



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

NUMERO
juillet 2017

7

LE POINT SUR SHANGHAI

Numéro spécial



De Shanghai à Tangshan — le rôle essentiel de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP)

Il y a 5 ans, lorsque les délégués se réunissaient à Shanghai à l'occasion du troisième Congrès international sur l'EFTP, le XXI^e siècle commençait juste et certains pays faisaient face à des défis en matière de développement social et économique suite à la crise financière. D'autres étaient en proie à des troubles politiques. Le chômage chez les jeunes était l'une des causes profondes de cette situation et les programmes politiques ont de plus en plus reconnu la nécessité de se doter de systèmes d'EFTP à même d'offrir un développement de compétences de bonne qualité et adaptées.

Au moment où nous nous réunissons à Tangshan dans le cadre de la conférence internationale « Compétences en mouvement : tendances mondiales, résonances locales », aussi connue sous le nom de Shanghai + 5, il y a lieu de reconnaître que de grandes améliorations ont été enregistrées.

Nous disposons d'un nouveau programme de développement durable avec un objectif spécifique en matière d'éducation et des cibles sur l'EFTP et l'apprentissage tout au long de la vie. Les États membres du monde entier ont réalisé des progrès dans la transformation de leurs systèmes d'EFTP, pour beaucoup inspirés par le consensus atteint à Shanghai en 2012. L'UNESCO a révisé sa Recommandation sur l'EFTP et a lancé une toute nouvelle stratégie en la matière.

Toutefois, d'autres défis subsistent et de nouveaux sont apparus ; notamment le débat sur les compétences écologiques et numériques et sur la marche à suivre pour numériser les systèmes d'EFTP et les rendre plus favorables à l'environnement, une question qui sera probablement l'un des sujets centraux de Shanghai + 5.

La communauté internationale a tiré des leçons du passé et adopté une approche plus restreinte en ce qui concerne la manière d'aborder l'ensemble d'objectifs d'EFTP définis en 2000. Nous nous concentrerons ainsi cette fois sur la qualité et les résultats et sur l'adoption d'une approche globale et holistique de l'apprentissage tout au long de la vie, en tant que manière unique d'améliorer le système éducatif dans son ensemble.

Toutefois, l'EFTP n'importe pas uniquement en ce qui concerne l'objectif de développement durable d'éducation ; il touche également l'atteinte d'autres objectifs. En vue d'améliorer la santé des personnes, il faut certes des médecins et des infirmières, mais également des techniciens pour travailler dans les laboratoires et des agents de santé communautaires et pour cela, les compétences professionnelles sont un impératif. Si nous voulons que davantage de personnes puissent accéder à l'approvisionnement en eau potable, nous avons besoin de professionnels justifiant des compétences techniques nécessaires à la maintenance et à la réparation pour relever ce défi. Chaque objectif de développement social et économique pour améliorer les conditions de vie repose en fin de compte sur les compétences professionnelles de techniciens pour mettre en pratique les idées. L'EFTP est dès lors incontournable.

L'UNESCO s'efforce de tenir la communauté internationale informée de ses actions pour tenir ses engagements de contribuer à transformer l'EFTP. La publication régulière du bulletin *Le Point sur Shanghai* depuis juin 2013 en fait partie intégrante. Ce numéro spécial de 24 pages du bulletin d'informations a été préparé à l'occasion de la conférence Shanghai + 5, en guise de contribution au débat dans les jours à venir. Il passe en revue les progrès réalisés en ce qui concerne chacune des 7 recommandations sur l'EFTP consacrées par le Consensus de Shanghai.

Nous espérons qu'il vous sera utile.

Qian Tang

Sous-Directeur général pour l'éducation
UNESCO



©UNESCO

Coopération internationale: la clé du développement de l'EFTP

Depuis le troisième Congrès international sur l'EFTP, qui s'est tenu à Shanghai en 2012, des progrès substantiels en matière de développement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels ont été réalisés dans le monde entier. Les récents développements en Chine en donnent une parfaite illustration.

Pas moins de 13 000 établissements d'EFTP dans le pays offrent à ce jour plus de 100 000 cours, dans tous les secteurs de l'économie. Le nombre d'étudiants inscrits en EFTP augmente ; on compte à l'heure actuelle environ 10 millions d'étudiants inscrits à ces cours à travers le pays.

Plusieurs raisons expliquent ce succès. Premièrement, l'accès aux programmes d'EFTP se fait sur une base égalitaire. Offrir à tous la même opportunité nécessite toutefois de surmonter un certain nombre d'obstacles, y compris financiers. Les étudiants en EFTP en Chine ne payent pas de frais de scolarité ; près de la moitié d'entre eux bénéficie d'un soutien financier pour participer aux programmes de niveau secondaire et près d'un tiers d'une aide pour financer leur formation professionnelle tertiaire.

Si la question de l'accessibilité est primordiale, il en va de même pour celle de la qualité de l'éducation et des formations imparties. L'industrie et les entreprises jouent un rôle important en la matière.

La coopération internationale a également contribué de manière significative aux succès récents du système d'EFTP en Chine. Le pays entend jouer un rôle de premier plan dans la réalisation des objectifs fixés par le Consensus de Shanghai, et le partage d'expériences avec les partenaires internationaux est un aspect important de cette entreprise.

Pour continuer à développer l'EFTP en Chine, nous encourageons les établissements de cet ordre d'enseignement à partager leurs expériences avec d'autres dans le monde, mais aussi à apprendre de ce qui a été fait dans d'autres pays. En outre, nous encourageons la collaboration entre les partenaires publics et privés, ainsi que la collaboration entre l'industrie et les établissements.

Cinq ans après le troisième Congrès international sur l'EFTP, nous accueillons toutes les parties prenantes en Chine et espérons que nous pourrions analyser conjointement les progrès réalisés depuis 2012 et identifier les éventuels défis qui pourraient survenir dans la mise en œuvre du Consensus de Shanghai. Nous souhaitons que les jours à venir serviront de catalyseur et renforceront notre collaboration commune afin de continuer à soutenir le développement de compétences pour tous, en particulier les jeunes, et à renforcer la coopération internationale.

La Chine vous souhaite la bienvenue !

Wang Jiping

Directeur général

Département de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes
Ministère de l'éducation, Chine



Recettes pour conserver l'attractivité et l'adéquation de l'EFTP

Les décideurs, les praticiens et les différents experts de l'EFTP se confrontent en permanence au double problème de rendre l'EFTP attractif en termes de schéma de carrière pour les jeunes et de savoir comment impliquer les partenaires sociaux dans la définition et l'organisation de la formation.

L'examen du modèle allemand sur deux volets peut suggérer certaines façons d'aborder les problèmes liés à l'adéquation et à l'attractivité de l'EFTP.

Les chiffres suivants donnent une idée de la façon dont il fonctionne : plus de 60 % des jeunes sortant de l'école s'inscrivent en EFTP ; 70 % des apprentis accèdent directement à un emploi en fin d'études ; le chômage des jeunes en Allemagne se situe aux alentours de 5 %. Les raisons de ce succès sont multiples.

Le système offre un large éventail de qualifications ; on compte actuellement 330 cursus de formation professionnelle officiellement reconnus, de la maçonnerie à l'optique, de la banque à l'informatique, qui restent dans de nombreux pays la chasse gardée de l'enseignement supérieur. Il est flexible car les personnes possédant suffisamment de qualifications EFTP peuvent s'inscrire à l'université. En effet, des études ont montré qu'environ 28 % de ces apprentis ont les qualifications pour accéder à l'enseignement supérieur, mais optent plutôt pour l'EFTP.

Il est également important que ces formations soient reconnues à part égale ; un « Meister » ou diplôme de maîtrise professionnelle équivaut à une licence universitaire et est soutenu par le cadre de qualifications nationales.

Les partenaires sociaux sont systématiquement impliqués, et les grosses entreprises ne sont pas les seuls employeurs. Actuellement, 80 % des entreprises qui proposent des stages sont des PME. Les autorités allègent les charges en prenant toutes les dispositions utiles pour que les établissements s'occupent des arrangements, y compris administratifs, ce qui permet aux PME de se concentrer sur la formation.

Ce système double est évidemment confronté à de nombreux défis, et le Ministère fédéral de l'éducation et de la recherche allemand travaille à le rendre évolutif en relevant certains d'entre eux, par exemple la question de la prise en charge des nouveaux arrivants : 50 % des 1,4 million de réfugiés arrivés en Allemagne depuis 2016 sont âgés de moins de 25 ans. Il travaille également à maintenir les qualifications pertinentes sur un marché du travail en pleine évolution.

La numérisation et son impact sur le développement du travail et des compétences sont un axe majeur. Le ministère a choisi 13 professions susceptibles d'être les plus touchées et travaille avec l'industrie à explorer l'effet sur les qualifications. Les techniciens en mécatronique travaillant sur la ligne de production de Volkswagen passaient beaucoup de temps à réparer les machines. À présent, ces machines peuvent s'autoréparer. Dans la même veine, les emplois futurs impliqueront beaucoup plus de programmation et la formation devra combiner les approches professionnelles et universitaires. Il en va de même pour les agriculteurs dans un contexte où l'utilisation croissante de la technologie signifie que les fermes s'apparentent de plus en plus à des usines.

