

Annexe 1 - Modèle et lignes directrices pour les plans nationaux de mise en œuvre

1. Informations succinctes sur le contexte national et le niveau de référence

Cette section présente **brièvement** le contexte national et sert de base pour le plan. Les pays participants devraient décrire :

- i. Les cadres stratégiques et juridiques en place et le contexte national du système d'EFP au moment de la soumission du PIN qui guideront la mise en œuvre des mesures prévues pour l'EFP. Les informations peuvent faire référence à des points pertinents des visions et stratégies nationales à long terme (par exemple pour 2030 et au-delà), aux principaux documents stratégiques relatifs au développement de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie et, en particulier, aux stratégies et/ou plans d'EFP, à la stratégie de l'UE en matière de compétences, aux plans de résilience et de relance (), aux politiques de l'emploi, ainsi qu'aux stratégies sectorielles et régionales, le cas échéant. La présentation du contexte national du système d'EFP se concentrera sur les facteurs (par exemple, une forte participation des partenaires sociaux) sur lesquels la politique nationale d'EFP peut s'appuyer pour répondre aux priorités européennes et atteindre les objectifs des PIN.¹

Les cadres juridiques :

Les compétences relatives aux systèmes d'éducation et de formation sont respectivement réparties entre les communautés et les régions en Belgique francophone.

Le cadre juridique régional et communautaire des systèmes d'éducation et de formation est présenté ci-après par thématique selon les priorités reprises dans le NIP.

Il comprend :

1. Des systèmes de collecte d'information, d'analyse, d'anticipation et de prévision des compétences fondés sur des données probantes.

Accord de coopération FWB, Wallonie et Cocof créant le Service francophone des métiers et qualification <https://urlz.fr/fCwe>

Des analyses prospectives du FOREM : <https://urlz.fr/g8Os>

View Brussels : Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation <https://urlz.fr/gCjQ>

Des instances bassins qui regroupe l'Enseignement qualifiant - Formation - Emploi Décret du 1/01/2015 <https://urlz.fr/gC89>

Observatoire de l'enseignement qualifiant des métiers et des technologies (OQMT)

2. Des mécanismes de suivi des diplômés et des services pour la fourniture d'orientation de qualité et efficaces aux apprenants de tous âges :

- a. Accord de coopération : cadastre des parcours éducatifs et post-éducatifs – 24/03/2014 <https://urlz.fr/gCdC>

a) (1) En particulier les composantes liées à l'éducation et à la formation, au marché du travail et à la protection sociale. Les plans nationaux de relance et de résilience seront disponibles ici : https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en

- b. Le réseau des « Cités des métiers » et des Carrefours des Métiers <https://www.reseaucitesdesmetiers.org/le-label>
 - c. Décret du 16/04/1991 organisant l'Enseignement de Promotion Sociale et ses arrêtés d'exécution mettent en place les dispositifs relatifs au suivi pédagogique des étudiants <https://urlz.fr/gCdG>
 - d. Dossier unique DE (Forem) – décret du 10/11/21 Décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi (wallonie.be)
 - e. Dossier unique DE (Actiris et Bruxelles Formation) accord de coopération du 9/2/2012 <https://urlz.fr/g7Wh>
3. Des mesures visant à permettre aux citoyens de bénéficier d'un accès égal à une éducation et une formation de qualité, abordables, appropriées, sans ségrégation et inclusives, d'y participer et de les mener à leur terme, et d'acquérir des compétences clés à tous les niveaux, y compris celui de l'enseignement supérieur :
- a. Décret Forem instaure la gratuité des formations <https://urlz.fr/gC8O>
 - b. Accord de coopération-cadre du 24 octobre 2008 relatif à la formation en alternance entre la Communauté française, la Région wallonne et de la Commission communautaire française <https://wallex.wallonie.be/eli/autre/2008/10/24/2009200861/2014/09/01> qui organise la formation en alternance des jeunes dans l'espace francophone de la Belgique
 - c. Décret du 17/07/2003 IFAPME <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/10/10054/1.html?doc=4042> qui organise la formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises en Wallonie
 - d. Accord de coopération du 20/02/1995 relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises et la tutelle de l'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les PME <https://wallex.wallonie.be/eli/autre/1995/02/20/111111111> qui organise la formation des futurs chefs d'entreprise et collaborateurs de PME en Belgique francophone
 - e. Le décret du 7/11/13 <https://urlz.fr/gC8H> fixe le cadre et conditions d'accès aux formations de l'enseignement supérieur. Les établissements d'enseignement supérieur développent des actions d'aide à la réussite pour permettre à un plus grand nombre d'accéder/se maintenir dans un cycle de formation (en ce compris par des aides financières).
 - f. Arrêté de la Commission communautaire française du 11 février 2021 modifiant l'arrêté du 19 décembre 2013 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle dans le cadre de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle : <https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-de-la-commission-communautaire-francaise-du-11-n2021030344>
 - g. La Stratégie régionale Go4Brussels 2030 , en particulier les mesures prévues sous les objectifs 2.1 "Poursuivre la Garantie pour la Jeunesse" , 2.2 "Garantir l'accès à un emploi stable et durable" et 2.3 "Renforcer les politiques croisées emploi-formation"
 - h. Le congé « éducation payé » qui permet aux travailleurs (du secteur privé principalement) de se former en journée ou en horaire décalé, tout en conservant leur salaire : cours de promotion sociale, cours de langues, formations orientées métier, etc. (Région de Bruxelles Capitale)
 - i. Le décret du 3 mai 2019 « Tronc commun » intégré au Code de l'enseignement : https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/47165_006.pdf
 - j. [Décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé.](#)
 - k. décret visant à l'accueil, la scolarisation et l'accompagnement des élèves qui ne maîtrisent pas la langue dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française
 - l. Le [décret « Inscription »](#)

- m. [Décret du 7 décembre 2017 relatif à l'accueil, à l'accompagnement et au maintien dans l'enseignement ordinaire fondamental et secondaire des élèves présentant des besoins spécifiques](#)
 - n. Décret du 16 juin 2021 relatif à la création des pôles territoriaux.
 - o. Décret du 14/03/2019 visant à renforcer la gratuité d'accès à l'enseignement https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/46826_000.pdf
4. Il existe des mesures destinées à cibler les adultes à faible niveau de compétences et de qualifications ainsi que ceux venant d'un milieu socio-économique défavorisé et des parcours de renforcement des compétences :
- a. Valorisation des acquis de l'expérience (art 119 décret paysage) <https://urlz.fr/gCea> qui permet l'accès à un public ne disposant pas des titres requis à une formation dispensée dans des établissements d'enseignement supérieur.
 - b. EPS décret 16/4/1991 (<https://urlz.fr/gCeb>) et 30/4/2009 actions en matière d'alphabétisation et d'insertion dans l'enseignement de promotion sociale (<https://urlz.fr/gCee>) permet à un public plus éloigné de l'enseignement supérieur de bénéficier de formation de haute qualité diplômante. Dispositif structurel destiné pour une offre EPS en alphabétisation et FLE.
 - c. Décret 10/7/2013 centres d'insertion socioprofessionnelle <https://urlz.fr/gCen> et 26/05/2016 <https://urlz.fr/gHrB> et <https://urlz.fr/gCal> Insertion socioprofessionnelle des personnes éloignées du marché de l'emploi par l'intermédiaire de centres agréés (CISP) organisant en leur sein des filières de formations appropriées.
 - d. Le [Décret 27/4/1995](#) en Région de Bruxelles Capitale relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socio-professionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socio-professionnelle, <https://urlz.fr/gCal>
 - e. En Wallonie, des Missions Régionales pour l'Emploi (MIRE) mettent en œuvre des actions d'insertion et d'accompagnement à destination du public éloigné de l'emploi en vue de son accès vers un emploi durable. AGW [portant exécution décret 11/3/2004](#) agrément MIRE <https://urlz.fr/gCeq>
 - f. A Bruxelles, le Plan d'appropriation numérique qui vise à lutter contre la fracture numérique et augmenter l'accessibilité et les compétences numériques de base des citoyens. <https://smartcity.brussels/inclusion-numerique-5-le-plan-d-appropriation-du-numerique-2021-2024>
 - g. Inscrite sous l'objectif 2.3 de la Stratégie régionale Go4Brussels 2030, la Stratégie Qualification Emploi à Bruxelles (en cours d'élaboration à mai 2022), portant sur la question spécifique des qualifications et qui a pour objectif global, à 2030, de permettre aux habitants de la Région bruxelloise, et particulièrement aux demandeurs d'emploi, de rejoindre le niveau de compétences requis sur le marché du travail métropolitain.
5. Des mesures destinées à soutenir les enseignants, les formateurs et le personnel universitaire en ce qui concerne les méthodes d'apprentissage appropriées et l'évaluation et la validation des compétences clés :
- a. [Décret 7/2/2019 formation initiale des enseignants tel que modifié le 1^{er} décembre 2021](#) https://www.gallilex.cfwb.be/fr/leg_res_01.php?ncda=50119&referant=l03&bck_ncda=46261&bck_referant=l03
 - b. Formation continuée :
 - i. [Décret 11/7/2002](#) formation en cours de carrière enseignement fondamental ordinaire, secondaire ordinaire et secondaire spécialisé <https://urlz.fr/gCeO>

- ii. [Décret 30/4/2009](https://urlz.fr/gCeP) encadrement différencié. Formation complémentaire modules DI/fondamental – dite barèmes 501
 - iii. [Décret 10/1/2019](https://urlz.fr/gCeQ) formation membres du service de l'inspection générale
 - iv. [Décret 13/9/2018](https://urlz.fr/gCeS) formation initiale, d'insertion professionnelle et en cours de carrière des délégués au contrat d'objectifs/directeurs de zone
 - v. [Décret 17/6/2021](https://urlz.fr/gHGj) Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel de l'équipe
- c. Formaform : Forem, Bruxelles Formation et IFAPME, et le SFPME : mutualisation des ressources et le renforcement des organisations par le développement d'une offre commune de formation.
 - d. Décret 7/11/2013 paysage de l'enseignement supérieur et de l'organisation académique des études <https://urlz.fr/gC8H> qui prévoit notamment en son art 4 §3 le lien entre les formations dispensées et les recherches ou publications scientifiques, le lien avec les milieux professionnels.
 - e. Décret du 17/07/2003 IFAPME <https://urlz.fr/gC91> qui prévoit le perfectionnement pédagogique (pédagogie numérique, collaboration des centres de formation et organise la formation des tuteurs et des acteurs de l'alternance (référénts, équipe éducative,...).
6. Il existe des mesures visant à promouvoir la mobilité des apprenants et du personnel et la coopération transnationale des prestataires de services d'éducation et de formation, y compris par la reconnaissance des acquis d'apprentissage et des certifications :
- a. Système européen de crédit d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnel (ECVET) <https://urlz.fr/gHsR>
 - b. [Décrets 12/7/2012 et 14/6/2018](https://urlz.fr/gCeZ) certification par unités d'acquis d'apprentissage (CPU) dans l'enseignement secondaire qualifiant
 - c. [Décret 10/12/2015](https://urlz.fr/gCdi) service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) pour l'harmonisation des pratiques de valorisation
 - d. Art 8 décret 16/4/1991 <https://urlz.fr/gCf2>, AGCF 29/11/2017 <https://urlz.fr/gCkp> qui organise les modalités de valorisation des acquis
 - e. [Arrêté du 29/11/2017](https://urlz.fr/gCf7) qui organise la portabilité des attestations de réussite obtenues dans le cadre d'une valorisation.
 - f. [Décret 19/4/2018](https://urlz.fr/gCf8) Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (AEF-Europe) Organise et gère le programme européen Erasmus+.
 - g. AGCF 30/8/2017 <https://urlz.fr/gCfa> et décret paysage <https://urlz.fr/gHAp> favoriser la mobilité des étudiants en termes de réorientation
 - h. [Accord de coop 26/2/2015](https://urlz.fr/gCfd) Cadre francophone des certifications : Cadre à double entrée permettant le positionnement de certifications délivrées, d'une part, par des acteurs de l'enseignement supérieur, de l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé et de promotion sociale et, d'autre part, par les acteurs de la formation professionnelle et de la validation des compétences.
 - i. Arrêté 22/6/2016 déterminant les modèles des diplômes et des suppléments aux diplômes délivrés par les établissements d'enseignement supérieur et les jurys d'enseignement supérieur de la Communauté française <https://urlz.fr/gCfe> pour développer les collaborations avec les opérateurs de formation et d'enseignement au service du parcours des publics vers l'emploi.
 - j. [Décret 19/5/2004](https://urlz.fr/gCff) Fonds d'aide à la mobilité étudiante au sein de l'espace européen de l'enseignement supérieur

