



**BUILDING
LIFELONG
LEARNING
SYSTEMS**
Green Inclusive Digital



DES COMPÉTENCES
POUR DES SOCIÉTÉS
VERTES ET INCLUSIVES
À L'ÈRE NUMÉRIQUE

21-25 JUIN 2021

NOUS DEVONS CHANGER LES SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION...

Nous nous trouvons à la croisée des chemins. Le rythme du changement, accentué par la pandémie de COVID-19, s'est considérablement accéléré. Notre survie dépend de notre capacité à agir rapidement pour nous adapter et atténuer les effets de l'activité humaine sur l'environnement.

L'évolution devient une révolution, qui a de profondes répercussions sur nos vies, nos emplois, nos études et nos relations, donnant lieu à une nouvelle réflexion sur ce qui est réellement le plus important pour nous en tant qu'êtres humains, à savoir l'édification de sociétés plus justes et plus durables. Les transitions écologique et numérique pourraient être des éléments moteurs d'un avenir meilleur car elles offrent de nouvelles perspectives aux pays, aux communautés, aux entreprises et aux particuliers.

Ces transitions nécessitent des changements de valeurs, de mentalités, d'attitudes et de compétences afin que nous puissions tous faire partie du processus de changement, y contribuer et en bénéficier. Le changement suppose que nous devenions tous des apprenants actifs. Nous devons être capables d'agir différemment en tant que citoyens, consommateurs et producteurs responsables. Nous devons apprendre à développer en permanence de nouvelles compétences et aptitudes qui nous permettront d'utiliser au mieux les technologies en évolution et de nous adapter aux lieux de travail et aux marchés de l'emploi en mutation. Nous devons être capables de gérer nos

parcours professionnels et notre vie quotidienne. Dans ce monde en mutation rapide, l'apprentissage est une condition préalable à l'adaptation, à la résilience et à l'épanouissement personnel.

En même temps, le processus de transition entraîne de nouveaux risques et de nouvelles vulnérabilités pour ceux dont l'emploi va disparaître ou connaître une profonde transformation, ainsi que pour ceux qui ne sont pas motivés ou n'ont pas la possibilité d'apprendre et de s'adapter. Ces nouvelles vulnérabilités pourraient accroître les inégalités sociales, économiques et éducatives existantes et conduire à des sociétés divisées, mettant en péril leur cohésion et leur durabilité, à moins d'intégrer des mesures visant à corriger et à atténuer les inégalités dans le processus de transition.

Force est cependant de reconnaître que la création d'une société d'apprenants actifs représente un effort considérable.

Aujourd'hui, la réalité est telle que la participation des adultes à la formation reste très faible, en particulier chez les personnes peu qualifiées et en situation de vulnérabilité. Il s'agit notamment des chômeurs, des personnes qui participent à l'économie informelle ou à des activités économiques peu productives, des populations de zones rurales et, plus généralement, de zones en déclin, ainsi que des minorités ethniques.



SYSTÈMES D'ÉDUCATION
ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETP

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE



SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE

Les attentes des jeunes concernant ce qu'ils apprennent et la manière dont ils le font, ainsi que les informations qu'ils reçoivent sur les possibilités d'apprentissage et de travail, n'ont pas été satisfaites, comme en témoignent les résultats d'une [récente consultation menée par l'UNICEF-ETF auprès des jeunes de la région Europe et Asie centrale](#). Les abandons précoces chez les jeunes persistent dans de nombreux pays et devraient augmenter en raison de l'incidence de la pandémie de COVID-19.

Les systèmes d'éducation et de formation ne sont pas prêts pour la profonde transformation de nos sociétés, ni pour rapprocher l'apprentissage des personnes et lutter contre les inégalités croissantes. Ils reposent sur une offre standardisée, assortie d'une flexibilité limitée pour répondre aux besoins d'apprentissage de populations d'apprenants très diversifiées ou à l'évolution rapide des marchés du travail et des exigences sociales. Ils valorisent principalement l'apprentissage dans un cadre formel, en reconnaissant un large éventail de compétences et de connaissances compilées sous la forme de titres et diplômes de fin d'études, tout en ne certifiant que de manière limitée (voire pas du tout) les connaissances et les compétences acquises en dehors du système formel d'éducation et de formation. Ils sont très fragmentés entre formes d'apprentissage formelles, non formelles et informelles, engendrant des rigidités dans les parcours d'apprentissage.

Afin de soutenir l'apprentissage tout au long et dans tous les aspects de la vie pour tous, nous avons besoin de

systèmes flexibles et réactifs qui intègrent l'apprentissage dans la transformation sociale et économique. Pour répondre à cette attente, nous devons changer de paradigme et passer d'une approche exclusivement axée sur l'éducation et la formation formelles ainsi que sur les solutions toutes faites, au profit de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie qui offrent des parcours flexibles et individualisés à chaque apprenant, combinant l'apprentissage dans différents contextes, et qui reconnaissent les compétences des personnes, où qu'elles soient développées.