L'EFTP allemande considère la coopération avec ses pairs à l'étranger une priorité. En tant que participant à l'établissement d'un Centre international de l'UNESCO pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels à Bonn, je souhaite que la formation professionnelle reste un pilier important du travail de l'Organisation et d'autres organisations internationales. L'Allemagne a agi en qualité de co-initiateur dans les coulisses de la conférence de Tangshan, et nous considérons cet événement comme l'occasion propice pour faire le point sur le chemin parcouru dans la transformation de l'EFTP et sur les possibilités qui s'annoncent.

Peter Thiele

Responsable de la politique d'EFTP

Ministère fédéral de l'éducation et de la recherche, Allemagne



L'EFTP au cœur du nouveau programme de développement durable

Les [objectifs de développement durable \(ODD\)](#) sont un ensemble de 17 objectifs, assortis de cibles et d'indicateurs, qui visent à améliorer le monde au cours des 15 prochaines années. Convenus sous l'appellation générique de Programme 2030 lors d'un sommet spécial des Nations Unies tenu à New York, aux États-Unis d'Amérique, en septembre 2015, ils sont d'une grande importance étant donné que tous les États Membres de l'Organisation des Nations Unies devraient s'en servir pour façonner leurs programmes et politiques au cours de cette période.

Les ODD succèdent aux Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), la première tentative d'un ensemble universel d'objectifs, approuvés par les États en 2000. Ils visent à tirer parti des réalisations des OMD, mais en différent de manière significative.

Contrairement aux OMD qui ont parfois été critiqués pour leur caractère trop étroit, le Programme 2030 est universel ; il s'applique tant aux pays en développement qu'aux pays développés ; la vision des problèmes les plus pressants du monde qu'il propose est plus exhaustive et globale que celle du précédent programme de développement international.

Il accorde également une place essentielle à l'éducation, en particulier à l'EFTP, qui revêt à présent une importance centrale. L'ODD 4 vise à « assurer une éducation inclusive et équitable de qualité et un apprentissage tout au long de la vie pour tous ». Il est assorti d'un ensemble de cibles, dont trois, sur l'accès, les résultats et l'égalité, impliquent directement l'EFTP.

Mais ce n'est pas tout. L'EFTP sera également important pour la réalisation d'autres ODD, en particulier l'ODD 8 sur une croissance économique inclusive et durable, le plein emploi et le travail décent. Enfin, l'EFTP peut également contribuer aux objectifs relatifs au climat, à la santé, à l'égalité des sexes et aux jeunes.



La communauté internationale de l'éducation a élaboré une feuille de route spécifique pour guider ses efforts et ceux des États et d'autres parties prenantes pour atteindre l'ODD sur l'éducation. Signé à Paris en novembre 2015, le [Cadre d'action Éducation 2030](#) vise non seulement à mobiliser les personnes et les organisations, mais fournit également un ensemble de stratégies indicatives ou de recettes diverses que les pays peuvent adapter et utiliser pour atteindre leurs objectifs.

La Conférence des Nations Unies sur le développement durable qui s'est tenue à Rio de Janeiro au Brésil, du 20 au 22 juin 2012, s'est penchée sur le processus d'élaboration des Objectifs de développement durable. À cette occasion, les consultations et les discussions concernant le programme d'éducation pour l'après-2015 ont été lancées.

L'UNESCO s'est jointe au reste du monde pour célébrer la première Journée mondiale des compétences des jeunes le 15 juillet 2015. Depuis lors, elle a organisé des manifestations pour commémorer la journée et discuter du rôle de l'EFTP dans le développement des compétences pour les besoins futurs.

► Lire page 21



3 à 5 août 2015

Conférence Asie-Pacifique sur l'éducation et la formation

Tenue à Kuala Lumpur, en Malaisie, la Conférence a stimulé le débat politique et le dialogue sur un certain nombre de sujets, y compris les technologies de l'information et de la communication dans le domaine de l'EFTP, les partenariats et « l'EFTP vert », éducation équitable, inclusive de qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous à l'horizon 2030.

Le vendredi 25 septembre 2015, le Sommet des Nations Unies sur le développement durable a adopté les ODD. Ils comprennent 17 objectifs, dont l'ODD 4 sur l'éducation. L'ODD 4 appelle les États membres à « assurer une éducation inclusive et équitable de qualité et un apprentissage tout au long de la vie pour tous. »

► Lire page 5



14 au 16 octobre 2014
Forum mondial Compétences pour le travail et la vie post-2015

Environ 200 délégués de 71 pays se sont rencontrés à Bonn (Allemagne) pour discuter du rôle de l'EFTP dans les grands défis mondiaux du programme de développement pour l'après-2015.

► Lire page 20



14 mai 2014
Réunion mondiale sur l'éducation pour tous

La réunion, organisée à Oman, a réuni des États membres de l'UNESCO, des organisations et des organismes régionaux et d'autres acteurs et a créé une vision partagée autour du Programme de l'éducation pour l'après-2015.



10 au 12 novembre 2014
Conférence mondiale sur l'éducation au développement durable

Environ 1 000 participants se sont réunis à Nagoya, au Japon, pour marquer la fin de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable et lancer le Programme d'action global pour l'éducation en vue du développement durable.



19 au 22 mai 2015
Forum mondial sur l'éducation 2015, Incheon, République de Corée

Lors de ce forum tenu à Incheon en République de Corée, l'UNESCO a ouvert la voie à la création d'un nouveau programme éducatif. La Déclaration d'Incheon appelle à une éducation équitable, inclusive de qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous à l'horizon 2030.



15 juillet 2016
Lancement de la Stratégie de l'UNESCO pour l'EFTP

Plus de 140 parties prenantes de l'EFTP de plus de 35 pays se sont réunies à Bonn (Allemagne) pour discuter du rôle du développement des compétences des jeunes dans la transition vers des économies et des sociétés durables.

► Lire page 21

La Recommandation concernant l'EFTP a été signée par la Directrice générale de l'UNESCO et le Président de la Conférence générale le 4 avril 2016. Elle reflète les nouvelles tendances éducatives, sociales, économiques, culturelles et politiques et a été adoptée par les États membres à la 38e session de la Conférence générale.

► Lire page 19

Shanghai : point de départ de la transformation de l'EFTP

Le troisième Congrès international sur l'EFTP, qui s'est tenu il y a 5 ans, en mai 2012 à Shanghai (Chine), fut significatif à bien des égards, notamment en raison du consensus international impressionnant qu'il a réussi à créer au terme de 3 jours de débats intenses. Mais son plus grand legs est peut-être le fait qu'il ait marqué un tournant dans le processus d'approche du but fondamental de l'EFTP.

Plutôt que de répondre simplement aux besoins immédiats en matière de compétences, l'EFTP doit offrir un apprentissage pour les besoins nombreux et variés du développement humain. Borhène Chakroun, Chef de la Section de la jeunesse, de l'alphabétisation et du développement des compétences de l'UNESCO, écrivait dans la première édition du bulletin *Le Point sur Shanghai* : « une fois ce principe de base adopté, il apparaît clairement que se concentrer uniquement sur l'expansion de la fourniture actuelle d'EFTP ne suffit pas ; qu'il faut agir beaucoup plus en profondeur. » Il poursuit en déclarant qu'« il s'agit de transformer l'EFTP pour des sociétés inclusives et le développement durable. »

Pendant 3 jours de séances plénières, de tables rondes parallèles et d'autres forums de discussion, les 700 délégués et plus venus de plus de 100 pays présents à Shanghai ont discuté des moyens d'opérer cette transformation et de la forme qu'elle devrait adopter. Ils sont convenus que des changements profonds sont nécessaires pour bousculer le statu quo en termes de

gouvernance, de financement et d'organisation de l'EFTP. Selon eux, ces changements doivent se dérouler de manière intégrée plutôt que fragmentaire, en utilisant des politiques et des pratiques qui peuvent apporter une réponse efficace aux nombreux défis sociaux et économiques auxquels nous sommes confrontés.

De l'avis des délégués présents à Shanghai, le rôle et la nature de l'EFTP doivent être repensés si l'on veut tirer parti de son potentiel de contribution au développement durable et aux sociétés inclusives. Il conviendrait ainsi de se concentrer sur les besoins au long terme plutôt qu'à court terme et d'apporter plus d'attention à l'équité sociale et à la durabilité environnementale plutôt que de se centrer principalement sur la croissance économique.

Le Consensus de Shanghai inclut les recommandations du troisième Congrès international sur l'EFTP. Ce document de 6 pages, produit à la fin de l'événement, expose les moyens de sensibiliser à la contribution de l'EFTP au développement durable. Il propose des orientations stratégiques pour la coopération entre les pays et avec la communauté internationale pour soutenir l'EFTP pour tous. Enfin, il énumère les différentes façons dont l'UNESCO pourrait faciliter le travail partagé de transformation de l'EFTP dans les années à venir.

