

2022-0147 NOTE DES AUTORITES FRANCAISES – Plan national de mise en oeuvre de la recommandation sur l'enseignement et la formation professionnels

Annex 1 - Template and guidelines for National implementation plans

Please fill in the information in English.

1. Brief information on the national context and baseline

Le Gouvernement a engagé depuis 2017 **une stratégie de réformes** visant à faire émerger un nouveau modèle de production français, dans le respect des exigences environnementales, et **misant notamment sur l'éducation, l'apprentissage, la formation continue et la recherche**.

Pour permettre l'accès du plus grand nombre à un emploi tout en améliorant l'efficacité du marché du travail, le droit du travail a été simplifié par les ordonnances de 2017 et **le système de formation professionnelle et d'apprentissage a été rénové et renforcé par la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**. En parallèle le ministère de l'éducation nationale a mis en œuvre à la **réforme de l'enseignement professionnel initial**. Le compte personnel de formation (CPF) a été modernisé, monétisé et rendu plus accessible grâce à la création d'une plateforme et d'une application dédiées, qui ont permis d'augmenter le recours au dispositif. L'apprentissage a été réformé pour développer massivement l'offre de formation en direction des jeunes mais aussi pour inciter les entreprises à recruter des apprentis. **Un effort tout particulier a par ailleurs été fait en faveur du développement des compétences en direction des demandeurs d'emploi, à travers le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences, d'un montant de 15 Md€**. L'investissement dans les compétences se poursuit dans le cadre du PNRR, avec un éventail de mesures du plan France relance visant à favoriser l'acquisition des compétences nécessaires aux entreprises et assurant aux jeunes une employabilité accrue.

L'enjeu des compétences est crucial. En effet, celles-ci sont un déterminant majeur de l'employabilité des personnes. Par ailleurs, les transformations de l'économie comme la numérisation et la transition écologique exigent la maîtrise de nouvelles compétences, ce qui en fait un élément central pour saisir les opportunités des évolutions à venir. C'est pourquoi **le PNRR et le Plan France Relance investissent massivement dans la formation initiale, professionnelle et continue, en présentiel comme à distance**.

Le plan France Relance comprend un **effort important en faveur de la formation initiale** pour que les jeunes qui entrent sur le marché du travail soient dotés des compétences en adéquation avec les besoins des territoires et qui leur permettront de trouver un emploi stable. Cet effort passe par une diversité d'actions adaptées aux différentes situations des jeunes.

Le plan France Relance investit massivement dans la formation professionnelle pour faciliter l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle, pour les former aux métiers d'avenir, et pour accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi.

France Relance inclut également **des mesures consacrées à la formation continue et à la reconversion** afin d'offrir des perspectives aux salariés qui ont perdu leur emploi ou à ceux qui souhaitent changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Ces mesures incluent le dispositif FNE-Formation, la promotion et reconversion par l'alternance avec le dispositif « Pro-A », la dotation complémentaire allouée aux associations « Transition Pro » (en charge des dispositifs de transition professionnelle, le CPF transition professionnelle) ainsi que l'abondement des comptes personnels de formation (CPF).

France Relance investit dans le **développement des modalités d'enseignement à distance** qui font usage des technologies numériques pour renforcer l'accès de tous à une offre de formations de qualité partout sur le territoire. Cet investissement passe par deux mesures, l'une de développement de plateformes de contenus pédagogiques, et l'autre de renforcement de l'offre de formation à distance (FOAD – formation ouverte et/ou à distance) dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Le plan France relance intègre de façon structurelle les enjeux environnementaux, au travers de sa dotation spécifique (près d'un tiers du budget du plan) mais

auss par son souci que tous les investissements soutenus soient cohérents avec une relance compatible avec ces mêmes enjeux.

Le plan France 2030 prolonge le précédent, et comprend un axe dédié aux enjeux de formation, à finalité professionnelle, et qui vise 10 secteurs d'activité majeurs portant sur des métiers d'avenir, et combinant une logique de réindustrialisation des territoires et de soutenabilité.

Pour lutter contre les inégalités de destin, **des mesures ont également été prises en matière d'éducation pour améliorer les performances du système éducatif** et lutter contre les inégalités dès le plus jeune âge, depuis l'ouverture de places en crèche et l'instruction obligatoire à 3 ans, en passant par le dédoublement des classes de grande section/CP/CE1 en REP/REP+, en allant jusqu'à la **réforme du baccalauréat**. Le Grenelle de l'éducation est venu en 2021 compléter cet effort en actant une **revalorisation salariale des enseignants**.

Les partenaires sociaux sont associés à la mise en œuvre de ces réformes. A titre d'illustration, ils sont membres des conseils d'administration des 11 opérateurs de compétences (OPCO) qui ont pour missions principales de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. De même, ce sont les branches qui fixent le niveau de prise en charge des frais de formations pour chaque apprenti.

Relevant (statistical) evidence, especially regarding the quantitative objectives set in the Recommendation

- Indicateur : 60 % des jeunes diplômés de l'EFP bénéficient d'un apprentissage en milieu professionnel au cours de leurs études. L'objectif vaut pour toutes les formes d'apprentissage professionnel sur un lieu de travail et contribuera également ainsi à étoffer les possibilités d'apprentissage que peut soutenir la garantie pour la jeunesse

Etat des lieux : tous les diplômes professionnels délivrés par l'éducation nationale (niveau 3 et 4 EQF) comportent des attendus en termes de compétences professionnelles et de compétences générales. La formation permettant de préparer ces diplômes peut être réalisée sous statut scolaire ou par apprentissage ou en formation continue. Quelle que soit le mode de formation, des périodes de formation en milieu professionnel sont obligatoires : ainsi même la formation des élèves sous statut scolaire, qui s'effectue largement en lycée professionnel, comporte environ un quart de temps qui doit être obligatoirement réalisé en milieu professionnel. Les compétences acquises durant ces périodes en milieu professionnel sont obligatoirement évaluées à l'examen.

En conséquence, 100% des jeunes diplômés de l'EFP, qui acquièrent un diplôme professionnel de l'éducation nationale, bénéficient d'un apprentissage en milieu professionnel au cours de leurs études.

- Indicateur : La proportion de diplômés de l'EFP occupant un emploi devrait atteindre au moins 82 %

Etat des lieux : les ministères en charge de l'éducation et du travail ont élaboré un nouveau système d'information et de données statistiques intitulé « InserJeunes », prévu par la loi de 2018. Il s'agit d'un dispositif récent qui a rendu de premiers résultats il y a un an, et qui est fondé sur un identifiant national (INE) dont est doté chaque jeune. Il calcule et diffuse chaque année et au niveau de chaque établissement le taux de poursuite d'études, le taux d'interruption en cours de formation, le taux d'emploi des sortants de l'établissement concerné, la valeur ajoutée de l'établissement sur ce taux d'emploi. Il diffuse également, pour les centres de formations d'apprentis, la part de contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme. Il fournit des données 6 mois après la fin des études des jeunes, puis à 12, 18 et 24 mois. Voir les dernières données de mars 2022 portant sur les sortants de 2020 pour les apprentis et pour les scolaires : <https://www.education.gouv.fr/l-insertion-des-jeunes-apres-une-formation-en-voie-professionnelle-307956>

- Indicateur : 8 % des étudiants de l'EFP bénéficient d'une mobilité à des fins d'apprentissage à l'étranger

1) Etat des lieux et perspectives :

Doté d'un budget total de plus de 28Mds€ sur 7 ans, le programme Erasmus + 2021-2027 devrait permettre à 10M de personnes de tous âges et de tous horizons de faire l'expérience de la mobilité et des échanges internationaux. **Au titre du volet éducation/formation du programme, la France devrait voir son budget plus que doubler au cours de cette période** : 3Md€ contre 1,2Md€ environ entre 2014 et 2020. Cela devrait se traduire - à l'issue de la crise sanitaire - par une augmentation très importante de la mobilité des alternants de l'EFP et des élèves (entre autres) au départ de la France. Tous les élèves et apprentis de la formation professionnelle peuvent poursuivre leur formation dans un environnement international à tout moment de leur cursus, que ce soit par le biais d'un stage en entreprise ou dans une école professionnelle.

Source : Agence Erasmus+/staterasmus.fr, L'observatoire Erasmus+ n°17 « L'alternance dans Erasmus+

*Données prévisionnelles, projections réalisées à partir des données portant sur l'année 2018/2019

Secteur	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022 estimation	2022-2023 projection	2024-2025 projection
Enseignement supérieur - apprenants (hors mobilités internationales entrantes)	48 800	39 600	35 100	49 000	60000	88 550
Enseignement supérieur - Personnel	3 700	1 400	400	3 700	5065	6 686
EFP - apprenants	19 700	11 200	2 600	19 700	30 644	40 451
dont élèves de la voie pro et alternants (enquête apprenants 2020)	15 800	8 983*	2 085*	16 548	25 741	33 979
EFP - personnel	5 800	3 400	600	6 200	9 644	12 731
Enseignement scolaire - apprenants	8 552	7 421	284	10 200	16 477	21 750
Enseignement scolaire - personnel	3 700	2 700	500	3 700	5 977	7 890

2) Mobilisation de leviers d'accès à la mobilité pour les élèves avec moins d'opportunité tels que :

- les situations ouvrant droit à un complément financier ont été publiées au Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (BOENJS) (cf. note de service Erasmus+ - Bulletin officiel n°48 du 23/12/2021) pour renforcer la visibilité et le recours à ces aides (élèves boursiers de collège ou de lycée, élèves habitant en zone rurale ou en QPV - quartier prioritaire de la politique de la ville), ou encore issus d'une famille disposant d'un quotient familial mensuel inférieur à 551€. Les élèves décrocheurs sont aussi concernés) ;

- Un complément financier « inclusion » pouvant atteindre 100€ est attribué aux établissements d'envoi pour chaque mobilité d'élève répondant à l'un de ces critères afin de tenir compte d'un temps de préparation et d'accompagnement plus important (convaincre les familles et dépasser les phénomènes d'autocensure réclame en particulier plus de temps).