Cela suppose un changement de système qui intègre le développement des compétences et l'apprentissage dans des objectifs plus larges de développement social et économique et qui fait intervenir tous les aspects de l'apprentissage, des pratiques d'enseignement et d'apprentissage, de l'organisation de l'offre et de la validation des compétences que les personnes développent au cours de leur vie, aux nouvelles formes de partenariats entre différents acteurs, en passant par de nouveaux rôles et responsabilités et de nouveaux mécanismes de financement.

Pour parvenir à changer de système, nous avons besoin de politiques qui créent des structures d'incitation appropriées afin que les acteurs adoptent de nouvelles mentalités et assument de nouvelles responsabilités, et qui permettent aux prestataires de devenir des «institutions d'apprentissage qui s'adaptent en permanence aux nouveaux besoins et défis».

...POUR OFFRIR À TOUS DES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE...

Les systèmes efficaces d'apprentissage tout au long de la vie sont inclusifs, garantissent l'accès de tous à des possibilités d'apprentissage de qualité et dotent chacun des compétences clés et professionnelles nécessaires pour progresser dans sa carrière et mener une vie enrichissante. Ils doivent donner aux personnes les moyens de découvrir leur potentiel, de le développer et d'investir dans celui-ci, en favorisant une culture de l'apprentissage leur apportant la motivation et le soutien nécessaires pour apprendre tout au long de leur vie. Ils doivent relier tous les acteurs, apprenants et environnements d'apprentissage.

UN BON SYSTÈME D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE DEVRAIT:

- favoriser une culture de l'apprentissage à tout âge;
- motiver toutes les personnes à apprendre et orienter leurs processus d'apprentissage tout au long de la vie;
- veiller à ce que toutes les personnes aient accès à des possibilités d'apprentissage de qualité orientées vers une économie verte et une économie numérique;
- veiller à ce que toutes les personnes aient les moyens – ressources financières, temps et informations – de participer à l'apprentissage; et
- faire en sorte que les compétences des personnes soient visibles et reconnues, indépendamment de la manière dont elles ont été acquises et du lieu où elles l'ont été.

Les principales caractéristiques d'un bon système d'apprentissage tout au long de la vie sont présentées ci-dessous.

ÉLARGIR LES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE DANS DIFFÉRENTS CONTEXTES

La mise en place de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie inclusifs exige un changement d'approche, en passant d'une offre d'éducation et de formation standardisée à la satisfaction des besoins et des intérêts personnels et professionnels de populations d'apprenants très diversifiées, notamment les jeunes, les travailleurs, les demandeurs d'emploi et les groupes vulnérables.

Dans un monde en mutation rapide, l'apprentissage se déroule dans des environnements différents, au sein et en dehors des établissements d'enseignement. En fait, l'apprentissage en dehors des établissements d'enseignement [sur le lieu de travail, dans des centres de formation, en ligne, dans des communautés (virtuelles), ou à travers des activités sociales et divers autres cadres informels] gagne en importance pour les jeunes et les adultes.

Valoriser et stimuler l'apprentissage dans différents environnements, en faisant effectivement de chaque endroit un lieu d'apprentissage, rapproche l'apprentissage des personnes et élargit la disponibilité des possibilités d'apprentissage au sein du système formel d'éducation



SYSTÈMES D'ÉDUCATION
ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE



SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE

et de formation et en dehors de celui-ci. L'exploitation du potentiel des différents types de «prestataires» pour innover et coopérer, afin de trouver des solutions d'apprentissage appropriées qui vont au-delà des cadres institutionnels existants, permettra aux systèmes d'apprentissage tout au long de la vie d'être plus flexibles et réactifs face à l'évolution des besoins des apprenants.

CRÉER DES CADRES ÉDUCATIFS ENRICHISSANTS ET CONVIVIAUX

Pour motiver et amener les personnes à l'apprentissage, en particulier celles qui ont vécu des expériences négatives dans le passé, il faut créer des cadres éducatifs enrichissants et conviviaux. Un environnement d'apprentissage devient enrichissant lorsqu'il offre un contenu pertinent lié aux résultats d'apprentissage souhaités dans un contexte authentique. Un environnement d'apprentissage devient convivial lorsqu'il invite les apprenants à participer, à explorer, à collaborer, à faire des erreurs et à s'approprier leur processus d'apprentissage dans un cadre sûr et structuré.