**« Il s'agit de transformer l'EFTP
pour des sociétés
inclusives et durables »**

Le Consensus de Shanghai en bref

Les gouvernements et les autres parties prenantes de l'EFTP dans les États membres de l'UNESCO ont été invités à envisager de mettre en œuvre les actions suivantes :



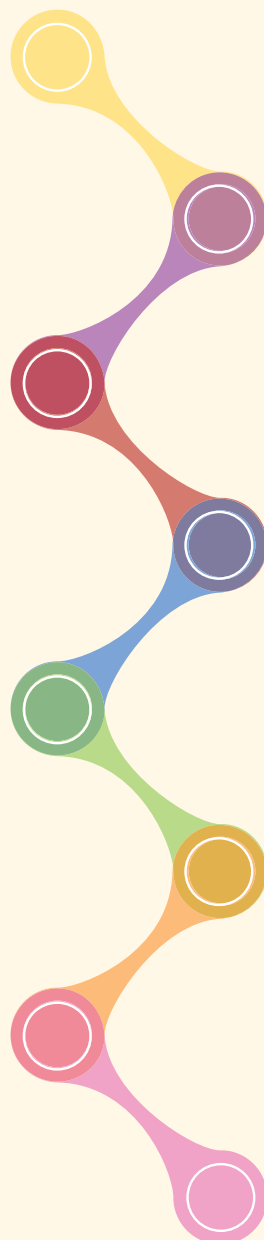
Élargir l'accès et améliorer la qualité et l'équité



Améliorer les données disponibles



Accroître l'investissement dans l'EFTP et diversifier les financements



Améliorer la pertinence de l'EFTP



Adapter les qualifications et développer des parcours de formation



Renforcer la gouvernance et développer les partenariats



Plaider en faveur de l'EFTP

Dans le cadre de la contribution de l'UNESCO au débat, nous avons demandé à 7 autorités de premier plan dans le domaine de l'EFTP de réfléchir sur le chemin parcouru en ce qui concerne chacune de ces 7 recommandations. Les paragraphes suivants décrivent quelques réalisations majeures, choisissent certains des défis qui restent et identifient certaines des tendances de chacun de ces 7 domaines.

Améliorer la pertinence de l'EFTP



Olga Strietska-Ilina, Spécialiste du domaine de travail « Stratégies en matière de compétences pour les marchés de l'emploi de demain »
Organisation internationale du Travail (OIT)

Accroître la pertinence de la formation face aux besoins changeants du marché du travail afin que celle-ci s'adapte aux besoins des personnes et des employeurs représente un enjeu crucial pour l'EFTP et le développement des compétences. Cela est d'autant plus important à une époque marquée par des changements économiques et technologiques rapides et une transition vers le développement durable. Comprendre les impératifs et les priorités en mutation du marché de l'emploi et concevoir des approches prospectives vis-à-vis des besoins en compétences devrait se trouver au cœur des mécanismes politiques stratégiques, en intégrant la planification du développement des compétences à la création de stratégies relatives à l'investissement, au commerce, à l'environnement, au budget, à l'emploi ainsi qu'à d'autres stratégies nationales et aux politiques industrielles. Des organisations telles que l'OIT ont déterminé que l'anticipation des besoins futurs en compétences constituait une mesure préventive essentielle pour éviter l'inadéquation des compétences et représentait la première composante d'un solide système de formation et de développement des compétences.

Les derniers travaux de l'OIT sur l'inadéquation entre les emplois et les compétences, puis les discussions qui en ont découlé lors de la conférence internationale, ont mis en exergue les limites de l'état actuel des connaissances sur l'inadéquation des compétences et tenté de démystifier, au moins en partie, ce sujet. L'une des conclusions provisoires démontre le décalage entre les politiques et les éléments factuels : au lieu de prétexter que le chômage s'expliquerait par la médiocrité de l'offre de compétences, les gouvernements et les partenaires sociaux devraient réfléchir ensemble aux moyens de multiplier les possibilités d'emploi de qualité et d'attirer et retenir les talents. L'inadéquation des compétences a bel et bien une incidence sur le contexte. Il ressort par exemple que dans les pays à revenu faible et intermédiaire, la surqualification des jeunes travailleurs est généralement associée à des bas salaires, à de mauvaises conditions de travail, à une forte prépondérance du secteur informel et à la précarité de l'emploi, et entraîne une insatisfaction au travail globale dans la population active. Il importera de renforcer la qualité des emplois dans les filières professionnelles tout en améliorant l'accès à l'EFTP ainsi que la couverture et la pertinence de celui-ci.

Un certain nombre d'outils existent pour aider les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre en place ou de perfectionner leurs systèmes d'anticipation et d'adéquation des compétences, tels que les études d'insertion et les enquêtes auprès des employeurs. Ils permettent d'améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail pour anticiper et mettre en adéquation les compétences et les emplois. Pourtant, leur mise en œuvre pose des difficultés dans de nombreux pays, notamment à cause du manque de ressources financières, de personnel formé et qualifié et de mécanismes de coordination entre les ministères et les administrations publiques et le secteur privé.

Pour améliorer la pertinence de la formation qualifiante, il faut davantage s'attacher à impliquer un plus large éventail de partenaires, y compris le secteur privé, la société civile et les apprenants eux-mêmes, pour planifier, concevoir et évaluer les programmes d'EFTP. Les gouvernements devront également nouer des partenariats plus efficaces avec le secteur privé afin d'appuyer le financement de l'EFTP et d'élargir pour les apprenants les possibilités de formation en cours d'emploi, de mentorat et de travail. Une meilleure articulation entre l'enseignement et la formation et le monde du travail ne peut être assurée sans un système efficace de gouvernance. Elle exige également des mécanismes institutionnels dotés de capacités suffisantes pour évaluer et anticiper les besoins en compétences d'aujourd'hui et de demain, et traduire cette compréhension du marché du travail par des politiques et une mise en œuvre concrète. L'OIT et ses institutions partenaires, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) et la Fondation européenne pour la formation (ETF) ont mené une enquête auprès des parties prenantes (Ministères du travail et de l'enseignement, confédérations patronales et syndicats) afin de mesurer le degré d'implication des principaux intervenants et comprendre les meilleures pratiques et les obstacles au sein des systèmes en place. Cette enquête, réalisée dans plus de soixante pays, a révélé que déployer un effort coordonné avec des capacités adéquates, une bonne transmission des données et des instruments utiles représente une tâche ardue nécessitant un soutien et un financement considérables.

Il convient de souligner que tous les groupes ne sont pas affectés au même titre par les évolutions actuelles. Il nous advient d'aider les pays à élaborer des formations et des mesures de politique active du marché de l'emploi ciblant les personnes peu qualifiées, les travailleurs jeunes et âgés, les femmes, les travailleurs migrants et les personnes handicapées. Ces mesures devraient notamment augmenter la part du contenu de formation en cours d'emploi dans l'offre de formation, élargir l'accès à la formation, intégrer à l'EFTP des compétences fondamentales favorisant l'employabilité et enfin, reconnaître et

mettre à contribution les compétences disponibles des travailleurs. Étant donné le rythme du changement, il faudrait une plus grande souplesse dans l'offre de compétences futures et un calendrier plus serré pour la formulation des normes relatives aux compétences et l'élaboration des programmes ainsi que pour la formation elle-même. Cela représente un défi de taille qui exigera une bonne dose d'idées novatrices et de pensées hors des sentiers battus.

Élargir l'accès et améliorer la qualité et l'équité



Manos Antoninis, Analyste principal des politiques

Rapport mondial de suivi de l'éducation, UNESCO

Depuis 2012, les recommandations du Consensus de Shanghai ont été intégrées dans le programme mondial de l'éducation et du développement par le biais du nouvel Objectif de développement durable n° 4, axé sur une éducation de qualité inclusive et équitable pour tous.

La dimension EFTP du programme est divisée en deux cibles. La cible 4.3, axée sur les intrants et les produits, vise à assurer un accès égal pour toutes les femmes et les hommes à une formation technique et professionnelle abordable et de qualité. La cible 4.4, axée sur les résultats se concentre sur l'équipement des jeunes et des adultes ayant des compétences techniques et professionnelles pour l'emploi, le travail décent et l'esprit d'entreprise. L'alphabétisation et le calcul, les compétences clés liées au travail pour les jeunes et les adultes, sont pris en compte dans une cible distincte, la 4.6.

Conformément à l'objectif général du Programme 2030 de ne laisser personne à la traîne, la cible 4.5 capture la dimension de l'équité dans l'éducation. Elle vise à éliminer les disparités entre les sexes dans l'éducation et à assurer l'égalité d'accès à tous les niveaux d'éducation et de formation professionnelle pour les personnes vulnérables, y compris les personnes en situation de handicap et les peuples autochtones. Cela requiert également les objectifs relatifs à l'ODD 8 sur l'emploi, car l'accès égal à la formation professionnelle nécessite des environnements de travail inclusifs qui offrent de telles opportunités.

Ces formulations attirent l'attention sur le caractère abordable comme ingrédient nécessaire pour l'égalité

d'accès. Cependant, ce nouveau terme est mal défini et non accompagné d'un indicateur qui pourrait attirer l'attention des décideurs politiques. Le Rapport mondial de suivi sur l'éducation de 2016 fait valoir que l'extrême diversité des prestataires, des structures de coûts, des politiques publiques et des contextes nationaux rend improbable la possibilité pour un seul indicateur de décrire le caractère abordable d'un système d'EFTP. Une approche consisterait à comparer le montant des recettes de l'établissement couvert par les étudiants au montant de l'appui financier que l'État fournit aux étudiants.