- k. [Accord coop 24/2/2005](#) mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi <https://urlz.fr/g7Wj> : FOREM, VDAB, Actiris, ADG et Bruxelles Formation travaillent ensemble pour mettre au travail un maximum DE et favoriser leur mobilité.
 - l. Programme EXPEDIS <https://urlz.fr/gHAt> Possibilité aux élèves de la FWB de fréquenter un établissement scolaire d'une autre communauté linguistique belge ou d'un autre pays durant une période variant de 1 mois à une année scolaire entière. Traité sur la reconnaissance automatique des diplômes de l'enseignement supérieur (Bénélux, Etats baltes), 27/9/2021 par BE, EE, LV, LT, LU, NL <https://urlz.fr/gHAY> pour garantir une qualification d'enseignement supérieur délivrée dans un des pays signataire et faisant référence au cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie soit automatiquement reconnue au même niveau que les diplômes d'enseignement supérieur correspondants délivrés par toutes les autres signataires du Traité.
 - m. Le programme ITINERIS (Erasmus+) mené en consortium (FOREM - BRUXELLES FORMATION –IFAMPME - SFPME) depuis 2018 encourageant la mobilité des formateurs à l'étranger à des fins d'observation et d'échanges de bonnes pratiques.
 - n. Le programme de mobilité pour un stage professionnel à l'étranger à l'attention des stagiaires ayant suivi une formation à Bruxelles Formation et ses partenaires (Mobility Pro4Brussels), piloté par ACTIRIS et mené en consortium avec Bruxelles Formation et le SFPME
 - o. Le programme de mobilité à l'étranger pour les apprenants du Réseau IFAPME (bourses Erasmus +) + convention IFAPME – IAWM favorisant la mobilité des apprenants renouvelée en avril 2022
7. Les mécanismes de coordination reposent sur la mise en place d'accords de coopération et également sur des lieux de concertation. Il existe également un organisme informel, mais qui n'a pas de statut juridique. Il existe en termes de mécanisme de coordination :
- a. Des instances bassins Enseignement qualifiant-Emploi-Formation. Ces bassins rassemblent de manière décentralisée l'ensemble des partenaires de l'enseignement et de la formation, permettent aux établissements d'enseignement qualifiant (dont l'EPS) et aux opérateurs de formation d'orienter et d'adapter l'offre de formation/enseignement sur base des besoins territoriaux. Le décret qui les institue Décret 20/3/2014 <https://urlz.fr/gCk3>. prévoit en son art 8 la mise sur pied d'une assemblée des instances bassin EFE chargée de coordonner la mise en œuvre des missions des différentes instances bassins et d'en assurer la cohérence et le respect.
 - b. Des accords de coopération (Accords coop 20/3/2014 <https://urlz.fr/gCdN> et 22/6/2016 <https://urlz.fr/gCdP> et <https://urlz.fr/gCdP> qui définissent un Comité de pilotage composé également des représentants des interlocuteurs sociaux, des opérateurs de formation et des syndicats permet d'optimiser l'utilisation par l'enseignement qualifiant des équipements des Centres de compétences et CTA.
 - c. Accord coop 26/2/2015 Cadre francophone des certifications <https://urlz.fr/gCe2> qui Permet de comprendre le niveau des compétences acquises lors d'une formation et met en œuvre le cadre européen de certification.
 - d. Accord coop 21/03/2019 validation des compétences <https://urlz.fr/hrT4> CDVC structure des opérateurs d'enseignement et de formation professionnelle de la CF, RW et COCOF
 - e. Accord de [coopération-cadre du 24 octobre 2008](#) relatif à la formation en alternance entre la Communauté française, la Région wallonne et de la Commission communautaire française
 - f. Plateforme multi partenariale Wallonie Compétences d'Avenir <https://urlz.fr/gCe3> Coordinée par le FOREM (avec l'IFAPME et les partenaires formation), elle répond aux besoins de compétences des entreprises qui ne sont pas couverts par l'offre des opérateurs, en développant des ingénieries de formation et en mettant les acteurs de formation en réseau. Elle génère la co-conceptualisation, la co-conception, la co-construction et l'organisation de parcours de formation en réponse aux besoins exprimés par les entreprises et dans la perspective d'un continuum de formation tout au long de la vie (certification).

- g. Dispositif d'orientation tout au long de la vie (OTLAV) porté par la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française
- h. Le réseau ReferNet coordonné au niveau national par Bruxelles Formation depuis 2012 lequel rassemble, entre autres, tous les acteurs francophones de l'Enseignement et de la Formation professionnelle.
- i. le comité de concertation enseignement et formation (CCEF)

Les cadres stratégiques en lien avec le Plan National de Relance et de Résilience :

([PNRR](#) p.14 et 15) :

Renforcer la cohésion sociale et le vivre-ensemble au sein de notre pays, en assurant des systèmes éducatifs performants et inclusifs et en garantissant l'inclusion des groupes les plus vulnérables, constitue le quatrième axe stratégique du Plan. La crise que nous traversons a mis sous pression nos systèmes éducatifs et a aggravé la situation des publics les plus fragilisés, affectant ainsi la cohésion sociale et le vivre ensemble au sein de notre pays. Le quatrième axe du Plan vise à répondre aux objectifs de cohésion et de résilience sociale du Règlement (UE) 2021/241, en investissant dans la future génération et en garantissant que les publics plus fragilisés soient pleinement associés à la relance de notre économie. La qualité et l'adaptabilité de notre enseignement sont des facteurs clés pour assurer une reprise durable de notre économie et la résilience de notre modèle de société. Les mesures et projets d'investissement de la première composante de cet axe sont destinées à améliorer la performance globale et l'inclusivité des systèmes éducatifs en Belgique. L'accent est mis particulièrement sur l'acquisition des compétences – notamment numériques et STEM (Science, technology, engineering, and mathematics) - en adéquation avec les besoins sur le marché du travail. Dans ces dernières, le déficit est particulièrement marqué pour les femmes, ce qui a une implication directe sur leur taux d'emploi dans ces secteurs. Cette composante vise également à lutter contre le décrochage et le retard scolaire. Les réformes et investissements prévus dans la deuxième composante viseront directement à favoriser la participation des groupes sociaux fragilisés (personnes peu qualifiées, femmes, personnes issues de l'immigration, personnes en situation de handicap) au marché du travail. En particulier, la composante comprend des mesures à même de stimuler l'employabilité des groupes les plus vulnérables, mais également de réduire les inégalités en matière numérique pour permettre à tous les citoyens de s'adapter à la numérisation accrue de la société et de s'insérer durablement sur le marché du travail.

(5) La reprise et la résilience dépendent du dynamisme de notre économie, lequel repose dans une large mesure sur un fonctionnement optimal de notre marché du travail et sur notre capacité à innover et à développer de nouvelles manières de produire. Dans le cadre du cinquième axe du Plan, nous renforcerons les fondements d'une croissance intelligente et durable via des projets d'investissement et des réformes permettant d'améliorer le fonctionnement de notre marché du travail, assurer la compétitivité de nos entreprises en soutenant la recherche et l'innovation, et accompagner nos entreprises vers l'économie circulaire. La première composante de cet axe inclut des mesures qui sont de nature à accroître le taux d'emploi tout en garantissant un marché du travail inclusif. Nous avons besoin de tous les bras disponibles sur le marché du travail. L'accent sera mis sur l'acquisition de compétences correspondant aux besoins actuels et futurs du marché du travail, y compris en matière de transitions verte et numérique. La participation au marché du travail sera stimulée à travers la formation, l'activation et l'accompagnement, mais aussi en luttant contre les pièges à l'emploi et en rendant le travail plus rémunérateur.

Lien avec les recommandations spécifiques par pays du semestre européen ([PNRR](#) p.18) :

Les « Country Specific recommendations » (CSR) #2 de 2019 et 2020 portent sur trois aspects du marché du travail : les contre-incitations à travailler, l'efficacité des politiques actives du marché du travail (en particulier pour les personnes peu qualifiées, les travailleurs âgés et les personnes issues de l'immigration) et le développement des compétences. Les composantes suivantes du plan répondent à ces recommandations :

- « Formation et marché du travail » (5.1)
- « Inclusion, emploi et formation pour les groupes vulnérables » (4.2)

La CSR #2 de 2019 porte également sur les systèmes d'éducation, et en particulier de leurs performances et inclusivité. En plus de continuation de la mise en œuvre des réformes de l'éducation déjà en cours, la composante suivante du plan répond à cette recommandation :

- « Enseignement 2.0 » (4.1)

([PNRR](#) p.21) L'initiative phare « Promouvoir la reconversion et la mise à niveau des compétences » sera traitée par les composantes :

4.1. « Enseignement 2.0 »,

4.2. « Formation et emploi pour les groupes vulnérables »,

5.1. « Formation et marché du travail ».

Les projets de la composante 4.1 s'appuient sur le programme en cours pour renforcer l'éducation, en particulier dans le domaine des STEM, et cherchent à accroître l'inclusivité des systèmes éducatifs tout en améliorant leur performance afin d'assurer une meilleure adéquation entre les compétences enseignées et celles demandées par le marché du travail.

La composante 4.2 inclut des projets visant à doter la main-d'œuvre des compétences correspondant aux besoins actuels et futurs du marché du travail, y compris en matière de transitions verte et numérique.

En ce qui concerne la composante 5.1, les mesures favoriseront l'intégration sociale et l'insertion sur le marché de l'emploi des publics dits vulnérables (personnes issues de l'immigration, femmes, jeunes, personnes en situation de handicap, détenus, personnes en risque d'exclusion numérique)

([PNRR](#) p.33)

Pour atteindre un taux d'emploi de 80%, la plus grande amélioration doit être réalisée parmi les catégories les plus faibles (personnes d'origine étrangère, personnes faiblement qualifiées, personnes en situation de handicap). Comme l'a souligné le Conseil supérieur de l'emploi, une approche intégrée et ciblée est nécessaire pour aider les catégories les plus faibles à accéder à l'emploi. En particulier pour les catégories les plus éloignées du marché du travail. À cet égard, les réformes sur l'apprentissage tout au long de la vie (compte de formation) devraient accorder une attention particulière aux catégories les plus faibles. L'accent particulier mis sur l'inclusion numérique, ciblant les catégories les plus éloignées du marché du travail, sont des compléments nécessaires aux efforts globaux. Les réformes en faveur d'un accompagnement de proximité, qui sont menées par les entités fédérées, sont en outre un complément important aux réformes du marché du travail, de la fiscalité et de la formation tout au long de la vie.

(PNRR p 367)

Stratégie numérique pour l'Enseignement supérieur et de promotion sociale. L'enseignement a dû s'adapter ces dernières années à une évolution des pratiques pédagogiques intégrant le numérique (e-learning, apprentissage hybride, classes inversées, MOOC), de même qu'aux nouveaux usages des étudiants connectés. Par ailleurs, dans le contexte de la COVID-19, l'usage des nouvelles technologies et de l'e-learning dans l'enseignement s'est brusquement intensifié. Cette transformation nécessite la mise en place de nouvelles politiques publiques de soutien au numérique éducatif auquel le projet vise à répondre.

Enfin, il y a en FWB une réforme visant à adopter un plan de lutte global contre le décrochage scolaire. L'ambition de cette réforme est de pouvoir prendre en compte les différentes causes du décrochage scolaire : scolaires, familiales, relationnelles, économiques, psycho-sociales, ... La réforme sera axée sur l'intervention de 1ère ligne au sein des établissements scolaires (prévention), sur des dispositifs d'accompagnement et de relais plus externes à l'école (intervention) et enfin, sur des mesures visant le retour à l'école (compensation). L'ensemble de celles-ci permettant d'agir sur les différents niveaux du décrochage afin d'éviter la désaffiliation des jeunes.

- ii. les principales initiatives et réformes politiques qui ont déjà commencé et qui sont en cours au moment de la préparation des PIN. Il peut s'agir d'initiatives et de réformes qui pourraient être achevées d'ici mai 2022 ou qui se poursuivront. Les pays sont invités à réfléchir et à décrire comment ces initiatives nationales contribueront à la mise en œuvre des priorités communes.

voir point i.

- iii. des éléments de preuve (statistiques) pertinents, notamment en ce qui concerne les objectifs quantitatifs fixés dans la recommandation (la Commission fournira davantage d'informations à ce sujet au printemps 2022).

Rappel des objectifs quantitatifs fixés :

- Oeuvrer à la réalisation, d'ici à 2025, des objectifs ci-après au niveau de l'Union, qui font partie des cadres de surveillance européens pertinents, y compris dans le domaine de l'enseignement et de la formation, de la politique sociale et de la politique de l'emploi:
- la proportion de diplômés de l'EFP occupant un emploi devrait atteindre au moins 82 %,
- 60 % des jeunes diplômés de l'EFP bénéficient d'un apprentissage en milieu professionnel au cours de leurs études

Les données de réalisation des objectifs seront transmises via les canaux habituels (Eurostat, ...)

2. Défis et objectifs généraux du plan

Les pays participants sont invités à identifier et à décrire les principaux défis auxquels ils sont confrontés (par exemple dans les domaines socio-économique, de l'emploi, de l'EFP et des compétences) et à déterminer comment ils seront relevés par la mise en œuvre des mesures prévues.

Les objectifs généraux des PIN devraient être présentés dans l'ordre de priorité et étayés par des preuves. Les pays devraient établir un lien clair entre les défis à relever et les objectifs fixés et expliquer comment leur réalisation aidera à relever ces défis. La description de chaque objectif doit faire référence aux priorités de la recommandation sur l'EFP et aux objectifs de la déclaration d'Osnabrück (voir annexe 2).

Les pays participants sont invités à expliquer comment ils prévoient d'atteindre les objectifs quantitatifs fixés par la recommandation et d'autres cibles nationales (par exemple, ceux de la stratégie en matière de compétences), selon le cas, d'ici à 2025 à moyen terme et d'ici à 2030 à long terme, et à fournir les données probantes correspondantes.