La création d'environnements d'apprentissage enrichissants et conviviaux nécessite une approche centrée sur l'apprenant, intégrant des méthodes pédagogiques (telles que l'apprentissage par l'expérience, l'apprentissage mixte, l'apprentissage par le jeu, l'apprentissage incarné et l'apprentissage social et collaboratif) facilitées par une combinaison de différents environnements (dans une école ou un institut de formation, sur le lieu de travail, en ligne et dans la communauté) pour exposer les apprenants à des situations réelles. Elle nécessite également un

environnement propice à l'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage, ainsi qu'un investissement dans le développement professionnel des enseignants et des formateurs, afin de susciter les changements souhaités.

OFFRIR DES PARCOURS D'APPRENTISSAGE FLEXIBLES

Un système d'apprentissage tout au long de la vie à part entière ne devrait pas comporter de parcours éducatifs sans issue ni d'obstacles à l'accès et à la progression. Il doit garantir la reconnaissance et la visibilité des compétences des personnes, quels que soient la manière et le lieu où elles ont été développées. Des parcours d'apprentissage flexibles et alternatifs doivent jeter des ponts entre les apprentissages formel, non formel et informel.

Cela suppose de passer d'une offre d'éducation et de formation traditionnelle et fragmentée, fondée sur un contenu standardisé, dispensée par un type de prestataire de formation à un type d'apprenant et débouchant sur un type de diplôme, à des systèmes flexibles qui reconnaissent les acquis, permettent aux apprenants d'acquérir de nouvelles connaissances, aptitudes et compétences par petites étapes en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins, et englobent l'apprentissage sous différentes formes et dans différents contextes.

La création de parcours d'apprentissage flexibles nécessite l'organisation de l'éducation et de la formation axées sur les résultats de l'apprentissage (plutôt que sur le contenu des programmes) qui démontrent ce que les personnes



SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETP

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE

savent et sont capables de faire. Elle nécessite également des mécanismes de validation de l'apprentissage non formel et informel, ainsi que des instruments permettant la reconnaissance de petits blocs de connaissances dans le cadre de certifications et de microqualifications. Les cadres de certification facilitent la création de parcours d'apprentissage flexibles.

DÉVELOPPER DES ENSEMBLES DE COMPÉTENCES DYNAMIQUES

Pour aider les personnes à s'adapter à des environnements de vie et de travail complexes et en constante mutation et à participer activement à la société, il est nécessaire de développer un large éventail d'aptitudes et de compétences. Il s'agit notamment d'aptitudes techniques qui leur permettent de maîtriser et d'utiliser efficacement les nouvelles technologies. Il s'agit également d'aptitudes cognitives et métacognitives ainsi que d'aptitudes sociales et émotionnelles qui leur permettent de se développer personnellement et socialement, d'agir de manière productive dans différents environnements et d'évoluer dans leur carrière.

Ces compétences englobent non seulement la lecture, l'écriture et le calcul, mais aussi des compétences linguistiques et l'esprit d'entreprise, ainsi qu'une gamme complète de compétences «non techniques», notamment la résolution de problèmes, la pensée critique, la pensée systémique et les compétences liées à la créativité, à la collaboration, au leadership et à l'empathie sociale.

Les compétences numériques et la sensibilisation à l'environnement deviennent essentielles pour la

transition vers des sociétés numériques plus vertes. Le multiculturalisme gagne en importance pour promouvoir la cohésion de sociétés et de lieux de travail de plus en plus diversifiés. Enfin, les compétences en matière de gestion de carrière sont nécessaires pour faire face à la complexité et à l'incertitude du marché du travail.

Le développement des compétences cognitives et métacognitives ainsi que des compétences sociales et émotionnelles est essentiel pour préparer les jeunes et les adultes à s'adapter et à gérer le changement. Ces compétences doivent être présentes à chaque étape et dans chaque sphère de l'apprentissage tout au long de la vie, de l'éducation de la petite enfance à tous les niveaux d'enseignement et dans des contextes d'apprentissage formels, non formels et informels.

FOURNIR DES CONSEILS POUR NAVIGUER AU SEIN DES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE ET D'APPRENTISSAGE ET LES GÉRER

Dans un contexte où les emplois évoluent, où l'offre d'éducation et de formation se diversifie davantage et où les parcours d'apprentissage et de carrière deviennent plus personnalisés et complexes, les personnes ont besoin d'informations et de conseils pertinents, fournis en temps utile et facilement accessibles pour prendre des décisions éclairées.

Ce choix suppose le développement de compétences en matière de gestion de carrière qui leur permettent de gérer l'apprentissage, le travail et les loisirs ainsi que les transitions entre l'éducation et le travail tout au long de la vie. Il suppose



également la mise en place d'un système national de soutien au développement des carrières faisant partie intégrante d'un système d'apprentissage tout au long de la vie et permettant d'atteindre une population diversifiée d'apprenants, en particulier ceux qui en ont le plus besoin.