L'évaluation de l'ampleur des inégalités est difficile en l'absence d'un cadre de suivi solide et de définitions pratiques convenues de l'éducation et de la formation formelles et non formelles d'une part, et en institutions et sur le lieu de travail, d'autre part. Souvent, les personnes les mieux formées sont plus susceptibles de bénéficier de l'apprentissage continu, ce qui ouvre la voie à une exacerbation des inégalités initiales par les systèmes d'éducation et de formation. Les disparités entre les sexes ont tendance à être à la charge des femmes, mais elles sont également liées à des modèles d'emploi et des écarts inversés existent dans certaines parties du monde comme l'Europe. Enfin, nos outils de suivi ne donnent que des instantanés de la situation actuelle sans toutefois suivre la trajectoire des individus dans le temps.

Cela dit, depuis 2012, le monde a assisté à l'émergence de nouveaux outils transnationaux de suivi des compétences. Il s'agit notamment du Programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) et du Programme de mesure des

compétences pour l'emploi et la productivité de la Banque mondiale (STEP), qui mettent en lumière les inégalités tant dans l'accès aux opportunités que dans l'acquisition de compétences.

Bien que ces enquêtes se concentrent principalement sur les compétences fondamentales, il n'en demeure pas moins qu'elles ont tenté d'évaluer d'autres compétences, telles que la résolution de problèmes, mentionnées dans le Consensus de Shanghai, ou les compétences en technologies de l'information et de la communication, l'objectif de l'indicateur mondial. Il n'y a cependant pas encore de consensus autour des compétences nécessaires pour donner aux gens l'accès à des emplois décent et ce qui constituerait des progrès dans cette direction. Nombre d'interventions dans le sens de l'amélioration du contenu des programmes d'éducation, une dimension clé de la qualité, telles que les programmes axés sur l'esprit d'entreprise, ne sont pas suffisamment étayées par des données probantes sur ce qui marche.

Cependant, la communauté internationale a réalisé des avancées dans la définition de ce qui constitue la qualité de l'EFTP. Depuis 2012, de nouvelles ressources révèlent la mesure dans laquelle la qualité n'est pas seulement qu'une question de résultats, mais aussi une question d'environnement et de systèmes. L'Approche systémique pour de meilleurs résultats dans le domaine de l'éducation de la Banque mondiale a défini 9

objectifs politiques qui ont servi de base à l'évaluation de 25 pays. Le projet Skills Beyond School de l'OCDE a examiné l'offre postsecondaire dans plus de 20 pays. Le processus ETF de Turin d'ETF couvre en profondeur l'Afrique du Nord, l'Asie occidentale, l'Asie centrale et le Caucase. Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle traite des problèmes dans l'Union européenne et les pays candidats à l'adhésion. L'Organisation des ministres de l'éducation des pays du Sud-est asiatique a créé le Consortium EFTP Asie du Sud-Est en 2015. L'UNESCO a aidé plus de 20 pays à examiner et à développer les politiques d'EFTP, tandis que la Base de données mondiale sur l'EFTP UNESCO-UNEVOC fournit des profils sur le système d'EFTP dans plus de 80 pays.

Tout cela dénote de l'intérêt croissant pour des normes spécifiques et à l'égard de leur harmonisation dans le contexte de la mondialisation implacable, un processus exprimé succinctement dans le rapport Libérer le potentiel de l'UNESCO. Les systèmes d'assurance qualité reposent de plus en plus sur les cadres de qualification, les procédures d'accréditation améliorées, l'amélioration des formateurs et des éducateurs et un suivi plus étroit des prestataires étatiques et non étatiques.

Ces initiatives améliorent notre compréhension de ce qui constitue un accès équitable et une prestation de qualité de l'EFTP et rapproche le monde de l'esprit de la deuxième recommandation du Consensus de Shanghai.

Adapter les qualifications et développer des parcours de formation



Joe Samuels, Directeur général, Autorité sud-africaine des qualifications

L'EFTP a le potentiel d'améliorer la vie des personnes et le développement socioéconomique des pays, en tant que finalité après l'éducation de base et comme un tremplin vers l'enseignement supérieur ou le monde du travail. Les qualifications ne sauraient cependant être des impasses ; elles doivent faire partie des parcours d'apprentissage ou de qualification.

Ces parcours sont importants non seulement pour l'EFTP, mais pour l'ensemble du système d'éducation et de formation. Ils profitent aux individus en leur permettant de progresser verticalement ou horizontalement à travers le système. Ils peuvent également éviter les doubles emplois, en particulier dans les environnements aux ressources limitées. Qu'est-ce qui a donc progressé depuis Shanghai ?

Le développement des cadres de certifications (CC) à l'échelle mondiale, principal mécanisme pour créer des parcours de qualification systémique, apparaît clairement comme le premier jalon. Près des 2/3 des pays sont dotés de CC sectoriels ou nationaux en 2017 et il y a eu un passage d'une approche interne à une approche tournée vers l'extérieur. La communication entre les structures responsables des cadres nationaux de certifications (CNC) s'est améliorée, la reconnaissance des titres de compétences jouant un rôle de plus en plus important. Les mandats juridiques clairs, la participation active et engagée des parties prenantes et la visibilité aux utilisateurs finaux contribuent à la durabilité des CC tels que le Cadre européen des certifications. L'accent a été mis sur l'assurance qualité des mécanismes de qualification comme dans la région Asie-Pacifique. Les évolutions les plus récentes tendent à affiner les conventions régionales et mondiales, telles que la Convention d'Addis Abeba ou celle prévue dans l'enseignement supérieur, qui considèrent les CC comme faisant partie intégrante du paysage mondial.

Une deuxième étape importante est l'augmentation constante de l'utilisation des descripteurs de niveau et des résultats d'apprentissage dans les CC (par exemple, celui de la Communauté de développement de l'Afrique australe). Les résultats d'apprentissage ne devraient pas être formulés de manière étroite, afin d'éviter de limiter l'apprentissage tout au long de la vie. Une recherche est nécessaire pour approfondir la conceptualisation des compétences de sorte qu'elles ne se limitent pas seulement à des compétences productives, mais

aussi à d'autres domaines de capacités humaines. La coordination et le financement à l'échelle nationale de la reconnaissance des acquis et du renforcement des parcours d'apprentissage et l'articulation en général sont de plus en plus importants lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des CC.

Le troisième jalon est le fait que les CC aient atteint le point où l'on devrait envisager d'évaluer leur impact, y compris la façon dont ils déclenchent des changements sur les marchés du travail, les secteurs de l'éducation et de la formation, les économies et la société en général. Une autre raison pour évaluer l'impact tient au fait que leur capacité à fournir des avantages est remise en cause. L'Afrique du Sud et l'Union européenne en évaluent actuellement l'impact. Au niveau mondial, les CC devraient être plus étroitement alignés sur le programme de développement durable.

Une quatrième étape est l'établissement de réseaux de vérification à l'échelle mondiale et sur le continent africain pour lutter contre les fausses déclarations et la fraude. Le renforcement de la confiance dans l'éducation et la formation est crucial pour permettre la mobilité des personnes qualifiées. C'est pourquoi les mécanismes d'assurance qualité sont une caractéristique essentielle des CC. L'évaluation des certifications (étrangères) a été reprise sur le continent africain aussi bien que dans l'Union européenne par le biais de divers réseaux tels que les réseaux ENIC/ENARIC et l'African Qualifications Verification Network.

Enfin, un défi majeur auquel est confronté le secteur est la façon de construire des liens entre les établissements d'EFTP et les établissements d'enseignement supérieur (EES), entre les universités techniques et traditionnelles et entre les EES ou les établissements d'EFTP et le milieu du travail. Une étude récente a révélé que, dans les établissements d'enseignement supérieur et les établissements d'EFTP, il existe une conscience relativement élevée de la nécessité d'obtenir des qualifications et des lois et des mécanismes de pilotage pour soutenir les CC. Les institutions ne cernaient pas complètement la nécessité pour elles d'être souples pour aider les apprenants à suivre leur cheminement individuel. Les trois domaines doivent être abordés, mais le soutien aux apprenants nécessite beaucoup plus d'attention.

Pour conclure, de francs progrès ont été réalisés en matière d'adaptation des qualifications et des parcours de qualification depuis Shanghai, mais le défi de faire fonctionner les choses de manière effective demeure.

Améliorer les données disponibles



Simon Ellis, Conseiller international en recherche

Le Consensus de Shanghai de 2012 a contribué à dessiner les contours de l'EFTP dans les ODD grâce à ses références au développement durable, aux compétences, à l'adéquation et au partenariat. Il a mis l'accent sur l'amélioration des normes, le renforcement de la capacité statistique, l'élargissement de la recherche et la résolution des différences entre les mesures nationales et internationales. Juste avant la réunion de Shanghai, le Groupe inter-agences sur les indicateurs de l'EFTP publiait sa liste d'indicateurs internationaux, tandis que l'année suivante, les indicateurs pour l'emploi et la productivité étaient publiés pour le G20. Ces initiatives internationales ont mis l'accent sur les politiques fondées sur des données probantes lors de la finalisation des ODD. La discussion des problèmes peut être abordée par type de données.