Les pays participants devraient fournir :

- i. un bref aperçu des principaux défis, des objectifs de réforme et des principales mesures () qui composent le PIN et des liens entre eux, explique la cohérence de toutes les parties du PIN ainsi que sa cohérence avec d'autres initiatives nationales (), le cas échéant;²³

Enjeux de la Formation professionnelle pour la Wallonie :

Les principaux enjeux en matière de formation professionnelle sont les suivants :

1. La formation en milieu de travail

- La formation en milieu de travail est un axe majeur à déployer en Wallonie. La formation en milieu de travail est un succès tant pour les jeunes et les chercheurs d'emploi que pour les entreprises :
- Les chercheurs d'emploi et les jeunes sont motivés par un apprentissage concret en entreprise , ils reçoivent une indemnité de l'employeur et le taux d'insertion est très élevé ;
- Les entreprises peuvent former de futurs travailleurs sur base de leurs propres besoins.

La formation en alternance

- La réorganisation de l'alternance pour en faire une filière d'excellence est un objectif opérationnel prioritaire du Plan de Relance de la Wallonie et de son premier axe qui mise sur la jeunesse et les talents des wallons et wallonnes. Les taux d'insertion dans la formation en alternance sont particulièrement élevés. L'objectif est de déployer et valoriser l'alternance en Wallonie.

b) ⁽²⁾ Une description détaillée de ces mesures sera faite à la section 3.

c) ⁽³⁾ Par exemple : plans nationaux de redressement et de résilience, programmes nationaux de réforme.

Les réformes seront mises en œuvre à partir de 2022 avec comme points d'attention à relever :

- Les compétences acquises par un chercheur d'emploi doivent bien sûr être des compétences utiles pour l'entreprise qui le forme mais ces compétences doivent aussi rester **transférables**, c'est-à-dire utilisables dans d'autres contextes professionnelles sinon, le risque est élevé que la personne formée doive reprendre une nouvelle formation lorsqu'elle quitte l'entreprise à La formation en milieu de travail doit donc inclure un plan de formation qui suit, de manière souple, le profil de formation défini par les secteurs professionnels.
- La formation en milieu de travail visera aussi systématiquement que possible l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue ;
- De manière générale, il s'agit d'améliorer la reconnaissance des acquis d'apprentissage facilitant l'insertion et la réinsertion sur le marché du travail ainsi que la perméabilité des systèmes d'EFP facilitant la reprise d'études et de formation.
- Dans certains cas, une **formation préalable en centre de formation** est nécessaire avant d'aller en entreprise ou sur le terrain. Il y a parfois des bases théoriques à acquérir. Ceci implique que la formation en milieu de travail et la formation en alternance doivent être réfléchies et adaptées selon le métier, les compétences de l'apprenant et du chercheur d'emploi et la situation de l'entreprise.
- L'orientation positive des jeunes et des adultes, l'attractivité de la formation tout au long de la vie, de même que la culture de la formation en entreprise, doivent faire l'objet d'une attention particulière.

2. Les parcours de renforcement des compétences

- On constate que certains chercheurs d'emploi n'ont pas toujours les prérequis, notamment en matière de compétences de base comme le français ou le calcul, pour s'inscrire dans une formation qualifiante. Ils sont alors réorientés vers les centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP). A la fin de leur formation en CISP, on observe qu'un nombre peu élevé de chercheurs d'emplois poursuivent une formation plus qualifiante. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation : mise à l'emploi, méconnaissance des possibilités de formation complémentaire, parcours trop long, dégressivité des allocations de chômage, ...
- Les personnes avec un faible niveau de qualification représentent une catégorie de travailleurs fragiles. Ils sont généralement les premiers à subir les conséquences d'une crise, de la digitalisation des métiers, ... avec un risque élevé de perdre leur emploi.
- Nous allons donc soutenir et développer les parcours de renforcement des compétences visant à établir des partenariats plus systématiques entre les CISP et les opérateurs de formation qualifiante (FOREM, IFAPME, enseignement de promotion sociale), pour permettre de concevoir et mettre en œuvre des parcours plus fluides, sécurisés, et parfois courts, menant à des emplois plus stables pour les futurs travailleurs.
- Ce projet d'envergure fait suite aux conclusions d'un projet mené avec la Commission européenne dans le cadre du Programme d'Appui aux Réformes structurelles (devenu Instrument de Support Technique).

3. La certification professionnelle et la valorisation des acquis

L'enjeu de la certification professionnelle et de la valorisation des acquis est également primordial.

Aujourd'hui, la reconnaissance des certifications professionnelles reste encore incomplète. Tous les opérateurs de formation et d'insertion ne délivrent pas des diplômes officiels et reconnus permettant le transfert, la reconnaissance et la capitalisation des acquis d'apprentissage individuels.

La transparence des certifications et la perméabilité des systèmes d'EFPP, la progressivité des parcours d'apprentissage tout au long de la vie entre les opérateurs de l'EFPP doivent être facilitées, en ce compris vers l'enseignement supérieur.

En matière de certification professionnelle, deux projets pilotes ont été menés entre 2019 et 2021 pour analyser les conditions dans lesquelles une certification « professionnelle » officielle pourrait être délivrée par la Wallonie. Les conclusions sont probantes et nous allons mettre en place les outils nécessaires pour donner cette reconnaissance officielle aux compétences acquises en formation à travers le « CCP » = certificat de compétences professionnelles. Il enregistrera toutes les compétences acquises progressivement sur un métier, tout au long de la vie et pourra être valorisé et reconnu tant auprès des employeurs que des opérateurs de formation et de l'enseignement. Des liens étroits seront faits avec le compte individuel de formation.

4. L'assurance qualité dans la formation professionnelle

Enfin, les systèmes d'assurance qualité dans la formation professionnelle vont être approfondis dans le cadre du plan de relance de la Wallonie (projet 20). Deux grands objectifs sont poursuivis :

- Améliorer la qualité de la formation professionnelle pour assurer l'adéquation des compétences des individus aux besoins du marché du travail ;
- Garantir la transparence et la cohérence des pratiques en vue d'accroître la confiance mutuelle et la mobilité des apprenants entre opérateurs, entre régions et au niveau européen.

L'organisme FORMAFORM a été créé en mai 2022 et abritera l'agence qualité de la formation professionnelle wallonne et bruxelloise. Cet organisme recevra une lettre de mission pour définir le cadre qualité en concertation étroite avec les partenaires sociaux avant la fin de l'année.

Ces actions permettront à la Wallonie de mettre en œuvre la recommandation européenne du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, en particulier le principe 20 et l'annexe II relative au cadre CERAQ (cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité).

Défis et enjeux pour BXL :

Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, 60% des emplois à Bruxelles sont occupés par des personnes disposant d'un diplôme d'étude supérieure. La structure de qualification est fortement polarisée avec à la fois une forte proportion de personnes hautement qualifiées (40,8%) et faiblement qualifiées (32,2%) et donc une part limitée de profils à qualification moyenne. Face à la transition numérique et écologique, l'identification des besoins actuels et l'anticipation des besoins futurs des employeurs apparaît comme un défi de taille pour la RBC. Le Ministre bruxellois de l'emploi et de la formation professionnelle souhaite donc développer, avec les partenaires sociaux (notamment dans le cadre des Pôles Emploi Formation), une offre de formations qui réponde aux enjeux actuels ainsi qu'une stratégie d'amorçage et de sécurisation des parcours de formation, de qualification et d'insertion dans l'emploi. L'objectif ambitieux à l'horizon 2030 est de rehausser le niveau de qualifications des bruxellois, en particulier les publics les plus éloignés de l'emploi.

Le développement des compétences est un enjeu majeur pour éviter l'enlèvement dans le chômage. Pour insérer durablement les jeunes et les chercheurs d'emploi en quête de reconversion, le levier de la formation en entreprise doit être activé. Sur base des accords et des structures existantes (Pôles Formation Emploi, Centre de Référence), il s'agirait notamment de définir et mettre en œuvre une véritable logique partenariale entre acteurs de la formation/qualification et du marché de l'emploi. Des chantiers pourraient être initiés concernant les outils d'insertion dans l'emploi tels que le développement des places de stages, des places pour l'alternance, l'intensification de la formation professionnelle en entreprise par les employeurs.

L'accrochage des publics les plus éloignés de l'emploi qui sont à Bruxelles en majeure partie les publics les moins qualifiés, passe par l'organisation de parcours de formations fluides, inter-opérateurs, complémentaires, reconnus et menant vers l'emploi. La reconnaissance des compétences, aussi spécifiques soient-elles, acquises en formation ou au travers de l'expérience, est donc un facteur d'accélération dans le parcours de formation vers l'emploi des publics les plus éloignés.

La certification professionnelle et l'assurance qualité dans la formation professionnelle sont deux enjeux partagés avec la Région wallonne (voir ci-dessus pour le développement).

Défis et enjeux pour FWB

- Encourager le développement des compétences et s'attaquer à l'inadéquation des compétences
L'apprentissage tout au long de la vie est plus que jamais nécessaire pour disposer des compétences nécessaires sur un marché du travail qui évolue rapidement.
- Le renforcement des compétences numériques

Une phase de consultation des opérateurs parties prenantes en matière d'enseignement et de formation professionnelle a été ouverte et s'est clôturée le 31 mars 2022. Elle poursuivait le double objectif d'informer sur les objectifs européens de la recommandation VET et de la déclaration d'Osnabrück et de recueillir les priorités et mesures qui seront mises en œuvre par les parties prenantes pour répondre à ces objectifs.

Après analyse par le DGVT des contributions et priorités de chacun en fonction des enjeux et priorités énoncés par le politique en Belgique Francophone (BEFr), il ressort les 5 priorités suivantes sur lesquelles faire porter le NIP de la BEFr :

1. Augmenter le niveau de certification, en particulier pour les publics éloignés de l'emploi
2. Compétences numériques pour toutes et tous
3. La formation en alternance et la formation en milieu de travail
4. L'orientation tout au long de la vie
5. L'assurance qualité dans la formation professionnelle

<p>ii. <u>une référence aux principales sources de financement pour la mise en œuvre du PIN, à savoir les fonds, y compris les fonds de l'UE, qui seront utilisés :</u></p> <p>Financement EU - PNRR</p> <p>Financement Régionaux/ communautaires</p> <p>Probablement FSE + car appel à projet en cours</p>
<p>iii. <u>le calendrier et la phase actuelle de développement de la mise en œuvre du PIN par rapport au calendrier de la Déclaration d'Osnabrück et de la Recommandation.</u></p> <p>Le calendrier de suivi du NIP tiendra compte de différents éléments :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le calendrier et les milestones (2025 et 2030) définis dans les textes et objectifs européens • un calendrier de suivi en lien avec le suivi du NIP • le calendrier et timing à géométrie variable des différentes mesures développées par différentes parties prenantes et qui composent une même priorité du NIP

<p>3.1 Description détaillée des principales mesures et/ou de leurs paquets⁴</p>
<p>1. Augmenter le niveau de certification, en particulier pour les publics éloignés de l'emploi</p>
<p><i>Justification/contexte, défis relevés</i></p>
<p>Le niveau de diplomation et de certification professionnelles reste faible en Belgique francophone. Près de 40 % des demandeurs d'emploi sont infra-qualifiés. Les entreprises quant à elles recherchent des travailleurs compétents et exigent des Services publics de l'emploi que les compétences des demandeurs d'emploi soient vérifiées.</p>

⁴ Un paquet (de mesures) est un ensemble cohérent de mesures qui répondent à un défi particulier, à une ou plusieurs priorités et principes de la recommandation sur l'EFP et/ou aux objectifs de la déclaration d'Osnabrück.

D'autre part, les reprises d'études et les passerelles entre opérateurs reposent souvent sur le niveau de compétences porté par la personne. Il y a donc un réel enjeu à favoriser la reconnaissance et la certification des compétences des citoyens tout au long de leurs parcours scolaires et professionnels en particulier dans l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle.

Au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le gouvernement a pour objectif de faire évoluer le parcours d'enseignement qualifiant (PEQ) en revisitant la « certification par unité » (CPU).

Au niveau de la Wallonie et de la région Bruxelles-Capitale, en collaboration avec l'Enseignement de Promotion sociale (Fédération Wallonie-Bruxelles), la volonté est de simplifier le paysage de la certification professionnelle en mettant en œuvre le « certificat de compétences professionnelles » (CCP). Il s'agit de créer une certification:

- Commune aux 5 autorités compétentes en matière de certification professionnelle : Le Forem, l'IFAPME, Bruxelles Formation, le Sfpme et le Consortium de validation des compétences (CVDC) ;
- En remplacement du « Titre de compétence » (CVDC), des « Cefaf » (certificat de compétence acquise en formation) du Forem, des Cefaf de l'Ifapme, des Cefaf de Bruxelles Formation, des Cefaf du Sfpme et du mécanisme de la RAF (reconnaissance des acquis de formation : obtention d'un ou plusieurs Titres de compétence sur la base d'un CeCAF).

Aujourd'hui, ces différentes certifications n'ont pas toujours les mêmes effets de droit, certains usagers reçoivent plusieurs certifications pour les mêmes compétences, leur usage dans les parcours n'est pas suffisamment organisé, lisible et transparent.