Les systèmes de soutien au développement des carrières doivent évoluer vers un changement de paradigme, en cessant de se concentrer sur l'aide aux personnes pour qu'elles fassent des choix éducatifs à des moments précis, principalement lors de la transition entre l'éducation initiale et l'emploi, et en leur donnant les moyens de construire des carrières tout au long de leur vie, en tenant compte des réalités mondiales et locales et des besoins diversifiés des personnes.

Les systèmes de soutien au développement des carrières doivent adopter une approche à canaux multiples de la prestation de services, de la fourniture personnalisée, collective et en ligne aux offres de services autogérés, afin de répondre aux besoins des différents clients et d'améliorer l'accès et la qualité. Ils doivent utiliser des informations de qualité sur le marché du travail. Ils doivent exploiter les possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication pour remplir de nouveaux rôles, mais aussi soutenir les services traditionnels, afin d'en améliorer l'efficacité et l'efficience.

SENSIBILISER ET INCITER LES PERSONNES À S'ENGAGER DANS L'APPRENTISSAGE

Une sensibilisation limitée aux avantages de l'apprentissage, le manque de temps et de ressources

financières sont autant de facteurs qui empêchent les personnes de participer à l'apprentissage. Pour y remédier, nous devons nous assurer qu'il existe des structures d'incitation appropriées et des mesures d'accompagnement qui aident les personnes, en particulier celles qui en ont le plus besoin, à participer à l'apprentissage. Nous devons également nous attaquer de manière cohérente aux lacunes en matière de disponibilité et de pertinence de la formation, ainsi que d'utilisation des possibilités d'apprentissage.

Des solutions plus souples et mieux adaptées au perfectionnement et à la reconversion professionnels, par exemple des comptes individuels d'apprentissage, peuvent garantir des ressources financières et motiver les personnes à prendre des décisions actives en matière d'apprentissage. Des campagnes ciblées sur la formation tout au long de la vie peuvent permettre de mieux faire connaître ses avantages et les possibilités d'apprentissage offertes, en particulier parmi les personnes ayant un faible niveau d'éducation ou manquant de motivation pour s'engager dans une formation continue. Les services sociaux et les services de l'emploi peuvent faciliter et orienter les personnes vers les possibilités d'apprentissage.

La pandémie a accéléré les changements structurels dans tous les secteurs économiques et davantage de personnes sont soumises à diverses formes du marché du travail et de transitions sociales. Les conditions d'accès et de droit à une (nouvelle) formation devraient intégrer les besoins et les attentes d'une multiplicité croissante de bénéficiaires de l'apprentissage.

SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET INVESTISSEMENTS NATIONAUX

COOPÉRATION ET PARTENARIAT INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE VIRTUELLE

...EN COMMENÇANT PAR DES RÉFORMES ET DES INVESTISSEMENTS NATIONAUX AMBITIEUX...

Au niveau politique, les pays s'efforcent d'introduire des éléments de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie tels que des stratégies d'apprentissage pour adultes, des cadres de certification, des certifications basées sur les résultats, une attention aux compétences clés, la validation des acquis, la formation des demandeurs d'emploi, de meilleurs mécanismes de gouvernance inclusive et une coopération plus étroite entre les acteurs. Les résultats du processus de Turin 2018–20 de l'ETF montrent que le soutien à l'apprentissage tout au long de la vie est une priorité stratégique des politiques d'éducation et de formation dans les pays partenaires de l'ETF.

Parallèlement, il existe une multitude de pratiques innovantes dans les entreprises, chez les prestataires de formation et dans les initiatives régionales et locales portées par des acteurs privés ou publics, des ONG ou des partenaires de la coopération internationale qui créent des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie et nourrissent une dynamique de changement.

Néanmoins, la mise en place de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie à part entière reste un objectif à long terme qui nécessite des efforts soutenus et de la souplesse pour gérer un processus de transformation non linéaire, s'attaquer aux zones de confort des acteurs, absorber les chocs externes pour maintenir le cap et tenir compte des intérêts souvent contradictoires des acteurs.

Les actions ci-dessous peuvent aider à réaliser des progrès réguliers et rapides vers la mise en place de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie.

FAIRE DES COMPÉTENCES UNE PRIORITÉ DANS LES STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT

En vue de la relance post-COVID-19, les pays revoient leurs stratégies et leurs plans en y intégrant les exigences des transitions écologique et numérique. Il peut s'agir de stratégies et de plans de développement nationaux, ou destinés à des secteurs économiques ou des régions spécifiques, ou encore visant des objectifs politiques spécifiques, tels que le développement des petites et moyennes entreprises, l'économie numérique, l'inclusion, etc. Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie doivent être au cœur de ces stratégies.

