



PROGRAMME EPE DANS
L'ALLIANCE DU PACIFIQUE

RAPPORT

Juin 2021

Forum intersectoriel sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels : Bonnes pratiques et politiques dans l'Alliance du Pacifique et au Canada

Développement durable et compétences pour l'emploi dans le secteur extractif de l'Alliance du Pacifique



COLLEGES &
INSTITUTES
CANADA | COLLÈGES &
INSTITUTS
CANADA

Canada



**Alianza del
Pacífico**



PROGRAMME EPE DANS L'ALLIANCE DU PACIFIQUE

Le programme Éducation pour l'Emploi dans l'Alliance du Pacifique

(EPE-AP) est un programme à portée régionale, d'une durée de 6 ans (2016-2022), financé par le gouvernement du Canada (Affaires mondiales Canada) à la hauteur de 16 millions de dollars canadiens et mis en œuvre par Collèges et Instituts Canada (CICan).

collegesinstitutes.ca/pacific



@CICan_EPE_AP

Rapport rédigé par la consultante Alejandra Villarzú Gallo, en collaboration avec l'équipe de CICan du programme Éducation pour l'Emploi dans l'Alliance du Pacifique.

Prologue

TROISIÈME FORUM THÉMATIQUE DU PROGRAMME EPE-AP « FORUM INTERSECTORIEL EFTP : BONNES PRATIQUES ET POLITIQUES DE L'ALLIANCE DU PACIFIQUE ET DU CANADA »

L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) jouent un rôle fondamental dans l'atteinte des cibles de l'agenda 2030 quant aux objectifs de développement durable (ODD), pour « garantir une éducation inclusive, équitable et de qualité et promouvoir les occasions d'apprentissage pour tous et tout au long de la vie » (ODD 4). Selon l'un des axes de travail de la vision stratégique 2030 de l'Alliance du Pacifique, qui cherche à se rapprocher des citoyens, le groupe souhaite devenir un leader de l'enseignement supérieur professionnel et technologique et de la formation en alternance.

Dans ce contexte, le niveau d'éducation des citoyens sera toujours un facteur important pour affronter les nouvelles conditions d'ouverture des marchés. Nous vivons à l'ère de l'information et des communications, et le contexte de la crise sanitaire mondiale due à la COVID-19 a accéléré notre façon d'aborder les processus de formation et le monde du travail. Cela devrait nous motiver à être plus créatifs pour augmenter notre compétitivité dans la production de biens et services, afin que nous puissions faire face aux conséquences non seulement sanitaires, mais aussi économiques et sociales qui marqueront les années à venir de façon à pouvoir améliorer la vie des gens, éradiquer la pauvreté et prendre soin de la planète.

Dans le contexte de crise sanitaire et économique, chaque pays a réagi en tentant de maintenir son offre de formation; en tenant compte, par ailleurs, des nouveaux scénarios et surtout des compétences nécessaires pour en assurer la qualité. À cela s'ajoute la demande de compétences dans un secteur productif également en quête de solutions rapides pour reprendre leurs activités, ce qui les oblige à se doter de personnel capable de répondre à ces changements.

C'est dans ce contexte que le Programme d'éducation pour l'emploi de l'Alliance du Pacifique, ÉPE-AP, a organisé le Forum intersectoriel EFTP : Bonnes pratiques et politiques de l'Alliance du Pacifique et du Canada. Il s'agit d'un espace de dialogue régional permettant d'échanger des pratiques exemplaires, des politiques et des lignes directrices novatrices, ainsi que de partager des expériences entre les quatre pays de l'AP et le Canada. Cette édition virtuelle du Forum a permis de consolider les capacités des acteurs nationaux et régionaux, et d'assurer la participation du secteur productif, secteur qui joue également un rôle décisif dans les défis prioritaires de l'EFTP. Le forum portait sur trois thèmes principaux : l'articulation inter-niveaux, l'analyse de la main-d'œuvre et l'évaluation des apprentissages. Nous avons eu l'occasion de passer en revue les expériences qui pourront stimuler l'EFTP en période post-COVID où de nouvelles compétences seront requises. Il faudra créer de nouveaux programmes pour reconverter, requalifier et réinsérer les travailleurs dans de nouvelles activités, en plus d'adopter des approches qui garantissent l'inclusion et la formation des personnes à la base même du développement.

Coordination du groupe technique en éducation de l'Alliance du Pacifique

Lima, 15 décembre 2020

Table des matières

Prologue	iii
Sigles et acronymes	v
Introduction.....	1
Premier jour: articulation entre les niveaux.....	7
Cadres de qualifications et articulation régionale	10
Certification et au transfert des compétences	14
Deuxième jour: l’EFTP et son articulation avec le secteur productif.....	19
Analyse du marché du travail et mécanismes d’articulation	22
Promotion de la formation et l’usage des technologies	28
Troisième jour: assurance qualité.....	33
Évaluation des apprentissages.....	38
Formation en alternance et formation à distance.....	41
Conclusions et prochaines étapes	46
Annexe	51
Annexe 1: Cadre général et ordre du jour.....	51