- Les élèves en situation de handicap, rencontrant des problèmes de santé ou ayant des besoins particuliers peuvent être pris en charge à 100% pour les dépenses supplémentaires liées à la mobilité (accompagnateurs, véhicule adapté, etc.). A ce titre, l'Agence Erasmus+ a attribué des aides supplémentaires à hauteur de 1,2M€ en 2021.

- Les demandes de bourses en 2021 montrent que le complément financier « inclusion » a été sollicité pour 25% (5 673) des 22 874 bourses pour les apprenants de l'EFP.

3) Mobilisation des nouvelles perspectives pour le secteur de l'éducation et de la formation

- **Des mobilités innovantes mariant mobilité physique et numérique**, de durées modulables. En France, le Réseau Canopé, en charge de la mise en œuvre d'eTwinning, contribue à atteindre **l'objectif de 100% des écoles et établissements scolaires engagés dans un partenariat européen**. Un groupe eTwinning « EducitE » a été élaboré spécifiquement dans l'optique de favoriser des rencontres en ligne et un partage de ressources entre enseignants, cadres et formateurs. **10 000 enseignants** (toutes disciplines confondues) seront **formés en 2022 à l'utilisation d'eTwinning** pour faciliter les partenariats scolaires. Ces formations sont inscrites dans les Plans de formation nationaux et académiques des professeurs ;
- **Un renforcement de la dimension internationale** : des échanges hors d'Europe dans le champ de l'enseignement et de la formation professionnels, possibilité de consacrer jusqu'à 20% de l'enveloppe mobilité des projets à la mobilité internationale sortante (enseignement supérieur et EFP) ;
- **L'ouverture des Actions Jean Monnet sur l'intégration européenne aux instituts de formation initiale et continue des enseignants et aux écoles et établissements d'enseignement général, technologique ou professionnel** ;
- **Des partenariats d'excellence** favorisant la mise en place de réseaux d'acteurs de l'éducation et de la formation regroupés autour de projets innovants et stratégiques dotés de budgets importants : les **Universités européennes** ; les **Centres d'excellence professionnelle** ; les **Académies Erasmus+ des enseignants**.

This section **briefly** presents the national context and serves as a baseline for the plan. The participating countries should describe:

- i. The strategic and legal frameworks that are in place and the national context of the VET system at the time of submission of the NIP that will guide the implementation of the planned measures for VET. The information may refer to relevant points of national long-term visions and strategies (e.g. for 2030 and beyond), main strategic documents related to the development of education, training and lifelong learning and, specifically, VET strategies and/or plans, the EU skills agenda, resilience and recovery plans (1), employment policies, as well as to sectoral and regional strategies, if applicable. The presentation of the national context of the VET system will focus on the factors (e.g. strong involvement of the social partners) that national VET policy can build upon to address the European priorities and to achieve the objectives of the NIPs.
- ii. main policy initiatives and reforms that have already started and are ongoing at the time of preparing the NIPs. These might include initiatives and reforms that may be completed by May 2022 or will continue. Countries are invited to reflect and describe how these national initiatives will contribute to the implementation of the common priorities.
- ii. relevant (statistical) evidence, especially regarding the quantitative objectives set in the Recommendation (the Commission will provide more information on these in Spring 2022).

(1) Especially the components related to education and training and labour market and social protection. National recovery and resilience plans will be available here: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en

2. Challenges and general objectives of the plan

Les principaux challenges :

***la croissance est conditionnée à plus de savoirs et de compétences** dont les compétences transversales.

L'enjeu est de former massivement, en particulier à des emplois d'avenir. Pour cela il faudra planifier les compétences en les territorialisant.

*** En matière d'accès à l'éducation et à la formation, la France a été confrontée à des défis concernant les publics vulnérables**

L'accès à la formation de tous et toutes, tout au long de la vie est une condition essentielle. Des progrès ont été réalisés mais des inégalités demeurent. Or dans un contexte inédit de mutations accélérées des métiers et des compétences, un système de formation inégalitaire fait peser un risque social et économique. Pour augmenter l'impact sur l'emploi, il faut renforcer la formation professionnelle pour les publics les moins qualifiés et les plus éloignés de l'emploi, notamment en apportant des solutions aux freins périphériques.

***des déséquilibres sur le marché du travail existent dans certains secteurs, notamment impactés par la crise sanitaire, et d'autres apparaissent dans les prospectives**

La fluidité des parcours doit donc être facilitée pour l'adaptation des compétences aux évolutions des branches professionnelles, pour sécuriser les reconversions professionnelles des actifs. De nombreux dispositifs existants ont été renforcés, des outils nouveaux ont été créés, toutefois la coopération de tous les acteurs doit encore progresser afin de permettre des parcours de formation tout au long de la vie "sans couture".

***l'écosystème de la formation s'est globalement bien adapté lors de la crise sanitaire avec des organismes très innovants mais une partie de ce secteur doit encore faire des progrès pour répondre aux enjeux**

La certification qualité nationale, désormais obligatoire pour tout prestataire d'actions financées par des fonds publics et mutualisés, a permis une montée en compétence des organismes de formation. L'étape suivante déjà entamée est le plan de modernisation et de digitalisation du secteur.

Les principaux objectifs (sans ordre de priorité)

• Renforcer l'individualisation des parcours de formation et les rendre fluides tout au long de la vie

Les principales mesures :

- Mesures visant des parcours plus individualisés et mieux accompagnés dans l'enseignement professionnel initial
- Le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle et la certification qualité des organismes de formation
- Les passerelles entre différentes formes de formation tout au long de la vie
- La modularisation des parcours de formation

- **Anticiper et accompagner les transitions écologiques et numériques**

Les principales mesures:

- L'adaptation des diplômes professionnels aux enjeux écologiques et numériques
- L'adaptation de l'offre de formation sur les territoires : les campus des métiers et qualifications et le développement de formations adaptées aux besoins de proximité
- L'abondement du compte personnel de formation pour les secteurs stratégiques
- Les travaux de prospective
- Les mesures pour les reconversions professionnelles
- Au travers de la LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (article 5), inscription dans le Code de l'éducation de la mission de transmettre les ressources nécessaires à la compréhension des enjeux environnementaux, sanitaires, sociaux et économiques de la transition écologique et du développement durable.
- 2 milliards du plan France 2030 sont dédiés aux questions de l'acquisition de compétences en vue des métiers d'avenir, au travers d'un appel à manifestation d'intérêt portant spécifiquement sur ces questions. A l'image du plan France2030 pris globalement, les compétences en question doivent porter notamment sur les questions environnementales.

- **Développer toutes les formes de formation et particulièrement l'alternance et la formation en situation de travail**

Les principales mesures:

- Une réforme systémique de l'apprentissage
- Les nouvelles formes de formation en situation de travail
- La contribution de l'éducation nationale au développement de l'apprentissage

- **Contribuer à l'égalité des chances dans tous les domaines**

Les principales mesures:

- Les mesures de l'éducation nationale pour l'égalité des chances : égalité filles-garçons, mentorat, cursus de CAP (certificat d'aptitude professionnelle) en 1, 2 ou 3 ans, obligation de formation pour les 16-18 ans
- La majoration des droits du compte personnel de formation pour certains publics
- La politique de lutte contre l'illettrisme
- Les aides à l'entrée en formation en alternance : prépa apprentissage (dispositif de préparation à l'entrée en apprentissage), cléA (certification permettant de valider et acquérir un socle de connaissance de base), PIX (évaluation et certification des compétences numériques)

The participating countries are invited to identify and describe the main challenges they face (e.g. in the socioeconomic, employment, VET and skills areas) and how they are going to be addressed through the implementation of the planned measures.

The general objectives of the NIPs should be presented in the order of priority and supported with evidence. Countries should make a clear link between the challenges to be addressed and the set objectives and explain how their achievement will help addressing these challenges. The description of each objective should refer to the VET Recommendation priorities and the Osnabrück Declaration objectives (see Annex 2).

The participating countries are invited to explain how they plan to achieve the quantitative objectives set by the Recommendation and other national targets (e.g. those of Skills agenda), as applicable, by 2025 in the medium-term and by 2030 in the long-term and provide the respective evidence.

The participating countries should provide:

- i. a brief overview of the main challenges, reform objectives and main measures (2) that comprise the NIP and links between them, explain the coherence of all parts of the NIP as well as its consistency with other national initiatives (3), where applicable;
- ii. a reference to the main sources of funding for the implementation of the NIP, namely which funds, including EU funds, will be used ;
- iii. timeline and current phase of development of the implementation of the NIP with respect to the timeline of the Osnabrück Declaration and the Recommendation.

(2) A detailed description of those measures will be done in Section 3.