Pour réussir la mise en œuvre de ces stratégies, il est essentiel de comprendre l'évolution de la demande de compétences en générant des renseignements appropriés afin d'anticiper les déficits de compétences, de planifier des actions qui renforcent les compétences des jeunes et de soutenir le perfectionnement et la reconversion professionnels des adultes. Cette compréhension est particulièrement importante pour les régions ou les secteurs qui seront fortement touchés par les politiques d'écologisation nationales ou internationales, afin de



SYSTÈMES D'ÉDUCATION
ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE

soutenir le processus de restructuration et de garantir une transition équitable.

MOBILISER LE SECTEUR PRIVÉ

Une attitude proactive de la part des entreprises est essentielle pour formuler les exigences en matière de compétences et dispenser la formation, également en coopération avec d'autres prestataires de formation. Une attitude proactive peut créer une dynamique positive en adaptant l'offre d'éducation et de formation qui, souvent, ne peut suivre le rythme des changements rapides.

Les entreprises innovantes et dynamiques des secteurs qui sont particulièrement touchés par les politiques d'écologisation ou qui modifient rapidement leurs processus de production et leurs modèles commerciaux en raison de l'évolution technologique, participent déjà à la qualification de leur personnel et de leurs fournisseurs. Toutefois, la majorité des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, ne sont pas pleinement conscientes des avantages de la formation et n'ont pas la capacité de le faire. Il est important de créer des structures d'incitation et des mécanismes de soutien pour garantir une participation inclusive et active des entreprises à la mise en place de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie.

CRÉER UNE COOPÉRATION SOLIDE ET DES PARTENARIATS DURABLES ENTRE LES ACTEURS

Dans un environnement complexe tel que celui de l'apprentissage tout au long de la vie, de multiples acteurs contribuent sous différents angles à l'apprentissage formel,

non formel et informel. Pour gérer efficacement le processus de changement, les acteurs doivent partager la même vision et collaborer à un objectif commun, en élaborant des accords et en reconnaissant les avantages du partage des responsabilités.

Pour que l'apprentissage tout au long de la vie fasse partie intégrante du développement social et économique, il est nécessaire de s'appuyer sur des partenariats durables entre les acteurs de l'État, du secteur privé et de la société civile à différents niveaux (national, régional, local et sectoriel) afin de créer en collaboration des solutions que les acteurs ne pourraient atteindre seuls.

Les partenariats fructueux s'articulent autour d'un but et d'objectifs communs, et se concentrent sur les résultats et les avantages pour les personnes. Ils nécessitent une conception minutieuse et doivent être intentionnellement lancés, maintenus et renforcés. Ils s'appuient sur la motivation (une base solide) et offrent un espace pour forger des pratiques nouvelles et diverses, consolider les capacités existantes et en créer de nouvelles pour un changement durable.

Les acteurs et parties prenantes privés et publics coopèrent rarement aux systèmes traditionnels d'éducation et de formation. Il est désormais impératif que les acteurs étatiques et non étatiques explorent des pistes pour développer l'apprentissage tout au long de la vie, expérimentent de nouveaux mécanismes de coopération, notamment de nouveaux types de partenariats, et en tirent des enseignements.



SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET INVESTISSEMENTS NATIONAUX

COOPÉRATION ET PARTENARIAT INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT CONTINU DE L'ETP

LA CONFÉRENCE VIRTUELLE



SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE

ASSURER UN RÔLE MOTEUR

L'apprentissage tout au long de la vie est un bien public et le rôle moteur du secteur public est crucial pour orienter le système vers des résultats de plus haut niveau, à savoir des compétences pour les personnes et des avantages durables en termes de cohésion sociale, d'équité et d'emploi de qualité.

Dans les systèmes complexes, le rôle moteur est assuré à différents niveaux. Les entreprises sont des leaders lorsqu'elles agissent sur les besoins en compétences et offrent des formations à leur personnel. La société civile fait montre de leadership en tendant la main aux personnes en difficulté ou ayant des besoins particuliers. Indépendamment du leadership partagé, le rôle moteur de l'État est important pour créer une vision commune, orienter le processus de changement, créer des cadres institutionnels favorables à l'engagement efficace des acteurs, assurer la continuité du dialogue et de la mise en œuvre, maintenir l'élan et veiller au bon déroulement.

Le leadership ne consiste donc pas seulement à être en mesure de déléguer ou de confier une tâche ou un projet à quelqu'un d'autre. Il s'agit plutôt de nourrir et d'encourager l'initiative de la multiplicité d'acteurs, de garantir les synergies et de guider vers la réalisation des résultats politiques.