Un système plus clair et lisible permettra de développer la certification professionnelle pour mieux accompagner les parcours de montée en compétences des citoyens wallons et bruxellois (reprises de formation et d'études, mobilité professionnelle) ; et ce, dès les premiers niveaux de certification du Cadre francophone des Certifications. Un premier projet pilote a été mené en 2018-2019 et s'est centré sur la démarche de création d'un CCP en expérimentant sur 2 métiers. Un second projet pilote mené en 2020-2021 au travers de la création de CCP pour 10 métiers a confirmé la vision et la pertinence du nouveau système envisagé.

Objectifs spécifiques de la mesure/de l'ensemble et leur relation avec les objectifs généraux du plan

Par le remplacement de 6 certifications / dispositifs par un seul Certificat de compétence professionnelle (CCP) commun à 5 institutions, le CCP vise donc à la simplification, au renforcement et au développement de la certification professionnelle, pour plus de transparence et de lisibilité au bénéfice des usagers : stagiaires en formation et candidats en VDC ; employeurs ; et Service publics d'emploi, de formation, de validation et d'enseignement ; et les opérateurs partenaires (dont tout particulièrement les CISP/OISP).

- Un usage d'une certification professionnelle plus simple et lisible répondant de ce fait mieux aux besoins des employeurs et des travailleurs (avec ou sans emploi) sur le marché de l'emploi ;
- Une reconnaissance plus efficace au sein des parcours de formation, validation, enseignement vers l'emploi ;
- Une facilitation du continuum de la formation et la progressivité des parcours d'apprentissage tout au long de la vie.

En ce qui concerne le parcours d'enseignement qualifiant et l'évolution du dispositif CPU, les objectifs spécifiques sont :

- Mettre fin à la coexistence de deux systèmes au sein des écoles qui – en étant basés sur des principes d'organisation distincts concernant les règles de la sanction des études, les modalités d'évaluation, le suivi des élèves – contribue à faire de la filière qualifiante une filière peu lisible et peu efficace ;
- Mettre en œuvre un parcours pédagogique établi en trois ans, de la 4^e à la 6^e année, ou suivant le parcours des formations spécifiques de l'enseignement secondaire en alternance et de l'enseignement spécialisé de forme 3. Le parcours d'enseignement qualifiant peut également être organisé en 7^e année pour les profils de formation qui le prévoient ;
- Inscrire la 4^e année dans une logique d'orientation « positive », dans le cadre de laquelle l'élève a la possibilité d'affiner, de confirmer ou de modifier son choix d'option et ce, que ce soit en cours d'année ou au terme de celle-ci ;
- Encadrer et qualifier le redoublement ;
- Conserver certains éléments bénéfiques de la CPU et les étendre à toutes les options de l'enseignement qualifiant, à savoir : des référentiels « métiers » communs établis sur trois ans pour tous les opérateurs ; une approche modulaire des apprentissages (UAA) permettant de s'articuler aux dispositifs de formation tout au long de la vie et s'inscrivant dans une perspective de mobilité au niveau européen ; un parcours en trois ans basé sur des validations progressives ; un accompagnement renforcé des élèves sur la base d'un outil de suivi propre à l'élève et favorisant la collaboration des professeurs de la formation générale et de la formation qualifiante ; et la différenciation des apprentissages axée sur l'évaluation formative et la remédiation.

En ce qui concerne les certifications professionnelles délivrées dans le cadre de la formation en alternance (certificat d'apprentissage, diplôme de chef d'entreprise et diplôme de coordination et d'encadrement), l'objectif vise à simplifier les procédures et à encourager la valorisation des acquis et les passerelles entre les opérateurs d'enseignement et de formation afin de garantir le continuum de l'apprentissage.

Description des principales actions et activités composant la mesure/le paquet, y compris les étapes de mise en œuvre et le calendrier indicatif

Pour ce qui est du CCP, les actions et activités prioritaires sont :

- Sur base des résultats des deux projets pilotes, une décision politique de création du CCP sera prise en vue de donner une base légale au CCP
- Elaboration et pilotage du plan de mise en œuvre du CCP avec tous les opérateurs d'enseignement, de formation professionnelle et de validation des compétences concernés
- Elaboration d'un plan de communication vers toutes les parties prenantes, en particulier les secteurs professionnels et les entreprises afin de légitimer et d'augmenter les effets de droits de la CCP

Pour ce qui est du parcours d'enseignement qualifiant :

Le parcours d'enseignement qualifiant consiste en la mise en œuvre d'une formation qualifiante en 4^e, 5^e et 6^e années ou suivant le parcours des formations spécifiques de l'enseignement secondaire en alternance et de l'enseignement spécialisé de forme 3. Ce parcours peut être complété par une 7^e année.

La 4^e année s'inscrit dans une logique d'orientation « positive », dans le cadre de laquelle l'élève a la possibilité d'affiner, de confirmer ou de modifier son choix d'option et ce, que ce soit en cours d'année ou au terme de celle-ci. En 4^e année, l'école devra organiser les apprentissages de manière à donner à l'élève une vision globale du secteur de l'option choisie.

Au terme d'une 4^{ème} année non réussie, l'organisation d'une année complémentaire reste possible, mais elle est conditionnée par la mise en place d'un programme de soutien spécifique aux apprentissages.

Le parcours s'organise ensuite en 5^e et en 6^e années sous la forme d'un continuum pédagogique dans le cadre duquel l'élève a deux ans pour acquérir les savoirs et compétences de la formation générale et de la formation qualifiante.

Si l'élève n'obtient pas une ou plusieurs certifications, le conseil de classe peut autoriser la mise en place d'un dispositif spécifique de fin de parcours, qui doit viser l'obtention de la certification le plus rapidement possible et comprendre – pour l'obtention du certificat de qualification – un stage en entreprise. En ce sens, la répétition de la 6^e secondaire « à l'identique » devrait être exclue.

De manière générale, la remédiation, portant tant sur la formation commune que sur la formation qualifiante, est au cœur du PEQ. Il s'agit d'une remédiation immédiate en cours d'apprentissage, ou en des temps de remédiation organisés à des moments définis.

Ce nouveau parcours de l'enseignement envisagé dès la 4^{ème} année implique aussi une réorganisation de la 3^{ème} année. Il est dès lors proposé d'élargir l'organisation de la 3P et 3TQ polyvalente. Un accompagnement dans la mise en œuvre de cette organisation spécifique est également envisagé.

Dans un souci de simplification administrative, les informations utiles sur l'évolution du parcours scolaire des élèves au cours de leur formation seront regroupées dans un seul et même document à disposition de l'élève et de ses parents.

Enfin, ce nouveau parcours d'enseignement qualifiant s'organisera sans l'octroi des périodes additionnelles prévues dans le dispositif CPU.

Calendrier* :

- Le PEQ est mis en œuvre en 4^{ème} et 7^{ème} année dans les options qui se réfèrent à un profil de certification à partir de 2022-2023, en 5^{ème} année en 2023-2024 et en 6^{ème} année en 2024-2025.
- Dans les options qui ne s'appuient pas encore sur un profil de certification, le PEQ est mis en œuvre en 4^{ème} et 7^{ème} année dans les options qui se réfèrent à un profil de certification à partir de 2023-2024, en 5^{ème} année en 2024-2025 et en 6^{ème} année en 2025-2026.
- Le PEQ est organisé à partir l'année scolaire 2023-2024 dans l'enseignement secondaire spécialisé de forme 3.

* Sous réserve de l'approbation de l'APD

Pour la formation en alternance :

Dans le cadre de la formation en alternance, l'IFAPME développe un projet par le biais du Plan de Relance de la Wallonie visant à garantir les effets de droits des certifications et le continuum de l'apprentissage. Il est notamment prévu de déployer un programme préparatoire au certificat

<p>d'enseignement secondaire supérieur (C.E.S.S.) incluant des modules hybrides (e-learning), de développer les partenariats pour l'organisation du jury d'examen de l'enseignement et pour l'établissement de passerelles avec les opérateurs de l'enseignement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce projet s'inscrit dans une action de court terme portée par les entités francophones dans le cadre de la formation en alternance. Les mesures sont en cours d'identification et elles seront reprises dans un plan d'action concerté de mise en œuvre à partir de 2022. A titre d'exemples, les mesures visent notamment à : • Accélérer la délivrance des certificats et diplômes de l'IFAPME et du SFPME ; • Simplifier les procédures existantes des opérateurs de formation et d'enseignement ; • Encourager la valorisation des acquis entre les opérateurs de l'enseignement et de formation afin de garantir le continuum de l'apprentissage ; • Accorder une attention plus grande à l'équité de traitement entre tous les apprenants quel que soit l'opérateur d'enseignement ou de formation choisi par ce dernier. 	
<p><i>Priorités politiques de l'UE abordées</i></p>	
<p><i>Recommandation du Conseil sur l'EFPI</i></p>	<p><i>Déclaration d'Osnabrück</i></p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> A. L'EFPI s'adapte avec agilité aux défis du marché du travail.</p> <p><input type="checkbox"/> B. La flexibilité et les possibilités de progression sont au cœur de l'EFPI.</p> <p><input type="checkbox"/> C. L'EFPI est un moteur d'innovation et de croissance et prépare aux transitions numériques et vertes et aux professions en forte demande.</p> <p><input type="checkbox"/> D. L'EFPI est un choix attrayant fondé sur une offre moderne et numérisée de formations/compétences.</p> <p><input type="checkbox"/> E. L'EFPI promeut l'égalité des chances.</p> <p><input type="checkbox"/> F. L'EFPI est soutenue par une culture de l'assurance qualité.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1. Résilience et excellence grâce à un EFP de qualité, inclusif et flexible.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2. Instaurer une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie – pertinence de l'EFPC et de la numérisation.</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Durabilité – un lien vert dans l'EFPI.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 4. Espace européen de l'éducation et de la formation et EFP international.</p>
<p><i>Sous-système EFP (EFPI, EFPC ou les deux)</i></p>	
<p><input checked="" type="checkbox"/> EFP initial (IVET)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> EFP continue (EFPC)</p>	
<p><i>Champ d'application (national, régional, local)</i></p>	

<input type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> régional (et communautaire) <input type="checkbox"/> local
<i>Bénéficiaires/groupes cibles</i>
<input type="checkbox"/> (Liste à fournir) Apprenants : <ul style="list-style-type: none"> • jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation (NEETs) ; • réfugiés et migrants ; • apprenants à risque de décrochage ou qui ont décroché ; • apprenants en formation initiale; • apprenants adultes ; • apprenants en recherche d'emploi ; • apprenants peu qualifiés ; • apprenants qui sont exposés au risque de marginalisation et d'exclusion. Professionnels de l'éducation : <ul style="list-style-type: none"> • enseignants ; • directions d'établissements et de centres de formation ; • Formateurs/tuteurs pour jeunes et adultes ; Autres parties prenantes <ul style="list-style-type: none"> • Opérateurs d'enseignement et de formations ; • Secteurs professionnels • Entreprises • Travailleurs
<i>Ministères/organismes responsables</i>
FWB et RW IFAPME, Sfpme

<i>Source de financement (national, fonds de l'UE, sectoriel)</i>
<i>Dressez la liste de toutes les sources de financement et les montants estimatifs, s'ils sont disponibles.</i>
Plan de Relance de la Wallonie
2. Compétences numériques pour toutes et tous
<i>Justification/contexte, défis relevés</i>
<p>La digitalisation de l'économie et des métiers, le recours aux outils et services digitaux par la majorité des organisations et institutions tant publiques que privées ou encore en entreprises nécessite pour les citoyens de maîtriser des compétences numériques de bases et avancées et de pouvoir bénéficier des outils, infrastructures et accès internet nécessaires (20% des ménages à revenus modestes ne disposent pas d'une connexion internet). Près d'un quart des personnes, âgées entre 16 et 74 ans, est éloignée de l'environnement numériques</p> <p>Le rapport de la Fondation Roi Baudouin documente précisément les problématiques en matière d'inclusion numérique.</p> <p>https://www.kbs-frb.be/fr/inclusion-numerique-les-services-numeriques-essentiels-profitables-toutes-les-personnes</p> <p>Des services essentiels tels que ceux offerts par les banques, le commerce, les administrations publiques et la santé sont de plus en plus déployés et risquent d'impacter négativement les publics moins favorisés et peu autonomes numériquement.</p> <p>De nombreuses études, dont l'étude "Be The Change : repères et leviers pour un marché du travail en pleine mutation" réalisée par les Services publics de l'emploi Belges et Agoria https://www.agoria.be/fr/themes/societe/be-the-change/be-the-change , montrent également que la digitalisation des métiers aura un impact sur les compétences des travailleurs et des nouveaux arrivants sur le marché du travail et nécessitera la mise en œuvre de stratégie et plans d'action en matière de re-skilling et up-skilling d'ici 2030.</p> <p>La crise COVID a également eu un impact important en matière de numérique. Les formations à distance ont été déployées à large échelle, des moyens ont été dégagés pour permettre aux apprenants et au personnel pédagogique de disposer d'équipements et de programmes de formation aux compétences numériques.</p>
<i>Objectifs spécifiques de la mesure/de l'ensemble et leur relation avec les objectifs généraux du plan</i>
<p>Les gouvernements de la Belgique francophone ont inscrit dans leurs déclarations de politique 2019-2024 la lutte contre la fracture numérique et décidé de lancer des plans d'actions spécifiques et d'y consacrer des moyens humains et financiers.</p> <p>Ces différents plans visent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter le niveau d'autonomie numérique des citoyens en agissant sur les compétences, les infrastructures, les équipements et les connexions internet.