(3) E.g. national recovery and resilience plans, national reform programmes.

3. Detailed description of main measures and/or their packages (4)

One table to be developed for each measure that forms the core of the plan

Title

Renforcer l'individualisation des parcours de formation et la fluidité des parcours tout au long de la vie

Rationale/background, challenges addressed

Le constat avant la réforme de 2018 était celui d'un chômage de masse persistant alors que des milliers d'emplois, dits « en tension », restaient non pourvus, et avec un financement dans les compétences qui ne visait pas les publics les plus fragiles. Face à ce diagnostic, la loi de 2018 fait le pari de la montée en compétences, en prêtant une attention toute particulière aux personnes les plus vulnérables et les moins qualifiées.

Concernant l'enseignement professionnel (formation initiale sous statut scolaire), le constat en 2017/2018 était que cette voie est un levier de réussite pour les élèves qu'elle repose sur des équipes ayant développé un savoir-faire pédagogique de qualité. Néanmoins, cette voie professionnelle souffrait de difficultés, selon les constats suivants en 2017 : un déficit d'attractivité, une offre de formation pas toujours adaptée aux besoins des territoires et aux enjeux de l'avenir ; des taux d'insertion parfois insuffisants dans certaines filières, des taux de réussite insuffisants des bacheliers professionnels au Brevet de technicien supérieur et des sorties trop importantes sans qualification.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan

Les mesures issues de la transformation de l'enseignement professionnel (formation initiale), mises en oeuvre de façon progressive à compter de la rentrée 2019, ont porté plusieurs ambitions : des parcours d'élèves mieux accompagnés, plus individualisés, permettant la progressivité de l'orientation et des apprentissages, une meilleure préparation de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études ; la mise en oeuvre de pédagogies innovantes avec une organisation et un contenu des formations favorisant l'acquisition de compétences et connaissances professionnelles, générales et transversales nécessaires aux emplois d'aujourd'hui et de demain.

Le compte personnel de formation (CPF) vise à faciliter l'accès à la formation, en permettant à chacun de devenir acteur de son propre parcours. Pour permettre à toutes et tous de s'insérer durablement dans l'emploi, différents dispositifs ont été consolidés tels que le conseil en évolution professionnelle (CEP) afin d'accompagner les actifs dans l'élaboration de leur projet professionnel et/ou leur recherche d'emploi. Le déploiement d'une certification qualité des prestataires de formations est indispensable au développement de formations de qualité.

Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline

Action 1 : les mesures visant à renforcer l'individualisation des parcours dans l'enseignement professionnel initial

En 2018, après une phase de concertations et de consultations, une réforme pédagogique de l'enseignement professionnel au niveau secondaire supérieur a été engagée : elle concerne les élèves de lycées professionnels engagés dans le cursus de baccalauréat professionnel (durée 3 ans – diplôme de niveau 4) et de certificat d'aptitude professionnelle, CAP (durée 2 ans – diplôme de niveau 3). Cela représente environ 600.000 élèves chaque année.

Cette réforme a été mise en œuvre à compter de la rentrée 2019 et progressivement chaque année pour chaque cursus. Elle a visé à renforcer l'attractivité de l'enseignement professionnel et la réussite des élèves ainsi qu'à favoriser leur insertion ou leur poursuite d'études.

Elle a reposé sur des mesures visant des parcours mieux accompagnés, plus individualisés, permettant la progressivité de l'orientation, des apprentissages et de la préparation du projet professionnel. Par exemple :

- Mise en place de tests de positionnement systématiques en Maths et Français à l'entrée en formation,
- Heures dédiées à la consolidation des compétences de base (à partir des résultats issus des tests) et à l'accompagnement personnalisé, pour chaque année du cursus,
- Mise en place de classes de seconde de bac professionnel par « famille de métiers » pour une meilleure visibilité des opportunités de parcours de formation et un choix plus éclairé à l'issue de la seconde professionnelle (58 spécialités ont été regroupées en 14 « famille de métiers » sur la base d'un socle de compétences communes) ;
- En dernière année de baccalauréat professionnel, modules de préparation à l'insertion et/ou à la poursuite d'études,
- Mise en œuvre de pédagogies innovantes fondées sur l'interdisciplinarité et les démarches de projet qui « donnent du sens » aux enseignements et renforcent la motivation des élèves :
 - o co-intervention professeurs de disciplines professionnelles et générales,
 - o Réalisation d'un chef d'œuvre durant le cursus avec présentation finale orale, évaluée.
- Encouragement à la mobilité internationale par la généralisation d'une unité facultative de mobilité dans tous les diplômes professionnels.

Action 2 : le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle et la certification qualité des organismes de formation

*Le compte personnel de formation CPF : Les actifs disposent d'un compte personnel de formation quel que soit leur statut. Ce compte est universel et portable. Depuis novembre 2019, grâce à l'application "moncompteformation" sur smartphone, les titulaires peuvent accéder directement à leur compte, rechercher une formation et la payer. Les entreprises comme les branches peuvent abonder de manière complémentaire les CPF de leurs salariés afin de faire de la formation un investissement stratégique. Le financeur définit l'attribution des abondements et cible la population visée, les formations concernées et précise les modalités de prise en charge. L'actualité est la lutte contre les 3 types de fraudes rencontrés sur l'application : des irrégularités quant à l'éligibilité à la formation ou l'habilitation de l'organisme de formation à dispenser la formation, des démarches commerciales agressives visant à pousser les potentiels acheteurs à acheter contre leur gré et dans des cas plus graves mais heureusement moins nombreux, de faux dossiers ou d'usurpations d'identité. Un travail conjoint est d'ores et déjà engagé entre les différents acteurs avec plusieurs objectifs : mieux identifier et anticiper les types de fraude, agir le plus rapidement possible et renforcer le maillage de surveillance. Des actions ont été mises en place. A titre d'illustration, s'agissant des pratiques commerciales agressives, la Caisse des dépôts qui gère le CPF porte plainte et rembourse les utilisateurs lésés. Elle a renforcé la sécurité à l'entrée et

lance des actions de communication ciblées pour sensibiliser aux enjeux de la fraude.

*Le conseil en évolution professionnelle CEP : L'autonomie des actifs via le CPF s'accompagne d'un service d'information, conseil et accompagnement gratuit tout au long de la vie, sur tout le territoire. Il est délivré par le service public de l'emploi pour les demandeurs d'emploi et par des prestataires désignés par l'établissement public France compétences sur appel d'offres pour les salariés, pour le respect d'un cahier des charges national. Les prestations de conseil en évolution professionnelle sont financées par une part de la contribution formation professionnelle. La montée en charge du CEP est incontestable toutefois elle doit encore être développée.

*La certification qualité des organismes de formation : L'autonomie des actifs est conditionnée à une offre de formation de qualité d'où l'obligation de certification (marque d'Etat Qualiopi) des organismes de formation, dès lors que les formations sont financées sur fonds publics ou mutualisés.

*La régulation des certifications : la qualité de l'offre exige enfin l'exigence de l'enregistrement dans le registre national des certifications professionnelle a été renforcée, avec notamment un renouvellement tous les 5 ans. Le taux de refus qui était de 10% avant la réforme est désormais de plus de 50%.

Action 3 : Les passerelles entre différentes formes de formation tout au long de la vie

Chaque apprenant doit pouvoir circuler d'une voie de formation à une autre pour garantir une formation tout au long de la vie. Des passerelles entre formation initiale et continue, entre voie générale et alternance, entre formation formelle, informelle et non formelle sont indispensables.

En outre la validation des acquis de l'expérience a été facilitée par la loi de 2018. Une expérimentation a été lancée dans le secteur du grand âge en 2021 avec notamment la réduction des délais et la simplification des démarches administratives. Elle est poursuivie en 2022 pour tester à plus large échelle ces axes d'évolution avec un élargissement des publics, dont un volet spécifique à destination des réfugiés, de nouvelles certifications, notamment sur les premiers niveaux des métiers du soin et les métiers de la petite enfance, et la création d'un véritable portail de service public unifié qui fera le lien entre candidats, certificateurs, accompagnateurs, prescripteurs et financeurs.

Action 4 : La modularisation des parcours de formation

Les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de validation des acquis de l'expérience. Ils sont conçus pour représenter des repères sociaux et des signaux lisibles sur le marché du travail. Selon une logique professionnalisante, les blocs facilitent l'accès et l'adaptation à un métier visé.

Le découpage d'une certification professionnelle en blocs de compétences est une obligation dictée par le code du travail : « Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ». Les blocs de compétences sont classés au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en relation avec les dispositions relatives aux formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). Un bloc ne peut être constitué d'une seule compétence, il ne se confond pas avec un module de formation et ne fait pas référence à un contenu de formation.

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET	Osnabrück Declaration
<p><input checked="" type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET.</p> <p><input type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand.</p> <p><input type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation.</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.</p>

⁴ A package (of measures) is a coherent set of measures that address a particular challenge, one or several priorities and principles of the VET recommendation and/or objectives of the Osnabrück Declaration.