RENFORCER LES CAPACITÉS ET LES INSTITUTIONS D'APPRENTISSAGE

Au fur et à mesure que les pays mettent en place de nouveaux mécanismes et de nouveaux cadres

institutionnels, en redéfinissant les mandats des institutions existantes, en en créant de nouvelles et en révisant les dispositions institutionnelles fondées sur les partenariats et la responsabilité conjointe, tous les acteurs doivent disposer de nouvelles capacités pour participer efficacement et assurer l'apprentissage tout au long de la vie.

Les administrations publiques, les autorités régionales, les organismes professionnels et les prestataires de formation doivent constamment développer leurs capacités techniques, opérationnelles et de communication pour innover, mettre en œuvre et travailler avec d'autres. Il ne suffit pas de déléguer ou de partager les responsabilités pour obtenir des résultats. Les acteurs doivent se préparer à assumer de nouvelles responsabilités, à gérer de nouveaux processus et mécanismes, et à instaurer la confiance. Ils ont besoin de capacités humaines et organisationnelles pour y parvenir. Les personnes doivent devenir des apprenants actifs, tout comme les institutions.

GARANTIR LES RESSOURCES FINANCIÈRES

Le financement est important pour inciter les apprenants, les entreprises et les prestataires à participer à l'apprentissage tout au long de la vie. Les fonds publics doivent être utilisés de manière efficace et efficiente, notamment pour inciter les prestataires à créer des offres de formation pertinentes et orienter les personnes vers les formations qui leur sont utiles. Des mécanismes appropriés devraient permettre de lier le financement aux résultats souhaitables en matière d'apprentissage et d'emploi.



SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET INVESTISSEMENTS NATIONAUX

COOPÉRATION ET PARTENARIAT INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE VIRTUELLE

Les fonds publics sont insuffisants pour soutenir les efforts massifs que requiert l'apprentissage tout au long de la vie. Bien que la responsabilité essentielle des possibilités d'apprentissage des citoyens continue d'incomber à l'État, la mobilisation de fonds auprès de tous ceux qui bénéficient de l'apprentissage est également nécessaire. Les entreprises et les particuliers doivent contribuer en fonction de leurs possibilités, dans le cadre d'objectifs et de critères d'équité clairs. Les fonds publics peuvent également servir à mobiliser les fonds privés et à multiplier les fonds disponibles pour la formation.

Il existe des instruments expérimentaux qui permettent d'atteindre ces objectifs. Les fonds de formation peuvent créer une réserve de ressources pour la formation dans toutes les entreprises, y compris dans les petites et moyennes entreprises. Le secteur financier a commencé à jouer un rôle en orientant les fonds vers l'investissement dans les compétences, souvent avec l'appui de politiques publiques. Les nouveaux produits financiers sont encore en phase expérimentale, mais il existe un potentiel qu'il convient d'encourager, ainsi que des enseignements tirés des évaluations.

SUIVRE ET S'ADAPTER

Dans un contexte de mutation rapide et d'adaptation des politiques, il est primordial de s'assurer que les réformes de l'éducation et de la formation, un secteur dans lequel le changement est coûteux et touche une multitude de participants et de bénéficiaires, vont dans la direction voulue.

Le suivi du changement de système exige des preuves qui tracent le cours de la transformation et qui, surtout, contribuent à faire en sorte que les parties prenantes et les bénéficiaires aient confiance dans le fait que le changement est sur la bonne voie. Il est important de mettre en place des processus de suivi qui soient inclusifs et qui garantissent la légitimité, l'acceptation et l'utilisation des résultats du suivi.

Le suivi n'est pas seulement un outil permettant de vérifier les progrès réalisés après l'établissement d'un agenda, mais il peut aussi être un catalyseur du changement dans cet agenda politique. Pour ce faire, nous devons revoir la place du suivi dans le cycle politique. Généralement, il intervient à la fin, après la mise en œuvre des actions. Le suivi devrait être déplacé «plus tôt», au moment où l'agenda politique est défini.

Le choix des domaines dans lesquels les pays veulent contrôler les performances du système, les changements et les progrès dans l'apprentissage tout au long de la vie peut éclairer le choix des domaines sur lesquels les réformes se concentrent, des domaines importants pour faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité au profit de tous les apprenants potentiels. Dans le même ordre d'idées, l'objectif du suivi doit être prospectif, en fournissant des éléments probants qui éclairent la politique aujourd'hui et contribuent aux améliorations futures.

...SOUTENUS PAR LA COOPÉRATION ET LE PARTENARIAT INTERNATIONAUX...

