FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE OCI-EFTP 2020-2025

Table des matières

ACRONYMES 2

INTRODUCTION 3

1. ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP) POUR LE DEVELOPPEMENT SOCIO-ECONOMIQUE 4

2. NÉCESSITÉ ET PRINCIPAUX DOMAINES PRIORITAIRES 10

3. FEUILLE DE ROUTE STRATEGIQUE DE L'OCI-EFTP 12

Domaine de coopération 1 : Cadre législatif, gouvernance et promotion 12

Domaine de coopération 2 : La formation des formateurs de l'EFTP 19

Domaine de coopération 3 : Les normes professionnelles et qualifications, et système d'assurance de qualité 25

Domaine de coopération 4 : Certification et programmes de formation modulaire ... 27

4. MISE EN ŒUVRE DE LA FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE OCI-EFTP 32

GLOSSAIRE DES TERMES 34

ACRONYMES

CBT	Formation basée sur les compétences
COMCEC	Comité permanent pour la coopération économique et commerciale de l'Organisation de la coopération islamique (COMCEC)
DIC	Centres de documentation et d'information
DL	Formation à distance
CICIA	Chambre islamique de commerce, d'industrie et d'agriculture
ICYF-DC	Conférence islamique du forum des jeunes pour le dialogue et la coopération
TIC	Technologies de l'information et des communications
BID	Banque islamique de développement
ISESCO	Organisation islamique pour l'éducation, la science, et la culture
ISO	Organisation internationale de normalisation
IUT	Université islamique de technologie
KPIs	Indicateurs clés de performance
Mooc	Formation en ligne ouverte à tous
ONG	Organisations non gouvernementales
OCI	Organisation de la coopération islamique
MAC	Comité de suivi et de consultation
OCI-VET	Le Programme de l'enseignement et de la formation professionnels pour les pays membres de l'Organisation de la coopération islamique
SESRIC	Le Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC)
PME	Petites et moyennes entreprises
CTC	Comité technique consultatif
TVET	Formation et enseignement technique et professionnel
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unis pour le développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNEVOC	Centre international sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels.
VAE	Valorisation de l'expérience acquise

INTRODUCTION

De nos jours, la disponibilité de ressources humaines qualifiées et productives est une condition *sine qua non* pour renforcer les performances des économies nationales. En fait, la compétitivité des économies est conditionnée par les compétences technologiques et exige le renforcement des capacités des forces vives du pays afin d'exploiter les moyens de production de plus en plus complexe. Dans ce cadre, l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) constituent une modalité d'enseignement à laquelle une importance particulière doit être accordée, car elle permet d'assurer la qualification des ressources humaines pour répondre aux besoins dynamiques des marchés du travail et aussi de réduire le fléau du chômage dans nos pays.

En effet, d'une part, dans les États membres de l'OCI, l'EFTP se caractérise par un enseignement et une formation sectorielle formelle avec une structuration des directives généralement appuyées par des politiques nationales bien définies. Cet enseignement et cette formation sont dispensés dans des structures officielles, publiques et privées. D'autre part, parallèlement au secteur formel de l'EFTP, une proportion non négligeable de la main-d'œuvre est formée en dehors des structures officielles, au sein du secteur informel de l'EFTP, par le biais de formations traditionnelles telles que l'apprentissage, dans le but de répondre aux besoins du secteur informel de l'économie. Ainsi, à ce jour, le secteur informel de l'EFTP est resté l'unique solution permettant d'inclure dans le marché du travail un grand nombre de jeunes non scolarisés ou en échec scolaire. Par conséquent, les questions sociales et économiques sont importantes, en ce qui concerne le secteur informel, dans la mesure où il constitue un moyen efficace de lutter contre la précarité et de poursuivre le développement économique et social.

En ce sens, au niveau du secteur formel de l'EFTP, après avoir identifié les tendances globales ainsi que les orientations des agences internationales et passé en revue les défis majeurs de ce secteur dans les États membres de l'OCI, la présente Feuille de route propose des axes d'intervention stratégiques pour une plus grande pertinence de nos système de l'EFTP et une analyse des meilleures pratiques dans les domaines de l'élaboration des programmes, de l'organisation de la formation, de méthodes efficaces liées d''enseignement des disciplines techniques et professionnelles, et la mise en œuvre de nouvelles actions pour un processus d'enseignement/apprentissage couronné de succès par la planification d'activités et d'organisation des filières techniques et professionnelles, et celles liées au développement des situations d'apprentissage, suivi et à l'évaluation dans le cadre de l'assurance qualité du système.

Cette feuille de route vise à améliorer la qualité de la mise en œuvre des programmes de l'EFTP dans les États membres de l'OCI, en accordant des référentiels d'actions stratégiques aux responsables politiques et éducatifs, leur permettant de renforcer la collaboration avec les acteurs internationaux. En outre, sur la base des bonnes pratiques du système d'EFTP qui ont fait leurs preuves au niveau mondial, la Feuille de route propose une série d'alternatives destinées à améliorer les pratiques dans le monde islamique et ce, grâce à la mise en place d'actions novatrices, efficaces et efficientes pour l'enseignement et l'apprentissage, tant dans le secteur formel qu'informel de l'EFTP.

1. ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP) POUR LE DEVELOPPEMENT SOCIO-ECONOMIQUE

Le développement économique exige des efforts continus pour mettre en place et moderniser les systèmes de production et de gestion afin de faire face à la concurrence féroce à laquelle nous assistons dans un monde où les frontières économiques deviennent de plus en plus ouvertes. Face à cette situation, le seul choix possible est de disposer d'une infrastructure économique solide et de ressources humaines qualifiées. La qualification des ressources humaines passe nécessairement par l'éducation et la formation. L'éducation est la base d'une bonne citoyenneté et la formation est essentielle pour fournir des ressources humaines productives. L'EFTP est considéré comme l'un des secteurs les plus logiques de formation. En effet, les secteurs dans lesquels la valeur ajoutée a une grande influence sur la croissance économique sont ceux qui impliquent une part importante de la technologie. De plus, les compétences technologiques sont essentielles à la compétitivité existante entre les économies, elle-même est considérée comme nécessaire pour une croissance significative.

L'EFTP assume le rôle de formation professionnelle nécessaire et garantit les compétences des individus afin de les aider à répondre aux exigences du marché du travail, qui celui-ci est soumis aux contraintes économiques auxquelles ils doivent faire face, avec une grande efficacité et efficience, pour être compétitifs. Ce type d'éducation et de formation, qui est assuré par un ensemble d'acteurs dans ce domaine ainsi que par des opérateurs économiques, requiert donc un certain intérêt, ce qui n'a jamais cessé de faire l'objet de préoccupations tant au niveau des nations que des organismes régionaux et internationaux.

Ainsi, lors de sa 38e session à Paris en 2015, la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), aborde la question de l'EFTP en rappelant les différentes références relatives à l'éducation et à la formation, y compris la Déclaration des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 qui garantit le droit au travail et a l'éducation, ainsi que les principes énoncés dans la Convention de 1960 concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'éducation, comme la Convention de 1989 sur l'enseignement technique et professionnel. Au cours de cette conférence, il a été rapporté, que l'EFTP répondait à une "préoccupation de développement des individus et des entreprises". L'UNEVOC, organe chargé de l'EFTP à l'UNESCO, souligne, à travers les différents documents qu'il produit et les différentes activités qu'organise, l'importance de l'EFTP dans la construction des économies des nations et la production de richesses.

Pour sa part, l'Organisation islamique pour l'éducation, la science, et la culture (ISESCO) accorde une attention particulière à l'EFTP, comme en témoignent ses divers plans d'action triennaux successifs. Ainsi, l'ISESCO, dans son Plan d'action 2016-2018, à en juger par l'intérêt porté à l'EFTP, note que « le produit de l'importance de ce type d'éducation est le meilleur moyen d'inculquer aux jeunes les compétences et les capacités nécessaires pour assurer leur emploi et, par conséquent, réduire le chômage qui sévit dans leur environnement ». Les objectifs annoncés dans cette Feuille de route se subdivisent comme suit :

- développer l'enseignement et la formation afin d'améliorer les possibilités d'emploi des jeunes et leur intégration sur le marché du travail;
- faciliter l'accès aux programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels et valoriser l'image de l'EFTP;
- veiller à ce que la formation dispensée réponde aux besoins du marché du travail dans les États membres.

Le Programme de OCI-EFP, officiellement lancé par le Sommet économique du COMCEC tenu à Istanbul, en Turquie le 9 novembre 2009 avec la participation des chefs d'États et de gouvernements des États membres, a soutenu les activités des États membres de l'OCI en améliorant les compétences et les qualifications des personnes selon les besoins et priorités des marchés du travail par des partenariats intra-OCI au niveau institutionnel.