<input checked="" type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	
VET subsystem (IVET, CVET, or both)	
<input checked="" type="checkbox"/> initial VET (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> continuing VET (CVET)	
Scope (national, regional, local)	
<input checked="" type="checkbox"/> national <input type="checkbox"/> regional <input type="checkbox"/> local	
Beneficiaries/target groups	
<p>les mesures de transformation de l'enseignement professionnel, en formation initiale, concernent les élèves issus de l'enseignement secondaire inférieur (collège) qui entrent dans la voie professionnelle scolaire au niveau secondaire supérieur pour préparer un diplôme professionnel de niveau 3 ou 4 EQF</p> <p>Le CPF et le CEP concernent tous les actifs, avec des abondements pour les personnes non ou peu qualifiées. La validation des acquis de l'expérience (VAE) concerne tous les actifs mais elle vise par définition ceux qui n'ont pas obtenu de diplôme par la voie scolaire classique.</p>	
Responsible ministries/bodies	
Le ministère chargé de l'éducation, les académies, le ministère chargé de la formation professionnelle, l'établissement public de la formation professionnelle (France Compétences), la Caisse des dépôts, le service public de l'emploi, les opérateurs privés de CEP.	
Source of funding (National, EU funds, sectoral)	
<p>Les mesures de transformation de l'enseignement professionnel initial relèvent du financement de l'Etat : ils s'inscrivent dans le cadre du fonctionnement du système éducatif.</p> <p>Financement des autres actions : La contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont versées par les entreprises. Leur recouvrement a été confié aux URSSAF (union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales) et France compétences est devenu leur principal affectataire.</p>	

3. Detailed description of main measures and/or their packages (4)

One table to be developed for each measure that forms the core of the plan

Title

Anticiper et faciliter les transitions écologique et numérique

Rationale/background, challenges addressed

Si rien n'est fait dans le domaine du numérique, la France pourrait manquer de 150 000 à 200 000 professionnels de la donnée d'ici à 2025. La loi portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets du 22 août 2021 contient plusieurs articles concernant la formation professionnelle.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan

Les travaux visent à identifier des scénarios pour l'avenir proche et le plus long terme, en matière de compétences, pour renforcer les mesures existantes ou créer de nouvelles mesures. Il s'agit d'anticiper les mutations des entreprises, accompagner les actifs, former les apprenants jeunes et adultes, et coordonner les acteurs dans les territoires.

Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline

Action 1 : L'adaptation des diplômes professionnels aux enjeux écologiques et numériques

L'offre de diplômes professionnels nationaux délivrés par le ministère en charge de l'éducation nationale compte 400 spécialités de diplômes professionnels allant du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), de niveau 3 EQF au baccalauréat professionnel, de niveau 4 EQF. Il existe également environ 150 spécialités de diplômes de niveau 5 comprenant brevets de technicien supérieur (BTS) et diplômes des métiers d'art.

Ces diplômes professionnels sont élaborés dans le cadre de commissions professionnelles paritaires consultatives, désormais interministérielles, dans lesquelles les professionnels, employeurs et salariés, ont une part prépondérante.

Pour s'adapter au mieux aux besoins en compétences et aux évolutions techniques, technologiques, réglementaires, dans tous les secteurs économiques visés par ces diplômes professionnels, ces derniers sont désormais passés en revue tous les cinq ans.

58 diplômes professionnels ont été totalement rénovés depuis 2019 et quelques diplômes ont également été créés.

Les rénovations ou créations de diplômes prennent désormais systématiquement en compte les compétences et connaissances liés aux grands enjeux socio-économiques que sont la transition énergétique et la transition numérique. Tous les diplômes rénovés ou créés comportent en conséquence des exigences relatives au développement durable et à l'environnement, à la santé et la prévention au travail, à la digitalisation, à la prise en compte du handicap, à la relation au client.

Parmi les créations de nouveaux diplômes, à noter la création récente d'un bac professionnel « Maintenance et Efficacité Energétique » ; ou encore « Installateur en Chauffage, Climatisation et Energies renouvelables ».

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, les référentiels de compétences mobilisés pour l'évaluation ou la certification des cursus ou des établissements ont été modifiés en 2021 pour y introduire des critères propres aux enjeux environnementaux : c'est le cas du référentiel de la Commission des titres d'ingénieur –CTI- et du référentiel du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Action 2 : L'adaptation de l'offre de formation sur les territoires : les campus des métiers et qualifications et le développement de formations adaptées aux besoins de proximité

Le développement de campus des métiers et qualifications d'excellence a été décidé en 2018 dans le cadre de la transformation de l'enseignement professionnel, en vue de renforcer sur les territoires l'attractivité de l'enseignement et de la formation professionnels et la diversité des parcours possibles sur des filières porteuses d'emplois : les campus des métiers et des qualifications sont des réseaux constitués entre des lycées professionnels, des centres de formation d'apprentis, des organismes de formation continue, des établissements d'enseignement supérieur, des laboratoires de recherche, des collectivités territoriales ainsi que des entreprises et branches professionnelles. Ils interviennent en partenariat pour proposer des formations aux jeunes et aux adultes mais aussi des innovations pédagogiques autour d'un secteur correspondant à enjeu économique national ou régional. Il a été décidé en 2018 de faire émerger une nouvelle génération de campus qui soient à la fois lieux de vie, de formations, d'innovations, d'ouverture internationale. Il y a aujourd'hui 113 campus positionnés sur 12 filières, avec environ 50 campus labellisés « d'excellence ». Plusieurs campus sont dédiés au champ du numérique et à la transition énergétique. Exemples de filières et de campus (voir lien hypertexte attaché pour chaque filière) : Infrastructures, bâtiment, éco-construction, Transition énergétique, éco-industrie, Numérique, télécommunications.

A noter aussi qu'en 2020, 32 campus des métiers et qualifications ont bénéficié de financements relevant du Programme d'Investissements d'Avenir, programme destiné à soutenir l'adaptation aux enjeux et emplois de demain, en termes de formation et compétences liées au numériques et à la transition énergétique. Ces financements ont permis de financer de l'ingénierie pédagogique, des équipements pour moderniser les plateaux techniques, des plateformes numériques, des accompagnements renforcés pour attirer davantage de jeunes et prévenir le décrochage.

Enfin, l'ouverture de sections de formation en lycées professionnels relève de la compétence des régions, collectivités territoriales élues, après un dialogue avec les recteurs de région académique, circonscriptions administratives de l'éducation nationale. Un travail a été conduit par le ministère en charge de l'éducation en direction des territoires et des académies, pour soutenir ces dialogues entre les régions et les académies en vue de développer davantage les ouvertures de formations diplômantes correspondant aux besoins en compétences et en emplois des territoires et pour réduire ou transformer l'offre de formations peu insérante. Les champs du numérique et de la transition énergétique sont porteurs d'emplois, mais pour des niveaux et métiers variés qui dépendent de l'implantation locale d'entreprises aux activités et tailles variées.

Ainsi une *carte interactive des formations professionnelle en lycée* a été élaborée en direction des territoires : elle permet, par diplôme ou par secteur professionnel, à l'échelle départementale, académique, régionale ou nationale, de croiser différentes données relatives à l'attractivité des diplômes, aux effectifs, aux taux de réussite aux examens ou encore aux taux d'insertion et de poursuites d'études des jeunes et ainsi d'ajuster éventuellement l'offre aux besoins.

Par ailleurs, pour répondre aux besoins en emplois conjoncturels ou à l'échelle d'un territoire, ou à des compétences émergentes, les académies ont été encouragées à développer des formations complémentaires d'initiatives locales (FCIL) ainsi que des colorations de diplômes professionnels à un secteur d'activité (exemple : CAP peintre en carrosserie – secteur aéronautique ; baccalauréat professionnel maintenance des équipements industriels – secteur

nucléaire) afin de répondre, sur la base d'un diplôme existant, à des contextes et exigences spécifiques à un secteur professionnel sur un territoire. Le développement de ces formations favorise la prise en compte des besoins en compétences liées aux transitions numérique et énergétique.

Action 3 : l'abondement du compte personnel de formation pour les formations dans les secteurs stratégiques

Dans le cadre du plan de relance, le compte personnel de formation de tout titulaire est abondé pour toutes les formations relatives aux métiers stratégiques du numérique, de la transition écologique et des secteurs industriels concernés par l'enjeu de souveraineté économique et de délocalisation de productions. Cet abondement est de 100% du reste à charge d'un dossier de formation (dans la limite de 1 000 €).

Action 4 : les travaux de prospective

France Stratégie et le ministère chargé de la formation professionnelle ont produit un rapport Métiers 2030 pour répondre à 3 questions : combien d'emplois seront créés dans les différents métiers, quelles seront les besoins de recrutement et quels déséquilibres potentiels peut-on anticiper ? Le scénario "bas carbone" permet de respecter les objectifs de la stratégie nationale bas carbone. Le secteur le plus en croissance serait la construction.

Parrallèlement l'agence nationale de la formation professionnelle, France compétences, a fixé une liste des métiers en particulière évolution ou en émergence pour 2022. Cinq métiers ont été ainsi retenus suite à l'analyse des propositions reçues des branches et syndicats professionnels : animateur formateur en technologies agricoles, paysan-herboriste, agent valoriste des biens de consommation courante, animateur en sport et électrobinier. Ces métiers viennent enrichir la liste 2021. Les certifications correspondantes à ces métiers bénéficient d'une procédure d'enregistrement simplifiée au registre national afin de s'adapter au mieux aux évolutions du monde du travail.