Sigles et acronymes

AP	Alliance du Pacifique
CCM	Consejo de Competencias Minero [Conseil des compétences minières] (Chili)
CICan	Collèges et instituts Canada
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CPC	Confederación de la Producción y del Comercio [Confédération de la production et du commerce] (Chili)
CUOC	Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia [Classification unique des professions pour la Colombie]
EFTP	Enseignement et la formation techniques et professionnels
ÉPE	Éducation pour l'emploi
ÉRA	Évaluation et reconnaissance des acquis
IMT	Programme d'information sur le marché du travail (RHIM – Canada)
MCTP	Marco de Cualificaciones Técnico Profesional [Cadre de qualifications techniques et professionnelles] (Chili)
MiHR	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Canada)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
OSCL	Organismos Sectoriales de Competencias Laborales [Organismes sectoriels des compétences professionnelles] (Chili)
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences
REMCAP	Réseau d'experts en cadre national de compétences de l'Alliance du Pacifique
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje [Service national d'apprentissage] (Colombie)
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile [Service national de la formation et de l'emploi du Chili] (Chili)
SERCOTEC	Servicio de Cooperación Técnica [Service de coopération technique] (Chili)
SNC	Sistema Nacional de Cualificaciones [Système national des qualifications] (Colombie)
STIM	Regroupement de disciplines dans les domaines de la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Forum intersectoriel sur l'enseignement
et la formation techniques et professionnels

**Bonnes pratiques et politiques dans l'Alliance du Pacifique
et au Canada**

Introduction



“Créer des réseaux, partager et s’associer sont les mots-clés de ce forum, et ils résument bien le travail de l’UNEVOC”

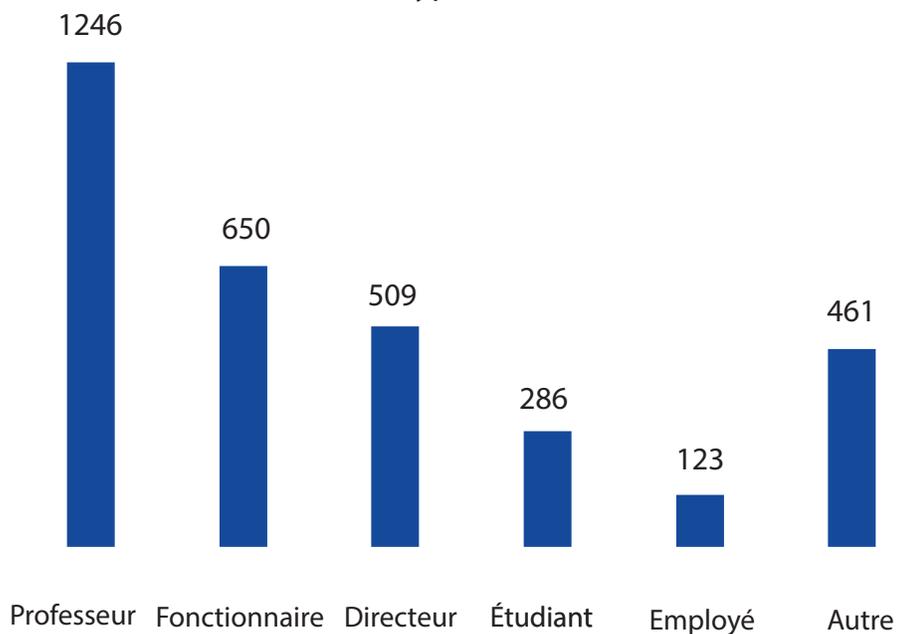
- Soo-Hyang Choi, directrice du Centre international de l’EFTP pour l’UNESCO-UNEVOC.



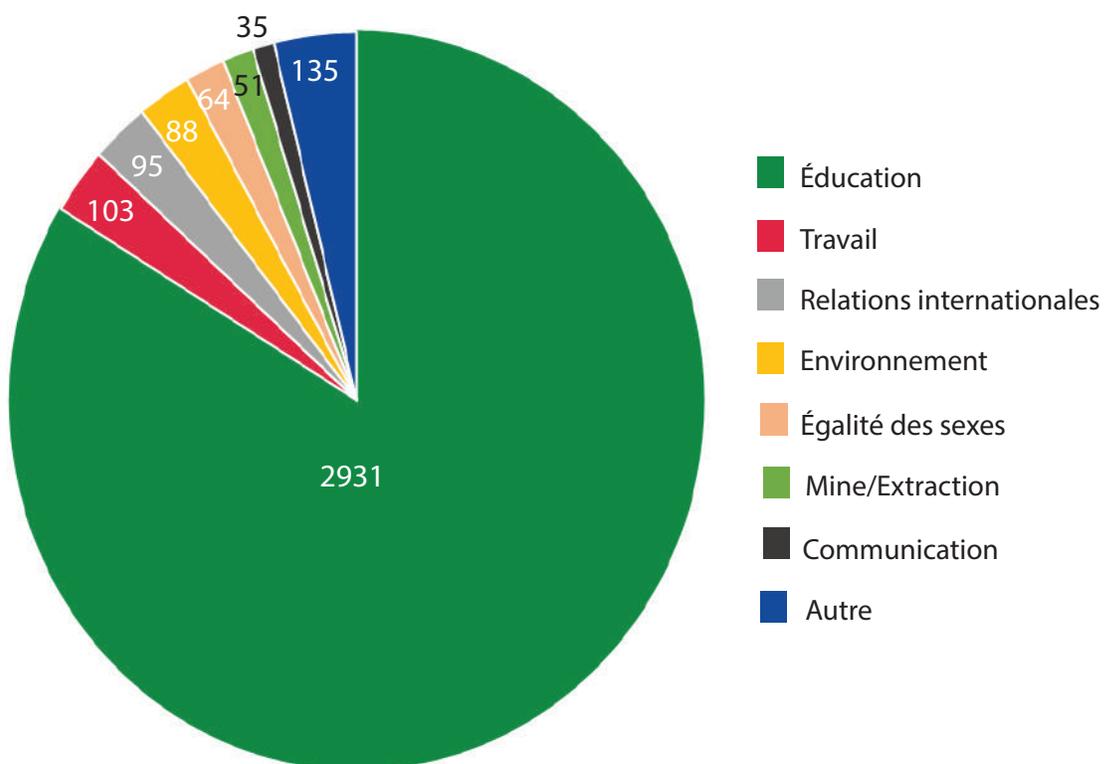
Un total de **3,368** personnes, des 4 pays de l’Alliance du Pacifique, du Canada et de quelques autres pays, ont participé au forum.

