre conférence de novembre 2019 et votre retour d'information nous aideront à améliorer cette boîte à outils et nous vous invitons à collaborer avec nous au développement ou à l'application d'outils, au partage des expériences, à l'élargissement de nos réseaux et à la célébration de nos succès.

ETF OPEN SPACE



Rejoignez-vous à nous sur ETF
Open Space: [www.openspace.
etf.europa.eu](http://www.openspace.etf.europa.eu) pour nous
aider à façonner l'avenir des
compétences et des certifications

Pour en savoir davantage

Site web

www.etf.europa.eu

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

facebook.com/etfeuropa

YouTube

www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram

instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn

linkedin.com/company/european-training-foundation

Courriel

info@etf.europa.eu