Des travaux sont conduits pour caractériser les enjeux de la transition écologique sur les emplois et les compétences. Quatre organismes, experts de l'observation et de l'analyse sur les champs de l'emploi et de l'environnement (Agence de la transition écologique – Ademe, Centre d'études et de recherches sur les qualifications – Cereq, France stratégie et le Commissariat général au développement durable) ont ainsi organisé, à l'automne 2020, un cycle de 5 webconférences réunissant entreprises, organisations professionnelles, opérateurs de compétences (Opco), organismes de formation, opérateurs nationaux et territoriaux de l'emploi, fonction publique territoriale, ministères du Travail, de l'Agriculture et de l'Éducation nationale, chercheurs, webinaires suivis au total par près de 6 500 internautes, et qui a donné lieu à publication (https://www.cereq.fr/sites/default/files/2021-07/synthese_du_cycle_2020_de_webconferences_-_identifier_et_accompagner_les_compétences_de_la_transition_ecologique_0.pdf)

Action 5 : les aides à la reconversion

Les conseils régionaux élaborent un schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation. A cette occasion, la Région doit identifier les secteurs et bassins d'emploi impactés par la transition écologique et déterminer des objectifs de soutien à la reconversion professionnelle.

Parmi les missions dévolues aux opérateurs de compétences (Opco), ces derniers doivent informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

Co-construit avec les organisations syndicales et patronales, le dispositif Transitions collectives a pour but d'aider les employeurs et les salariés à faire face aux mutations qui peuvent impacter le modèle et l'activité de leur entreprise. Le dispositif s'adresse aux entreprises en perspective de développement et aux entreprises en mutation (évolution de l'organisation du travail, transition technologique, etc.). Il favorise la mobilité des salariés positionnés sur des métiers fragilisés. Le dispositif a été simplifié en 2022, favorisant l'accès des petites et moyennes entreprises. 120 délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) ont été nouvellement nommés dans chaque région. Ils sont les principaux interlocuteurs des entreprises et sont notamment chargés de promouvoir les transitions collectives. Enfin les aides à la formation du Fond national de l'emploi déjà existantes ont été fortement mobilisées et élargies pour soutenir les entreprises en activité partielle ou en difficulté, du fait de la crise sanitaire. Ces aides à la formation s'intègrent aux outils du volet ingénierie emploi-formation du dispositif « Appui aux mutations économiques ».

EU policy priorities addressed	
Council Recommendation on VET	Osnabrück Declaration
<input checked="" type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges. <input type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET. <input checked="" type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand. <input checked="" type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities.	<input checked="" type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET. <input checked="" type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation. <input checked="" type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET. <input checked="" type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.

⁴ A package (of measures) is a coherent set of measures that address a particular challenge, one or several priorities and principles of the VET recommendation and/or objectives of the Osnabrück Declaration.

<input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	
VET subsystem (IVET, CVET, or both)	
<input checked="" type="checkbox"/> initial VET (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> continuing VET (CVET)	
Scope (national, regional, local)	
<input checked="" type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> regional <input checked="" type="checkbox"/> local	
Beneficiaries/target groups	
Les salariés en reconversion ou en risque de reconversion, les demandeurs d'emploi, les jeunes en formation professionnelle initiale ou continue	
Responsible ministries/bodies	
Le ministère en charge de l'éducation, les académies, le ministère chargé de la formation professionnelle, l'établissement public de la formation professionnelle (France compétences), France stratégie, les régions	
Source of funding (National, EU funds, sectoral)	
La contribution formation des entreprises, le budget de l'Etat.	

3. Detailed description of main measures and/or their packages (4)
One table to be developed for each measure that forms the core of the plan
Title
Développer toutes les formes de formation et particulièrement l’alternance et la formation en situation de travail
Rationale/background, challenges addressed
Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan
Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline
<p>Action 1 : une réforme systémique de l’apprentissage</p> <p>La réforme de la loi de 2018 concerne tous les aspects de l’apprentissage afin de développer son attractivité et financer tous les contrats. C’est ainsi que tout organisme de formation peut devenir centre de formation d’apprentis (CFA), avec l’obligation d’être certifié qualité, et toute entreprise peut créer son propre CFA. La détermination du niveau de prise en charge des contrats par certification a été confiée aux branches professionnelles. Afin de multiplier les contrats et surtout afin d’aider les entreprises à faire face à la crise, le plan 1 jeune 1 solution, dans le cadre du plan de relance, a mis en place des aides exceptionnelles à l’embauche (5 000€ pour un apprenti mineur et 8 000€ pour un majeur).</p> <p>Enfin la mobilité des apprentis est facilitée par le code du travail afin d’atteindre les objectifs de mobilité des jeunes fixés au niveau européen.</p> <p>Action 2 : La reconnaissance légale de la formation en situation de travail</p> <p>Suite à une expérimentation dans des PME, l’AFEST (action de formation en situation de travail) a été reconnue comme une action de formation. Cette consécration par la loi du 5 septembre 2018 est conforme au projet formulé lors du sommet de Riga en 2015 de doter l’ensemble des Etats membres d’un cadre réglementaire clair pour le worked-based learning. L’AFEST mobilise un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d’activité, et un formateur interne ou externe. Dans la 1ère sequence, le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé. La 2e séquence est une phase de prise de recul (réflexivité) hors production accompagnée par un formateur. Ces deux séquences sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés. Une Afest est une modalité efficace pour impliquer des salariés dont l’appétence pour la formation traditionnelle est faible pour des raisons diverses : niveau de formation initiale peu élevé, souvenir d’échecs scolaires, préférence pour</p>

les savoirs pratiques.

Action 3 : la contribution de l'éducation nationale au développement de l'apprentissage

Les lycées professionnels ont une expérience ancienne et confirmée de l'alternance avec les périodes de stages en milieu professionnel qui sont obligatoires dans les cursus scolaires préparant aux diplômes professionnels : ces stages professionnels font partie intégrante des formations mises en œuvre en lycées professionnels.

En 2018, le ministre de l'éducation nationale a souhaité renforcer le lycée professionnel en l'ouvrant davantage à l'apprentissage, pour mieux répondre aux demandes des élèves et de leurs familles tant dans le développement de l'alternance que dans la sécurisation des parcours de formation. Ainsi, les lycées professionnels accueillent-ils de plus en plus d'apprentis, au titre de CFA portés par des structures de l'éducation nationale.

En outre, la mixité de parcours permet, sur un cursus de deux ou trois ans (pour un CAP ou un baccalauréat professionnel), par la souplesse du passage d'un statut à l'autre, scolaire ou apprenti, et d'une voie à l'autre, de sécuriser les parcours de formation des apprenants en cas de rupture de contrat d'apprentissage notamment.

Le développement de ces mixités de parcours et de publics en classe est encouragé, et favorisé par les différentes innovations pédagogiques de la transformation de la voie professionnelle ; les mixités permettent aussi la diversification de l'offre de formation, le maintien de formations à faible flux pour des métiers en tension et une utilisation optimisée des plateaux techniques.

Chaque lycée professionnel a donc vocation à penser le parcours des élèves en intégrant cette modalité. Au 31 décembre 2020, 7,7 % du nombre total d'apprentis était accueilli dans un établissement scolaire au titre d'un CFA. 18,2 % des apprentis en BTS et 16, 1 % des apprentis en baccalauréat professionnel étaient formés en établissement scolaire. En 2020, les effectifs d'apprentis à l'éducation nationale étaient en hausse de 9,9 % après 3,9 % en 2019.

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET	Osnabrück Declaration
<p><input checked="" type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand.</p> <p><input type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills.</p> <p><input type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation.</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.</p>

⁴ A package (of measures) is a coherent set of measures that address a particular challenge, one or several priorities and principles of the VET recommendation and/or objectives of the Osnabrück Declaration.

<input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	
VET subsystem (IVET, CVET, or both)	
<input checked="" type="checkbox"/> initial VET (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> continuing VET (CVET)	
Scope (national, regional, local)	
<input checked="" type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> regional <input checked="" type="checkbox"/> local	
Beneficiaries/target groups	
Les jeunes en formation professionnelle initiale, les adultes en formation continue.	
Responsible ministries/bodies	
Le ministère chargé de la formation professionnelle, les branches professionnelles, l'établissement public France compétences, les opérateurs de compétences des branches, le ministère en charge de l'éducation nationale et les académies	
Source of funding (National, EU funds, sectoral)	
La contribution apprentissage des entreprises, le budget de l'Etat	

3. Detailed description of main measures and/or their packages (4)

One table to be developed for each measure that forms the core of the plan

Title

Contribuer à l'égalité des chances dans tous les domaines

Rationale/background, challenges addressed

Des inégalités diverses persistent dans l'accès à la formation professionnelle et ces inégalités ont perduré pendant la crise sanitaire. La moitié des cadres contre un tiers seulement des ouvriers ont déclaré avoir suivi au moins une formation. Les salariés des grandes entreprises et ceux en CDI à temps plein ont été plus nombreux à se former, comparativement à ceux en CDD ou à temps partiel.

Specific objectives of the measure/package and their relation to the general objectives of the plan

A titre d'illustration : 7 % de la population française adulte (18 à 65 ans) ayant été scolarisée en France est en situation d'illettrisme (enquête Information et Vie Quotidienne 2011/2012, INSEE). 6 % des personnes en emploi et 10 % des demandeurs d'emploi sont dans cette situation.