Profil des participants

Type d'acteur



Domaine de travail



Le Programme de développement durable et compétences pour l'emploi dans le secteur extractif de l'Alliance du Pacifique (appelé programme Éducation pour l'emploi dans l'Alliance du Pacifique [ÉPE-AP]) vise à accroître les opportunités socio-économiques des femmes et des hommes dans un secteur extractif durable et inclusif au sein des pays de l'Alliance du Pacifique (AP). Le programme est financé par le gouvernement du Canada par l'intermédiaire d'Affaires mondiales Canada.

Le programme reconnaît deux piliers fondamentaux pour son développement. Le premier pilier est la mise en place de partenariats institutionnels entre des collèges et instituts membres de CIGan et des institutions techniques des quatre pays de l'AP. L'objectif principal de ces alliances est d'améliorer la qualité et la diversification de l'offre de formation. Les bénéficiaires finaux sont les jeunes, les hommes et les femmes des communautés et des centres de formation des régions, ainsi que les communautés autochtones où les entreprises du secteur extractif mènent leurs activités. Ces derniers ont besoin de développer les compétences nécessaires pour le marché du travail et auront accès aux processus de formation dans les établissements de formation technique participant au programme.

Le deuxième pilier du programme se concentre sur un appui à la gouvernance du secteur extractif par de l'assistance technique et l'établissement d'un programme d'échange d'expériences et de bonnes pratiques (légales, environnementales, socio-économiques, productive, ethno-communautaires, égalité entre les sexes, etc.) entre des représentants des secteurs privés et publics et la société civile dans le secteur extractif au sein des quatre pays, par le biais d'un renforcement du dialogue régional et d'un partage des pratiques exemplaires.

L'un des résultats du programme a été le développement d'une série de cinq forums thématiques, dont deux des objectifs sont d'ouvrir des espaces pour un dialogue régional entre les pays de l'Alliance du Pacifique et le Canada, et de renforcer la capacité des acteurs nationaux et régionaux à faire face aux défis prioritaires dans certains domaines du secteur extractif, tels que l'égalité des sexes, la formation technique, la durabilité environnementale et l'articulation de l'offre de formation avec la demande du marché du travail.

Les deux premiers forums thématiques du programme ont eu lieu en 2019: le *Forum sur l'égalité des genres dans le secteur extractif* et le *Forum sur les communautés autochtones, l'éducation pour l'emploi et les relations avec le secteur extractif*. Les deux événements ont été couronnés de succès. Ces forums ont permis de déterminer les défis et les bonnes pratiques en matière de politiques publiques, en plus d'émettre des conclusions et des recommandations communes sur les actions possibles à mener pour traiter ces enjeux spécifiques. Ceux-ci ont ensuite été résumés dans les rapports des forums.

En cette quatrième année de mise en œuvre du programme, CIGan a organisé un troisième forum sur les bonnes pratiques, les politiques, les priorités et les défis en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) dans l'Alliance du Pacifique et au Canada. Le présent rapport fait le compte rendu de cette rencontre. Il répertorie l'information et les connaissances présentées, dans l'espoir que les pays de

l'Alliance du Pacifique s'y réfèrent pour poursuivre le renforcement de leurs systèmes de formation et maintenir le dialogue et les liens régionaux.

Pour la planification de ce forum, un comité organisateur a été créé en mars 2020. Ce dernier était composé de représentants des ministères de l'Éducation des pays de l'Alliance du Pacifique (membres du groupe technique en éducation de l'AP et des domaines techniques pertinents liés à l'enseignement technologique supérieur), d'un représentant du ministère du Travail de la Colombie et d'une représentante de l'équipe de la coordination nationale du Chili. Les quatre pays et CILCan étaient représentés au sein de ce comité. Tout le travail lié à la conception, à l'approche, à la méthodologie et à la sélection des intervenants a été effectué de manière conjointe et collaborative afin d'assurer l'harmonisation et de répondre directement aux priorités actuelles et futures de l'Alliance du Pacifique en matière d'EFTP.

Le forum visait à faciliter l'échange de bonnes pratiques et de politiques ou de lignes directrices novatrices, ainsi que le partage des connaissances et des expériences entre les quatre pays de l'AP et le Canada, afin de créer un dialogue régional dynamique et enrichissant entre les délégations participantes. Le forum visait également à renforcer les capacités des acteurs nationaux et régionaux afin de les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de bonnes pratiques pour faire face aux défis prioritaires de l'EFTP liés au développement de ressources humaines qualifiées dans le secteur extractif.

Compte tenu du contexte international actuel de pandémie de COVID-19, le forum s'est déroulé de manière virtuelle. Or, ce contexte a permis d'atteindre un taux de participation de 3,368 personnes, une hausse significative par rapport à ce qui aurait été possible si le forum s'était déroulé en personne.

Un total de 4 jours d'ateliers ont été organisés les 15, 22 et 29 octobre et le 5 novembre 2020. Au cours des 3 premiers jours, des présentations ont été offertes par des intervenants du système de formation et de production des 4 pays de l'AP: le Chili, la Colombie, le Mexique et le Pérou. Des intervenants du Canada et de la Finlande, comme pays invité, se sont également adressés aux participants. Lors des différentes journées, des représentants de l'OIT/Cinterfor et de l'UNESCO-UNEVOC ont aussi pris la parole.