Les défis mondiaux auxquels le monde est confronté ne peuvent être relevés que par la coopération et l'action internationales. L'Agenda 2030 invite à un partenariat collaboratif entre les pays et les parties prenantes pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD). La COVID-19 a démontré comment la collaboration et le partage au-delà des frontières peuvent aider les pays à relever les défis et à trouver des solutions.

Chaque pays s'est engagé à faire en sorte que tous ses citoyens aient accès à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie de qualité d'ici à 2030, comme l'exige l'ODD4. Et tous les pays s'efforcent de trouver des solutions en fonction de leurs besoins, de leurs capacités et de leurs moyens.

Nous sommes tous, pays et organisations internationales, dans un processus d'apprentissage, essayant de comprendre les changements transformateurs qui ont lieu dans nos sociétés et nos économies, les nouveaux défis et les nouvelles opportunités auxquels l'éducation et la formation sont confrontées, et comment construire des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie qui permettent à tous les citoyens de participer au changement et d'en bénéficier.

La coopération internationale, fondée sur une longue expérience, a un rôle important à jouer pour soutenir les efforts des pays et accélérer le changement des systèmes en empruntant différents canaux. Le dialogue politique et

l'évaluation des progrès, des réalisations et des besoins jouent un rôle déterminant dans la définition des objectifs et des buts communs pour les investissements ultérieurs dans l'éducation et la formation.

Le partage de données et d'informations, les activités d'apprentissage par les pairs, la création de réseaux mondiaux de praticiens, les projets communs pour le développement d'une expérience pratique et les actions ciblées de renforcement des capacités sont autant d'éléments importants pour progresser ensemble. Cela nous rappelle la nécessité de tirer des leçons des expériences de tous les pays afin de parvenir à une grande diversité d'idées et de solutions, en tenant également compte des contextes locaux. Les pays et les acteurs du développement doivent poursuivre leurs efforts pour mieux se coordonner et collaborer plus étroitement afin de soutenir les politiques nationales.

Les domaines d'action prioritaires sont les suivants: le développement des compétences numériques et l'utilisation des technologies numériques pour faciliter l'apprentissage tout au long de la vie; la garantie de l'inclusion et la prise en compte des besoins des groupes vulnérables et des communautés locales; la compréhension de l'évolution des exigences en matière de compétences, en se concentrant notamment sur des secteurs économiques spécifiques; le développement des compétences qui soutiennent la transition écologique; et l'investissement dans les enseignants et les formateurs ainsi que dans leur développement professionnel.



SYSTÈMES D'ÉDUCATION
ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE

...AVEC L'ENGAGEMENT CONTINU DE L'ETF



L'ETF CONTRIBUERA À CES OBJECTIFS AMBITIEUX EN SUIVANT TROIS AXES

 **Le premier** axe consiste à accompagner les pays partenaires dans le processus de changement vers des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie inclusifs dès leur conception, qui répondent aux exigences de qualification pour des transitions écologique et numérique équitables. Il implique de mettre davantage l'accent sur les transitions écologique et numérique équitables en tant que moteur essentiel du changement de système et de l'ouverture des systèmes d'éducation et de formation.

 **Le deuxième** axe consiste à élargir la portée des travaux de l'ETF sur le développement des compétences, afin de contribuer à faire du changement une réalité en aidant les pays et les parties prenantes à établir des partenariats forts et solides dans différents secteurs de l'économie. Il implique de s'engager auprès d'un plus large éventail de parties prenantes (entreprises, communautés, prestataires de formation et organisations de la société civile) et de se concentrer sur les secteurs prioritaires qui sont stratégiques en matière d'écologisation, de numérisation et d'inclusion dans les pays partenaires.

 **Le troisième** axe consiste à promouvoir et à construire le changement en étroite collaboration avec tous nos partenaires et parties prenantes afin de garantir des politiques axées sur les effets.

L'ETF suit ces trois axes de travail en assumant une fonction de conseil politique plus forte, soutenue par un cadre de suivi solide des progrès réalisés en matière de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie et un investissement fondé sur l'innovation dans le développement des connaissances basé sur la création en collaboration et les partenariats.

SYSTÈMES D'ÉDUCATION
ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE

LA CONFÉRENCE VIRTUELLE

La Fondation européenne pour la formation (ETF) et l'UNESCO, en collaboration avec la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, l'Organisation internationale du travail et l'UNICEF, ont organisé une conférence internationale intitulée «**Construire des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie: des compétences pour des sociétés vertes et inclusives à l'ère numérique**», qui s'est tenue virtuellement du 21 au 25 juin 2021.