Description of main actions and activities comprising the measure/package, including implementation milestones and indicative timeline

Action 1 : mesures de l'éducation nationale pour l'égalité des chances : égalité filles-garçons, mentorat, cursus de CAP en 1, 2 ou 3 ans, obligation de formation pour les 16-18 ans

Différentes mesures ont été prises en faveur de l'égalité des chances des jeunes, qui recouvrent des mesures dédiées à tous les niveaux du système éducatif, des mesures spécifiques aux élèves de l'enseignement professionnel et des mesures destinées aux jeunes de 16 à 18 ans. Exemples :

- **Egalité filles-garçons** : le président de la République a déclaré en 2018 l'Égalité entre les femmes et les hommes "grande cause nationale" du quinquennat. Aussi le comité interministériel du 8 mars 2018 a défini les mesures clés pour transmettre et diffuser la culture de l'égalité : désignation d'un "référént Égalité" dans chaque établissement scolaire ; formation de l'ensemble de la communauté éducative à la déconstruction des préjugés et à la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles ; mise à disposition des parents d'outils relatifs à l'égalité filles-garçons, aux usages d'Internet et du numérique et à la lutte contre le cyber-harcèlement dans [la Mallette des parents](#) ; instauration de la parité dans les instances représentatives des élèves, promotion de la mixité des filières et des métiers dès le collège dans le cadre des actions d'orientation des élèves.

Par ailleurs, la création d'un label Égalité filles-garçons pour les établissements a été mis en place et détaillé dans une circulaire du 10 mars 2022 parue au [Bulletin officiel n° 11 du 17 mars 2022](#) : il vise à donner une meilleure lisibilité interne et externe, ainsi qu'une plus grande cohérence, aux actions engagées ou projetées dans l'établissement en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons. Le label concerne tous les types d'établissements, y compris les lycées professionnels.

- Mentorat : le dispositif « 1 jeune, 1 mentor » a été annoncé par le Président de la République le 1^{er} mars 2021. Venant compléter le [plan « 1 jeune, 1 solution »](#), il vise à accroître le nombre de jeunes qui bénéficient, pendant leur parcours scolaire, dans leurs choix d'orientation ou en phase d'insertion professionnelle, d'un accompagnement par un mentor plus âgé (étudiant, professionnel en exercice ou jeune retraité). Ce dernier mobilise son expérience et ses réseaux, à raison souvent de quelques heures par mois, et contribue ainsi à lutter contre les asymétries d'information qui touchent souvent les jeunes issus de milieux modestes. Dans ce contexte, le Gouvernement a lancé trois appels à projets annuels, afin de soutenir des nouveaux projets de développement du mentorat en France. L'accent est mis sur l'aide aux plus vulnérables : jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales éloignées, etc. Les projets concernent tous niveaux du système éducatif, y compris les élèves de la voie professionnelle.

Le mentorat est par ailleurs encouragé pour les élèves de lycée professionnels par un programme spécifique appelé « P-Tech », qui a été développé à titre expérimental par le ministère en charge de l'éducation à compter de 2019, en lien avec IBM, Orange, BNP, et plusieurs autres entreprises qui ont rejoint le dispositif : le programme vise à mettre en place des actions de mentorat par des salariés d'entreprises auprès d'élèves engagés dans un baccalauréat professionnel et en vue de les soutenir dans l'acquisition de compétences numériques et transversales.

- Coursus de certificat d'aptitude professionnelle (CAP) en 2 ans ou bien en 1 an ou en 3 ans:

Tenant compte des publics entrant en cursus de CAP et de la mise en place de tests de positionnement en début de cursus, le ministère en charge de l'éducation a souhaité promouvoir l'adaptation des durées de formation menant au CAP : ainsi, la nouvelle grille horaire de CAP prévoit toujours un cycle de 2 années permettant de préparer l'examen ; mais les établissements sont invités en fonction des profils des élèves et de leurs capacités, à élaborer les aménagements nécessaires pour offrir des parcours réduits à un an ou allongés jusqu'à 3 ans, ces derniers pouvant intégrer un étalement des épreuves d'examen. La mise en œuvre de parcours en trois ans vers le CAP vise notamment à prévenir les situations d'échec ou de décrochage, et donc l'égalité des chances des jeunes en situation difficile dans leurs apprentissages.

- Obligation de formation pour les 16-18 ans

Annoncée par le Président de la République le 13 septembre 2018 à l'occasion du lancement de la « [stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté](#) », l'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans prévue par la [loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance](#) (article 15) est entrée en vigueur à la rentrée de septembre 2020. Elle concerne à la fois **les jeunes mineurs « décrocheurs » sans qualification** mais également **ceux qui possèdent un diplôme** et ne trouvent ni en emploi ni en formation. C'est l'ambition de **ne laisser aucun jeune mineur sans solution de formation et d'accompagnement**. C'est également l'objectif du [plan « 1 jeune / 1 solution » présenté par le Premier ministre le 23 juillet 2020](#).

Cette obligation de formation est remplie quand le jeune « poursuit sa scolarité dans un établissement d'enseignement public ou privé, lorsqu'il est apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle, lorsqu'il occupe un emploi ou effectue un service civique ou lorsqu'il bénéficie d'un dispositif d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle ». Le contrôle du respect de l'obligation de formation est confié aux missions locales.

L'accueil, le suivi et l'accompagnement des jeunes s'effectuent dans le cadre du « service public régional de l'information » (SPRO) par l'ensemble des acteurs mobilisés dans les « plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs » (PSAD). Le pilotage régional de l'obligation de formation est confié aux Préfets de région, aux Recteurs de régions académiques et aux présidents des conseils régionaux en lien avec les « commissaires à la lutte contre la pauvreté » et les « délégués régionaux académiques de l'information et de l'orientation » (DRAIO).

Afin de répondre aux interrogations des jeunes et de leur famille, de les informer et de les orienter, un numéro gratuit dédié aux 16-18 ans qui ne sont ni en études, ni en formation, ni en emploi a été mis en place.

Un accompagnement adapté a été conçu fondé sur un lien immédiat avec des interlocuteurs qui connaissent parfaitement les sujets qui concernent les jeunes et une orientation rapide vers le référent le mieux à même de les accompagner. Entretien, diagnostic de sa situation, bilan de compétences... tous les outils seront mis au service de son choix. Le mot d'ordre pour les conseillers d'orientation est qu'il n'y a pas que l'école pour préparer son avenir, d'autres dispositifs qualifiants existent : formation professionnelle, service civique, volontariat, micro-lycées, écoles de la seconde chance, dispositifs d'insertion professionnelle, etc.

Action 2 : la majoration des droits sur le compte personnel de formation pour certains publics

Le CPF permet de cibler certains publics. Le droit commun est un abondement de 500€ par an avec un plafond de 5 000€ mais les travailleurs en situation de handicap accueillis dans un établissement ou un service d'aide par le travail bénéficient de 800€ par an plafonnés à 8 000€, ainsi que les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel de niveau 5.

Action 3 : la politique de lutte contre l'illettrisme

Le groupe d'intérêt public, agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCl), a pour objet la prévention et la lutte contre l'illettrisme et l'accès de tous aux compétences de base (aptitude à lire et écrire en français, aptitude au calcul et compétences numériques de base) dans une visée d'insertion professionnelle, sociale et culturelle. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé de la formation professionnelle. Le groupement a été élargi en 2020 avec des représentants de ministères, de régions, d'acteurs du monde de l'emploi, de la formation et de l'orientation et des entreprises. Il a notamment pour mission de mesurer plus régulièrement les situations d'illettrisme et de déployer des actions particulièrement dans les branches et les entreprises. En 2021 et 2022, des chargés de mission ont été nommés dans toutes les régions afin de mettre en œuvre le plan d'actions. L'ANLCl développe des outils innovants. A titre d'illustration, Ev@gill est un outil d'évaluation des situations d'illettrisme en milieu professionnel. Cet outil consiste en un questionnaire en ligne qui permet aux utilisateurs de disposer d'une estimation du niveau de risques pesant sur leur entreprise (par exemple en termes de coûts induits). L'outil permet aussi d'orienter les entreprises vers un kit qui doit leur faciliter la mise en œuvre de solutions adaptées. Ev@gill est accessible en ligne depuis début décembre 2020 sur www.evaqill.fr. Un autre outil en cours de déploiement est EVA, mis au point par une start-up d'Etat. EVA est un outil pour les professionnels (par exemple service public de l'emploi, centres de formation des apprentis) pour un suivi sans couture du repérage des personnes en difficulté, à la prise en charge des formations jusqu'à la sortie de l'illettrisme et la certification. Constitué de *serious games*, il est bien adapté pour les jeunes, notamment les NEET.

Action 4 : les mesures d'aides à l'entrée en formation

*La prépa apprentissage fait partie des programmes lancés par le Plan investissements compétences PIC pour toucher des publics cibles, ici les jeunes en difficulté de 16 à 29 ans, pour lesquels l'apprentissage pourrait être une solution. La mesure propose des parcours d'accompagnement permettant d'identifier leurs compétences et connaissances, de développer leurs prérequis relationnels et de sécuriser leur entrée en contrat d'apprentissage, ainsi qu'un accompagnement des entreprises dans le recrutement de ces jeunes.

*CléA est une certification nationale créée par CertifPro, l'association paritaire nationale des certifications professionnelles. Elle est inscrite au répertoire

spécifique des certifications professionnelles, attestant de la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles utiles pour un individu afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. L'évaluation CléA des demandeurs d'emploi est prise en charge par Pôle emploi et est financée par le PIC.