Quant au contenu du forum, la première journée portait sur l'articulation entre **les niveaux**. Plus précisément, on a abordé les cadres de qualification, la certification des compétences professionnelles, le transfert des compétences et la reconnaissance des acquis, et l'articulation régionale. Les travaux du deuxième jour portaient sur **le lien entre l'EFTP et le secteur productif**. En particulier, l'analyse du marché du travail, les mécanismes d'articulation entre le secteur formatif et le monde du travail, la promotion de l'EFTP et l'usage des technologies et des simulateurs dans le processus de formation sont tous des sujets qui ont été abordés. Le sujet du troisième jour était concentré sur **l'assurance qualité**. Concrètement, les présentations portaient sur l'évaluation des apprentissages, les modalités de stage, comme l'alternance travail-études, et la formation à distance. Finalement, un travail en sous-groupes (par thème et par pays) entre les intervenants et les autres acteurs clés de l'EFTP s'est déroulé au quatrième jour. Six sous-groupes thématiques ont été organisés en fonction des thèmes clés mentionnés ci-haut ainsi que quatre sous-groupes pour chaque pays de l'AP. À la fin de chaque séance, un

représentant de chaque groupe a présenté les défis et les recommandations relevés lors de cette réflexion commune.

Le compte rendu qui suit présente les résultats du forum comme suit: trois chapitres qui correspondent aux trois premiers jours. C'est-à-dire que le contenu du premier jour figure au chapitre un, celui du deuxième jour au chapitre deux et celui du troisième jour au chapitre trois. Chaque chapitre est divisé en deux sous-chapitres qui font référence aux sections de chaque journée, selon le calendrier établi initialement pour le forum. De plus, chaque sous-chapitre est composé des résumés de chaque présentation réalisée par les intervenants, pour chaque section respective. Afin de faciliter l'accès à l'information de valeur pour les pays de l'Alliance du Pacifique, des hyperliens vers les pages Web ou les documents officiels en format PDF sont intégrés au texte dès qu'il existe des renseignements en ligne associés aux propos des intervenants.¹ Finalement, dans chacun des sous-chapitres se trouvent les recommandations soulevées par les intervenants et les autres participants lors du quatrième jour du forum. Afin de faciliter la divulgation des résultats de ce troisième forum du Programme de développement durable et de compétences pour l'emploi dans le secteur extractif de l'Alliance du Pacifique et du Canada, les liens pour accéder aux enregistrements vidéo des présentations des intervenants ainsi que les liens vers les documents PowerPoint utilisés sont accessibles en annexes.

¹ Les liens hypertextes {principalement en espagnol} apparaissent en bleu, en caractères gras et soulignés.

Forum intersectoriel sur l'enseignement
et la formation techniques et professionnels

**Bonnes pratiques et politiques dans l'Alliance du Pacifique
et au Canada**

Jour 1: Articulation inter-niveaux

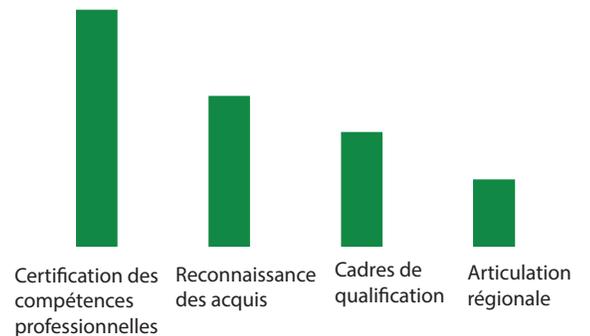
Cadres de qualification, certification des compétences
professionnelles, parcours postsecondaire, reconnaissance
des acquis et articulation régionale





Le premier webinaire portait sur l'Articulation entre les niveaux d'enseignement et a réuni **781 participants**, principalement des domaines de l'**éducation**, du travail, de l'environnement, des relations internationales et du secteur extractif.

Selon l'enquête post-forum, un des thèmes les plus pertinents de ce premier webinaire était celui de la **Certification des compétences** professionnelles des travailleurs.



Source: Enquête post forum, 2019

64%

Selon l'enquête post-forum, **64% des participants** pensent faisable d'**incorporer** dans leur travail les **bonnes pratiques** partagées lors du forum.

Les cadres de qualifications, le rôle que jouent ces outils dans l'articulation régionale, la certification de compétences et le transfert des compétences ont été abordés lors de cette première journée.

Le forum a débuté avec les mots d'inauguration de la **Présidente et Directrice générale de CIGan, Denise Amyot²**, qui a souligné la présence d'experts et de participants du Canada, du Chili, de la Colombie, du Mexique et du Pérou ainsi que d'autres invités internationaux. Denise Amyot a également reconnu l'importance des efforts déployés pour l'organisation de cet événement et l'excellente collaboration des partenaires de l'AP qui assurent la réussite de la mise en œuvre du programme depuis ses débuts.

Le sous-secrétaire des relations économiques internationales du ministère des Affaires extérieures du Chili, Rodrigo Yáñez Benítez³, a prononcé le discours d'ouverture. Dans son allocution, il a souligné le fait que « les ressources principales de nos pays sont les personnes, particulièrement les étudiants en formation technique et professionnelle ». En ce sens, il fait remarquer que l'éducation a une valeur stratégique au sein de l'Alliance du Pacifique, puisque l'un de ses objectifs fondateurs principaux vise à « promouvoir la croissance, le développement et la concurrence des économies de ses membres en vue d'accroître le bien-être, de vaincre les inégalités socio-économiques et de permettre l'inclusion sociale de ses habitants ». Voilà pourquoi la vision 2030 est d'avoir une **Alliance du Pacifique plus intégrée, citoyenne, globale et connectée**.