Données sur les compétences

La cible 4.4 des ODD met l'accent sur « les compétences pertinentes, y compris les compétences techniques et professionnelles ». Les enquêtes PISA et PIAAC de l'OCDE mènent l'évaluation internationale des compétences, mais le programme STEP de la Banque mondiale a été un progrès majeur pour l'EFTP en appliquant plus largement l'évaluation des employeurs et des salariés dans les enquêtes AES et CVTS de l'UE. L'époque des ODD verra nombre de nouvelles initiatives qui visent à résoudre l'énigme des mesures complexes et détaillées nécessaires pour évaluer les compétences ainsi que le coût élevé de ces essais.

Les employeurs expriment souvent leur déception au niveau des compétences offertes par l'éducation formelle et pourtant ils sont souvent loin d'être précis quant aux compétences dont ils ont besoin. Néanmoins, ils créent des emplois et doivent donc être impliqués dans l'évaluation des besoins en compétences pour garder une longueur d'avance sur le marché. Mais la production de travailleurs ayant de nouvelles compétences exige du temps pour réviser les programmes d'enseignement et permettre aux étudiants de terminer leurs études. On n'échappera dès lors pas à une certaine forme de prévision des compétences. Au fur et à mesure que les marchés du travail évoluent, une simple projection des tendances actuelles de l'emploi ne suffira pas à maintenir la compétitivité des compétences.

Données administratives

Les données administratives sur l'inscription des étudiants (par sexe, âge et qualification) sont nécessaires pour gérer les programmes de formation. Ils constituent le fondement des statistiques sur l'éducation, y compris les données internationales recueillies par l'Institut de statistique de l'UNESCO, mais peuvent être incompatibles avec les cours d'EFTP qui peuvent avoir une durée irrégulière et impliquer des étudiants de différents groupes d'âge. L'évaluation de ce qui compte comme succès de l'EFTP peut être un problème. Un étudiant peut obtenir une promotion simplement en s'inscrivant au cours, ou il peut interrompre son cursus tôt pour commencer le travail pour lequel il se forme. Les abandons précoces ne sont donc pas nécessairement des échecs. Le taux de réussite peut constituer le meilleur indicateur de l'EFTP ; même si les étudiants obtiennent des emplois tôt, ils devraient terminer leurs études.

Indicateurs du marché du travail

Les pays assurent généralement le suivi de l'EFTP à travers les indicateurs du marché du travail, en particulier l'Enquête sur la population active, qui demande le plus haut niveau d'études achevé (niveau d'instruction) et si le répondant a récemment suivi des cours ou une formation (participation). La question sur la participation est essentielle pour l'ODD 8.6, qui appelle à une réduction du nombre de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation, et pour l'ODD 4.3, qui couvre l'égalité d'accès à l'EFTP par différents groupes défavorisés.

L'enquête sur la population active collecte des informations sur la profession qui est utilisée avec le secteur et le niveau de scolarité pour établir une éventuelle inadéquation des compétences entre l'éducation et le travail. Peu de pays collectent des données sur les occupations secondaires et encore moins publient de telles données. À l'horizon 2030, les données sur la deuxième ou même la troisième profession seront essentielles pour identifier les besoins en compétences. Il est déjà plus important de disposer d'un bon portefeuille de compétences que de se concentrer sur une carrière unique.

Cette brève note, sur la mesure de l'EFTP depuis le Consensus de Shanghai et les défis des ODD, suggère que les mesures de compétences directes et une classification plus subtile des conditions de travail sont susceptibles d'être des considérations essentielles pour mesurer l'EFTP et ce qui constitue le succès en 2030.

Renforcer la gouvernance et développer les partenariats

Muriel Dunbar, Conseillère principale en compétences, Cambridge Education



La gouvernance de l'EFTP et le rôle des partenaires sociaux dans ce domaine se posent en défi pour les décideurs. Souvent, les responsabilités sont partagées entre les ministères, les organismes et les organisations non gouvernementales et le financement ne passe qu'après l'enseignement général et supérieur en termes de priorité. Néanmoins, les autorités ont l'obligation de surveiller un certain nombre d'aspects que sont l'élaboration de politiques, la planification de la gestion et de la prestation de service, le suivi-évaluation, le financement, l'assurance qualité, l'établissement de normes, l'élaboration de programmes et l'évaluation. Le niveau d'engagement des hauts dirigeants, la clarté de leur vision, leur capacité et leur aptitude, ainsi que les ressources et les informations disponibles peuvent les faciliter ou les entraver.

Bien que les partenariats soient essentiels à la gouvernance de l'EFTP, la participation du secteur privé doit généralement être facilitée par une autre partie, qu'il s'agisse de l'État, d'un donateur ou d'une ONG. Les employeurs sont plus enclins à s'engager s'ils perçoivent des avantages évidents de le faire d'une part, et d'autre part l'environnement des affaires est favorable et la bureaucratie réduite au minimum.

La dernière décennie a vu les pouvoirs publics et les organismes internationaux reconnaître de plus en plus l'importance de la gouvernance de l'EFTP et les possibilités de partenariat qu'il offre. Une combinaison de quatre événements peut expliquer ce revirement.

1. L'adoption en septembre 2015 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 de l'ONU. Ce programme met en avant l'idée selon laquelle les partenariats multipartites et intersectoriels peuvent améliorer l'efficacité et l'impact des 17 objectifs de développement durable. De tels partenariats sont complexes à gérer et sont particulièrement adaptés à des domaines thématiques bien liés les uns aux autres,

tels que le genre/éducation/santé ; les femmes mieux scolarisées ont beaucoup plus de chance d'obtenir un emploi rémunéré et de recevoir de soins de santé de meilleure qualité et de mieux s'alimenter ; les filles en bonne santé ont plus de chance de terminer leur parcours scolaire et de progresser vers un emploi stable.

2. L'avènement du Cadre européen des certifications en 2006. Cet événement a déclenché les réformes EFTP dans les pays européens, qui sont maintenant adoptées dans le monde entier. Des programmes de formation axés sur la compétence sont en cours d'élaboration, sur la base des normes professionnelles édictées par l'industrie. Les États ont dû envisager où se situe la responsabilité, la manière de l'exercer en bonne et due forme, et les voies et moyens d'encourager le secteur privé à s'impliquer dans la conception, la prestation et le financement des programmes. En conséquence, les pays adoptant des cadres de qualifications ont créé des autorités nationales, souvent en partenariat avec le secteur privé, pour concevoir et gérer le cadre, approuver l'inclusion des qualifications et les chemins qui les relient et assurer la qualité.

3. Le troisième Congrès international sur l'EFTP tenu à Shanghai en 2012 a donné une autre impulsion à la réforme de la gouvernance de l'EFTP en appelant les États à impliquer des représentants d'entreprises, des travailleurs, des apprenants et de la société civile dans leur planification.

4. Les « chocs » tels que la crise économique mondiale de 2007 et 2008 ont été des catalyseurs forts pour le changement dans la gouvernance de l'EFTP. Le chômage élevé qui en a résulté, en particulier parmi les couches jeunes, a amené les décideurs politiques à outiller les apprenants et les travailleurs pour leur permettre de résister aux évolutions du marché du travail et de fournir la main-d'œuvre qualifiée nécessaire à la croissance économique.

La gouvernance de l'EFTP n'est pas uniforme. Dans certains pays, elle incombe à un seul ministère ou organisme, comme en Jamaïque ou aux Philippines. Plus souvent, divers ministères et organismes partagent la responsabilité de différents secteurs ou aspects de l'EFTP, comme au Bangladesh ou en Corée du Sud. Quelle que soit la structure de gouvernance, les institutions responsables doivent avoir l'autorité et le contrôle du

financement pour exercer ces fonctions. Le rôle de chaque intervenant doit être clair ; des mécanismes de communication et de coordination bien conçus sont nécessaires, et l'EFTP devrait faire partie d'une stratégie cohérente de développement des ressources humaines.

Plaider en faveur de l'EFTP



Simon Bartley, Président, WorldSkills

Le plaidoyer en faveur de l'EFTP n'a jamais été plus adapté ou plus complexe. À l'ère de l'accès universel à l'information, il existe des opportunités apparemment illimitées pour les systèmes d'EFTP de promouvoir le secteur professionnel et les compétences auprès d'un public plus large que jamais, y compris directement auprès des jeunes. Pourtant, face à certains des défis sismiques auxquels le secteur est confronté, la recommandation finale du consensus de Shanghai est toujours, pour bon nombre, un ajout ou une réflexion après coup, plutôt qu'une préoccupation centrale.

C'est une grave erreur. Il est urgent pour nous de défendre l'EFTP et les compétences dans tout notre travail tout le temps. Le message « l'université c'est bien, les compétences professionnelles sont moins bien » est omniprésent et corrosif, et à l'exception d'une poignée de pays, il n'y a toujours pas de parité d'estime entre l'enseignement professionnel et l'enseignement universitaire. Dans le même temps, les systèmes d'EFTP ne se sont pas adaptés aux demandes en pleine mutation des économies qu'ils servent. Cette inadéquation ne se renforcera que si les changements technologiques que nous voyons déjà commencent à s'accélérer.