*PIX est une plateforme d'évaluation et de certification des compétences numériques, à destination des élèves, des étudiants et des stagiaires en formation continue. Le groupement d'intérêt public PIX a été créé en 2017 par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur, en partenariat avec le CNED et l'Université de Strasbourg. Il a développé pour le ministère chargé de la formation professionnelle, un outil de diagnostic des compétences numériques, destiné aux publics du plan d'investissement dans les compétences.

EU policy priorities addressed

Council Recommendation on VET	Osnabrück Declaration
<input type="checkbox"/> A. VET is agile in adapting to labour market challenges. <input checked="" type="checkbox"/> B. Flexibility and progression opportunities are at the core of VET. <input type="checkbox"/> C. VET is a driver for innovation and growth and prepares for digital and green transitions and occupations in high demand. <input type="checkbox"/> D. VET is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills. <input checked="" type="checkbox"/> E. VET promotes equality of opportunities.	<input checked="" type="checkbox"/> 1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET. <input checked="" type="checkbox"/> 2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of CVET and digitalisation. <input type="checkbox"/> 3. Sustainability – a green link in VET. <input type="checkbox"/> 4. European Education and Training Area and international VET.

⁴ A package (of measures) is a coherent set of measures that address a particular challenge, one or several priorities and principles of the VET recommendation and/or objectives of the Osnabrück Declaration.

<input type="checkbox"/> F. VET is underpinned by a culture of quality assurance.	
VET subsystem (IVET, CVET, or both)	
<input checked="" type="checkbox"/> initial VET (IVET)	
<input checked="" type="checkbox"/> continuing VET (CVET)	
Scope (national, regional, local)	

<input checked="" type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> regional <input checked="" type="checkbox"/> local
Beneficiaries/target groups
Les salariés et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés dont les personnes en situation d'illettrisme, les NEETs, les jeunes et adultes défavorisés, socialement, économiquement
Responsible ministries/bodies
Le ministère chargé de la formation professionnelle, le ministère en charge de l'éducation, le ministère en charge de la jeunesse, l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme, la caisse des depots
Source of funding (National, EU funds, sectoral)
La contribution formation des entreprises, le budget de l'Etat, le plan investissement compétences PIC

4. Governance of the implementation of the plan

Au niveau national

*les ministères chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle

*les Hauts commissaires auprès du ministre du travail : le haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises et le haut-commissaire aux compétences

*leurs opérateurs : à titre d'illustration l'établissement public pour la formation professionnelle, France Compétences, a un conseil d'administration paritaire, il en est de même de l'opérateur de l'Etat pour l'information sur la formation professionnelle, Centre Inffo

*les 11 opérateurs de compétences de branches ont des conseils d'administration paritaires

*dans le champ de l'apprentissage, les branches professionnelles déterminent le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage. Par ailleurs le ministère chargé de la formation professionnelle a mis en place un groupe technique des têtes de réseaux des centres de formation d'apprentis.

* Le plan France2030 donne lieu à une gouvernance interministérielle. En ce qui concerne spécifiquement le volet « enseignement formation », dont son appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir », les ministères impliqués dans le comité de pilotage sont ceux chargés de l'Education nationale, l'Enseignement supérieur, de l'Emploi, de la Transition écologique, de l'Agriculture.

Au niveau régional

*les services déconcentrés des ministères

*les régions

*les conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles qui sont paritaires

*les opérateurs régionaux : ex : les Centres animation ressources d'information sur la formation / Observatoire régional emploi formation) qui sont paritaires

Sont associés au suivi le ReferNet (Centre Inffo) et les DGVT (le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle et le directeur général de l'enseignement scolaire)

Principe global

Les actions et mesures mentionnées dans ce plan sont encadrées par des textes législatifs et/ou réglementaires qui ont fait l'objet de consultations obligatoires des partenaires sociaux dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

This section describes how the NIP will be implemented. The participating countries should:

- (i) provide a summary of the stakeholder involvement, optionally supported by a diagram, explaining their roles and responsibilities contributing to the successful implementation of the plan , more specifically but not exclusively:
 - authorities – national, regional and/or local – involved;
 - social partners;
 - VET providers, representatives of VET learners;
 - partnerships involving relevant stakeholders, including at regional and sectoral level or international partners, engaged or created for the purpose.
- (ii) indicate how you will organise monitoring and reporting on the implementation of the NIPs in cooperation with Cedefop’s ReferNet and your country’ s DGVT representatives and in line with the national context and the above described governance arrangements.

5. Expected effects of the plan

Objectifs qualitatifs de la réforme de la formation professionnelle (emploi) : lutter contre un chômage de masse et les tensions sur le marché de l'emploi, réorienter les financements vers les publics les plus vulnérables et les moins qualifiés, faire monter en compétences les actifs, mieux orienter et accompagner les jeunes, anticiper les besoins en compétences des entreprises, notamment des secteurs stratégiques (environnement, industrie, santé...).

L'objectif quantitatif du plan d'investissement dans les compétences est de former deux millions de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et de jeunes éloignés du marché du travail. Les objectifs qualitatifs sont d'une part de répondre aux besoins des entreprises et contribuer à la transformation des compétences, notamment liée aux transitions écologique et numérique, et d'autre part d'innover et de transformer par l'expérimentation.

Les objectifs qualitatifs de la réforme de l'apprentissage visent à renforcer l'attractivité pour les employeurs de tous les secteurs, pour les centres de formation, pour tous les jeunes de tout niveau et leurs familles. Un objectif chiffré n'avait pas été fixé mais en 2021, 718 000 contrats ont été conclus soit 2.4 fois plus qu'en 2017.

L'objectif qualitatif du compte personnel de formation est de rendre la formation, notamment qualifiante, accessible à chaque actif, de façon autonome, simple et opérationnelle, pour rendre concrète et réelle la liberté d'évoluer professionnellement.

Objectifs de la transformation de la voie professionnelle dans l'enseignement secondaire (Education) : rendre l'enseignement professionnel plus attractif, favoriser des parcours de formation plus éclairés, davantage choisis et mieux accompagnés, favoriser la réussite des élèves aux examens et dans l'enseignement supérieur, accroître l'insertion des diplômés.

Facteurs de risque : contexte socio-économique en tension lié aux impacts de deux ans de crise sanitaire Covid et à la situation géopolitique en Ukraine avec ses conséquences économiques, sociales et humaines.

The participating countries are invited to assess and explain the expected effects of the implementation of the NIPs in the short-, medium and long-term. Benefits and improvements in relevant socio-economic areas, skills and education and training and on various target groups should be considered.

The participating countries should also indicate potential obstacles/risk factors that can hinder the implementation of the NIP and explain how they foresee to overcome those.

Annex 2 – National level reforms and actions defined in the VET Recommendation and the Osnabrück Declaration

VET Recommendation priorities	Detailed VET recommendation priorities	Osnabrück Declaration objectives	Specific national level actions by 2025
<p>A. Vocational education and training is agile in adapting to labour market changes</p>	<p>A.1 VET programmes that offer a balanced mix of vocational including technical skills well aligned to all economic cycles, evolving jobs and working methods and key competences, including solid basic skills, digital, transversal, green and other life skills which provide strong foundations for resilience, lifelong learning, lifelong employability, social inclusion, active citizenship and personal development;</p> <p>A.2 VET curricula, programme offers and qualifications which are regularly updated, building on skills intelligence (i.e. graduate tracking systems, skills anticipation mechanisms, including at sectoral and regional levels);</p> <p>A.3 an appropriate degree of autonomy of VET providers, flexibility, support and funding to adapt their training offer to changing skills needs, green and digital transitions and economic cycles;</p> <p>A.4 VET programmes at all levels which comprise work-based learning components that are further expanded also in continuing vocational education and training, and complemented by appropriate support and measures to stabilise the offer of apprenticeships and to address specific challenges of small companies to create work-based learning opportunities in different sectors of the economy.</p>	<p>1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET</p> <p>4. European Education and Training Area and international VET</p>	<p>1.1. Explore the possibility of setting up a network of voluntary experts and executives, retired or on sabbatical, to support their peers in the fields of VET and apprenticeships as part of the EAfA</p> <p>1.3 Reinforce work-based learning and apprenticeships by implementing the European Framework for Quality and Effective Apprenticeships and making use of the on-demand support services, and policy learning initiatives. Strengthen the use of quality and inclusive apprenticeships as a tool to support school/training-to-work transitions of vulnerable groups and to improve citizens' qualification levels.</p> <p>1.5. Develop national and regional skills intelligence systems including skills anticipation and graduate tracking; enable social partners, decision-makers, stakeholders and providers to adapt and update VET programmes, curricula and guidelines in a timely and effective manner</p> <p>4.4. Promote intercultural knowledge, skills and competences as part of qualification and curricula requirements in VET qualifications in line with the Key Competence Framework</p>
<p>B. Flexibility and progression opportunities are at</p>	<p>B.1 learner centred VET programmes that offer access to face-to-face and digital or blended learning, flexible and modular pathways based on the</p>	<p>2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of</p>	<p>2.1. Develop national skills strategies for quality and inclusive lifelong learning with all relevant national, regional, sectoral stakeholders and social partners. Besides education and</p>