Le Programme OCI-EFP vise à :

- promouvoir l'échange des personnes engagées dans l'EFP à travers les États membres de l'OCI, afin d'accroitre le nombre de placements dans les entreprises ;
- améliorer la qualité et la capacité d'innovation des systèmes de formation professionnelle des pays membres et faciliter le transfert de pratiques innovantes d'un pays à l'autre ;
- accroître le volume de la coopération entre les institutions de formation, les entreprises, les partenaires sociaux et les autres organes pertinents dans les États membres de l'OCI ;
- accroître la transparence et la reconnaissance des qualifications et des compétences, y compris celles acquises par le biais d'un apprentissage formel et informel entre les pays membres ;
- soutenir le développement de contenus, de services, de pédagogies et de pratiques innovants basés sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Le programme se concentre sur l'augmentation de l'accessibilité et l'amélioration de la qualité de l'EFP, et fournit une occasion pour les organisations impliquées dans l'EFP de développer des partenariats avec les Etats membres l'OCI, échanger les meilleures pratiques, d'accroitre l'expertise de leur personnel et développer les capacités et les compétences des participants. Le Programme couvre les domaines de formation inclus dans les programmes de formation nationaux dans les États membres en introduisant une perspective transnationale conformément aux priorités nationales des États membres.

Le Programme OCI-EFP a fait des progrès considérables et suscité l'intérêt de diverses parties prenantes, qui ont mis en œuvre plusieurs programmes et initiatives exemplaires dans l'intérêt des entreprises, des compagnies industrielles et des PME, à savoir le monde des affaires, les chambres de commerces, les bourses; les centres et institutions de l'EFP, les centres de recherche, les universités, et les administrations locales, le municipalités; les ONG et d'autres organisations de la société civile.

Contexte socio-économique mondial et caractéristiques communes dans les États membres de l'OCI

Après les années de récession, le contexte économique et social mondial se caractérise aujourd'hui par toutes sortes de difficultés. Les crises économiques suivies par la récession ont eu un impact négatif sur les perspectives de développement et donc de création de richesse dans les pays, à court et moyen terme. Les principales difficultés énoncées dans le rapport du PNUD sur le développement humain en 2015 commencent de la pauvreté persistante aux changements climatiques, en passant par les conflits et l'instabilité. Ce même rapport souligne que « l'exploitation du potentiel de tous les individus par le biais de stratégies et de politiques publiques appropriées permettrait d'accélérer le progrès humain et de réduire les déficits du développement humain ». Il met également l'accent sur le besoin d'une main-d'œuvre qualifiée pour renforcer le développement humain.

Les spécialistes s'accordent à dire que le chômage est le fléau actuel de toutes les sociétés est. Les politiques économiques visent donc à lutter contre ce fléau en mettant en place des mesures visent à promouvoir l'investissement et développer des moyens pour 'assurer une production efficace et compétitive, en utilisant les capacités humaines nécessaires et les compétences requises pour atteindre des performances élevées.

Le rapport de SESRIC sur « La situation critique de la fuite des capitaux humains dans les pays de l'OCI » note que les États membres de l'OCI sont largement caractérisés par une faible participation au marché du travail et un taux de chômage élevé, en particulier parmi les jeunes. La participation des jeunes au marché du travail dans les États membres de l'OCI a diminué de 45,9 % en 2000 à 43,4 % en 2015, et a diminué encore plus de manière significative par rapport aux autres groupes, passant de 52,8 % à 47,1 % dans les pays développés et de 56,1 % à 46,8 % dans les autres pays en développement non membres de l'OCI. La moyenne mondiale a par conséquent baissé à 45,8% en 2015 par rapport à son niveau de 53,3% en 2000. Une légère diminution de la participation des jeunes au marché du travail a été observée dans la population des jeunes femmes dans les États membres de l'OCI, qui est passé de 32,2 % à 31,3 % entre 2000 et 2015. En 2015, le chômage des jeunes dans les pays membres de l'OCI était estimé à 16 %, dans les pays développés à 14,3 % et dans les autres pays en développement non membres de l'OCI à 11,7 %.

Le chômage représente un défi considérable pour les États membres de l'OCI, en particulier en raison du grand nombre de problèmes qu'il génère. La fuite des cerveaux du capital humain vital due au chômage est un grave défi auquel sont confrontés les États membres de l'OCI. Ce phénomène n'est en aucun cas limité aux États membres de l'OCI. Cependant, le défi que cela pose aux États membres de l'OCI est peut-être plus important compte tenu du rôle crucial que joue le capital humain des jeunes dans le développement et la croissance. Les États membres de l'OCI ont la plus forte fuite des cerveaux par rapport à tout autre groupe, avec 7,41 % de l'ensemble des travailleurs qualifiés émigrant pour trouver un emploi.

La contribution du secteur informel à l'économie des pays en développement, ainsi que son rôle dans les systèmes de formation, ne sont pas négligeable. Selon plusieurs études, la croissance rapide du secteur informel est une conséquence majeure de la rapide l'expansion de la main-d'œuvre associée à une faible croissance de l'emploi formel. Une croissance dans le secteur informel est probablement une caractéristique permanente dans un avenir proche. Il ne s'agit pas seulement d'une phase de transition, de la façon dont les gouvernements sont conçus et administrés, mais il faut aussi un système de soutiens pour les petites et moyenne entreprises qui resteront l'épine dorsale de l'économie de nombreux pays en développement.

L'une des questions pertinentes à prendre en considération est celle de la durabilité de l'activité informelle. Le taux de faillite des entreprises dans le secteur informel est élevé. La formation dans ce secteur est donc considérée comme une solution pour toute action liée à la compétence des ressources humaines. Dans les pays développés, si les économies ainsi que les systèmes d'éducation et de formation sont bien structurés c'est grâce à leur aspect formel. Par contre, dans les pays en développement, la contribution du secteur informel aux activités économiques est très importante en raison de sa contribution à la création de richesses ou au développement social. L'aspect social inclut dans une large mesure les activités d'apprentissage des métiers, qui peuvent apporter une contribution significative à la promotion sociale des jeunes.

Dans la plupart des pays en développement, l'activité informelle et donc l'emploi dans le secteur informel sont présentés comme la seule alternative pour l'insertion des jeunes qui ont échoué à l'école, en particulier ceux qui n'ont pas pu terminer le cycle primaire. Il s'ensuit qu'à moyen terme, le rôle du secteur informel ainsi que ses aspects économiques, patrimoniaux, sociaux et éducatifs sont irremplaçables. Les questions économiques, mais aussi et surtout sociales, sont prises en compte lorsque l'activité informelle emploie un grand nombre de personnes dans les pays en développement, et que sans cette activité, la pauvreté, très marquée dans la plupart de ces pays, augmenterait.

Il est donc utile et même essentiel de prendre en compte l'activité informelle dans la lutte contre la précarité et la recherche du développement économique et social. Cependant, les structures informelles manquent généralement d'efficacité pour deux raisons : la première tient à la nature même de leur organisation et la seconde au faible niveau d'éducation et de formation des acteurs qui y travaillent. Dans ce cadre, il conviendrait alors s'intéresser de près aux conditions d'apprentissage dans le but d'améliorer les performances des systèmes de production et d'accroître l'efficacité d'un secteur vital dans la majeure partie des pays en développement.

Malgré les preuves de la nécessité de formaliser l'économie informelle, il est difficile d'envisager à moyen terme d'obtenir des résultats significatifs à ce niveau. Il est cependant nécessaire de prendre en compte cette composante à tous les niveaux, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle. Cette situation est particulièrement influencée par la part considérable du secteur informel dans les pays en développement. En outre, ce secteur joue un rôle important dans la stabilisation sociale et économique, en particulier en période de crise ou de récession. Il est également important de noter la contribution significative du secteur informel à la réduction de la pauvreté et à l'amélioration de l'emploi. Toutefois, il est malheureusement clair que les pratiques actuelles dans le domaine de l'EFTP n'accordent pas l'importance qu'il mérite réellement dans le secteur informel de la formation professionnelle.

Les défis de l'EFTP et les attentes en matière d'apports au développement

Le développement économique et social exige la disponibilité de ressources humaines qualifiées, capables d'exploiter des moyens de production de plus en plus complexes et à des rythmes d'évolution beaucoup plus importants. Il est évident que les besoins sont très divers et peuvent affecter les différents domaines d'intervention humaine dans les systèmes de production, allant de la planification à la gestion, en passant par l'étude, l'installation et la maintenance des ressources matérielles. Dans cette chaîne, la part des compétences professionnelles est très importante, notamment dans le secteur industriel à forte valeur ajoutée. Aucun système de production ne peut survivre s'il ne dispose pas de ressources humaines capables de fonctionner dans les meilleures conditions, de s'améliorer et d'innover afin d'obtenir le maximum.

Le développement des compétences contribue incontestablement à l'amélioration des moyens de production et, par conséquent, à la croissance économique, qui est en soi indispensable au développement humain. Des études montrent qu'il existe une forte relation statistique reconnue entre les réalisations dans le domaine de l'éducation et la croissance économique, mais cette relation n'est pas une simple relation de cause à effet. La disponibilité de services d'éducation et de formation enrichit la qualité et la capacité de travail et améliore ainsi l'employabilité, la flexibilité et la rationalité du marché du travail.

Selon le Rapport 2015 de l'OCI sur le marché du travail, les niveaux de compétences des personnes employées dans les pays de l'OCI sont répartis en trois catégories : faibles, moyennes et hautes compétences. On constate que, si les travailleurs moyennement qualifiés représentent environ les deux tiers de la population active, cette part diminue au fil du temps pour atteindre 67,7 % en 2014 comparativement à 72,3 % en 2000. D'autre part, les parts des personnes dotées de faibles et hautes compétences sont en augmentation. La part des personnes avec de faibles compétences dans l'emploi total a augmenté de 17,1% en 2000 à 19,3% en 2014 et la part des personnes hautement qualifiées augmentait de 10,6% à 13,1% au cours de la même période.