<ul style="list-style-type: none"> • Valider les compétences numériques des personnes en formation ; • Mettre de la cohérence entre les actions existantes et, le cas échéant, à les adapter à l'évolution des besoins des différents publics cibles (élèves, étudiants, demandeurs d'emploi, travailleurs, ménages, enseignants, formateurs, entreprises...) ; • Créer des synergies entre tous les acteurs actifs dans le numérique pour former un véritable réseau complémentaire et de qualité en Wallonie et à Bruxelles ; • Développer davantage les compétences des équipes pédagogiques en EFP des différentes structures d'enseignement et de formation dans le domaine numérique pour ensuite renforcer les compétences numériques de base des apprenants ; • Mettre à disposition des ressources et outils de formation pour les professionnels et les publics cibles ; 	
<p><i>Description des principales actions et activités composant la mesure/le paquet, y compris les étapes de mise en œuvre et le calendrier indicatif</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Cartographier les lieux de formation et qualifier l'offre de services numériques • Visibiliser et promouvoir les services de formation au numérique • Communiquer et sensibiliser les publics à l'importance du numérique • Sensibiliser et soutenir les acteurs en contact avec les publics fragilisés • Soutenir l'équipement et la connexion individuelle des ménages • Doter le territoire d'un maillage renforcé d'accompagnement et d'espaces publics numériques • Mobiliser et soutenir les acteurs de proximité pour développer des actions d'initiation et d'accompagnement des publics fragilisés spécifiques (seniors, femmes, familles mono parentales par exemple) • Outillage : développer et partager les contenus • Formation : développer les compétences des enseignants et des formateurs, le personnel pédagogique et d'accompagnement • Mettre en place un système de reconnaissance et de validation des compétences numériques • augmenter le matériel disponible dans les établissements notamment à destination des publics défavorisés ; • augmenter l'accompagnement des enseignants par des professionnels de la technopédagogie ; • développer des standards de qualité pour l'enseignement hybride et garantir le niveau des études 	
<p><i>Priorités politiques de l'UE abordées</i></p>	
<p><i>Recommandation du Conseil sur l'EFP</i></p>	<p><i>Déclaration d'Osnabrück</i></p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> A. L'EFP s'adapte avec agilité aux défis du marché du travail.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> B. La flexibilité et les possibilités de progression sont au cœur de l'EFP.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> C. L'EFP est un moteur d'innovation et de croissance et prépare aux transitions numériques et vertes et aux professions en forte demande.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1. Résilience et excellence grâce à un EFP de qualité, inclusif et flexible.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2. Instaurer une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie – pertinence de l'EFPC et de la numérisation.</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Durabilité – un lien vert dans l'EFP.</p>

<input type="checkbox"/> D. L'EFP est un choix attrayant fondé sur une offre moderne et numérisée de formations/compétences. <input checked="" type="checkbox"/> E. L'EFP promeut l'égalité des chances. <input checked="" type="checkbox"/> F. L'EFP est soutenue par une culture de l'assurance qualité.	<input type="checkbox"/> 4. Espace européen de l'éducation et de la formation et EFP international.
<i>Sous-système EFP (EFPI, EFPC ou les deux)</i>	
<input checked="" type="checkbox"/> EFP initial (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> FEP continue (EFPC)	
<i>Champ d'application (national, régional, local)</i>	
<input type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> régional (et communautaire) <input type="checkbox"/> local	
<i>Bénéficiaires/groupes cibles</i>	
<input type="checkbox"/> (Liste à fournir) Apprenants : <ul style="list-style-type: none"> • jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation (NEETs) ; • réfugiés et migrants ; • apprenants à risque de décrochage ou qui ont décroché ; • apprenants jeunes et adultes ; • apprenants en recherche d'emploi ; • apprenants peu qualifiés ; • apprenants qui sont exposés au risque de marginalisation et d'exclusion. Professionnels de l'éducation et de la formation : <ul style="list-style-type: none"> • enseignants ; • directions d'établissements et de centres de formation ; • formateurs pour adultes ; 	

<ul style="list-style-type: none"> professionnels de l'orientation.
<i>Ministères/organismes responsables</i>
FWB et RW
<i>Source de financement (national, fonds de l'UE, sectoriel)</i>
Dressez la liste de toutes les sources de financement et les montants estimatifs, s'ils sont disponibles.
3. La formation en alternance et la formation en milieu de travail
<i>Justification/contexte, défis relevés</i>
<p>Miser sur la jeunesse et les talents en Belgique francophone est un enjeu important en vue de permettre à chaque citoyen de s'insérer durablement dans la société et sur le marché du travail en choisissant le système d'enseignement qualifiant ou de formation professionnelle rencontrant ses aspirations tant d'un point de vue du contenu que des modalités d'apprentissage.</p> <p>Plus spécifiquement, les gouvernements de la Belgique francophone entendent favoriser et accroître la formation en alternance (Apprenticeship) en particulier pour les jeunes en obligation scolaire et de moins de 25 ans et l'apprentissage en milieu de travail (Work based learning) pour les publics d'adultes en parcours de qualification ou de reconversion, sans oublier la mise en œuvre de filières de l'enseignement supérieur en alternance.</p> <p>Pour ce faire la volonté est de renforcer les collaborations entre la Wallonie, la Région de Bruxelles-Capitale et la Fédération Wallonie Bruxelles, notamment dans le cadre de la formation et de l'enseignement en alternance et de l'enseignement qualifiant.</p> <p>Au travers de l'alternance et de la formation en milieu de travail, il s'agit de renforcer les liens entre les compétences et les besoins des entreprises, en travaillant sur la qualité et la complémentarité de l'offre et des outils de formation, l'innovation, l'attractivité des métiers et des filières et l'investissement des entreprises dans la formation.</p> <p>Ainsi, en luttant contre la pénurie de main-d'œuvre dans certains métiers, en créant un maximum de synergies entre les acteurs de la Formation et de l'Enseignement, en s'engageant dans une réforme de l'alternance, en favorisant l'apprentissage des langues ou encore en suscitant la mobilisation des personnes les plus éloignées de l'emploi, les gouvernements ambitionnent de mieux rencontrer les besoins du marché de l'emploi en permettant à chaque citoyen de développer et voir certifier ses compétences, et aux entreprises de trouver les compétences nécessaires à leur bon fonctionnement en soutien de leur croissance.</p>
<i>Objectifs spécifiques de la mesure/de l'ensemble et leur relation avec les objectifs généraux du plan</i>
Au niveau de la FWB :

- Améliorer la formation initiale vise à soutenir la dynamique du pacte d'excellence afin de contribuer à améliorer la formation initiale et l'enseignement en Belgique francophone, à renforcer les liens entre les compétences et les besoins des entreprises, en travaillant sur la qualité et la complémentarité de l'offre et des outils de formation, l'innovation, l'attractivité des métiers et des filières et l'investissement des entreprises dans la formation.
- Dynamiser, via le dépôt d'un portefeuille de projets « Form-Alter » dans le cadre de la programmation FSE + 2021-2027, l'offre de formation en alternance forte et d'excellence en hautes écoles et universités, au niveau qualitatif, pédagogique et quantitatif ; du certificat de formation continue au master en passant par les bacheliers, via notamment la mise en place de **projets pilotes innovants** permettant de (re)dynamiser les liens entre milieu professionnel et enseignement supérieur dans des domaines d'innovation stratégique (DIS), en pénurie, en tension et/ou requérant de nouveaux profils

Au niveau de la région Bruxelles-Capitale :

- La Stratégie Go4Brussels 2030 prévoit de favoriser la formation en alternance et la formation professionnelle en entreprise (objectif 2.3.3. sous l'objectif 2.3 "Renforcer les politiques croisées emploi-formation")
- La "Stratégie Qualification Emploi", en cours d'élaboration dédie son premier axe au déploiement d'une logique partenariale entre acteurs de la formation/qualification et du marché de l'emploi en misant sur les dispositifs de stage et de formation en alternance

Au niveau wallon, dans le cadre du Plan de Relance de la Wallonie :

- Réorganiser l'alternance pour en faire une filière d'excellence : Mettre au point dans les meilleurs délais des solutions facilitant les relations entre enseignement qualifiant, alternance et formation professionnelle ; redéfinir l'organisation des filières d'alternance en cohérence avec l'écosystème de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, et ce afin de les rendre plus lisibles, plus attractives, plus efficaces et plus facilement pilotables.
- Revoir le paysage de la formation et améliorer les équipements et infrastructures
- Offrir aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et aux entreprises des formations adaptées aux besoins, tenant compte des pénuries sur le marché du travail, des évolutions attendues dans les métiers (en particulier au niveau numérique) et des enjeux sociétaux (en particulier au niveau environnemental et social)
- Revisiter les dispositifs existants de formation en milieu de travail pour les demandeurs d'emploi et les adultes
- Reformuler le tutorat

Au niveau de la FWB, de Bruxelles et de la Wallonie :

- Poursuivre le cadastre des équipements pédagogiques mutualisables

Description des principales actions et activités composant la mesure/le paquet, y compris les étapes de mise en œuvre et le calendrier indicatif

Les Gouvernements francophones ont adopté en avril-mai une note d'orientation relative à la méthodologie à mettre en œuvre en vue d'un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle (et en particulier, de l'alternance)

L'approche méthodologique vise à définir et initier la mise en œuvre d'une feuille de route transversale dans le but de repenser structurellement les dispositifs et le paysage de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier l'alternance, pour répondre aux défis de la Wallonie et de la Région de Bruxelles-Capitale.

La méthodologie repose sur :

- Une approche de moyen et long terme avec la réalisation d'un état des lieux transversal ;
- Et une approche de court terme comprenant des actions à mettre en œuvre, notamment dans le domaine de l'alternance.

Plus spécifiquement pour la Wallonie,

- Améliorer la formation en alternance à l'IFAPME au travers de différentes actions, dont la dynamisation du réseau des entreprises partenaires via un réseau renforcé de référents IFAPME sectorialisés ;
- Définir une stratégie wallonne de formation professionnelle axée de manière forte sur la formation en milieu de travail, la complémentarité de l'offre de formation ou encore, notamment, des équipements et infrastructures de qualité ;
- Rendre plus simple et plus lisible l'offre de stages en entreprise, en cohérence avec les autres opérateurs de formation/enseignement ;
- Réformer et revisiter l'approche en matière de tutorat au sein des entreprises pour l'accompagnement des apprenants en alternance et des adultes en formation en milieu de travail.

Pour Bruxelles,

- Garantir les mêmes droits aux apprenants qu'aux stagiaires en formation professionnelle
- Evaluation des dispositifs de la Formation Professionnelle Individuelle en entreprise (FPIe) et de la formation en alternance.
- Elargir et revaloriser le soutien financier de la prime aux jeunes en alternance et la prime octroyée aux entreprises (prime Tuteurs)

Priorités politiques de l'UE abordées

Recommandation du Conseil sur l'EFP

Déclaration d'Osnabrück

- A. L'EFP s'adapte avec agilité aux défis du marché du travail.
- B. La flexibilité et les possibilités de progression sont au cœur de l'EFP.
- C. L'EFP est un moteur d'innovation et de croissance et prépare aux transitions numériques et vertes et aux professions en forte demande.
- D. L'EFP est un choix attrayant fondé sur une offre moderne et numérisée de formations/compétences.
- E. L'EFP promeut l'égalité des chances.

1. Résilience et excellence grâce à un EFP de qualité, inclusif et flexible.
2. Instaurer une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie – pertinence de l'EFPC et de la numérisation.
3. Durabilité – un lien vert dans l'EFP.
4. Espace européen de l'éducation et de la formation et EFP international.