Dans le même ordre d'idées, **Fernando Vargas, spécialiste de Cinterfor⁴**, a partagé ses réflexions en fin de journée sur les sous-thèmes abordés. En premier lieu, l'expert a soulevé certaines des caractéristiques qui devraient composer un système de qualification en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels. Concrètement, il devrait avoir une gestion tripartite (État, travailleurs et entreprises) avec la participation d'organismes sectoriels. Chaque partie doit remplir trois fonctions clés: déceler la demande, assurer la formation, et certifier et évaluer les compétences. Le spécialiste explique qu'« il s'agit d'une entente de gouvernance au sein du système dans lequel évoluent les cadres de qualification. Ce sont des outils qui aident à déterminer comment les qualifications sont définies, délivrées, évaluées et gérées ». Selon Cinterfor, un système de qualification se décline en quatre étapes clés: son identification dans le milieu de travail, sa normalisation dans un profil professionnel à l'intérieur d'un cadre de qualification, la conception de son programme et l'offre de formation, et l'évaluation de la certification. Pour conclure, Fernando Vargas a annoncé la publication imminente du **Marco Regional de Cualificaciones** [Cadre régional de qualifications] élaboré grâce à un travail collaboratif de Cinterfor.

² Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

³ Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

⁴ Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Cadres de qualifications et articulation régionale

La section suivante résume les présentations portant sur les cadres de qualifications et leur façon de faire évoluer l'articulation régionale, d'un point de vue de la formation et de la main-d'œuvre. Les intervenants étaient:

- **Mónica Brevis Saldaño**: chef de division, Enseignement technique et professionnel, ministère de l'Éducation (MINEDUC) du Chili.
- **Jahir Aguilar Fajardo**: membre de l'équipe du Cadre national des qualifications, Direction de la promotion de l'enseignement supérieur, ministère de l'Éducation nationale, Colombie.
- **Liliana González Mier**: directrice de l'incorporation et de la revalidation, Direction générale de l'accréditation, de l'incorporation et de la revalidation, ministère de l'Éducation publique, Mexique.
- **Paola Ibáñez Cantillana**: membre de la division de l'Enseignement technique et professionnel, ministère de l'Éducation (MINEDUC) du Chili.

Les bonnes pratiques ou les politiques présentées lors du panel sont décrites ci-dessous.

Cadre de qualifications au Chili

Mónica Brevis Saldaño⁵, chef de division, Enseignement technique et professionnel au ministère de l'Éducation (MINEDUC) du Chili, a présenté le [Marco de Cualificaciones Técnico Profesional du Chili](#) (MCTP) [Cadre de qualifications techniques et professionnelles], en place depuis 2018, année de sa publication.

L'intervenante explique que l'objectif principal du MCTP est de faciliter la création des parcours de formation et de carrière pour les personnes. Concrètement, il faut d'abord assurer l'articulation entre les niveaux de formation: de l'enseignement technique professionnel secondaire à l'enseignement technique professionnel de niveau supérieur. En deuxième lieu, il y a l'articulation entre l'enseignement formel, l'enseignement informel ou professionnel, et la certification des compétences. En troisième lieu, il y a l'articulation entre la formation et l'emploi. Le MCTP sert de modèle sans être obligatoire pour les établissements privés d'enseignement supérieur technique et professionnel⁶ et il comporte cinq degrés de complexité. Le dernier degré équivaut à la classification internationale type de l'éducation (CITE 6).

L'une des pratiques exemplaires présentées par Mónica Brevis porte sur l'agence ChileValora qui est responsable de certifier des compétences professionnelles. L'agence détient une entente avec les établissements de formation supérieure technique et professionnelle⁷ pour reconnaître les certifications et faciliter l'admission des candidats dans les programmes d'enseignement supérieur technique et professionnel.

⁵ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

⁶ Au Chili, les établissements d'enseignement qui ont obtenu leur permis (délivré par le Conseil national de l'éducation) ont le pouvoir de définir leurs propres réglementations.

⁷ Précisément, ChileValora possède des accords avec les Centres de formation technique publics.

Le MCTP sert également d'outil pour bâtir des ponts entre les besoins du milieu du travail et l'offre de formation, surtout en ce qui a trait à la pertinence. Pour ce faire, on cherche à combler les besoins sectoriels du MCTP qui sont générés par les divers Conseils des compétences.⁸ L'objectif est de pourvoir progressivement tous les secteurs de l'économie, contribuant ainsi à améliorer la qualité et la pertinence de l'EFTP, à rendre le système de formation plus perméable et à faciliter le recyclage professionnel, ce qui est essentiel en ces temps de changement accéléré.

Cadre de qualifications en Colombie

Jahir Aguilar Fajardo⁹ du ministère de l'Éducation de la Colombie a évoqué le concept de système de qualifications dans son pays et les progrès réalisés jusqu'à présent dans sa mise en œuvre.

Elle explique que la Colombie planche sur un modèle de « structuration et de mise en œuvre d'un Cadre national de qualifications » depuis 2010. Le gouvernement actuel a mis sur pied **le Sistema Nacional de Cualificaciones** (SNC) [Système national de qualifications], un ensemble d'outils, de politiques et de mécanismes institutionnels qui favoriseront la reconnaissance des acquis des personnes tout au long de leur vie. Ce système regroupe six éléments: (1) le Cadre national de qualifications, (2) le programme de mobilité de l'éducation et de la formation, (3) le sous-système d'assurance qualité, (4) la plateforme d'information du SNC, (5) le sous-système de normalisation des compétences et (6) le sous-système d'évaluation et de certification des compétences. Les deux premiers éléments sont gérés par le ministère de l'Éducation tandis que les quatre autres éléments relèvent du ministère du Travail.

L'intervenante a présenté les progrès réalisés dans la création du Cadre national de qualifications de la Colombie, qui se fonde sur six caractéristiques fondamentales: il est de nature nationale, il englobe tous les secteurs de l'économie, il relie tous les niveaux d'enseignement et de formation, il sert de référence dans la conception de l'offre éducative, il couvre toutes les professions et il dispose de huit niveaux de qualification.