En comparaison avec d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI affichent une plus faible proportion d'employés hautement qualifiés. Alors que les parts des travailleurs moyennement qualifiés sont en baisse, les parts de travailleurs hautement qualifiés sont en augmentation dans tous les groupes de pays. Il est important de souligner que même dans les pays développés, environ 10% des travailleurs sont peu qualifiés. Il est également important de noter que, la transition se passe de compétences moyennes à des emplois hautement qualifiés dans les pays développés et les pays en développement non membres de l'OCI, tandis qu'elle passe de compétences moyennes à des compétences élevées et faibles dans les pays de l'OCI. Cela reflète des niveaux de développement économique moins élevés dans certains pays de l'OCI qui n'atteignent pas les progrès vers des emplois de qualité nécessitant des connaissances et des tâches pratiques et techniques complexes. Les plus bas niveaux de développement économique dans certains pays de l'OCI qui ne progressent pas vers des emplois nécessitant des connaissances et des tâches techniques et pratiques complexes

Dans les systèmes d'éducation et de formation, la contribution de l'EFTP au marché du travail est très importante. En fait, ce type d'éducation permet le développement des compétences afin de qualifier les ressources humaines et d'en faire des acteurs actifs du développement économique et social. Les politiques de formation professionnelle sont liées aux aspirations des nations et aux résultats de leur croissance économique. Il est évident que les décideurs politiques doivent accorder une attention particulière aux programmes d'EFTP pour faire face à l'inactivité des jeunes et des personnes âgées. C'est un outil pertinent qui améliore les compétences des personnes et encourage la main-d'œuvre à rester active sur le marché.

Le développement de l'EFTP est nécessaire pour construire une économie capable de relever le défi de la compétitivité. Rappelant à cet effet que pour orienter et diriger des productions (au sens large), il est nécessaire que les dirigeants disposent d'un personnel capable d'exécuter ces tâches de manière subordonnée. En ce sens, il est d'usage de considérer un taux de supervision technique qui est variable selon les secteurs et peut varier de 1/2 à 1/12, avec une moyenne généralement prise autour de 1/6. Cela signifie que pour un ingénieur qualifié, il faut en moyenne six techniciens.

La Conférence mondiale de l'UNESCO, lors de sa 38e session tenue à Paris en novembre 2015, définit la vision de l'Organisation en matière d'EFTP comme suit : « L'EFTP contribue au développement

durable en renforçant les individus, les organisations, les entreprises et les collectivités et en promouvant l'emploi, un travail décent et l'apprentissage tout au long de la vie de manière à promouvoir une croissance économique inclusive et durable, ainsi que la compétitivité, l'équité sociale et la durabilité environnementale.

La performance du secteur informel est bien inférieure au niveau de sa contribution aux entreprises et à l'économie. Il est utile de rappeler que l'un des facteurs qui manquent de performance est celui des niveaux d'éducation et de formation des principaux acteurs du secteur traditionnel informel. L'éducation est donc un élément important pour les nouveaux entrepreneurs du secteur informel. Les entrepreneurs formés dans les secteurs informels auront probablement besoin de moins de temps pour entreprendre un travail indépendant. Un ordre typique lié au destin d'un entrepreneur : il doit acquérir une formation initiale, puis développer des compétences par divers moyens tels que la formation professionnelle, la formation informelle, la formation en cours d'emploi, puis accéder à un emploi rémunéré et enfin recommencer une activité indépendante.

2. NÉCESSITÉ ET PRINCIPAUX DOMAINES PRIORITAIRES

Il y a une demande constante pour une main-d'œuvre plus adaptable, polyvalente et créative. Les personnes qui n'ont pas la capacité ou l'occasion d'améliorer et de perfectionner leurs compétences éprouvent des difficultés face à la concurrence pour obtenir de nouvelles ou de meilleures possibilités d'emploi. Des efforts constants devraient être déployés pour développer les compétences afin de répondre aux nouvelles exigences du marché du travail. Par conséquent, compte tenu des défis et des exigences actuels et futurs du marché du travail, il est essentiel d'élaborer et de mettre en œuvre efficacement des mécanismes qui permettent aux personnes d'améliorer leurs compétences en vue d'accroître leur employabilité. Dans ce contexte, dans les économies développées pour le développement des compétences en vue d'améliorer l'employabilité l'EFTP est une approche pratique largement utilisée, mais contre moins utilisé dans les économies en développement.

Dans ce contexte, la préparation d'une feuille de route stratégique de l'OCI-EFTP est devenue essentielle pour créer un cadre commun qui soutiendra la coopération entre les États membres à établir des politiques et programmes durables dans les domaines de l'EFTP. Ainsi, cela permettra de soutenir les efforts déployés des personnes pour développer et améliorer leur qualité de vie, par le biais de nouveaux mécanismes qui donneront l'occasion de trouver des solutions évolutives et novatrices pour le développement socio-économique de la Oummah islamique.

Tenant compte de l'importance de l'EFTP dans le développement des économies des États membres, l'« Atelier sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ETFP) dans les pays membres de l'OCI : L'évaluation des besoins et des capacités », tenue à Ankara (Turquie) du 9 au 11 mai 2016, a recommandé la préparation d'une feuille de route stratégique pour l'EFTP. Le Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC) et l'Organisation islamique pour l'éducation, la science, et la culture (ISESCO) ont coordonné la préparation de ladite feuille de route stratégique en collaboration avec les autorités des États membres de l'OCI. La vision de la Feuille de route stratégique de l'OCI-EFTP est d'améliorer le bien-être des personnes dans les États membres de l'OCI et d'éradiquer les défis socio-économiques de développement auxquels ils font face à travers l'action conjointe.

La Feuille de route stratégique OCI-EFTP s'inscrit dans le Plan d'Action OCI 2025 et contribuerait à sa mise en œuvre, en particulier sur les objectifs de réduction de la pauvreté ; l'emploi, l'infrastructure et l'industrialisation ; l'éducation ; et la promotion et l'autonomisation des femmes, le bien-être familial, et la sécurité sociale. La feuille de route est également conforme aux Objectifs de développement durable (ODD) et constitue les étapes nécessaires à la réalisation des ODD, en particulier en ce qui concerne l'objectif 1 (Pas de pauvreté), l'objectif 4 (Éducation de qualité), l'objectif 8 (Travail décent et croissance économique), l'objectif 10 (Réduction des inégalités) et l'objectif 17 (Partenariat pour la réalisation des objectifs).

Par ailleurs, la Feuille de route stratégique de l'OCI-EFTP envisage d'investir dans un ensemble d'options politiques dans les États membres de l'OCI. Les priorités dans la Feuille de route peuvent être regroupées en quatre grands domaines de coopération qui nécessitent une attention particulière, à savoir :

1. Cadre législatif, gouvernance et promotion
2. La formation des formateurs de l'EFTP
3. Certification et programmes de formation modulaire

4. Les normes professionnelles et qualifications, et système d'assurance de qualité

3. FEUILLE DE ROUTE STRATEGIQUE DE L'OCI-EFTP

Domaine de coopération 1 : Cadre législatif, gouvernance et promotion

Priorité 1.1: Améliorer le cadre législatif et réglementaire national en matière d'EFTP

Objectif 1.1.1

Réviser le cadre législatif national et la structure institutionnelle de l'EFTP

Mesures

i. Identifier les principaux ministères et organismes nationaux responsables de l'élaboration de la politique d'EFTP

ii. Proposer un cadre de référence sur lequel les différents pays s'appuieront, afin d'élaborer leur cadre législatif, la gouvernance et la promotion de l'ETFP, tout en encourageant la coopération entre les États membres de l'OCI ;

iii. Encourager les États à mettre en place / améliorer un cadre législatif et réglementaire pour la direction de l'EFTP ;

iv. Examiner en profondeur les avantages et les inconvénients avant de travailler sur des programmes ou des études d'EFTP ;

v. Aider les États membres, si nécessaire, à identifier les capacités, les ressources et l'infrastructure adéquate pour développer les programmes d'EFTP ;

vi. Être aligné aux tendances et normes de qualité internationales : partager les expériences sur les évaluations thématiques, sectorielles ou globales des systèmes éducatifs, de formation et de recherche ;

vii. Conseiller les pays en matière de législation sur l'EFTP et adopter un cadre législatif et réglementaire sur le développement et les politiques nationales et régionales de qualifications professionnelles ;

viii. Préparer un cadre pour ouvrir la voie à des « unités de formation et d'appui opérationnel » afin de renforcer les universités techniques et les sections professionnelles et leurs modes de financement ;

ix. Examiner les structures organisationnelles du Ministère et les structures placées sous sa supervision et tutelle ;

x. Mettre en place un cadre législatif pour établir une unité régionale d'EFTP chargée de la gestion administrative et financière de tous les centres d'EFTP ;

xi. Mener une recherche comparative sur le cadre législatif des différents États membres de l'OCI en matière d'ETFP ;

xii. Préparer un cadre juridique qui exige que les encadreurs suivent une formation pédagogique de base pour devenir des experts en efficacité pédagogique menant à un certificat reconnu d'efficacité pédagogique ;

xiii. Partager de bons exemples d'études de cas entre les pays membres sur le cadre législatif ;

xiv. Identifier et préparer les programmes d'éducation en fonction des besoins des pays ;

xv. Rédiger des projets de loi et de règlement conformes aux termes de référence.