<input type="checkbox"/> F. L'EFP est soutenue par une culture de l'assurance qualité.	
<i>Sous-système EFP (EFPI, EFPC ou les deux)</i>	
<input checked="" type="checkbox"/> EFP initial (IVET)	
<input checked="" type="checkbox"/> FEP continue (EFPC)	
<i>Champ d'application (national, régional, local)</i>	
<input type="checkbox"/> national	
<input checked="" type="checkbox"/> régional (et communautaire)	
<input type="checkbox"/> local	
<i>Bénéficiaires/groupes cibles</i>	
<input type="checkbox"/> (Liste à fournir)	
Apprenants : <ul style="list-style-type: none"> • jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation (NEETs) ; • réfugiés et migrants ; • apprenants à risque de décrochage ou qui ont décroché ; • Apprenants en formation initiale ; • apprenants adultes ; • apprenants en recherche d'emploi ; • apprenants peu qualifiés ; • apprenants qui sont exposés au risque de marginalisation et d'exclusion. 	
Professionnels de l'éducation : <ul style="list-style-type: none"> • enseignants ; • directions d'établissements et de centres de formation; • formateurs pour jeunes et adultes ; 	
Autres parties prenantes <ul style="list-style-type: none"> • Opérateurs d'enseignement et de formations ; 	

<ul style="list-style-type: none"> • Secteurs professionnels • Entreprises • Travailleurs
<i>Ministères/organismes responsables</i>
Forem IFAPME, Sfpme
<i>Source de financement (national, fonds de l'UE, sectoriel)</i>
<i>Dressez la liste de toutes les sources de financement et les montants estimatifs, s'ils sont disponibles.</i>
Budget Région Wallonne Plan de relance : <ul style="list-style-type: none"> • Réforme du tutorat : Budget initial total de 9.033.000 € • Formations en milieu de travail FMT : budget initial total de 9.200.000 € • Formation en alternance, réseau renforcé de référents IFAPME sectorialisés : 5.980.000 €
4. Orientation tout au long de la vie
<i>Justification/contexte, défis relevés</i>
<p>Mise à l'agenda politique par le Conseil de l'Europe, la question de l'orientation tout au long de la vie est un sujet que les différents gouvernements se sont approprié depuis près de 20 ans.</p> <p>Ainsi, les Gouvernements de la Région wallonne et de la Région-Bruxelles Capitale ont respectivement intégré, dans leur déclaration de politique régionale, la politique de l'orientation tout au long de la vie comme un axe central d'intervention articulé aux politiques de l'éducation, de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi.</p> <p>Mise en œuvre au fil des ans dans différents cadres, plans et articulations, en 2015, elle s'est concrétisée par les engagements du Gouvernement quadripartite, avec notamment pour but de stimuler les synergies entre la Région wallonne, la Commission communautaire française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Fédération Wallonie Bruxelles en matière d'enseignement, de formation et d'emploi.</p> <p>Et depuis fin 2020, une note de recommandations stratégiques co-construite et rédigée par un groupe d'experts représentants des différents partenaires du dispositif, validée par les gouvernements, assoit le principe d'un dispositif d'orientation tout au long de la vie. Ce document vise à traduire cette</p>

volonté politique par des précisions, conditions et axes d'opérationnalisation autour d'un langage commun de l'orientation, au service des besoins des citoyens dans ce domaine et en rapport aux réalités du marché de l'emploi et de la formation.

L'enjeu est d'offrir une meilleure orientation à tous les publics concernés, du début de la scolarité obligatoire jusqu'à la fin de la vie active, en passant par les différentes phases des cursus scolaires, en ce compris dans l'enseignement supérieur, et de la formation professionnelle, tout en prenant en compte les évolutions, reconversions et réorientations de carrière professionnelle.

L'offre en orientation est caractérisée par une grande variété de pratiques professionnelles et de conceptions spécifiques de l'orientation liées aux structures engagées dans ce champ (emploi, formation, insertion, éducation). Ce système est ainsi particulièrement segmenté et différencié, qu'il s'agisse du statut des structures, de leur public cible, ou encore de leur implantation (régions, communautés, provinces, communes...).

Si cette segmentation est à l'origine d'une offre assez variée de prestations, elle pèse néanmoins sur la visibilité et peut-être plus encore sur l'efficacité et la cohérence d'ensemble du système.

La nécessité d'une bonne coordination de l'offre en orientation est soulignée. Il s'agit principalement de structurer et de coordonner les nombreuses initiatives et d'implémenter un espace de dialogue et de concertation pour constituer un réseau performant et cohérent d'orientation tout au long de la vie.

Objectifs spécifiques de la mesure/de l'ensemble et leur relation avec les objectifs généraux du plan

Les objectifs poursuivis par les 4 gouvernements en matière de dispositif d'orientation tout au long de la vie sont les suivants :

- Assurer une meilleure visibilité de l'orientation auprès des citoyens ;
- Assurer une offre de service en orientation, reposant sur un socle commun, sur l'ensemble du territoire belge francophone, laquelle repose sur une gouvernance commune, ainsi que la conception et le déploiement d'un plan d'action Cités de Métier/CEFO concerté ;
- Formaliser le dispositif d'orientation tout au long de la vie en Belgique francophone dans des textes légaux et réglementaires ;
- Assurer une montée en puissance quantitative et qualitative de l'offre en orientation via le dépôt d'un portefeuille de projets « orientation tout au long de la vie » RW/FWB/RBC/COCOF dans le cadre de la programmation FSE + 2021-2027.

Description des principales actions et activités composant la mesure/le paquet, y compris les étapes de mise en œuvre et le calendrier indicatif

12 actions prioritaires ont été définies afin de répondre aux 4 grands objectifs et d'opérationnaliser le dispositif Otlav (orientation tout au long de la vie). Plusieurs groupes de travail ont démarré depuis janvier 2021 afin de mettre en œuvre ces actions.

1. Objectif : Assurer une meilleure visibilité de l'orientation auprès des citoyens :
 - a. Développer un plan de communication : pas encore démarré mais prévu en 2022
 - b. Établir un cadastre de l'orientation : un groupe de travail est en cours mais ce travail se réalise parallèlement à la réflexion sur le développement d'un portail.

c. Mener une réflexion sur la création d'une plateforme ou d'un portail de l'orientation. Travail en cours. Trois étapes sont définies ; 1) travail sur la vision du portail, 2) réalisation d'un marché public pour la réalisation du portail, 3) réalisation du portail. La première étape est en cours et la deuxième devrait être réalisée en 2022.

2. Objectif : Assurer une offre de service en orientation, reposant sur un socle commun :

- a. Mettre en place le Réseau des Cités des Métiers et leurs centres associés. Le travail est en cours. Une première grande étape devrait se clôturer cette année avec la définition d'un nouveaux noms et logos. Les CEFO deviennent des Carrefour des métiers. Un travail sur la définition de la gouvernance du Réseau Cités des métiers, Carrefour des métiers est en cours.
- b. Définir une offre minimale commune en orientation sur l'ensemble du territoire belge francophone. Une première étape est en cours de réalisation, notamment par le dépôt d'un portefeuille de projets dans le cadre de la programmation 2021-2027.
- c. Rédiger une Charte de l'orientation commune à l'ensemble des acteurs. La charte de collaboration entre acteurs de l'orientation a été réalisée et sera signée le 5 mai 2022 par les ministres et les représentants des différentes institutions du Dispositif Otlav.
- d. Développer un centre de formation et de ressources, de recherche et développement en orientation qui sera situé à Formaform. Ce centre vise à soutenir les professionnels de l'orientation et à développer leurs compétences afin qu'ils puissent relever les enjeux de l'orientation tout au long de la vie. La constitution de l'équipe liée au centre est en cours et devrait être opérationnelle d'ici fin 2022.
- e. Assurer une articulation avec les actions portées par les Gouvernements concernant les STEAM. Pas d'échéances particulières, des actions (réalisation d'une enquête Stem, participation à différents colloques sur le sujet, ...) et collaborations ont déjà été mises en place et le seront encore à travers les autres actions du dispositif.
- f. Porter une attention particulière sur les métiers d'avenir. Pas encore d'action spécifique planifiée. Mais le lien avec les métiers en pénurie se fait tout au long du processus d'orientation.

3. Objectif : Formaliser le dispositif d'orientation tout au long de la vie dans un ensemble de textes légaux et réglementaires :

- a. Définir une Gouvernance politique du dispositif. Pas d'échéance définie mais une gouvernance est instaurée à titre transitoire jusqu'à l'adoption de textes réglementaires et légaux. Un Comité de pilotage stratégique d'orientation tout au long de la vie a été réinstauré depuis janvier 2021 pour instruire, organiser et valider les travaux relatifs à l'orientation en Belgique francophone.
- b. Rédiger les textes légaux et réglementaires, sous forme de décrets et / ou accords de coopération et ce sur l'ensemble du territoire. Il s'agit de proposer des textes réglementaires et légaux pour asseoir le dispositif d'orientation tout au long de la vie, ses missions, sa gouvernance, l'échange d'informations, ... Une première étape qui est d'analyser les textes légaux existants et émanant des différentes institutions représentatives du Dispositif est en cours et devrait être finalisé au premier semestre 2022.

4. Objectif : Assurer la montée en puissance quantitative et qualitative de l'offre en orientation via le dépôt d'un portefeuille de projets « OTLAV » dans le cadre de la programmation FSE + 2021-2027 :

- a. Déposer un portefeuille de projets Orientation Tout au Long de La Vie. Un groupe de travail a été mis en place, qui a permis le dépôt de 3 portefeuilles de projets comprenant un total de près de 30 projets.

<i>Priorités politiques de l'UE abordées</i>	
<i>Recommandation du Conseil sur l'EFPI</i>	<i>Déclaration d'Osnabrück</i>
<input type="checkbox"/> R. L'EFPI s'adapte avec agilité aux défis du marché du travail. <input type="checkbox"/> B. La flexibilité et les possibilités de progression sont au cœur de l'EFPI. <input type="checkbox"/> C. L'EFPI est un moteur d'innovation et de croissance et prépare aux transitions numériques et vertes et aux professions en forte demande. <input checked="" type="checkbox"/> D. L'EFPI est un choix attrayant fondé sur une offre moderne et numérisée de formations/compétences. <input type="checkbox"/> E. L'EFPI promeut l'égalité des chances. <input type="checkbox"/> F. L'EFPI est soutenue par une culture de l'assurance qualité.	<input type="checkbox"/> 1. Résilience et excellence grâce à un EFP de qualité, inclusif et flexible. <input checked="" type="checkbox"/> 2. Instaurer une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie – pertinence de l'EFPI et de la numérisation. <input type="checkbox"/> 3. Durabilité – un lien vert dans l'EFPI. <input type="checkbox"/> 4. Espace européen de l'éducation et de la formation et EFP international.
<i>Sous-système EFP (EFPI, EFPC ou les deux)</i>	
<input checked="" type="checkbox"/> EFP initial (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> EFP continue (EFPC)	
<i>Champ d'application (national, régional, local)</i>	
<input type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> régional (et communautaire) <input type="checkbox"/> local	
<i>Bénéficiaires/groupes cibles</i>	
<input type="checkbox"/> (Liste à fournir) Apprenants : <ul style="list-style-type: none"> • jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation (NEETs) ; • réfugiés et migrants ; 	

<ul style="list-style-type: none"> • apprenants à risque de décrochage ou qui ont décroché ; • apprenants jeunes et adultes ; • apprenants en recherche d'emploi ; • apprenants peu qualifiés ; • apprenants qui sont exposés au risque de marginalisation et d'exclusion. <p>Professionnels de l'éducation et de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • enseignants ; • directions d'établissements et de centres de formation ; • Formateurs/tuteurs pour jeunes et adultes ; • professionnels de l'orientation.
<i>Ministères/organismes responsables</i>
Le FOREM, Bruxelles-Formation, IFAPME, SFPME, Interfédé, InterMire, Febisp, Enseignemnet obligatoire / de promotion sociale et supérieur, AVIQ, Phare, ...
<i>Source de financement (national, fonds de l'UE, sectoriel)</i>
<i>Dressez la liste de toutes les sources de financement et les montants estimatifs, s'ils sont disponibles.</i>
<p>5. Développer le système d'assurance qualité dans la formation professionnelle</p>
<i>Justification/contexte, défis relevés</i>
L'enjeu est l'amélioration continue de nos process d'évaluation et de certification de formation afin de renforcer la qualité des certifications dispensées par l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle en Belgique francophone.
<i>Objectifs spécifiques de la mesure/de l'ensemble et leur relation avec les objectifs généraux du plan</i>
<ul style="list-style-type: none"> • FormaForm va créer l'agence qualité externe en charge de l'évaluation des processus de certification des Organismes public de formation professionnelle. • Mise en place et développement du point de Référence Nationale EQAVET

<i>Description des principales actions et activités composant la mesure/le paquet, y compris les étapes de mise en œuvre et le calendrier indicatif</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Le développement d'une activité d'audit auprès des opérateurs de formation professionnelle et de validation des compétences afin de garantir la qualité des processus de certification. • La Belgique francophone a pour la première fois mis en place un Point de référence national (PRN) qui permettra de poursuivre les grands objectifs de ce projet: prendre des initiatives pour mettre en œuvre et développer le Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité (CERAQ); informer et mobiliser les parties prenantes ; soutenir l'auto-évaluation en tant que moyen complémentaire et efficace d'assurance qualité ; fournir une description actualisée des dispositifs nationaux (régionaux) d'assurance qualité. 	
<i>Priorités politiques de l'UE abordées</i>	
<i>Recommandation du Conseil sur l'EFP</i>	<i>Déclaration d'Osnabrück</i>
<input type="checkbox"/> A. L'EFP s'adapte avec agilité aux défis du marché du travail. <input type="checkbox"/> B. La flexibilité et les possibilités de progression sont au cœur de l'EFP. <input type="checkbox"/> C. L'EFP est un moteur d'innovation et de croissance et prépare aux transitions numériques et vertes et aux professions en forte demande. <input type="checkbox"/> D. L'EFP est un choix attrayant fondé sur une offre moderne et numérisée de formations/compétences. <input type="checkbox"/> E. L'EFP promeut l'égalité des chances. <input checked="" type="checkbox"/> F. L'EFP est soutenue par une culture de l'assurance qualité.	<input type="checkbox"/> 1. Résilience et excellence grâce à un EFP de qualité, inclusif et flexible. <input checked="" type="checkbox"/> 2. Instauration d'une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie – pertinence de l'EFPC et de la numérisation. <input type="checkbox"/> 3. Durabilité – un lien vert dans l'EFP. <input type="checkbox"/> 4. Espace européen de l'éducation et de la formation et EFP international.
<i>Sous-système EFP (EFPI, EFPC ou les deux)</i>	
<input checked="" type="checkbox"/> EFP initial (IVET) <input checked="" type="checkbox"/> FEP continue (EFPC)	
<i>Champ d'application (national, régional, local)</i>	
<input type="checkbox"/> national <input checked="" type="checkbox"/> régional (et communautaire)	

<input type="checkbox"/> local
<i>Bénéficiaires/groupes cibles</i>
<input type="checkbox"/> (Liste à fournir) <ul style="list-style-type: none"> • Professionnels de l'éducation et de la formation (Opérateurs de formation professionnelle et de validation des compétences) • enseignants ; • directions d'établissements et de centres de formation ; • formateurs pour jeunes et adultes; • professionnels de l'orientation.
<i>Ministères/organismes responsables</i>
FORMAFORM
<i>Source de financement (national, fonds de l'UE, sectoriel)</i>
<i>Dressez la liste de toutes les sources de financement et les montants estimatifs, s'ils sont disponibles.</i>

4. Gouvernance de la mise en œuvre du plan

Cette section décrit comment le PIN sera mis en œuvre.