L'année dernière, les taux mondiaux de chômage des jeunes ont augmenté pour la première fois en 3 ans ; ils devraient atteindre 13,1 % en 2016 selon les estimations de l'Organisation internationale du Travail. Cela fait 71 millions de jeunes sans emploi. Dans certaines régions où WorldSkills est le plus actif, comme au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, la proportion de jeunes sans emploi est beaucoup plus élevée.

Après des décennies de promotion de la formation universitaire, les pouvoirs publics commencent à percevoir le message. On a l'exemple du Royaume-Uni, qui, au début des années 2000, s'était fixé pour objectif d'amener 50 % des jeunes à s'inscrire à l'université, et qui fait actuellement la promotion des apprentissages dans le cadre de sa campagne « Get In Go Far ». La décision

des Émirats arabes unis, avec sa population autochtone relativement riche, d'accueillir WorldSkills à Abu Dhabi en octobre 2017, était principalement motivée par le désir d'améliorer le profil des compétences et de l'EFTP parmi ses ressortissants.

En Russie, pays qui accueillera WorldSkills en août 2019, l'ensemble du système d'enseignement professionnel est en cours d'élaboration en utilisant les normes et spécifications WorldSkills comme base. Des campagnes de marketing nationales et régionales agressives sont déployées en accompagnement.

S'adresser aux jeunes dans une langue qu'ils comprennent, et en utilisant les porte-paroles auxquels ils se rapportent, reste un défi pour les fonctionnaires d'âge moyen qui dirigent le secteur. C'est là que les compétitions de compétences entrent en ligne de compte.

La vue de jeunes en compétition et qui excellent dans leur compétence choisie est un catalyseur pour que d'autres envisagent eux aussi d'y faire carrière. Cela se produit au moment de la compétition, dans les cabines équipées par des fournisseurs d'éducation, des employeurs et des agents de carrière, ainsi que parallèlement à l'événement grâce à la couverture par les médias traditionnels, et plus significativement, sur les réseaux sociaux.

Les compétitions de compétences sont l'un des moyens les plus efficaces d'atteindre le public qui est le plus important pour accroître l'adoption de l'EFTP, c'est-à-dire les jeunes eux-mêmes et ceux qui les influencent, à savoir leurs parents et leurs enseignants ; toutefois, ils ne constituent qu'une partie de la solution.

Des conseils sur les carrières et des campagnes de marketing qui peuvent faire appel à la fois aux jeunes et à leur entourage sont d'autres façons de commencer à changer les perceptions.

Cependant, il n'y a pas de campagne unique efficace partout dans le monde. Le plaidoyer pour l'EFTP exige des approches locales et nationales qui s'adressent directement aux groupes cibles.

Dans le même temps, il faut se concentrer sur le type d'EFTP que nous offrons afin de nous assurer qu'il

correspond aux besoins des marchés du travail. Cela exige que les mêmes pouvoirs publics qui ont défendu l'enseignement supérieur depuis des décennies prennent l'initiative de veiller à ce que l'EFTP soit adaptée, de haute qualité, et effectivement promue dans chaque pays.

Accroître l'investissement dans l'EFTP et diversifier les financements



Halden Morris, Professeur de carrière,

Formation technique et professionnelle, Université des Antilles, Jamaïque

Avec la demande croissante de travailleurs qualifiés, les entreprises du monde entier manifestent un enthousiasme renouvelé pour l'EFTP. L'augmentation des investissements et la diversification du financement pour l'EFTP revêtent dès lors une importance majeure. Compte tenu de sa position fondamentale dans le développement de la main-d'œuvre, l'EFTP a un rôle important à jouer si les nations doivent atteindre leurs objectifs de développement. Mais les sources de financement traditionnelles telles que le financement public et les prélèvements fiscaux ne suffisent pas à soutenir le système d'EFTP ; le financement du secteur privé est par conséquent nécessaire. Le secteur privé pourrait financer les systèmes d'apprentissage, les marques et financer des installations de formation dans les institutions publiques, fournir des instructeurs, financer des recherches et des incubateurs ainsi que des facilités de prêt souples pour les étudiants et les instructeurs.

Il y a de plus en plus un dialogue sur la façon de financer l'EFTP ; il a fait l'objet de débat lors de conférences et sur l'e-Forum UNESCO-UNEVOC. Des conférences, telles que la série de conférences internationales sur l'EFTP dans les Caraïbes organisée par l'Université des Antilles (UWI) en Jamaïque, ont renforcé l'appel à un financement durable pour l'EFTP et ont donné lieu à plusieurs articles dans des revues académiques. Bien que l'approche du secteur privé se concentre davantage sur les moyens de réduire le coût que les offres pour augmenter le financement, il donne également des signes d'une prise de conscience accrue. CISCO, par exemple, a affirmé que l'investissement dans des simulateurs ou des outils de collaboration en ligne pourrait réduire la nécessité d'une infrastructure coûteuse. La société a également suggéré que les nouveaux modèles de financement et les mécanismes de partage des coûts tels que l'utilisation de services basés sur le cloud pourraient réduire les dépenses d'administration. Les industries cherchent

également de nouveaux moyens de partenariat qui peuvent donner lieu à une collaboration plus approfondie et une formation élargie ou personnalisée.

La Déclaration de Montego Bay sur l'EFTP produite lors de la Conférence UWI/UNESCO 2012 sur l'EFTP dans les Caraïbes est un document clé pour le développement de l'EFTP dans cette région du globe. Elle a appelé à de meilleures politiques et à des sources de financement diversifiées pour stimuler l'EFTP et a inspiré le développement des politiques d'EFTP en Jamaïque, à la Barbade, à Trinité-et-Tobago et sous d'autres horizons. Des unités d'EFTP ont été également formellement créées pour l'élaboration de programmes dans certains pays.

Un mécanisme de diversification du financement qui propose une combinaison de sources telles que les fonds publics, les subventions et les frais de scolarité constitue un élément majeur des nouvelles politiques d'EFTP. En plus de son prélèvement fiscal de 3 % auprès des employeurs, la Jamaïque engage le secteur privé dans un système d'apprentissage pour faciliter la prestation de l'EFTP. D'autres pays des Caraïbes appliquent des prélèvements inférieurs.

Nombre de pays en développement ont du mal à diversifier les sources de financement pour les interventions en matière d'EFTP. La création de partenariats public-privé pour la diffusion de l'EFTP est une voie prometteuse à suivre. L'UNESCO, le British Council, la Banque interaméricaine de développement, l'Agence américaine pour le développement international et d'autres organismes assistent les pays en développement dans la mise en place de programmes d'apprentissage, une approche qui a bien fonctionné dans les pays développés tels que l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, l'Espagne, les États-Unis d'Amérique, le Royaume-Uni et la Suisse.

De nombreux défis subsistent. L'un d'entre eux est la nécessité de partenariats public-privé plus intensifs pour financer l'EFTP à tous les niveaux. Les secteurs public et privé doivent s'approprier de manière conjointe l'EFTP et éliminer la déconnexion qui prévaut entre les programmes d'EFTP et le monde du travail. L'établissement d'une approche participative dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes s'avèrerait utile. Le secteur privé pourrait aider en facilitant l'apprentissage et d'autres arrangements similaires. Une plus grande autonomie pour les fournisseurs d'EFTP devrait s'accompagner d'une meilleure gestion des fonds publics consacrés à ce secteur, y compris un financement axé sur les résultats. La formation devrait utiliser des modèles plus adaptés à ceux utilisés dans le monde des affaires.

En outre, les secteurs public et privé doivent adopter l'EFTP de toute urgence au niveau tertiaire pour renforcer la capacité du système et produire des chefs de file qui agiront au premier plan dans le domaine et créeront une stabilité dans l'EFTP. Cela pourrait inclure le soutien de l'EFTP dans les établissements d'enseignement supérieur, en particulier les universités, en finançant des chaires ou en fournissant des infrastructures et du matériel. Le financement de la recherche sur l'EFTP, un domaine actuellement sous-développé, est une autre priorité. L'idée de parvenir à l'optimisation des ressources, éventuellement sur la base de l'intégration d'indicateurs de qualité dans le système d'EFTP, pourrait également être utile.

L'UNESCO a lancé une nouvelle stratégie et une recommandation pour l'EFTP en 2016

En 2016, l'UNESCO a donné son approbation finale à deux outils clés pour guider la transformation et de l'expansion de l'EFTP : la [Stratégie pour l'EFTP \(2016-2021\)](#) et la [Recommandation concernant l'EFTP](#). Le premier outil, qui énonce les principes du travail de l'UNESCO sur l'EFTP jusqu'en 2021, est davantage destiné à la consommation interne. Le deuxième guide les efforts des décideurs, des praticiens de l'éducation, des partenaires sociaux et de la société civile dans les États membres dans leur quête pour améliorer les systèmes d'EFTP en vue de mieux servir leurs populations et est dès lors conçu pour un public plus large. Le point commun de ces deux outils est l'accent qu'ils mettent sur la promotion de l'emploi, en particulier du travail décent, sur l'équité et l'accès et sur la facilitation de la transition vers des économies et des sociétés plus vertes.