Objectif 1.1.2

Développer la coopération entre les secteurs privé et public dans le système gouvernemental national afin de cibler la demande et les besoins du secteur privé

Mesures

i. Impliquer différentes parties prenantes du EFTP dans chaque étape du système (cadre intégré);

ii. Développer la coopération entre les centres de formation professionnelle ;

iii. Accompagner la mise en œuvre de stratégies visant à impliquer et à autonomiser le secteur privé dans la mise en œuvre des politiques d'EFTP ;

iv. Intégrer le secteur privé dans la sphère publique avec l'aide des parties prenantes ;

v. Réaliser des études et enquêtes sur les besoins réels du marché du travail ;

vi. Développer les capacités des centres et les améliorer par le biais de stratégies et de systèmes d'EFTP standard afin d'obtenir une accréditation et une reconnaissance internationales ;

vii. Développer des formations en alternance travail-études ;

viii. Inclure les institutions du secteur privé et en faire un acteur actif pour soutenir les formations ;

ix. Permettre le travail d'une autorité unique pour l'EFTP, qui rassemble tous les principaux acteurs pour connaître les besoins réels du marché du travail et les relier aux programmes éducatifs ;

Objectif 1.1.3

Réformer la législation en fonction des besoins du marché du travail

Mesures

i. Développer des méthodes normalisées/ centralisées pour évaluer les besoins du marché du travail ;

ii. Impliquer les départements concernés (industrie, commerce, agriculture et protection sociale) dans le développement des besoins de formation et des exigences du marché du travail ;

iii. Créer des opportunités et des emplois qui répondent aux besoins du marché du travail ;

iv. Encourager l'apprentissage tout au long de la vie ;

v. Faciliter l'accès à l'EFTP pour tous ;

vi. Établir des lois pour réduire l'économie informelle ;

vii. Réexaminer les lois et régulations sur les normes de certification ;

viii. Préparer le cadre légal de l'adoption du système de qualification pour les institutions de formation professionnelle ;

ix. Préparer un cadre législatif pour assurer un suivi pédagogique de l'EFTP qui comprend les formateurs et la direction comme ils font partie des personnes hautement qualifiées, et un panel de discussion interne choisie ;

x. Mettre en place un cadre juridique pour reconnaître les acquis de l'expérience dans le cadre de la vie active (Validation des acquis de l'expérience) ;

xi. Mettre en place des dispositions légales (plan de formation, évaluation des compétences, etc.) facilitant l'accès des salariés à une formation professionnelle continue.

Priorité 1.2: Renforcer la gouvernance dans l'EFTP pour une meilleure gestion du système

Objectif 1.2.1

Promouvoir la bonne gouvernance entre les différentes institutions liées à l'EFTP

Mesures

i. Identifier le rôle des différents acteurs et institutions de l'EFTP ;

ii. Conseiller les gouvernements sur tous les aspects de l'EFTP et coordonner les différents rôles entrepris ;

iii. Renforcer la gouvernance de l'EFTP et harmoniser les systèmes de classification des institutions de l'EFTP pour améliorer la comparabilité ;

iv. Donner des conseils sur les admissions et prendre des mesures pour harmoniser les conditions d'admission et la durée des cours dans les établissements techniques en fonction du droit international ;

v. Établir un cadre national d'assurance de la qualité ;

vi. Se concentrer sur les plusieurs initiatives pour harmoniser la prestation du PFP qui s'adapte aux exigences économiques changeantes en plus d'être axées sur la demande et dirigées par l'industrie, et ce pour assurer la disponibilité d'une main-d'œuvre hautement qualifiée ;

vii. Instaurer un environnement favorable et un bon système de soutien pour assurer l'efficacité de l'EFTP ;

viii. Renforcer les partenariats public-public, public-privé et privé-privé ;

ix. Renforcer l'effort de collaboration de la région en matière de formation, comme la planification et la préparation de cartes préliminaires, la création et la gestion d'établissements de formation;

x. Renforcer le rôle des ONG dans le système ;

xi. Établir un pont entre les systèmes d'éducation formelle, d'alphabétisation et non formelle et les programmes d'EFTP pour offrir de meilleures perspectives d'emploi aux apprenants ;

xii. Mettre en place un système d'évaluation efficace pour mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités à l'intention du personnel chargé du suivi et de l'évaluation du système d'EFTP.

Objectif 1.2.2

Élaborer ou réviser périodiquement la stratégie en matière de ressources humaines.

Mesures

i. Formuler des politiques pour améliorer le système de développement des ressources humaines;

ii. Inclure la planification des ressources humaines dans le processus, en s'assurant qu'il existe des ressources humaines compétentes et suffisantes pour accomplir les activités d'EFTP ;

iii. Planifier et préciser le nombre et la mise en commun des ressources humaines qui joueront un rôle important dans la mise en œuvre des activités d'EFTP ;

iv. Analyser les besoins en ressources humaines et développer leurs capacités et compétences.

Objectif 1.2.3

Établir un système d'évaluation

Mesures

i. Développer un mécanisme d'évaluation de la qualité de gestion ;

ii. Mener des audits de la performance des systèmes et acteurs de l'EFTP ;

iii. Fixer le niveau de compétences à atteindre et revoir en permanence les normes de compétences requises par les acteurs du secteur et les exigences nationales ;

iv. Développer un programme d'impact et réduire les investissements à faible priorité dans infrastructure pour une bonne gestion, à travers la diffusion du cadre de qualification national et l'harmonisation des plusieurs systèmes de classification tant aux niveau de l'EFTP public que privé ;

v. Préparer des rapports périodiques sur le système des ressources humaines et la rentabilité à présenter au gouvernement pour examen et modification ;

vi. Établir un mécanisme de surveillance des niveaux standards des systèmes d'éducation et de formation et mener des enquêtes pour suivre l'intégration des diplômes et l'évaluation des compétentes des travailleurs ;

vii. Établir des mécanismes de surveillance et prévenir les besoins en compétences attendues ainsi que les partenariats entre les institutions de formation, le ministère de l'Emploi et les acteurs économiques et sociaux afin d'adapter régulièrement la formation à ces besoins ;

viii. Normaliser le processus d'évaluation pour les différents ministères dans les pays et aussi dans la région ;

ix. Développer les capacités statistiques en matière d'EFTP ;

x. Créer un mécanisme de suivi des diplômés des établissements d'EFTP aux niveaux régional et national ;

xi. Établir un programme de surveillance et de suivi de l'observatoire de l'EFTP au niveau de l'OCI.

Priorité 1.3: Promouvoir la sensibilisation

Objectif 1.3.1

Améliorer la perception de l'EFTP et attirer davantage d'apprenants pour la formation professionnelle et technique.

Mesures

i. Lancer des campagnes de sensibilisation afin de changer la perception de la communauté ou des citoyens des pays et contribuer à la promotion rigoureuse dans un objectif de sensibilisation;

ii. Établir des plateformes d'aiguillage d'informations pour sensibiliser les citoyens sur l'importance de l'enseignement et la formation professionnelle et les opportunités qu'ils offrent;

iii. Diversifier les filières de formation, améliorer la qualité et la prestation de l'EFTP pour augmenter l'employabilité des diplômés ;

iv. Sensibiliser le public aux questions politiques et sociales afin d'élaborer des lignes directrices appropriées pour la communauté ;

v. Garantir un accès facile aux formations, facilitant le processus de formation qui devient plus difficile si les gens doivent travailler dur et économiser de l'argent pour obtenir leur propre formation ;

vi. Promouvoir les activités auprès des jeunes, leur montrer les avantages des programmes et les aider à faire leur meilleur choix.

Priorité 1.4: Établir un système financier pour l'EFTP

Objectif 1.4.1

Mobiliser des fonds pour l'EFTP

Mesures

i. Élaborer une stratégie visant à accroître le financement dans le secteur de l'EFTP ;

ii. Assurer un système de financement adéquat et accru avec l'assistance les États membres de l'OCI ;

iii. Développer une utilisation plus efficace des fonds et processus de gestion ;

iv. Assurer un financement approprié et accru pour que le matériel adéquat puisse être acheté ;

v. Établir des critères qui exigent que le financement soit accordé en fonction de la reconnaissance de la réussite ;

vi. Développer un cadre institutionnel approprié pour maintenir un niveau élevé de revenus générés à l'interne ;

vii. Améliorer la gouvernance et la diversification du secteur financier afin de l'impliquer davantage dans les questions d'EFTP ;

viii. Instaurer la taxe sur l'apprentissage et la formation professionnelle.

Objectif 1.4.2

Améliorer l'accès aux fonds des donateurs aux niveaux local et international

Mesures

i. Améliorer l'accès aux fonds à partir des agences gouvernementales ;

ii. Établir un fonds EFTP centralisé avec des partenariats stratégiques ;

iii. Soutenir et financer des partenariats stratégiques et de collaboration dans le domaine de l'enseignement et de la formation ;

iv. Partager les coûts avec les bénéficiaires.

Priorité 1.5: Améliorer l'inclusion sociale des jeunes et des personnes défavorisées

Objectif 1.5.1

Faciliter l'accès des personnes défavorisées à l'enseignement de l'EFTP

Mesures

i. Établir des institutions spécialisées dans les régions déficitaires pour renforcer l'égalité des chances ;

ii. Mettre en place des systèmes d'accompagnement précoce ;

iii. Mettre en place un dispositif d'équipes itinérantes d'apprenants, tel que des salons de formation pour les populations vulnérables et dans les zones inaccessibles ;

iv. Favoriser l'éducation inclusive dans le système EFTP.