CETTE CONFÉRENCE AVAIT DEUX OBJECTIFS PRINCIPAUX:

- réfléchir aux expériences internationales dans la transformation des systèmes d'éducation et de formation en systèmes d'apprentissage tout au long de la vie; et
- reconfirmer les priorités de la coopération future dans le domaine du développement du capital humain et accélérer le changement.

L'objectif était d'apprendre ensemble en tant que communauté, en abordant différents débats sur l'éducation, la formation et les compétences sous différents angles (économique, social et éducatif) et en exploitant l'expérience d'un large éventail de parties prenantes (praticiens, organisations de la société

civile, jeunes, fonctionnaires et chercheurs) des pays partenaires de l'ETF et des États membres de l'UE, ainsi que des organisations internationales et des institutions de l'UE. Cet apprentissage pourrait inspirer de futurs travaux communs qui catalyseraient et accéléreraient le changement.

La conférence a été organisée autour d'une série de sessions thématiques avec des parties prenantes qui ont une expérience directe du changement de système vers les transitions écologique et numérique et de l'apprentissage tout au long de la vie et qui y ont des intérêts. Leurs discussions ont fait émerger des idées, des bonnes pratiques et des suggestions de politiques et d'actions qui ont été débattues lors d'un événement de haut niveau réunissant des décideurs nationaux et internationaux, des organisations multilatérales et internationales, des groupes de réflexion et le secteur privé.



SYSTÈMES D'ÉDUCATION
ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE



SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS
D'APPRENTISSAGE TOUT AU
LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET
INVESTISSEMENTS
NATIONAUX

COOPÉRATION
ET PARTENARIAT
INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT
CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE
VIRTUELLE

LES SESSIONS THÉMATIQUES ONT PORTÉ SUR

-  l'adaptation à l'évolution de la demande de compétences;
-  de nouvelles formes d'apprentissage;
-  le rôle des acteurs dans les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie;
-  le suivi du changement et l'adaptation à celui-ci;
-  la garantie de compétences pour tous; et
-  le soutien à la transition écologique.

LA CONFÉRENCE A ABORDÉ TROIS QUESTIONS CLÉS

- Pourquoi avons-nous besoin d'un changement de système et, en lien avec ce changement, de quel type de compétences avons-nous besoin pour l'avenir qui s'alignent sur les développements mondiaux, les attentes internationales et les besoins locaux dans les différents pays?
- Quelles sont les caractéristiques et les résultats attendus de systèmes efficaces d'apprentissage tout au long de la vie?
- Comment pouvons-nous diriger et gérer activement le changement? Plus précisément, comment pouvons-nous améliorer les réformes et leur mise en œuvre afin de réaliser une véritable transformation qui profite à tous?

CONSTRUIRE DES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES D'UN BON SYSTÈME D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

- A** Élargir les possibilités d'apprentissage dans différents contextes
- B** Créer des cadres éducatifs enrichissants et conviviaux
- C** Offrir des parcours d'apprentissage flexibles
- D** Développer des ensembles de compétences dynamiques
- E** Fournir des conseils pour naviguer au sein des possibilités de carrière et d'apprentissage et les gérer
- F** Sensibiliser et inciter les personnes à s'engager dans l'apprentissage



COMMENT POUVONS-NOUS DIRIGER ET GÉRER LE CHANGEMENT ACTIVEMENT?

- A** Faire des compétences une priorité dans les stratégies de développement
- B** Mobiliser le secteur privé
- C** Créer une coopération solide et des partenariats durables entre les acteurs
- D** Assurer un rôle moteur
- E** Renforcer les capacités et les institutions d'apprentissage
- F** Garantir les ressources financières
- G** Suivre et s'adapter

SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET INVESTISSEMENTS NATIONAUX

COOPÉRATION ET PARTENARIAT INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT CONTINU DE L'ETP

LA CONFÉRENCE VIRTUELLE



ACTIVITÉS DE COOPÉRATION INTERNATIONALE POUR L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



Le partage de données et d'informations



Les activités d'apprentissage par les pairs



La création de réseaux mondiaux de praticiens



Les projets communs pour le développement d'une expérience pratique



Les actions ciblées de renforcement des capacités

DOMAINES D'ACTION INTERNATIONALE PRIORITAIRES EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



Le développement des compétences numériques et l'utilisation des technologies numériques



L'inclusion et la prise en compte des besoins des groupes vulnérables et des communautés locales



La compréhension de l'évolution des exigences en matière de compétences



Le développement des compétences qui soutiennent la transition écologique



L'investissement dans les enseignants et les formateurs ainsi que dans leur développement professionnel

SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

RÉFORMES ET INVESTISSEMENTS NATIONAUX

COOPÉRATION ET PARTENARIAT INTERNATIONAUX

L'ENGAGEMENT CONTINU DE L'ETF

LA CONFÉRENCE VIRTUELLE