VET Recommendation priorities	Detailed VET recommendation priorities	Osnabrück Declaration objectives	Specific national level actions by 2025
the core of vocational education and training	<p>recognition of the outcomes of non-formal and informal learning and open up career and learning progression; continuing vocational training programmes designed to be adaptable to labour market, sectoral or individual up- or reskilling needs; and</p> <p>B.2 VET programmes which are based on modules or units of learning outcomes and validation mechanisms allowing the transfer, recognition and accumulation of individuals' learning outcomes with a view to gaining a qualification, a partial qualification, as relevant in the national context.</p>	C-VET and digitalisation	training provision, the national skills strategies may include guidance, incentives for improved skills provision by employers, increased participation by employees, validation of prior learning and targeted public approaches for reaching out to inactive and unemployed individuals, NEETs or individuals at risk of unemployment
C. Vocational education and training is a driver for innovation and growth and prepares for the digital and green transitions and occupations in high demand	<p>C.1 integration of VET into economic, industrial and innovation strategies, including those linked to recovery, green and digital transitions; expansion of the training offer fostering the acquisition of entrepreneurial, digital and green skills;</p> <p>C.2 establishment of Centres of Vocational Excellence, which act as catalysts for local business investment, supporting recovery, green and digital transitions, European and regional innovation and smart specialisation strategies, development of vocational education and training, including at higher qualification levels (EQF levels 5-8), in line with national context and provide innovative services such as clusters and business incubators for start-ups and technology innovation for SMEs, as well as innovative reskilling solutions for workers at risk of redundancy; and</p> <p>C.3 access to state-of-the-art infrastructure,</p>	<p>1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET</p> <p>3. Sustainability – a green link in VET</p>	<p>1.4. Support Vocational Excellence (CoVEs) and improve permeability between vocational and academic pathways, including work-based learning and enhanced cooperation between VET, HE and research centres, thus establishing quality and effective VET and apprenticeship programmes at EQF level 5 and above</p> <p>3.1. Create incentives for greening VET programmes, including education and training in green technologies and innovation, in energy efficiency, circular economy, environmental awareness, sustainable use of learning and training material, digitalisation to reduce climate effects</p> <p>3.2. Define labour-market-relevant skills for the green transition that are to be incorporated in curricula and VET provision, including basic skills across all sectors and occupations and sector-specific skills in cooperation with the social partners</p> <p>3.3. Define and support opportunities to enable teaching and</p>

VET Recommendation priorities	Detailed VET recommendation priorities	Osnabrück Declaration objectives	Specific national level actions by 2025
	digitalisation strategies in line with national context and environmental and social sustainability in VET programmes and organisational management, thus contributing to the implementation of the UN Sustainable Development Goals.		training staff, managing teams in VET providers and trainers and mentors in companies to act as multipliers and mediators, in view of increasing digitalisation and sustainability within the provision and management of training programmes
D. Vocational education and training is an attractive choice based on modern and digitalised provision of training/skills	<p>D.1. permeability between both initial and continuing vocational education and training, general education and higher education;</p> <p>D.2 development of VET at EQF levels 5 to 8;</p> <p>D.3 delivery based on a mix of open, digital and participative learning environments, including learning conducive workplaces supported by state-of-the-art and accessible infrastructure, equipment and technology, and accompanied by versatile pedagogies and tools (e.g. ICT based simulators, virtual and augmented reality);</p> <p>D.4 initial and continuing professional development of VET teachers and trainers to foster technical and digital skills and effective innovative training methods, including teaching in virtual environment, in line with state of the art vocational and digital pedagogy, work with digital learning tools, and in diverse and multicultural environments;</p> <p>D.5 internationalisation strategies supporting a strategic approach to international cooperation in VET;</p> <p>D.6 Opportunities for learning mobility of vocational learners and staff, including virtual mobility, long-</p>	<p>1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET</p> <p>2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of C-VET and digitalisation</p> <p>4. European Education and Training Area and international VET</p>	<p>1.2. Support the development of digital infrastructure for learning and teaching purposes in VET including artificial intelligence and AR/VR technologies and develop suitable institutional teaching and training arrangements underpinned by adequate infrastructure, especially in remote and rural areas thus ensuring social inclusion</p> <p>2.2. Develop targeted information measures on the benefits of CVET and ensure user-friendly access to information on IVET and CVET offers at national and regional levels addressing gender and other stereotypes for an equal, fair and diverse society</p> <p>2.5. Support VET teachers, trainers, guidance counsellors, adult educators and mentors by equipping them with the adequate skills and tools for and through digital technologies; in particular through systematic approaches to, and opportunities for, initial and continuous professional development in both school and work-based settings, as well as distance education and training, enabling them to progress in their careers</p> <p>4.1. Support and facilitate the mobility of VET and adult learners, including apprentices, for example by developing support structures and providing information on opportunities in host countries</p> <p>4.2. Increase the rate of mobility of VET learners as well as</p>

VET Recommendation priorities	Detailed VET recommendation priorities	Osnabrück Declaration objectives	Specific national level actions by 2025
	<p>duration mobility and mobility to Partner Countries are in place, facilitated by the use and recognition of units of learning outcomes and of relevant European tools (Memorandum of Understanding and the Learning Agreement); and</p> <p>D.7 high quality lifelong learning and career guidance services, making full use of Europass and other digital services.</p>		<p>teachers and trainers, while strengthening measures to ensure the quality and recognition of learning outcomes, as well as adequate support structures. Foster longer periods of mobility for VET learners abroad and ensure that apprentice work placements are in line with the European Framework for Quality and Effective Apprenticeships , taking into account national regulations and collective agreements, including health and safety provisions</p> <p>4.3. Develop VET internationalisation strategies, mobilising partnerships and including commitments for concrete and targeted actions, with all relevant stakeholders in accordance with national or regional regulations</p> <p>4.5 Cooperate with other EU countries in preparing national teams for international competitions such as WorldSkills and EuroSkills</p>
<p>E. Vocational education and training promotes equality of opportunities</p>	<p>E.1 inclusive and accessible programmes for vulnerable groups, such as people with disabilities, low-qualified/skilled persons, minorities, people with migrant background and people with fewer opportunities because of their geographical location and/or their social-economically disadvantaged situation; targeted measures and flexible training formats prevent early leaving from education and training and support the school-to-work transition;</p> <p>E.2. programmes accessible through digital learning platforms, supported by tools, devices and internet connection, in particular for vulnerable groups and people in rural or remote areas; and</p> <p>E.3 targeted measures promoting gender balance in</p>	<p>1. Resilience and excellence through quality, inclusive and flexible VET</p> <p>2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of C-VET and digitalisation</p>	<p>1.2. Support the development of digital infrastructure for learning and teaching purposes in VET including artificial intelligence and AR/VR technologies and develop suitable institutional teaching and training arrangements underpinned by adequate infrastructure, especially in remote and rural areas thus ensuring social inclusion</p> <p>2.2. Develop targeted information measures on the benefits of CVET and ensure user-friendly access to information on IVET and CVET offers at national and regional levels addressing gender and other stereotypes for an equal, fair and diverse society</p>

VET Recommendation priorities	Detailed VET recommendation priorities	Osnabrück Declaration objectives	Specific national level actions by 2025
	traditionally “male” or “female” professions and address gender related and other types of stereotypes together.		
F. Vocational education and training is underpinned by a culture of quality assurance	<p>F.1 further development of national quality assurance systems, for both initial and continuing VET, in all learning environments (such as school- based provision and work-based learning, including apprenticeship schemes) and all learning types (digital, face-to-face or blended), delivered by both public and private providers, underpinned by a set of indicative descriptors and common reference indicators for quality assurance in vocational education and training applied both at system and provider level as defined in Annex II of the Council Recommendation on VET.</p> <p>F.2 Quality Assurance National Reference Point for VET to: take concrete initiatives to implement and further develop the EQAVET Framework, inform and mobilise a wide range of stakeholders, including Centres of Vocational Excellence, to contribute to implementing the EQAVET framework, support self-evaluation as a complementary and effective means of quality assurance to allow the measurement of success and the identification of areas for improvement, including with respect to digital readiness of VET systems and institutions, participate actively in the European network for quality assurance in vocational education and training, provide an updated description of the national quality assurance arrangements based on the EQAVET Framework, engage in EU level peer reviews of quality assurance to enhance the</p>		

VET Recommendation priorities	Detailed VET recommendation priorities	Osnabrück Declaration objectives	Specific national level actions by 2025
	transparency and consistency of quality assurance arrangements, and to reinforce trust between the Member States;		
Making best use of the European transparency tools		2. Establishing a new lifelong learning culture – relevance of C-VET and digitalisation	2.3. Work with respective stakeholders to develop digital learning solutions supporting access to CVET opportunities and the awarding of CVET credentials and certificates, thereby opening the possibility to obtain full qualifications without neglecting on-the-job CVET and the positive effects of learning conducive work environments 2.4. Support linking national VET platforms or databases to the Europass in accordance with the Europass decision and the EQF Recommendation where appropriate
Sustainable partnerships at national, regional and sectoral level, involving all relevant stakeholders			
Best use of European Union funds and instruments such as the Next Generation EU (Recovery and Resilience Facility, REACT-EU), European Social Fund+, SURE, the European Regional Development Fund, InvestEU, Erasmus+, Horizon Europe, Interreg, Digital Europe, the Just Transition Mechanism and the European Agricultural Fund for Rural Development, and the Modernisation Fund			