Objectif 1.5.2

Promouvoir l'équilibre entre les sexes dans l'enseignement de l'EFTP

Mesures

i. Prendre un ensemble de mesures pour faciliter l'accès de toutes les filles et de toutes les femmes à l'EFTP ;

ii. Encourager les familles à inscrire leurs filles dans les centres de formation des écoles techniques ;

iii. Mettre en œuvre un système d'orientation tout au long de la vie, respectueux de la différence entre les sexes ;

iv. Mettre en place un mécanisme de soutien scolaire pour les filles afin d'améliorer leurs résultats scolaires ;

v. Promouvoir l'égalité des chances dans l'accès à tous les cours pour les deux sexes ;

vi. Fournir l'éducation permanente pour adultes.

Objectif 1.5.3

Améliorer l'employabilité des jeunes

Mesures

i. Développer des programmes d'apprentissage (jeunes âgés de 15-35), principalement dans le domaine de l'agriculture et l'artisanat, les domaines à impacts élevés, contribuant à l'édification de la nation dans les pays ;

ii. Effectuer une recherche sur les motifs de la migration des jeunes et leur inaptitude au travail ;

iii. Développer des agences d'emploi pour aider les jeunes à trouver des emplois plus facilement ;

iv. Valoriser l'EFTP à travers des parcours professionnels dans les niveaux primaire, secondaire et supérieurs en tant que plateforme débouchant sur l'insertion professionnelle ;

v. Préparer des spécifications pour des carrières professionnelles ciblées ;

vi. Conclure des accords avec des entreprises pour faciliter le processus d'obtention de périodes de stage pour les stagiaires et les diplômés ;

vii. Faciliter la réorientation des jeunes diplômés des programmes qui ne mènent pas à l'emploi ;

viii. Améliorer l'information des apprenants sur les secteurs prometteurs et les orienter vers ces secteurs ;

ix. Développer des mécanismes de renforcement pour soutenir les étudiants de l'EFTP.

Domaine de coopération 2 : La formation des formateurs de l'EFTP

Priorité 2.1: Améliorer les formations des enseignants de l'EFTP et promouvoir le système éducatif

Objectif 2.1.1

Développer les capacités des enseignants de l'EFTP

Mesures

i. Renforcer les capacités de l'enseignant à appliquer les techniques de la pédagogie active et revitaliser l'encadrement pédagogique pour une meilleure formation des enseignants ;

ii. Élaborer un plan de développement des compétences des formateurs ;

iii. Développer les compétences de l'enseignant selon les besoins du marché du travail ;

iv. Suivre la cadence des progrès technologiques et utiliser la technologie appropriée dans l'EFTP;

v. Former des instructeurs efficaces, comme du personnel hautement expérimenté de l'industrie, pour qu'ils deviennent des instructeurs et des experts ;

vi. Développer les centres de formation pour les formateurs/directeurs et en matière d'ingénierie pédagogique et de formation ;

vii. Concevoir et mettre en œuvre un programme d'échange des connaissances entre les États membres de l'OCI ;

viii. Fournir aux enseignants des trousses pédagogiques ;

ix. Encourager la création de groupes pédagogiques dans les écoles techniques et les centres de formation professionnelle ;

x. Établir des périodes d'enseignement dans les entreprises pour que les enseignants puissent adapter leur contenu pédagogique à la réalité du monde de la production ;

xi. Créer/élaborer des centres d'information et de documentation (CID) dans les établissements de formation de l'EFTP ;

xii. Améliorer la qualité des matériels utilisés pour la formation mise à la disposition de tous les formateurs ;

xiii. Intégrer les formateurs ayant une expérience industrielle dans le système ;

xiv. Développer des compétences pour enseigner l'entrepreneuriat et des compétences personnelles ;

xv. Redéfinir le système de recrutement des enseignants de l'EFTP ;

xvi. Définir une politique de formation initiale adaptée à l'EFTP ;

xvii. Développer la formation des formateurs des pays de l'OCI en fonction des besoins de l'économie nationale ;

xviii. Mettre en place un organe de suivi et de classification des pays de l'OCI pour la formation des enseignants de l'EFTP ;

xix. Rendre attrayante la profession d'enseignant de l'EFTP et éliminer les « culs-de-sac » et les obstacles dans le système ;

xx. Revitaliser les universités qui forment les enseignants de l'EFTP afin qu'elles se concentrent davantage sur les besoins du monde industriel ;

xxi. Améliorer l'infrastructure de l'industrie pour enseigner les enseignants ou les élèves dans les salles de classe ;

xxii. Élaborer un système de prix et de qualifications reconnus à l'échelle nationale et internationale;

Objectif 2.1.2

Promouvoir la formation continue des enseignants

Mesures

i. Organiser ou créer une plateforme de liaison avec les industries afin que les enseignants aient les connaissances de première main sur les compétences requises et mises à jour par le marché du travail ;

ii. Élaborer des manuels scolaires, des manuels de formation et des supports pédagogiques pour les professionnels ;

iii. Institutionnaliser la convocation de journées pédagogiques sous la direction des responsables pédagogiques ;

iv. Développer l'enseignement à distance (LD, Mooc, etc.) dans l'EFTP ;

v. Organiser des voyages d'étude pour les enseignants ;

vi. Élaborer un plan de carrière pour les enseignants ;

vii. Offrir une gamme de programmes de recyclage pour s'employer à perfectionner continuellement les connaissances et les compétences dans le domaine pertinent ;

viii. Fournir un système de soutien rigoureux aux enseignants de l'EFTP dans l'élaboration des contenus, l'engagement des élèves et les zones associatives ;

ix. Offrir un apprentissage mixte en ligne et numérique aux enseignants de l'EFTP pour leur permettre d'acquérir des connaissances sur l'amélioration des compétences ;

x. Exiger des éducateurs qualifiés et orientés vers le marché ;

xi. Organiser une plateforme professionnelle de mise en réseau et de partage d'expériences ;

xii. Organiser une visite / exploration d'industrie / séminaire / atelier pour mettre à jour les compétences requises par la demande du marché du travail ;

xiii. Développer le multimédia, l'enseignement à distance dans l'EFTP ;

xiv. Améliorer le cours sur la qualité des services et de la formation dispensée par les centres de formation des enseignants ;

xv. Poursuivre le programme de double expertise pour répondre au besoin d'enseignants professionnels dans les écoles de VSE ;

xvi. Impliquer les secteurs commercial et industriel en fonction de la formation des enseignants de l'enseignement professionnel dans les industries et les écoles ;

xvii. Élaborer des programmes et du matériel de formation qui leur donneront plus de connaissances et de compétences théoriques ;

xviii. Améliorer la coopération industrielle avec les enseignants professionnels ;

xix. Évaluer l'impact de la formation continue sur la qualité de la formation ;

xx. Mettre en place un système ou un programme de formation, en entreprise, pour tous les enseignants ;

xxi. Développer des plans annuels de formation continue des formateurs de l'EFPT pour les besoins de chaque pays de l'OCI ;

xxii. Intégrer la formation continue des enseignants de l'EFTP de l'OCI dans leur plan de carrière ;

xxiii. Fournir des bourses d'allocation de formation continue aux enseignants d'EFTP dans les pays de l'OCI ;

xxiv. Organiser la formation continue des enseignants.

Objectif 2.1.3

Développer les qualités de l'enseignant de l'EFTP

Mesures

i. La participation des enseignants chercheurs dans les programmes de formation en matière de compétences de l'EFTP afin d'analyser et d'offrir des recommandations ;

ii. Développer des programmes pour rendre la profession de l'enseignant en EFTP plus attrayante ;

iii. Prendre des mesures en vue d'accroître la motivation des enseignants de l'EFTP.

iv. Mettre en place un plan directeur de l'ingénierie de formation pour assurer la qualité des offres de formation en ligne avec les exigences du marché du travail ;

v. Inclure un processus d'apprentissage permanent pour les enseignants et formateurs de l'EFTP pour mettre à jour leurs connaissances et leur expérience afin de s'adapter aux innovations.

vi. Établir une description détaillée des fonctions des enseignants de l'EFTP et suivre l'évolution de ces fonctions ;

vii. Offrir divers programmes de certification pour maintenir l'admissibilité d'un enseignant inscrit;

viii. Attirer l'attention des jeunes diplômés dans le domaine de l'éducation en leur offrant un salaire compétitif ;

ix. Introduire des innovations dans le système d'enseignement et d'apprentissage ;

x. Étudier les compétences de préformation en fonction de la demande du marché du travail ;

xi. Améliorer la qualification des enseignants / amélioration de la qualification académique des enseignants professionnels ;

xii. Développer les compétences des enseignants sur le marché du travail, dans le monde des affaires et dans l'industrie ;

xiii. Augmenter le nombre d'universités / écoles polytechniques / établissements d'enseignement supérieur qui forment des enseignants de l'EFTP plus qualifiés et compétents.

xiv. Définir et dynamiser les ressources pour la formation des enseignants de l'EFTP ;

xv. Impliquer les professionnels dans la formation des enseignants de l'EFTP ;

xvi. Renforcer la(les) structure(s) de contrôle ou l'assurance de la qualité ;

xvii. Développer le partenariat entre les pays de l'OCI dans la formation des formateurs ;

Priorité 2.2: Promouvoir le système de formation des enseignants de l'EFTP

Objectif 2.2.1

Encourager les changements pour rendre la profession enseignante de l'EFTP plus attrayante.