Les pays participants devraient :

- (i) fournir un résumé de la participation des intervenants, éventuellement appuyé par un diagramme, expliquant leurs rôles et responsabilités contribuant à la mise en œuvre réussie du plan, plus précisément, mais pas exclusivement :
- les autorités – nationales, régionales et/ou locales – impliquées;
 - les partenaires sociaux;
 - prestataires d'EFP, représentants des apprenants de l'EFP;
 - les partenariats impliquant les parties prenantes concernées, y compris aux niveaux régional et sectoriel ou des partenaires internationaux, engagés ou créés à cette fin.

La Belgique est un pays à forte tradition de concertation sociale, la Belgique francophone s'inscrit dans cette tradition.

Les Comités de gestion des principaux services publics et organismes de formations professionnelles sont gérés par un comité de gestion paritaire et sur base d'un contrat de gestion négocié avec le gouvernement. Aussi, les secteurs professionnels sont représentés dans les centres de compétences et à Bruxelles les Pôles Formation Emploi (PFE) ainsi que dans les centres de formation du Réseau IFAPME.

Chaque entité fédérée a établi un plan stratégique concerté dont il suivra de près la mise en œuvre.

S'agissant du tout récent plan de relance wallon : le Gouvernement wallon et les représentants du monde patronal, syndical et environnemental (Fédération Générale du Travail de Belgique, Confédération des Syndicats Chrétiens, Union Wallonne des Entreprises, Union des Classes Moyennes, Inter-Environnement Wallonie) ont signé une déclaration commune inédite en Wallonie. Au terme d'un processus de concertation, ils se sont entendus pour définir une série d'actions prioritaires au sein des mesures du Plan de relance de la Wallonie. Pour ces actions prioritaires, l'ensemble des parties prenantes seront impliquées dans la gouvernance et travailleront ensemble, avec le Gouvernement, à leur concrétisation. L'objectif : maximiser les retombées positives du plan de relance et accélérer la relance de la Wallonie !

A Bruxelles, la stratégie Go4Brussels 2030 est basée sur une approche partenariale avec une vision qui permet d'intégrer les différentes initiatives du Gouvernement en « priorités partagées » entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Elle comprend donc également des outils communs de gestion, de suivi, de consultation, de communication et d'évaluation et a été établie grâce à une consultation à grande échelle avec le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, Brupartners, qui est l'instance principale de la concertation socio-économique bruxelloise . Cet organe consultatif rassemble des représentants des organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes, des employeurs du secteur non marchand et des employés de la Région de Bruxelles-Capitale. Par ailleurs, des concertations ont également lieu avec les communautés flamande et francophone sur différents thèmes. La stratégie « qualification – emploi » dont le plan opérationnel est en cours d'élaboration est inscrite dans la même dynamique et implique de très nombreux acteurs socioéconomiques de la Région.

La coordination des matières liées à l'EFP se réalise en Belgique francophone au travers d'accords de coopération visant des thématiques particulières et de la mise en œuvre de politiques croisées Enseignement – Formation - Emploi.

Au niveau politiques, des contacts étroits sont établis entre les cabinets des Ministres compétents en matière de « politiques croisées » dans les différentes entités, afin d'assurer la coordination, les synergies et la définition d'une vision commune.

Une instance administrative (non formalisée dans des textes) a également été mise en place dans le cadre de projets européens, il s'agit du Comité de Concertation Enseignement Formation (le CCEF) qui rassemble les acteurs de l'Enseignement et de la Formation professionnelle et

qui a trouvé son fondement autour de thématiques croisées enseignement et formation professionnelle dont récemment le suivi de la recommandation européenne de 2016 Upskilling Pathways et avait également impulsé un projet Easi sur les compétences numériques.

Il est proposé que le suivi de la mise en œuvre et le partage des informations entre administrations autour du NIP se réalise à partir du CCEF.

(ii) indiquer comment vous organiserez le suivi et l'établissement de rapports sur la mise en œuvre des PIN en coopération avec ReferNet du Cedefop et les représentants de la DGVT de votre pays et conformément au contexte national et aux dispositions de gouvernance décrites ci-dessus.

Les priorités de notre NIP BEfr étant centrées sur les priorités des différents Gouvernements reprises dans leurs plans (stratégie qualification BXL, Plan de relance wallon et dans le PNR 2022), nous pourrions capitaliser le suivi qui est prévu dans ce cadre pour les différentes mesures qui composent chaque priorité.

Toutes les mesures présentées dans le NIP sont des mesures prioritaires autour desquelles il y a une forte adhésion mais certaines mesures font encore l'objet de négociation quant à leur budget par exemple. Toutes les mesures ne pourront dès lors pas présenter le même niveau de détail (calendriers, étapes, budgets).

Dès que le mandat officiel de monitoring du NIP sera attribué à REFERNET par le CEDEFOP et que la coordination REFERNET sera informée de ce qui sera attendu, une méthode de travail sera définie plus clairement entre la coordination REFERNET, le DGVT et le CCEF.

Quoi qu'il en soit, chaque entité fédérée a établi un plan stratégique concerté dont il suivra de près la mise en œuvre. Le NIP capitalisera ce monitoring pour chaque entité fédérée.

S'agissant du Plan de Relance wallon, une méthodologie de suivi du plan a été définie. Le Gouvernement mettra en œuvre ces projets prioritairement, que ce soit au niveau du calendrier, de la mobilisation des ressources humaines et des budgets. « Un Comité d'action, composé notamment des représentants gouvernementaux et des parties prenantes, est constitué afin d'assurer le suivi de ces projets prioritaires. Il formulera des orientations sur le contenu et les modalités de mises en œuvre, et ce dans une démarche de « co-construction ». Pour chaque projet, l'administration, les cabinets ministériels et les représentants des partenaires sociaux et environnementaux travailleront de concert.

5. Effets attendus du plan

Les pays participants sont invités à évaluer et à expliquer les effets attendus de la mise en œuvre des PIN à court, moyen et long terme. Les avantages et les améliorations dans les domaines socio-économiques pertinents, les compétences, l'éducation et la formation et sur divers groupes cibles devraient être pris en compte.

Les pays participants devraient également indiquer les obstacles/facteurs de risque potentiels qui peuvent entraver la mise en œuvre du PIN et expliquer comment ils prévoient de les surmonter.

La mise en œuvre du NIP devrait contribuer à répondre aux enjeux décrits précédemment pour la BEFr.

L'un des obstacles est très certainement la complexité institutionnelle de la BEFr et la répartition des compétences « éducation/formation » entre différentes entités. Le constat est partagé quant à l'importance de mieux articuler les politiques d'enseignement (enseignement qualifiant de plein exercice ou en alternance, enseignement de promotion sociale, enseignement supérieur de type court professionnalisant), de formation professionnelle (en alternance ou pas) et d'emploi. Il en va de même d'une meilleure articulation avec les secteurs à haute croissance, à haute valeur sociétale, technologique et environnementale.

Une réflexion est en cours. La réflexion et les actions qui en découleront devraient passer par l'amélioration de l'organisation intra-francophone des politiques d'enseignement et de formation.

Annexe 2 – Réformes et actions au niveau national définies dans la recommandation sur l’EFP et la déclaration d’Osnabrück

Priorités de la recommandation sur l’EFP	Priorités détaillées des recommandations en matière d’EFP	Objectifs de la Déclaration d’Osnabrück	Actions spécifiques au niveau national d’ici 2025
<p>A. L’enseignement et la formation professionnels s’adaptent avec agilité aux changements du marché du travail</p>	<p>A.1 des programmes d’EFP qui offrent une combinaison équilibrée de compétences professionnelles, y compris techniques, bien alignées sur tous les cycles économiques, l’évolution des emplois et des méthodes de travail et des compétences clés, y compris des compétences de base solides, numériques, transversales, vertes et autres compétences de la vie courante qui fournissent des bases solides pour la résilience, l’apprentissage tout au long de la vie, l’employabilité tout au long de la vie, l’inclusion sociale, la citoyenneté active et le développement personnel;</p> <p>A.2 Programmes d’EFP, offres de programmes et qualifications qui sont régulièrement mis à jour, en s’appuyant sur l’intelligence des compétences (c’est-à-dire les systèmes de suivi des diplômés, les mécanismes d’anticipation des compétences, y compris aux niveaux sectoriel et régional);</p> <p>A.3 un degré approprié d’autonomie des prestataires d’EFP, de flexibilité, de soutien et de financement pour adapter leur offre de formation à l’évolution des besoins en compétences, aux transitions vertes et numériques et aux cycles économiques;</p> <p>A.4 Programmes d’EFP à tous les niveaux, qui comprennent des composantes d’apprentissage</p>	<p>1. Résilience et excellence grâce à un EFP de qualité, inclusif et flexible</p> <p>4. Espace européen de l’éducation et de la formation et EFP international</p>	<p>1.1. Étudier la possibilité de mettre en place un réseau d’experts et de cadres volontaires, retraités ou en congé sabbatique, pour soutenir leurs pairs dans les domaines de l’EFP et de l’apprentissage dans le cadre de l’EAfA</p> <p>1.3 Renforcer l’apprentissage par le travail et l’apprentissage en mettant en œuvre le cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité et en utilisant les services de soutien à la demande et les initiatives d’apprentissage politique. Renforcer l’utilisation d’apprentissages inclusifs et de qualité comme outil pour soutenir les transitions école/formation-travail des groupes vulnérables et améliorer les niveaux de qualification des citoyens.</p> <p>1.5. Développer des systèmes nationaux et régionaux d’information sur les compétences, y compris l’anticipation des compétences et le suivi des diplômés; permettre aux partenaires sociaux, aux décideurs, aux parties prenantes et aux prestataires d’adapter et de mettre à jour les programmes, programmes et lignes directrices en matière d’EFP en temps utile et de manière efficace</p> <p>4.4. Promouvoir les connaissances, aptitudes et compétences interculturelles dans le cadre des exigences en matière de qualifications et de programmes</p>

Priorités de la recommandation sur l'EFPP	Priorités détaillées des recommandations en matière d'EFPP	Objectifs de la Déclaration d'Osnabrück	Actions spécifiques au niveau national d'ici 2025
	<p>par le travail qui sont encore élargies également dans l'enseignement et la formation professionnels continus, et complétées par un soutien et des mesures appropriés pour stabiliser l'offre d'apprentissage et relever les défis spécifiques des petites entreprises afin de créer des possibilités d'apprentissage par le travail dans différents secteurs de l'économie.</p>		<p>d'études dans les qualifications de l'EFPP conformément au cadre des compétences clés</p>
<p>B. La flexibilité et les possibilités de progression sont au cœur de l'enseignement et de la formation professionnels</p>	<p>B.1 les programmes d'EFPP centrés sur l'apprenant qui offrent un accès à l'apprentissage en face à face et numérique ou mixte, des parcours flexibles et modulaires basés sur la reconnaissance des résultats de l'apprentissage non formel et informel et ouvrent la progression de carrière et d'apprentissage; des programmes de formation professionnelle continue conçus pour être adaptables aux besoins du marché du travail, sectoriels ou individuels en matière de requalification ou de reconversion</p> <p>B.2 Programmes d'EFPP basés sur des modules ou des unités de résultats d'apprentissage et des mécanismes de validation permettant le transfert, la reconnaissance et l'accumulation des acquis d'apprentissage des individus en vue d'obtenir une qualification, une qualification partielle, selon les besoins dans le contexte national.</p>	<p>2. Instaurer une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie – pertinence de l'EFPP et de la numérisation</p>	<p>2.1. Élaborer des stratégies nationales en matière de compétences pour un apprentissage tout au long de la vie inclusif et de qualité avec toutes les parties prenantes nationales, régionales, sectorielles et partenaires sociaux concernés. Outre l'offre d'éducation et de formation, les stratégies nationales en matière de compétences peuvent inclure des orientations, des incitations à l'amélioration de l'offre de compétences par les employeurs, une participation accrue des employés, la validation des acquis et des approches publiques ciblées pour atteindre les personnes inactives et sans emploi, les NEET ou les personnes à risque de chômage.</p>