La Colombie a progressé dans la conception d'un [catalogue national des qualifications](#), qui classe les certifications en fonction des critères de qualité définis. Jusqu'à présent, huit catalogues ont été conçus avec 175 qualifications découlant de onze secteurs: électricité et électronique, transports et logistique, agriculture et bétail, aéronautique, mines, culture, technologies de l'information et de la communication, éducation et santé.

Selon l'intervenante, le Cadre de qualifications vise deux objectifs complémentaires. D'abord, il cherche à réduire les écarts de compétences des personnes en améliorant continuellement la pertinence de l'offre de formation.

⁸ Le premier Conseil créé au Chili fut le Conseil des compétences minières. Plus récemment, la Corporation de la production et du commerce (acronyme espagnol, CPC) a mis sur pied le Conseil des compétences en entretien 4.0, qui s'est occupé de combler les besoins multisectoriels dans le domaine transversal de l'entretien, ce qui regroupe les secteurs de l'énergie, des mines, de la construction et de l'agriculture. Les besoins dans les domaines de la logistique, du tourisme, des technologies de l'information et des communications ont également été comblés. Finalement, le ministère de l'Énergie pourvoit les postes dans le secteur de l'énergie et la Chambre chilienne de la Construction s'attaque au domaine de la construction.

⁹ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Puis, le Cadre de qualifications vise à favoriser la mobilité éducative et professionnelle des personnes. Cela se fait grâce à l'articulation des niveaux et types de formation existants, tout en facilitant la connexion entre le milieu de l'enseignement et de la formation et le monde du travail. Le Cadre devrait donc faciliter le progrès éducatif, formatif et professionnel des personnes; en permettant l'articulation des différents parcours menant à la qualification.

Cadre de qualifications au Mexique

Liliana González Mier¹⁰, directrice de l'incorporation et de la revalidation, Direction générale de l'accréditation, de l'incorporation et de la revalidation du ministère de l'Éducation publique du Mexique, a évoqué les travaux menés à ce jour dans l'élaboration d'un cadre de qualifications pour le Mexique, ainsi que les progrès accomplis pour faciliter la reconnaissance des certificats étrangers.

Actuellement, le Mexique ne possède aucun Cadre de qualifications. Or, le ministère de l'Éducation publique a adopté un règlement qui donne l'entière autorisation à la Direction générale de l'accréditation, de l'incorporation et de la revalidation d'élaborer un Cadre national de qualifications pour le Mexique et de le proposer au ministère de l'Éducation.

Des progrès ont été faits dans les éléments fondamentaux pour la conception de cet outil. Tout d'abord, on s'est entendu sur sa définition, qui rejoint celle élaborée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): « un instrument pour le développement et la reconnaissance des aptitudes, des connaissances et des compétences tout au long de la vie ». Son objectif est de « faciliter l'accès à l'apprentissage permanent, en aidant à améliorer la qualité, l'accessibilité et les liens entre les types et les niveaux d'éducation ». Le groupe s'est entendu sur une échelle à 9 niveaux avec la création d'un système de crédits transférables.

Dans sa présentation, Liliana González Mier a mis l'accent sur l'**importance des cadres nationaux de qualifications pour l'articulation régionale**, en particulier entre les pays de l'Alliance du Pacifique. L'un des effets positifs de la création d'un tel instrument est de faciliter la mobilité internationale. Jusqu'à maintenant, le Mexique a fait d'énormes progrès à cet égard. Par exemple, « la traduction est ouverte, « l'apostille » n'est plus requise et en comparant les programmes d'études, on n'exige plus [une compatibilité des programmes] de 70 % ou 80 %, mais bien de 40 % ». Malgré ce qui précède, l'établissement d'un cadre de qualifications est essentiel pour faire progresser l'articulation régionale et optimiser le processus de reconnaissance des certificats étrangers.

Articulation régionale

Paola Ibañez Cantillana¹¹ de la division de l'Enseignement supérieur technique et professionnel, du ministère de l'Éducation (MINEDUC) du Chili, a fait une présentation sur les progrès réalisés dans la mobilité de l'éducation et de la main-d'œuvre dans les pays de l'Alliance du Pacifique grâce aux cadres de qualifications.

¹⁰ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

¹¹ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Selon l'intervenante, les pays de l'Alliance du Pacifique veulent faire progresser la mise en place de normes de formation, de profils professionnels et de certifications fondées sur des compétences communes, ou reconnues mutuellement, afin « d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre [entre les pays] et de s'attaquer aux problèmes d'adéquation dans toute la région ». Des institutions telles que l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), en particulier dans l'Agenda 2030; l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'OCDE ont recommandé l'utilisation de cadres de qualifications comme instruments favorisant la mobilité à l'intérieur des pays et d'un pays à l'autre.

Cet intérêt transversal figure à la déclaration de [Puerto de Vallarta de 2018](#), qui a mis sur pied le **Réseau d'experts en cadre national de compétences de l'Alliance du Pacifique (acronyme espagnol, REMCAP)**. Celui-ci a développé un plan de travail pour générer des synergies entre les cadres de qualifications des quatre pays, précisément en créant un Cadre régional de qualifications. En lien avec cette action, le Canada a offert son assistance technique en 2019 par le biais du programme Éducation pour l'emploi dans l'Alliance du Pacifique. À partir de ce programme, le Canada soutient le REMCAP afin qu'il « développe des mécanismes d'équivalence dans la formation en partageant des cadres nationaux de qualifications, en créant des systèmes de reconnaissance et en appliquant des pratiques exemplaires d'assurance qualité en matière d'EFTP ».

Recommandations

Voici un résumé des recommandations formulées par les intervenants, en particulier concernant les cadres de qualifications et l'articulation régionale.