Ainsi, le choix de l'UNESCO de lancer sa nouvelle stratégie d'EFTP le 15 juillet 2015, à l'occasion de la Journée mondiale des compétences des jeunes de l'ONU, n'est pas fortuit. La stratégie a de nombreuses implications en ce qui concerne la façon dont les jeunes vont développer les compétences dont ils ont besoin pour suivre leur parcours sur le lieu de travail et dans la vie.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 reconnaît que les problèmes du monde sont interdépendants et ne peuvent être traités isolément. En étroite harmonie avec cette vision, la nouvelle stratégie de l'UNESCO reconnaît que « l'EFTP devrait répondre à de multiples exigences d'ordre économique, social et environnemental » et appelle à une approche intégrée pour améliorer et transformer l'EFTP.

La stratégie comporte trois domaines prioritaires. Le premier consiste à favoriser l'emploi des jeunes et l'esprit d'entreprise. Non seulement l'EFTP peut outiller les jeunes de compétences pour trouver du travail, mais il peut améliorer la capacité des gens à répondre à l'évolution de la demande de compétences et à accroître la productivité et les gains.

Deuxièmement, il faut promouvoir l'équité et l'égalité des sexes dans un monde où trop de personnes, en particulier les femmes, n'ont pas accès au développement des compétences et au travail décent. Dans le cadre de la nouvelle stratégie, l'UNESCO vise à trouver les meilleures politiques pour lutter contre cette forme et d'autres formes d'inégalité et soutenir les efforts des États membres pour les mettre en pratique.

Le troisième consiste à faciliter la transition vers des économies vertes et des sociétés durables. Dans un contexte où chaque pays doit décider de son chemin vers un modèle durable de développement, le changement climatique menace le bien-être de tous. Le passage à un modèle plus durable pourrait générer des emplois en créant une demande de nouvelles compétences et professions. Dans la stratégie, l'UNESCO s'est engagée à mettre au point des outils pratiques pour le développement des compétences qui peuvent aider les États membres à atteindre leurs objectifs dans des domaines tels que la santé, l'eau, l'énergie, l'agriculture et la sécurité alimentaire.



La Recommandation de l'UNESCO concernant l'EFTP, signée par la Directrice générale de l'UNESCO et le Président de la Conférence générale lors d'une petite cérémonie au siège de l'UNESCO à Paris le 4 avril 2016, fournit des conseils sur cinq domaines importants. Il s'agit des politiques et de la gouvernance, de la qualité et de la pertinence, du suivi et évaluation, de la recherche et de la gestion des connaissances, et enfin, de la coopération internationale. Elle appelle à une approche intégrée de l'éducation et de la formation qui peut fournir aux gens un large éventail de connaissances, de compétences et d'aptitudes pour le travail et la vie et les habiliter à contribuer à la transition vers le développement durable.

Ce nouvel instrument servira de point de référence utile pour les ressortissants des États membres à travers le monde. Grâce à son approche holistique de la réforme de l'EFTP, elle s'inscrit parfaitement dans le cadre de l'Objectif de développement durable N° 4, à savoir « assurer une éducation inclusive et équitable de qualité et un apprentissage tout au long de la vie pour tous ».

La décision de réviser la recommandation initiale a suivi une demande des délégués lors de la troisième Conférence internationale sur l'EFTP, qui a demandé à l'UNESCO de mettre à jour le document pour tenir compte de l'évolution de l'EFTP au cours des 15 dernières années.

Le réseau UNEVOC en action

Le réseau UNEVOC vise à faciliter la coopération internationale et régionale en matière d'EFTP. Coordonné par le Centre international UNESCO-UNEVOC de Bonn, il a une portée mondiale comprenant plus de 250 centres dans 165 pays. Le réseau sert à partager des pratiques prometteuses et des innovations dans l'EFTP et à développer les capacités des centres UNEVOC et des professionnels de l'EFTP. Il permet également aux centres UNEVOC de participer au processus d'élaboration des politiques.

Les centres UNEVOC sont hébergés dans des établissements d'EFTP et servent de points focaux nationaux ; ils constituent une plate-forme pour une coopération plus large dans le domaine de l'EFTP. Les institutions membres comprennent généralement les ministères de l'éducation, les organismes nationaux dédiés au développement de la politique d'EFTP, les établissements d'enseignement EFTP et les établissements d'enseignement supérieur et de formation qui mènent des recherches ou dispensent des cours d'EFTP.

Troisième Congrès international sur l'EFTP 14-16 mai 2012, Shanghai, République populaire de Chine

Le Consensus de Shanghai, un modèle de six pages sur la façon dont les gouvernements et les autres parties prenantes pourraient transformer l'EFTP, a été l'un des nombreux résultats du congrès. Il contenait deux recommandations pour le réseau UNEVOC. La première visait à rassembler et diffuser des données probantes sur les différentes façons de transformer et d'élargir l'EFTP. La deuxième visait à donner plus de moyens au réseau pour renforcer les capacités des décideurs et des praticiens et pour faciliter la participation de toutes les parties prenantes concernées.



Réunion des coordonnateurs des centres du réseau UNEVOC, 12-14 septembre 2012, Bonn, Allemagne



Forum mondial sur les compétences pour le travail et la vie pour l'après-2015, 14-16 octobre 2014, Bonn, Allemagne

Se fondant sur les enseignements tirés des forums régionaux, plus de 200 délégués de plus de 71 pays, dont 80 de 62 centres UNEVOC, se sont réunis au forum mondial à Bonn pour discuter du rôle de l'EFTP dans la prise en charge de deux grands défis mondiaux dans le Programme de développement pour l'après-2015 : comment rendre les jeunes plus employables et comment atteindre un développement durable. La nécessité d'avoir une vision intégrée de l'EFTP pour le monde du travail et pour le développement professionnel et personnel, ainsi que pour aborder les problèmes de développement durable, a été un message fort émanant des délégués. Ils ont également appelé à des efforts renouvelés pour développer la capacité de prédire les compétences qui seront nécessaires pour faciliter la transition vers des économies et des sociétés durables.

Forums régionaux UNEVOC : faire progresser l'EFTP pour l'insertion professionnelle des jeunes et le développement durable

Cinq événements tenus au cours du second semestre de 2013 ont réuni les centres UNEVOC avec d'autres représentants de la communauté EFTP pour collecter et diffuser des politiques fondées sur des données probantes. Lors des forums régionaux de San José (Costa Rica), Séoul (République de Corée), Abuja (Nigéria), Moscou (Fédération de Russie) et Beyrouth (Liban), la communauté de l'EFTP a cherché ce qui fonctionne dans l'EFTP. Ce n'était qu'une partie de la réponse du réseau UNEVOC aux recommandations du Consensus de Shanghai, en particulier l'appel à un meilleur partage des connaissances et au renforcement des capacités.