Priorités de la recommandation sur l'EFPP	Priorités détaillées des recommandations en matière d'EFPP	Objectifs de la Déclaration d'Osnabrück	Actions spécifiques au niveau national d'ici 2025
<p>C. L'enseignement et la formation professionnels sont un moteur d'innovation et de croissance et préparent aux transitions numériques et vertes et aux professions en forte demande</p>	<p>C.1 l'intégration de l'EFPP dans les stratégies économiques, industrielles et d'innovation, y compris celles liées à la relance, aux transitions vertes et numériques; l'élargissement de l'offre de formation favorisant l'acquisition de compétences entrepreneuriales, numériques et vertes;</p> <p>C.2 la création de centres d'excellence professionnelle, qui agissent comme des catalyseurs pour l'investissement des entreprises locales, soutenant la reprise, les transitions vertes et numériques, les stratégies européennes et régionales d'innovation et de spécialisation intelligente, le développement de l'enseignement et de la formation professionnels, y compris à des niveaux de qualification plus élevés (niveaux 5 à 8 du CEC), conformément au contexte national et fournissant des services innovants tels que des clusters et des pépinières d'entreprises pour les jeunes entreprises et l'innovation technologique pour les PME, ainsi que des solutions innovantes de requalification pour les travailleurs menacés de licenciement; et</p> <p>C.3 l'accès à des infrastructures de pointe, des stratégies de numérisation conformes au contexte national et la durabilité environnementale et sociale dans les programmes d'EFPP et la gestion organisationnelle, contribuant ainsi à la mise en œuvre des objectifs de développement durable des Nations unies.</p>	<p>1. Résilience et excellence grâce à un EFP de qualité, inclusif et flexible</p> <p>3. La durabilité – un lien vert dans l'EFPP</p>	<p>1.4. Soutenir l'excellence professionnelle (CoVE) et améliorer la perméabilité entre les parcours professionnels et académiques, y compris l'apprentissage par le travail et le renforcement de la coopération entre les centres d'EFPP, d'enseignement supérieur et de recherche, établissant ainsi des programmes d'EFPP et d'apprentissage efficaces et de qualité au niveau 5 et supérieur</p> <p>3.1. Créer des incitations pour l'écologisation des programmes d'EFPP, y compris l'éducation et la formation aux technologies vertes et à l'innovation, à l'efficacité énergétique, à l'économie circulaire, à la sensibilisation à l'environnement, à l'utilisation durable du matériel d'apprentissage et de formation, à la numérisation pour réduire les effets sur le climat</p> <p>3.2. Définir les compétences pertinentes pour le marché du travail pour la transition verte qui doivent être intégrées dans les programmes d'études et l'offre d'EFPP, y compris les compétences de base dans tous les secteurs et professions et les compétences sectorielles en coopération avec les partenaires sociaux</p> <p>3.3. Définir et soutenir les possibilités de permettre au personnel enseignant et formateur, aux équipes de gestion des prestataires d'EFPP et aux formateurs et mentors dans les entreprises d'agir en tant que multiplicateurs et médiateurs, en vue d'accroître la numérisation et la durabilité dans la fourniture et la gestion des programmes de formation</p>

Priorités de la recommandation sur l'EFPI	Priorités détaillées des recommandations en matière d'EFPI	Objectifs de la Déclaration d'Osnabrück	Actions spécifiques au niveau national d'ici 2025
<p>D. L'enseignement et la formation professionnels constituent un choix attrayant fondé sur une offre moderne et numérisée de formation/de compétences</p>	<p>D.1. la perméabilité entre l'enseignement et la formation professionnels initiaux et continus, l'enseignement général et l'enseignement supérieur;</p> <p>D.2 développement de l'EFPI aux niveaux 5 à 8 du CEC;</p> <p>D.3 prestation fondée sur une combinaison d'environnements d'apprentissage ouverts, numériques et participatifs, y compris des lieux de travail propices à l'apprentissage, soutenus par des infrastructures, des équipements et des technologies de pointe et accessibles, et accompagnés de pédagogies et d'outils polyvalents (par exemple, simulateurs basés sur les TIC, réalité virtuelle et augmentée);</p> <p>D.4 le développement professionnel initial et continu des enseignants et des formateurs de l'EFPI afin de favoriser les compétences techniques et numériques et des méthodes de formation innovantes et efficaces, y compris l'enseignement en environnement virtuel, conformément à la pédagogie professionnelle et numérique de pointe, le travail avec des outils d'apprentissage numériques et dans des environnements divers et multiculturels;</p> <p>D.5 stratégies d'internationalisation soutenant une approche stratégique de la coopération internationale en matière d'EFPI;</p>	<p>1. Résilience et excellence grâce à un EFPI de qualité, inclusif et flexible</p> <p>2. Instaurer une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie – pertinence de l'EFPI et de la numérisation</p> <p>4. Espace européen de l'éducation et de la formation et EFPI international</p>	<p>1.2. Soutenir le développement d'infrastructures numériques à des fins d'apprentissage et d'enseignement dans l'EFPI, y compris l'intelligence artificielle et les technologies de RA/RV, et mettre au point des dispositifs institutionnels appropriés d'enseignement et de formation étayés par des infrastructures adéquates, en particulier dans les zones reculées et rurales, garantissant ainsi l'inclusion sociale</p> <p>2.2. Élaborer des mesures d'information ciblées sur les avantages de l'EFPI et garantir un accès convivial aux informations sur les offres d'EFPI et d'EFPI aux niveaux national et régional pour lutter contre le genre et d'autres stéréotypes pour une société égale, équitable et diversifiée</p> <p>2.5. soutenir les enseignants, les formateurs, les conseillers d'orientation, les éducateurs d'adultes et les mentors de l'EFPI en leur dotant des compétences et des outils adéquats pour et grâce aux technologies numériques; en particulier par des approches systématiques et des possibilités de développement professionnel initial et continu dans les milieux scolaires et professionnels, ainsi que par l'enseignement et la formation à distance, leur permettant de progresser dans leur carrière</p> <p>4.1. Soutenir et faciliter la mobilité de l'EFPI et des apprenants adultes, y compris les apprentis, par exemple en développant des structures de soutien et en fournissant des informations sur les possibilités offertes dans les pays d'accueil</p>

Priorités de la recommandation sur l'EFPP	Priorités détaillées des recommandations en matière d'EFPP	Objectifs de la Déclaration d'Osnabrück	Actions spécifiques au niveau national d'ici 2025
	<p>D.6 Des possibilités de mobilité à des fins d'apprentissage des apprenants et du personnel professionnels, y compris la mobilité virtuelle, la mobilité de longue durée et la mobilité vers les pays partenaires, sont en place, facilitées par l'utilisation et la reconnaissance d'unités de résultats d'apprentissage et d'outils européens pertinents (protocole d'accord et accord sur l'apprentissage); et</p> <p>D.7 des services d'éducation et de formation tout au long de la vie et d'orientation professionnelle de haute qualité, tirant pleinement parti d'Europass et d'autres services numériques.</p>		<p>4.2. Accroître le taux de mobilité des apprenants de l'EFPP ainsi que des enseignants et des formateurs, tout en renforçant les mesures visant à garantir la qualité et la reconnaissance des acquis de l'apprentissage, ainsi que des structures de soutien adéquates. Favoriser des périodes de mobilité plus longues pour les apprenants de l'EFPP à l'étranger et veiller à ce que les stages d'apprentis soient conformes au cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité, en tenant compte des réglementations nationales et des conventions collectives, y compris les dispositions en matière de santé et de sécurité</p> <p>4.3. Élaborer des stratégies d'internationalisation de l'EFPP, mobiliser des partenariats et inclure des engagements pour des actions concrètes et ciblées, avec toutes les parties prenantes concernées conformément aux réglementations nationales ou régionales</p> <p>4.5 Coopérer avec d'autres pays de l'UE pour préparer les équipes nationales aux compétitions internationales telles que WorldSkills et EuroSkills</p>
E. L'enseignement et la formation professionnels favorisent l'égalité des chances	E.1 des programmes inclusifs et accessibles pour les groupes vulnérables, tels que les personnes handicapées, les personnes peu qualifiées/qualifiées, les minorités, les personnes issues de l'immigration et les personnes ayant moins de possibilités en raison de leur situation géographique et/ou de leur situation socio-économique défavorisée; des mesures ciblées et des formats de formation flexibles empêchent le	1. Résilience et excellence grâce à un EFPP de qualité, inclusif et flexible	1.2. Soutenir le développement d'infrastructures numériques à des fins d'apprentissage et d'enseignement dans l'EFPP, y compris l'intelligence artificielle et les technologies de RA/RV, et mettre au point des dispositifs institutionnels appropriés d'enseignement et de formation étayés par des infrastructures adéquates, en particulier dans les zones reculées et rurales, garantissant ainsi l'inclusion sociale

Priorités de la recommandation sur l'EFPC	Priorités détaillées des recommandations en matière d'EFPC	Objectifs de la Déclaration d'Osnabrück	Actions spécifiques au niveau national d'ici 2025
	<p>décrochage de l'éducation et de la formation et soutiennent la transition de l'école au travail;</p> <p>E.2. les programmes accessibles par le biais de plateformes d'apprentissage numériques, soutenues par des outils, des dispositifs et une connexion internet, en particulier pour les groupes vulnérables et les personnes vivant dans des zones rurales ou éloignées; et</p> <p>E.3 des mesures ciblées visant à promouvoir l'équilibre entre les sexes dans les professions traditionnellement « masculines » ou « féminines » et à s'attaquer ensemble aux stéréotypes liés au genre et à d'autres types de stéréotypes.</p>	<p>2. Instaurer une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie – pertinence de l'EFPC et de la numérisation</p>	<p>2.2. Élaborer des mesures d'information ciblées sur les avantages de l'EFPC et garantir un accès convivial aux informations sur les offres d'EFPI et d'EFPC aux niveaux national et régional pour lutter contre le genre et d'autres stéréotypes pour une société égale, équitable et diversifiée</p>
<p>F. L'enseignement et la formation professionnels sont étayés par une culture de l'assurance qualité</p>	<p>F.1 poursuite du développement des systèmes nationaux d'assurance de la qualité, tant pour l'EFPC initial que continu, dans tous les environnements d'apprentissage (tels que l'enseignement en milieu scolaire et l'apprentissage par le travail, y compris les programmes d'apprentissage) et tous les types d'apprentissage (numériques, en face à face ou mixtes), dispensés par des prestataires publics et privés, étayés par un ensemble de descripteurs indicatifs et d'indicateurs de référence communs pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels appliqués à la fois au système et au système et le niveau du prestataire tel que défini à l'annexe II de la recommandation du Conseil sur l'EFPC.</p>		

Priorités de la recommandation sur l'EFPC	Priorités détaillées des recommandations en matière d'EFPC	Objectifs de la Déclaration d'Osnabrück	Actions spécifiques au niveau national d'ici 2025
	<p>F.2 Point de référence national de l'assurance de la qualité pour l'EFPC :</p> <p>prendre des initiatives concrètes pour mettre en œuvre et développer davantage le cadre du CERAQ, informer et mobiliser un large éventail de parties prenantes, y compris les centres d'excellence professionnelle, afin de contribuer à la mise en œuvre du cadre du CERAQ, soutenir l'auto-évaluation en tant que moyen complémentaire et efficace d'assurance de la qualité pour permettre la mesure du succès et l'identification des domaines à améliorer, y compris en ce qui concerne la préparation numérique des systèmes et des établissements d'EFPC, participer activement au réseau européen pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels, fournir une description actualisée des dispositifs nationaux d'assurance de la qualité fondés sur le cadre du CERAQ, participer à des examens par les pairs de l'assurance de la qualité au niveau de l'UE afin d'améliorer la transparence et la cohérence des dispositifs d'assurance de la qualité et renforcer la confiance entre les États membres;</p>		
Tirer le meilleur parti des outils européens de transparence		2. Instaurer une nouvelle culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie – pertinence	2.3. Travailler avec les parties prenantes respectives pour développer des solutions d'apprentissage numérique favorisant l'accès aux opportunités d'EFPC et l'attribution de titres et de certificats d'EFPC, ouvrant ainsi la possibilité d'obtenir des qualifications complètes sans négliger l'EFPC en cours d'emploi et les effets positifs de

Priorités de la recommandation sur l'EFPP	Priorités détaillées des recommandations en matière d'EFPP	Objectifs de la Déclaration d'Osnabrück	Actions spécifiques au niveau national d'ici 2025
		de l'EFPP et de la numérisation	<p>l'apprentissage dans des environnements de travail propices à l'apprentissage</p> <p>2.4. Soutenir la liaison des plateformes ou bases de données nationales d'EFPP à l'Europass conformément à la décision Europass et à la recommandation CEC, le cas échéant</p>
Partenariats durables aux niveaux national, régional et sectoriel, impliquant toutes les parties prenantes concernées			
Utilisation optimale des fonds et instruments de l'Union européenne tels que l'UE de nouvelle génération (mécanisme pour la relance et la résilience, REACT-EU), le Fonds social européen+, SURE, le Fonds européen de développement régional, InvestEU, Erasmus+, Horizon Europe, Interreg, l'Europe numérique, le mécanisme de transition juste et le Fonds européen agricole pour le développement rural, ainsi que le Fonds pour la modernisation			