Mesures

i. Élaborer des programmes visant à rendre la profession enseignante de l'EFTP plus attrayante ;

ii. Améliorer le statut des enseignants de l'EFTP ;

iii. Encourager la création d'un réseau national flexible d'EFTP qui favorise l'excellence dans le développement des compétences ;

iv. Mettre en place un plan de publicité pour assurer l'importance de l'enseignement de l'EFTP pour la communauté ;

v. Encourager la participation au Concours mondial des compétences, au Salon de l'emploi et à d'autres activités visant à promouvoir l'innovation.

Objectif 2.2.2

Développer les capacités des centres de formation des enseignants de l'EFTP

Mesures

i. Exhorter le secteur privé à contribuer au secteur de l'EFTP par des stages, en offrant des incitations aux travailleurs ;

ii. Mener une étude réaliste de la communauté en utilisant des données solides pour déterminer le nombre d'enseignants d'EFTP nécessaires ;

iii. Assurer le développement de la recherche (R-D) dans l'EFTP ;

iv. Mettre en place des comités sectoriels dans les établissements composés de professionnels et d'enseignants pour suivre la formation et le travail des enseignants ;

v. Maîtrise efficace de l'évaluation des programmes de formation des enseignants ;

vi. Renforcer les capacités des centres de formation des enseignants ;

vii. Améliorer la qualité des principaux enseignants, instructeurs et enseignants du primaire.

Priorité 2.3: Développer la collaboration avec les acteurs de l'EFTP

Objectif 2.3.1

Renforcer la coopération en matière de formation des enseignants de l'EFTP avec les industries

Mesures

i. Recrutement d'enseignants et d'instructeurs d'EFTP ayant une expérience suffisante dans l'industrie et du personnel de soutien technique ;

ii. Impliquer les professionnels dans l'évaluation des enseignants ;

iii. Renforcer la pleine participation des partenaires sociaux, des employeurs et des associations professionnelles ;

iv. Capacité d'importation des enseignants / gestionnaires de l'EFTP des instituts publics et privés;

v. Renforcer les liens entre l'industrie et les instituts ;

vi. Renforcer la coopération en matière de formation des enseignants d'EFTP avec d'autres ministères, organismes, administrations locales, entreprises et industries ;

vii. Encourager le secteur privé à créer des instituts de formation des enseignants/universitaires qui répondent aux besoins du marché du travail ;

viii. Inviter l'expertise des entreprises industrielles à former les enseignants de l'école professionnelle ;

ix. Initier des mesures incitatives pour répondre aux besoins des entreprises impliquées dans la formation des enseignants de l'EFTP ;

x. Élaborer des programmes d'offre d'EFTP qui partagent des liens avec l'industrie en fonction des besoins et du temps ;

xi. Soutenir et promouvoir le développement d'un réseau national d'instituts d'EFTP ;

xii. Inclure totalement et équitablement tous les segments de la population dans les opportunités de développement personnel.

Objectif 2.3.2

Développer une coopération avec les États membres de l'OCI pour la formation des enseignants de l'EFTP

Mesures

i. Mettre en place un conseil national (comprenant des professionnels) pour suivre l'évolution de l'EFTP ;

ii. Développer le partenariat public-privé entre les pays de l'OCI, en s'inspirant des bonnes pratiques existantes ; Développer le partenariat public-privé entre les pays de l'OCI, une voie émergente en s'inspirant de l'expérience des pays émergents ;

iii. Identifier les secteurs dominants de l'économie nationale en ce qui concerne les besoins de formation des enseignants en EFTP ;

iv. Définir clairement la structure d'un partenariat gagnant/gagnant entre les institutions de l'EFPT et les entreprises au niveau de l'État ;

v. Promouvoir les voyages d'étude des entreprises / formateurs de l'EFPT entre les États membres de l'OCI ;

vi. Accroître la capacité des associations d'enseignants de la formation professionnelle et des groupes de travail professionnels à l'échelle du pays ;

vii. Accroître les programmes de partenariat entre les centres de formation des enseignants des pays de l'OCI ;

viii. Promouvoir les échanges entre les pays membres de l'OCI (pays d'exécution, pays d'origine émergents dans le domaine de la formation continue des enseignants de l'EFTP) ;

ix. Créer un organe d'évaluation des besoins des pays membres de l'OCI dans le domaine de la formation continue des enseignants de l'ETFP ;

x. Renforcer les compétences éducatives et professionnelles en faisant appel à des experts professionnels d'autres pays ;

xi. Combler le manque d'enseignants de l'EFTP dans les pays de l'OCI.

Objectif 2.3.3

Collaborer avec des entreprises ou des organisations pour répondre aux besoins

Mesures

i. Promouvoir le partenariat public-privé ;

ii. Participation des partenaires sociaux et de la société civile à la gestion du système d'EFTP ;

iii. Réaliser une série de programmes d'EFTP bien conçus et adaptés aux besoins actuels et futurs en main-d'œuvre ;

iv. Intégrer les éléments de la formation professionnelle dans l'enseignement général ;

v. Offrir un apprentissage en ligne et numérique pour les groupes défavorisés de la société à travers les médias sociaux ;

vi. Mettre l'accent sur la formation pratique pour les étudiants et les enseignants de l'industrie (formation en ligne et hors ligne) ;

vii. Offrir des mesures incitatives à ceux qui obtiennent une certification professionnelle ;

viii. Promouvoir le rôle de l'esprit d'entreprise dans l'EFTP ;

ix. Renforcer les capacités des gestionnaires de programmes d'EFTP.

Domaine de coopération 3 : Les normes professionnelles et qualifications, et système d'assurance de qualité

Priorité 3.1: Développer une politique pour un système commun de certification

Objectif 3.1.1

Établir un système commun d'accréditation

Mesures

i. Identifier des cadres communs pour les pays de l'OCI ;

ii. Adopter des références et des groupes professionnels requis par le marché du travail ;

iii. Développer un système de reconnaissance des certifications et des qualifications ;

iv. Reconnaitre les compétences qui se focalisent sur l'équivalence des qualifications et qui tentent d'harmoniser les juridictions avec le temps ;

v. Élaborer des normes de qualité dans les États membres afin d'adopter les prestataires de formation pour améliorer tous les aspects du processus de formation ;

vi. Élaborer un guide uniforme pour la certification professionnelle ;

vii. Émettre un guide unifié après avoir étudié la situation dans tous les États membres ;

viii. Accroître la capacité des institutions techniques pour une base de données de professionnels ;

ix. Encourager l'établissement d'institutions d'accréditation dans les pays sans institutions ;

x. Adopter des termes de référence et des normes de qualification uniformes ;

xi. Établir une plateforme d'échange d'expériences entre les institutions d'accréditation dans les États membres ;

xii. La création d'une unité de suivi des diplômés des institutions de formation professionnelle.

Priorité 3.2: Développer des normes de qualité pour les prestataires d'accréditation et de formation

Objectif 3.2.1

Élaborer un répertoire des certifications professionnelles nationales

Mesures

i. Élaborer un système, des lignes directrices, des mécanismes et un manuel pour mettre en œuvre un système d'assurance qualité pour les établissements d'EFTP ;

ii. Créer des outils de suivi des certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles, inventaire des certifications professionnelles) ;

iii. Étendre la capacité des établissements techniques pour créer une base de données professionnelle et nationale ;

iv. Créer des institutions d'accréditation ;

v. Développer la délivrance de licences et l'accréditation des institutions ;

vi. Assurer la qualité et la transférabilité des qualifications.

vii. Adopter des termes de référence et des normes de qualification unifiés pour les professions en demande dans le marché de travail de l'OCI afin de faciliter le mouvement des professionnels;

viii. Adopter un système d'accréditation unifié tel que l'ISO et d'autres, et établir des partenariats entre les pays ;

ix. Simuler et utiliser les expériences mutuelles entre les États membres ;

Objectif 3.2.2

Promouvoir la coopération et la coordination entre les parties prenantes

Mesures

i. Établir un partenariat stratégique avec les institutions similaires de l'EFTP avec une expertise régionale dans les disciplines bien développées afin de coopérer et bénéficier de leurs expériences ;

ii. Formuler des projets communs et les réaliser ;

iii. Partager des informations avec des partenariats afin d'avoir plus de succès ;

iv. Impliquer les décideurs avec des formateurs, des techniciens sur le processus de cette coopération ;

v. Encourager le travail et la réalisation de projets communs ;

vi. Échanger des idées et des plans pour développer une vision commune

Priorité 3.3: Développer un cadre national de qualifications professionnelles

Objectif 3.3.1

Établir des références d'emploi conformément aux industries

Mesures

i. Créer un Comité technique consultatif (CTC) ;

ii. Partager les références d'emploi et les programmes à travers un site web ;

iii. Échanger des idées et des plans pour développer/améliorer le partenariat stratégique en vue d'une vision et d'une mission communes ;

iv. Créer des opportunités et des emplois qui répondent aux besoins du marché du travail ;

Objectif 3.3.2

Institutionnaliser de l'évaluation en milieu de travail et les qualifications professionnelles nationales

Mesures

i. Élaborer des mécanismes pour l'octroi de licence et l'accréditation des institutions de l'EFTP

ii. Mener des examens professionnels pour ceux qui participent dans le travail technique et professionnel ;

iii. Établir un organe d'assurance qualité pour les licences professionnelles ;

iv. Mettre en place des institutions d'évaluation fournies avec « le système d'assurance qualité » pour prévenir une main-d'œuvre non certifiée.