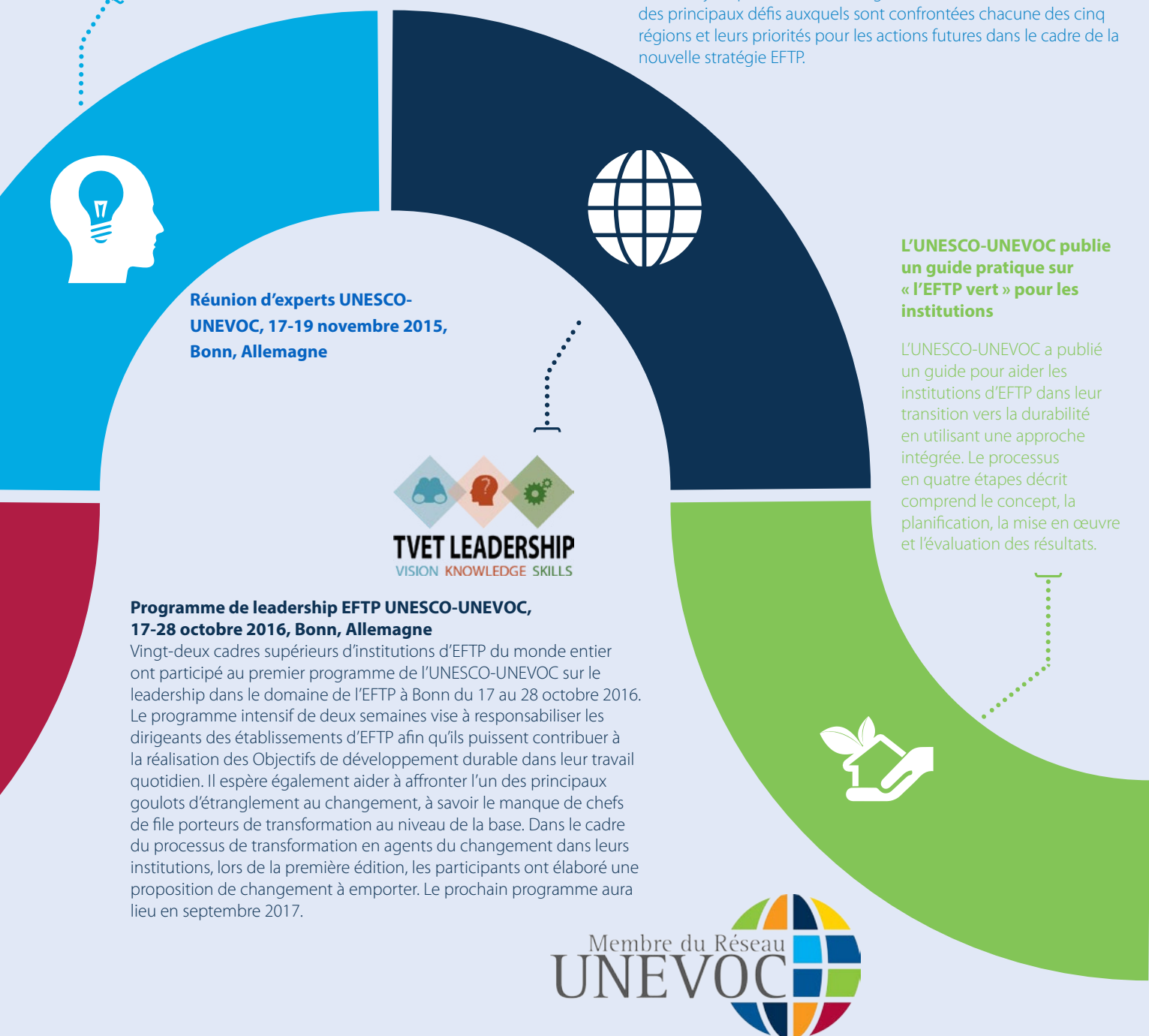


**Journée mondiale des compétences des jeunes
15 juillet 2015, Bonn, Allemagne**

En 2015, l'UNESCO-UNEVOC a participé à la première célébration de la Journée mondiale des compétences des jeunes lors de l'organisation d'un événement spécial sur le Campus des Nations Unies à Bonn, y compris une table ronde sur le rôle de l'EFTP dans le développement des compétences pour les besoins futurs. Cette journée décrétée par l'ONU en 2014 vise à sensibiliser à la nécessité d'investir dans les compétences des jeunes. En 2016, les centres UNEVOC du Bhoutan, du Mexique, du Niger, du Nigéria et du Paraguay ont organisé leurs propres célébrations. Les préparatifs pour la commémoration de cette journée en 2017 sont en cours, y compris un appel à la participation des jeunes photographes au concours de photographie intitulé « Compétences en action » initié par l'UNEVOC.

Lancement de la Stratégie de l'UNESCO pour l'EFTP (2016-2021), 14-15 juillet 2016, Bonn, Allemagne

Plus de 140 acteurs de l'EFTP de 35 pays se sont retrouvés à Bonn à la mi-juillet 2016 pour assister au lancement de la stratégie qui énonce les principes du travail de l'UNESCO dans le domaine de l'EFTP jusqu'en 2021. L'événement, organisé par l'UNESCO-UNEVOC à l'occasion de la Journée mondiale des compétences des jeunes, a inclus une table ronde sur les initiatives entreprises par les États pour transformer les systèmes d'EFTP en vue de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes et le développement durable. Des représentants du Costa Rica, du Maroc, du Nigéria et de la Serbie ont présenté leurs initiatives concernant de nouvelles approches destinées à améliorer l'image de l'EFTP. Le jour précédent, les délégués du réseau UNEVOC ont discuté des principaux défis auxquels sont confrontées chacune des cinq régions et leurs priorités pour les actions futures dans le cadre de la nouvelle stratégie EFTP.



Réunion d'experts UNESCO-UNEVOC, 17-19 novembre 2015, Bonn, Allemagne



Programme de leadership EFTP UNESCO-UNEVOC, 17-28 octobre 2016, Bonn, Allemagne

Vingt-deux cadres supérieurs d'institutions d'EFTP du monde entier ont participé au premier programme de l'UNESCO-UNEVOC sur le leadership dans le domaine de l'EFTP à Bonn du 17 au 28 octobre 2016. Le programme intensif de deux semaines vise à responsabiliser les dirigeants des établissements d'EFTP afin qu'ils puissent contribuer à la réalisation des Objectifs de développement durable dans leur travail quotidien. Il espère également aider à affronter l'un des principaux goulets d'étranglement au changement, à savoir le manque de chefs de file porteurs de transformation au niveau de la base. Dans le cadre du processus de transformation en agents du changement dans leurs institutions, lors de la première édition, les participants ont élaboré une proposition de changement à emporter. Le prochain programme aura lieu en septembre 2017.

L'UNESCO-UNEVOC publie un guide pratique sur « l'EFTP vert » pour les institutions

L'UNESCO-UNEVOC a publié un guide pour aider les institutions d'EFTP dans leur transition vers la durabilité en utilisant une approche intégrée. Le processus en quatre étapes décrit comprend le concept, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des résultats.

Considérations et actions futures

Les textes ci-dessus montrent le chemin parcouru depuis 2012, mais ils reflètent également certains des défis qui restent pour accomplir les recommandations du Consensus de Shanghai. Voici quelques considérations et actions à prendre.

Le monde d'aujourd'hui est caractérisé, entre autres, par une globalisation croissante, des marchés du travail changeants, et la numérisation. Cela a des impacts significatifs sur les systèmes d'éducation et de développement des compétences. Le modèle « taille unique » pour l'éducation et la formation ne convient plus pour le monde d'aujourd'hui et l'économie numérique nécessite une approche plus flexible du développement des compétences.

Les effets du changement climatique aussi portent en eux un impact significatif sur les systèmes d'éducation et de formation, et requièrent un EFTP plus vert, y compris le développement de compétences pour les marchés de l'économie verte future, comme dans le secteur de l'énergie renouvelable.

Les technologies numériques créent aussi une abondance de nouvelles opportunités pour l'EFTP et le développement des compétences par la possibilité de nouvelles modalités d'apprentissage. En outre, de nouvelles formes de certification, comme les diplômes numériques et les badges ouverts, soutiennent de plus en plus la validation des résultats d'apprentissage issus de l'apprentissage non formel et informel, ainsi que la mobilité des travailleurs et des apprenants. Alors que la mobilité accrue est un résultat de la mondialisation, elle résulte aussi des crises et des conflits armés. Assurer l'accès à l'apprentissage et protéger le droit à l'éducation des migrants et des réfugiés implique également de reconnaître leurs compétences et qualifications.

Le droit à l'éducation ne signifie pas uniquement le droit d'accéder à un EFTP de qualité, mais inclut également le droit à l'apprentissage tout au long de la vie. Dans les prochaines années, plus d'attention sera accordée afin d'offrir un EFTP pour tous les âges. Les personnes dotées de compétences intermédiaires perdent leur travail, ce qui veut dire que leur fournir une éducation, des conseils et une orientation pour les aider à accéder aux nouveaux emplois sera une priorité.

Une façon d'y parvenir est d'établir des parcours d'apprentissage flexibles, qui permettent une transition aisée des apprenants de l'EFTP vers l'enseignement général ou des programmes de l'enseignement supérieur, mais aussi aux apprenants adultes souhaitant acquérir de nouvelles compétences ou en actualiser d'existantes dans la vie active. De tels dispositifs d'apprentissage flexibles peuvent également aider à accroître l'attractivité de l'EFTP, à combler la demande grandissante pour les compétences de plus haut niveau, et à promouvoir l'équité et l'inclusion sociale.



Au cours des cinq dernières années, Le Point sur Shanghai a informé les parties prenantes des progrès réalisés par l'UNESCO pour mettre en œuvre les recommandations clés du troisième Congrès international sur l'EFTP. Le bulletin d'information est publié en anglais, en français et en espagnol tous les deux ans. Lire plus: <http://www.unevoc.unesco.org/shanghai>

© UNESCO 2017

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent aucune prise de position de l'UNESCO quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones géographiques ou de leurs autorités, non plus qu'au tracé de leurs frontières ou limites.

Les idées et opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ; elles ne reflètent pas nécessairement les vues de l'UNESCO et n'engagent pas l'Organisation.

Le Point sur Shanghai est publié conjointement par la Section de l'EFTP au Siège de l'UNESCO et le Centre international UNESCO-UNEVOC pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels.

Ce numéro a été rédigé par Rebecca Warden avec la contribution de Manos Antoninis, Simon Bartley, Muriel Dunbar, Simon Ellis, Morris Halden, David Hoey et Olga Strietska-Ilna .

Crédits de couverture : © UNESCO-UNEVOC/José Bolaños

Ce numéro du bulletin Le Point sur Shanghai a été conçu par UNESCO-UNEVOC, avec le soutien et les contributions de José Bolaños.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Contact

UNESCO

Section de la jeunesse, de l'alphabétisation
et du développement des compétences
7, place de Fontenoy
75352 Paris 07 SP, France



infoTVET@unesco.org



www.unesco.org/education



www.facebook.com/unesco



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

Centre international UNESCO-UNEVOC pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels

Campus des Nations Unies
Platz der Vereinten Nationen 1
53113 Bonn, Allemagne



unevoc@unesco.org



www.unevoc.unesco.org



www.facebook.com/unevoc



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

Le point sur Shanghai

Numero 7, Numéro spécial
juillet 2017
ISSN 2308-5487