- En premier lieu, ils recommandent de faire progresser l'**institutionnalisation et la gouvernance des systèmes de qualifications** dans les pays respectifs. Plus précisément, ils recommandent la création d'une organisation responsable du fonctionnement et de la viabilité du cadre national de qualifications. C'est-à-dire définir les fonctions, identifier les acteurs participants, indiquer les responsabilités et les mécanismes de participation aux différents processus, entre autres tâches.
- La deuxième recommandation concerne le travail de **correspondance entre les niveaux de qualifications des cadres nationaux respectifs et l'offre de formation**: au niveau de l'éducation formelle ou informelle et de la certification.
- La troisième recommandation vise à établir une **compréhension commune pour tous les acteurs impliqués afin de définir la terminologie et les concepts de base dans les cadres de qualifications**. L'objectif étant de faciliter leur intégration progressive dans le secteur de l'éducation et dans le monde du travail. À ce sujet, une intervenante a également souligné que « ce fut un grand défi d'amener les acteurs du secteur productif à comprendre cet outil dont le degré de technicité est élevé. Comment expliquer les utilisations et les avantages du MCTP. Les webinaires et les autres organisations ont beaucoup contribué, y compris la présente organisation ».

- La quatrième recommandation est d'adopter un **cadre régional de qualifications** dans lequel les différents pays peuvent travailler et améliorer la mobilité au sein de l'Alliance du Pacifique.
- Enfin, ils recommandent d'établir un **lien adéquat entre les cadres de qualifications et les systèmes de certification de compétences professionnelles**. Autrement dit, parvenir à établir une collaboration et une définition des taxonomies pour accélérer les qualifications et les mettre à l'échelle.

Certification et au transfert des compétences

La section suivante traite des présentations faisant référence aux systèmes de certification des compétences professionnelles et au transfert des compétences. Les intervenants étaient:

- **Luis Hiraoka Mejía**: directeur général de normalisation, formation pour l'emploi et certification de compétences d'emploi, ministère du Travail et Promotion de l'emploi, Pérou.
- **Pabla Ávila**: chef des centres, des évaluateurs et de l'articulation professionnelle et technique de ChileValora, Chili.
- **Mario Rincón Triana**: coordonnateur du Groupe d'évaluation et de certification des compétences professionnelles, direction du système national de formation pour le travail, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) [Service national de l'apprentissage], Colombie.
- **Gabriela Kongkham-Fernandez**: coordonnatrice des parcours professionnels, Centre pour l'excellence académique, Fanshawe College, Canada.

Les bonnes pratiques ou les politiques présentées lors du panel sont décrites ci-dessous.

Certification des compétences professionnelles au Pérou

Luis Hiraoka Mejía¹², du **ministère du Travail et Promotion de l'emploi**, a parlé du système de certification des compétences professionnelles au Pérou, et plus spécifiquement du programme **Trabaja Perú**.

Au Pérou, selon l'intervenant, 63 % des personnes employées ont un niveau d'éducation secondaire ou moindre. C'est pourquoi la certification des compétences professionnelles revêt une importance particulière.¹³

Luis Hiraoka Mejía fait alors référence au **Programme Trabaja Perú**,¹⁴ un programme qui a généré plus d'un demi-million d'emplois depuis sa création.

¹² Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

¹³ Actuellement, le système de certification au Pérou compte 33 896 personnes certifiées, 46 centres de certification, 736 évaluateurs, 17 secteurs productifs et 147 profils professionnels, qui sont élaborés à partir d'une logique tripartite.

¹⁴ Un programme qui finance les travaux civils où travaillent des personnes âgées de 18 à 64 ans qui étaient auparavant sans emploi. Des emplois basés sur ce même modèle seront également créés dans les domaines du nettoyage, de l'entretien et de l'aménagement. Cette année, le programme vise à générer 220 000 emplois par le biais de 446 projets de construction et 4771 activités d'intervention immédiate.

Le programme qui met l'accent sur l'emploi des femmes a réussi à augmenter leur présence dans le secteur de la construction. À ce sujet, il souligne la nécessité de **faire disparaître les préjugés et les stéréotypes sexistes qui persistent dans certains métiers**, comme la masculinisation du secteur de la construction.

Enfin, on souligne que le Pérou ne dispose d'aucun cadre de qualifications, mais que le ministère du Travail a conçu des « parcours vers l'employabilité » dont l'objectif est de « renforcer et développer les compétences pour améliorer l'employabilité, en partant du principe qu'une personne peut acquérir des compétences grâce à la formation et au travail tout au long de sa vie ». En général, Luis Hiraoka Mejía a évoqué l'importance de promouvoir le système de qualifications, au sein du secteur public et des entreprises, en raison de son impact positif sur l'employabilité.

Certification des compétences professionnelles au Chili

Pabla Ávila¹⁵, chef des centres et des évaluateurs de ChileValora, a présenté le Système national de certification des compétences professionnelles du Chili,¹⁶ créé par la loi en 2008.

L'intervenante a présenté les éléments considérés comme essentiels pour le système chilien, y compris sa nature tripartite¹⁷ et son lien avec le système d'éducation formel et informel. Les objectifs déclarés de **Chile Valora** sont: « reconnaître formellement les compétences des gens, quelle que soit la manière dont ils les ont acquises; promouvoir les occasions d'apprentissage continu pour les personnes, leur reconnaissance et leur évaluation; et mettre les informations générées à la disposition des systèmes de formation professionnelle et d'éducation formelle ».

Le système se démarque également pour son influence sur le monde du travail. Selon l'intervenante, il existe deux mécanismes dans lesquels la certification est requise dans le milieu du travail. Le premier correspond à la certification directe ou habilitante, pour laquelle la personne doit détenir la certification pour exercer une activité professionnelle; ceci s'applique notamment aux domaines de l'électricité, du gaz et du recyclage. Dans le deuxième mécanisme, un certain pourcentage des travailleurs dans l'entreprise doit être certifié.