Objectif 3.3.3

Renforcer la capacité institutionnelle en matière de qualifications professionnelles

Mesures

i. Définir et développer la qualité des normes pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels afin de contrôler la qualité des résultats ;

ii. Renforcer les capacités du personnel travaillant dans des organismes chargées des qualifications professionnelles.

Domaine de coopération 4 : Certification et programmes de formation modulaire

Priorité 4.1: Assurer une collaboration entre les institutions de l'EFTP et le secteur de l'industrie dans l'élaboration des programmes de l'EFTP

Objectif 4.1.1

Veiller à ce que les connaissances et les compétences soient reconnues par la main-d'œuvre actuelle et nouvelle, ainsi que par la société dans son ensemble

Mesures

i. Définir le rôle des parties prenantes en matière de certification et de formation modulaire ;

ii. Promouvoir la formation professionnelle à tous les niveaux du système de l'enseignement et de la formation et institutionnaliser les partenariats avec les entreprises ;

iii. Établir un accord et un cadre permanent de dialogue avec la communauté socio-professionnelle ;

iv. Développer, administrer et fournir un EFTP pratique et de haute qualité pour permettre les étudiants d'acquérir les connaissances et les compétences techniques ;

v. Fournir l'infrastructure nécessaire pour améliorer la créativité des étudiants et encourager les associations et les centres de les aider à développer leurs talents ;

vi. Munir les étudiants des connaissances et compétences qui les motiveront à trouver un travail qui valorise l'épanouissement personnel et l'entrepreneuriat ;

vii. Prendre en considération les compétences des opérateurs dans le secteur informel en termes de formation et de certification ;

viii. Définir un niveau minimum de connaissances et d'aptitudes professionnelles fondées sur l'approche par compétences.

Priorité 4.2: Examiner les méthodes d'évaluation des étudiants et des apprentis et élaborer un système national de certification

Objectif 4.2.1

Concevoir l'ingénierie de certification

Mesures

i. Développer un cadre institutionnel pour une certification complète et appropriée ;

ii. Renforcer le lien entre la Commission nationale de certification professionnelle et le plan de formation ;

iii. Renforcer les modes de formation en alternance à tous les niveaux de formation sur les partenariats public-privé ;

iv. Créer un programme d'études dirigé par l'industrie ;

v. Promouvoir les technologues, le système d'évaluation unique et l'efficacité des compétences de l'industrie ;

vi. Associer les programmes d'accréditation au Programme d'élaboration des normes professionnelles.

Objectif 4.2.2

Renforcer la certification de qualification

Mesures

i. Renforcer les instruments d'identification/ de détermination des besoins des secteurs et des branches professionnelles ;

ii. Opérationnaliser la certification par l'autonomisation ;

iii. Améliorer la visibilité internationale des qualifications.

Priorité 4.3: Encourager les pays à établir et à développer un système de validation des acquis de l'expérience

Objectif 4.3.1

Établir un cadre opérationnel et légal pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Mesures

i. Organiser des sessions sur la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) ;

ii. Adopter un dispositif légal de la VAE ;

iii. Analyser les différents systèmes de VAE afin de mettre en œuvre un système approprié pour le pays ;

iv. Élaborer une stratégie commune pour le développement et la reconnaissance des compétences des acteurs de l'EFTP ;

v. Établir des partenariats avec les instituts pour l'éducation continue pour les formateurs ;

vi. Promouvoir la validation des acquis de l'expérience pour les employé(e)s des entreprises ;

vii. Soutenir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ;

viii. Impliquer les politiciens dans la révision des lois et règlements sur les normes de certification.

Priorité 4.4: Encourager les pays à développer un programme modulaire flexible

Objectif 4.4.1

Élaborer des programmes d'enseignement dans des domaines nouveaux et émergents avec une forte participation des parties prenantes

Mesures

i. Étendre la portée de la formation continue pour couvrir, en plus des employés, une nouvelle catégorie de population non couverte (les professionnels non-salariés, les employées qui ont perdu leurs emplois, les professionnels en reconversion ou en recyclage) ;

ii. Fonder l'élaboration sur l'approche par compétences (référentiel de compétences professionnelles, référentiel de formation, référentiel d'évaluations, guide d'organisation matérielle et pédagogique) ;

iii. Réviser les programmes d'étude existants ;

iv. Moderniser les installations pour tenir compte du nouveau développement de la technologie ;

v. Étendre la formation professionnelle par le biais du libre accès dans les institutions publiques ;

vi. Accroître la coopération avec le gouvernement et le secteur privé dans le domaine de l'éducation ;

vii. Transformer le secteur privé en des établissements qui offrent une bonne formation sur l'EFTP;

viii. Ouvrir la voie aux étudiants pour s'inscrire à une formation technique et terminer leurs études supérieures ;

ix. Augmenter le nombre d'évaluateurs dans les écoles secondaires professionnelles ;

x. Élaborer des programmes d'études fondés sur les résultats de l'apprentissage et un système de crédits pour les cours et les modules d'EFTP.

Priorité 4.5: Établir une approche d'apprentissage efficace sur la base des compétences requises

Objectif 4.5.1

Promouvoir le système dual

Mesures

i. Développer des programmes de stages et de formation en cours d'emploi ;

ii. Enseigner des langues étrangères qui faciliteront le mieux la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs ;

iii. Développer l'alphabétisation dans les langues nationales pour les travailleurs qui n'ont pas été à l'école en vue de favoriser leur promotion professionnelle ;

iv. Intégrer le processus de l'internationalisation des centres régionaux d'enseignement et de recherche ;

v. Établir un système d'information intégré et un contrôle de gestion pour concrétiser le système dual ;

vi. Adopter un programme d'apprentissage axé sur les compétences à l'intention de l'apprenant et des établissements d'enseignement eux-mêmes ;

vii. Fournir du matériel pour les programmes exécutifs, l'allocation d'un programme d'études approprié pour chaque unité ;

viii. Introduire de nouvelles méthodes d'apprentissage actif et d'évaluation fondées sur les TIC dans les programmes d'étude d'EFTP.

Objectif 4.5.2

Élaborer les méthodes pédagogiques appropriées

Mesures

i. Encourager l'innovation pédagogique et le partenariat avec l'industrie en adoptant la formation tout au long de la vie et en utilisant la technologie ;

ii. Adopter au niveau national une ingénierie de formation dans laquelle s'inscrivent les aspects pédagogiques des interventions de formation ;

iii. Développer des termes de référence normalisés de formation professionnelle en utilisant l'approche de formation par compétences (APC) ;

iv. Veiller à ce que l'EFTP fasse partie intégrante du système éducatif au niveau national et initier l'orientation professionnelle dès les premiers stades ;

v. Intégrer des modules de formation et des programmes de formation en ligne ;

vi. Développer la formation à distance en créant des plateformes d'e-learning (apprentissage en ligne) et des centres d'excellence ;

vii. Relier le programme aux exigences du marché du travail ;

viii. Contribuer aux compétences des apprenants et donc à l'économie du pays de manière durable avec des programmes de formation appropriés ;

ix. Encourager l'innovation continue en accord avec le développement mondial, en particulier dans les pays industrialisés avancés ;

x. Améliorer les activités entrepreneuriales et créatives.

4. MISE EN ŒUVRE DE LA FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE OCI-EFTP

Le succès de la Feuille de route stratégique OCI-EFTP dépend non seulement de l'identification des principaux domaines de priorité, mais également du plein engagement de la part des États membres de l'OCI dans l'observation du fait que la mise en œuvre effective de la feuille de route stratégique exigera la réalisation des programmes, projets et initiatives concrets qui incluraient des délais, allocations budgétaires, indicateurs clés de performance (KPI) ainsi que des rôles spécifiques des États membres, le Secrétariat général et les institutions pertinentes de l'OCI.

Il est essentiel de développer une approche intégrée afin de s'assurer que les actions politiques sont liées à d'autres domaines politiques. Afin d'éviter les doubles emplois ou d'éliminer tout conflit potentiel avec d'autres domaines politiques, la feuille de route stratégique doit être mise en œuvre avec d'autres ministères tels que ceux du travail et de la politique sociale, de la jeunesse et la famille, de l'industrie et de la technologie ainsi qu'avec les entités locales et les institutions nationales.

L'élaboration d'un mécanisme de rapports serait nécessaire pour suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Feuille de route stratégique. Le Comité de Contrôle et de Restructuration (MAC) de l'OCI-PFP décrété par la décision du Sommet économique du COMCEC tenu à Istanbul, en Turquie, le 9 novembre 2009 avec la participation des chefs d'États et de gouvernements des pays membres de l'OCI sera responsable de la mise en œuvre et du suivi général du Programme. Les membres du (MAC) de l'OCI comprennent des représentants des points focaux nationaux des pays membres et des institutions de l'OCI dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, principalement le SESRIC, la BID, l'IUT, l'ICCIA et l'ICYF.

Les travaux du Comité de Contrôle et de Restructuration (MAC) de l'OCI-PFP sera facilité par un groupe de travail spécifique sur le Plan Stratégique établi par « l'Atelier sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) dans les pays membres de l'OCI : L'évaluation des besoins et des capacités », qui s'est tenu du 9 au 11 mai 2016 à Ankara (Turquie).

Le SESRIC, en tant qu'organe d'exécution désigné pour le Programme de l'OCI-PFP, et l'ISESCO, en tant que principal organe de l'OCI dans le domaine de l'éducation, seront activement engagés dans la mise en œuvre de la Feuille de route stratégique OCI-EFPT. Ils continueront à travailler directement avec les gouvernements des États membres de l'OCI, sur leur demande, pour développer et soutenir les politiques de mise en œuvre de la feuille de route en vue d'atteindre ses objectifs.

En attendant, les États membres de l'OCI, en étroite coopération avec le SESRIC et l'ISESCO, développeront leurs indicateurs et présenteront leurs statistiques en vue de les utiliser dans les analyses et d'adopter des plans orientés vers l'action pour mettre en œuvre les objectifs politiques spécifiques identifiés dans la feuille de route.

Le Secrétariat général de l'OCI et ses organes subsidiaires, institutions spécialisées et affiliées, dans le cadre de leurs mandats respectifs, ainsi que les institutions pertinentes des Nations Unies, les parties prenantes des médias et les organisations actives de la société civile travaillant dans le domaine de la promotion de la femme sont appelés à aider les États membres de l'OCI dans la mise en œuvre de la feuille de route stratégique.

À cet égard, la mise en œuvre de la feuille de route stratégique comprendrait un certain nombre de mesures qui devraient être prises au niveau des États membres et du Secrétariat général, des organes subsidiaires, des institutions spécialisées et affiliées :

1) Identifier les points focaux dans les institutions nationales des États membres de l'OCI pour coordonner le travail des différents départements impliqués dans la mise en œuvre de la Feuille de route ;

2) Élaborer des plans, des stratégies et des études approfondies clairs et conformes aux objectifs de la Feuille de route ;

3) Soutenir l'échange de bonnes pratiques entre les États membres sur les sujets spécifiés dans la Feuille de route ;

4) Fournir le financement nécessaire pour soutenir les projets, programmes et initiatives visant à promouvoir l'EFTP ;

5) Organiser et assister à des ateliers se déroulant dans différentes parties du monde en rapport avec les sujets spécifiés dans la Feuille de route ;

6) Assurer la collaboration pour l'organisation et la tenue de réunions, d'ateliers, de conférences et de formations ;

7) Créer une modalité pour travailler activement avec la société civile dans les États membres de l'OCI et les États non membres travaillant dans le domaine de l'EFTP ;

8) Mener des campagnes médiatiques et encourager les médias à rendre compte activement des questions liées aux questions d'EFTP et à organiser des conférences de presse et des événements pour les médias.

GLOSSAIRE DES TERMES

Terme	Définition
Qualification professionnelle	La qualification professionnelle concerne les qualifications liées au travail. Ils sont conçus pour permettre à l'apprenant d'acquérir les connaissances et les compétences requises par les normes professionnelles nationales (NPN) pour être en mesure d'effectuer un travail particulier.
L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP)	L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) sont définis comme comprenant l'éducation, la formation et le développement des compétences dans un large éventail de domaines professionnels, de production, de services et de moyens de subsistance. L'EFTP, dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, peut se dérouler aux niveaux secondaire, postsecondaire et tertiaire et comprend l'apprentissage sur le lieu de travail, la formation continue et le développement professionnel permettant l'obtention de qualifications. L'EFTP comprend également un large éventail de possibilités de développement des compétences adaptées aux contextes nationaux et locaux.
Gouvernance de l'EFTP	La gouvernance de l'EFTP s'intéresse à la manière dont le financement, les modalités de prestation, la prise en charge et les réglementations des systèmes d'EFTP sont coordonnés, quels acteurs sont impliqués et quels sont leurs rôles et responsabilités respectifs, et le niveau des compétences officielles - aux niveaux local, régional, national et supranational. Si, dans de nombreux pays, les pouvoirs publics continuent de jouer le rôle le plus important dans la coordination de l'EFTP, la répartition de ces responsabilités s'est modifiée en réponse aux appels en faveur d'une plus grande efficience et efficacité, en particulier pour faire participer les employeurs.
Accréditation	L'approbation officielle des normes de réussite, y compris les qualifications ou les unités d'une qualification, le plus souvent pour une période de temps donnée, de façon à pouvoir répondre aux exigences particulières définies par un organisme accréditeur.
Certification	Le processus de délivrance d'un certificat, d'un diplôme ou d'un titre attestant formellement qu'un ensemble ou une série de résultats d'apprentissage (connaissances, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences) acquis par un individu ont été évalués et validés par un organisme compétent selon une norme prédéfinie.
Compétence	La compétence est une aptitude qui va au-delà de la possession de connaissances et de compétences. Elle comprend : - la compétence cognitive impliquant l'utilisation de la théorie et des concepts, ainsi que des connaissances tacites informelles acquises expérientiellement ; - la compétence fonctionnelle (aptitudes ou savoir-faire), ce qu'une personne devrait pouvoir faire lorsqu'elle travaille dans un secteur donné la compétence personnelle, qui comprend le savoir-être dans une situation particulière ; et - une compétence éthique qui comprend le respect de

certaines valeurs personnelles et professionnelles

Norme professionnelle	Déclaration approuvée et formalisée par un organisme compétent, qui définit les règles à suivre dans un contexte donné ou qui précise les résultats à atteindre. La norme professionnelle fait référence aux énoncés des activités et des tâches liées à un emploi particulier et à sa pratique.
Qualification	La qualification est un certificat officiel délivré par un organisme officiel, en reconnaissance du fait qu'une personne a été évaluée comme ayant atteint des résultats d'apprentissage ou des compétences correspondant à la norme spécifiée pour le titre de qualification, qui est généralement un type de certificat, diplôme ou grade. L'apprentissage et l'évaluation d'une qualification peuvent se faire par le biais d'une expérience en milieu de travail et/ou d'un programme d'études. Une qualification confère une reconnaissance officielle de la valeur sur le marché du travail et dans le domaine de la formation continue.
Cadre des qualifications	Un instrument pour le développement et la classification des certifications (par exemple au niveau national ou sectoriel) selon un ensemble de critères (par exemple en utilisant des descripteurs) applicables à des niveaux spécifiques des acquis dans le cadre de l'apprentissage.
Systèmes de qualification	Le système de certification regroupe tous les aspects de l'activité d'un pays qui mènent à la reconnaissance de l'apprentissage. Ces systèmes comprennent les moyens d'élaborer et de mettre en œuvre une politique nationale ou régionale en matière de qualifications, d'arrangements institutionnels, de processus d'assurance qualité, d'évaluation et d'attribution, de reconnaissance des compétences et d'autres mécanismes qui lient l'éducation et la formation au marché du travail et à la société civile. Les systèmes de qualification peuvent être plus ou moins intégrés et cohérents. L'une des caractéristiques d'un système de qualifications peut être un cadre explicite de qualifications.
Assurance de la qualité	L'assurance de la qualité est une composante de la gestion de la qualité et est " axée sur l'assurance que les exigences en matière de qualité seront respectées ". En ce qui concerne les services d'éducation et de formation, l'assurance de la qualité est définie comme un processus planifié et systématique qui donne confiance dans la conception, la prestation et l'attribution des qualifications dans un système d'éducation et de formation. L'assurance de la qualité veille à ce que les intérêts et les investissements des intervenants dans tout programme accrédité soient protégés.
Normes de qualité	Des spécifications techniques mesurables, élaborées par consensus et approuvées par un organisme reconnu au niveau régional, national ou international. L'objectif des normes de qualité est d'optimiser les intrants et/ou les extrants de l'apprentissage.
Système d'assurance de la qualité	Le système d'assurance de la qualité concerne tous les aspects de l'activité d'un pays visant à assurer la qualité de l'éducation et de la formation. Ces systèmes comprennent les éléments suivants : Des objectifs et des normes clairs et mesurables, des lignes directrices pour la mise en œuvre, y compris

	la participation des intervenants ; des ressources appropriées ; des méthodes d'évaluation cohérentes, associant une autoévaluation et un examen externe ; des mécanismes et procédures de rétroaction pour améliorer les résultats et une grande disponibilité des évaluations.
Reconnaissance	La reconnaissance formelle est le processus d'octroi du statut officiel d'acquis de l'apprentissage aux aptitudes et aux compétences, soit par : - l'octroi de qualifications (certificats, diplômes ou titres) à la suite d'une évaluation, ou - l'octroi d'équivalences, d'unités de crédit ou de dispenses, la validation des qualifications et/ou compétences gagnées. La reconnaissance sociale est la reconnaissance de la valeur des aptitudes et/ou compétences par les acteurs économiques et sociaux.
Cadre régional des qualifications	Une vaste structure de niveaux de résultats d'apprentissage qui est convenue par les pays d'une région géographique. Un moyen de permettre à un cadre national de qualifications de se rapporter à un autre et, par la suite, de comparer une qualification d'un pays à une qualification d'un autre pays.
Valorisation de l'expérience acquise	La validation de l'expérience acquise est un système qui valide officiellement les connaissances et compétences acquises par l'exercice d'une activité professionnelle salariée, non salariée ou bénévole.

Références

Adapté du Cedefop (2011)
Source: Wahba 2013, Global.
Source: NCVER 2013, Australia