Comme l'explique Pabla Ávila, « **l'un des axes stratégiques de ces dernières années a été de relier le système de certification à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels** ». La participation de ChileValora à la conception et à la gestion du cadre de qualifications techniques professionnelles figure parmi les principales lignes d'action. D'autre part, ChileValora a établi des liens directs avec les établissements d'enseignement supérieur, s'alignant sur le cadre de qualifications.

¹⁵ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

¹⁶ Le système est composé de trois entités. Il y a d'abord les organismes sectoriels de compétences professionnelles (OSCL): ceux-ci détectent les lacunes, dressent les profils, et construisent des parcours de formation et de travail. Il y a ensuite les centres d'évaluation et de certification qui, comme le nom l'indique, évaluent les compétences des personnes et les certifient lorsqu'elles répondent aux normes. Finalement, il y a ChileValora, l'entité qui coordonne le système de certification. Actuellement, le système de certification regroupe 21 secteurs productifs et compte 994 profils professionnels et 54 OSCL.

¹⁷ Le système repose sur un conseil tripartite (État, entreprises et travailleurs), paritaire et décisif, dont les opérations reposent sur un secrétaire administratif.

Concrètement, l'idée est de permettre aux gens qui détiennent un certificat de s'adresser à un établissement de formation qui reconnaîtra le certificat, réduisant ainsi leur charge académique ou le délai d'obtention du diplôme.

Transfert des compétences en Colombie

Mario Rincón¹⁸, coordonnateur du Groupe d'évaluation et certification des compétences professionnelles, de la direction du système national de formation pour le travail du [Servicio Nacional de Aprendizaje \(SENA\)](#) (Service national de l'apprentissage), explique le fonctionnement du Service d'évaluation et de certification des compétences professionnelles de Colombie, qui fait partie du SENA.

Selon lui, la certification est une reconnaissance sociale pour une personne qui démontre des compétences dans une certaine activité de production.

L'accent est mis sur la mobilité éducative et la mobilité de la main-d'œuvre, en plus de combler les écarts de compétences.

L'intervenant a souligné l'intégration des processus d'évaluation et de certification avec ceux de formation. Le processus de certification permet d'identifier objectivement les lacunes dans les compétences d'une personne. Ceci permet de mettre en place des modules de formation afin qu'elle puisse acquérir les compétences nécessaires pour lui décerner la qualification. Un autre lien entre le système de certification et le système de formation est l'homologation de la certification des compétences professionnelles dans les programmes de formation. Autrement dit, si les certifications d'une personne font partie d'un programme de formation, la personne est admise en priorité au programme et reçoit une approbation automatique afin d'être formée seulement dans les compétences qui lui manquent. C'est une manière d'optimiser le temps et les ressources.

Récemment, le gouvernement actuel a envisagé d'inclure **la reconnaissance des acquis (RAC) comme troisième voie de qualification**. Cette réalisation est très importante, car elle reconnaît que les compétences de la RAC « peuvent être au même niveau que les qualifications obtenues par le biais d'une éducation formelle. On se retrouve dans les mêmes conditions que les autres canaux de qualification ».

Il existe une ligne de travail qui vise à former des alliances nationales ou internationales pour créer des certifications communes. Dans un premier projet développé conjointement avec Microsoft, la personne recevait un certificat du SENA et un autre de l'entreprise.

La certification joue un rôle clé dans les processus d'intégration de la population migrante. La Colombie est le deuxième pays au monde avec la plus grande population de migrants après la Turquie. C'est pour cela qu'on a approuvé la certification des compétences professionnelles au sein de l'Alliance du Pacifique. D'autre part, le SENA travaille également sur des projets de transfert de connaissances avec le Guatemala, le Pérou, la République dominicaine et l'Uruguay.

¹⁸ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Transfert des compétences à Fanshawe College, Canada

Gabriela Kongkham-Fernandez¹⁹, représentante de l'établissement de formation Fanshawe College, a expliqué dans sa présentation la mise en œuvre du processus d'**évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA)**.

L'ÉRA²⁰ vise à créer des liens avec des étudiants potentiels qui ne viennent pas directement de l'école secondaire et qui sont déjà sur le marché du travail. Le système reconnaît les apprentissages acquis en dehors du système d'enseignement postsecondaire, par exemple sur le marché du travail, dans un service militaire ou par la transmission culturelle des savoirs autochtones. Lors de l'ÉRA, la personne évaluée doit démontrer dans certains cas qu'elle détient les compétences.

L'une des initiatives soulevées est la création d'un système d'information pour la prise de décision. Un système a été conçu pour permettre de systématiser les données et d'accéder à divers indicateurs intéressants, comme le taux de réussite des candidats. Dans ce même cadre, deux outils ont été créés pour assurer l'accès à l'information aux fonctionnaires et aux étudiants. Il s'agit d'une plateforme en ligne accessible gratuitement où les étudiants peuvent consulter les « objectifs d'apprentissage » et tout ce qui concerne l'ÉRA, et ce, pour chaque matière. Un guide d'information pour les étudiants a également été développé afin de l'aider à décider s'ils souhaitent ou non faire la demande d'ÉRA pour un cours.

Recommandations

Voici un résumé des recommandations formulées par les intervenants, en particulier concernant les cadres de qualifications et l'articulation régionale:

- En premier lieu, différents intervenants ont évoqué l'importance de la **participation des acteurs clés quant à la certification et au transfert des compétences**. D'une part, Pabla Ávila, intervenante représentant ChileValora, a fait deux recommandations basées sur l'expérience du système chilien de certification des compétences professionnelles au cours de ses dix années d'existence. Selon elle, deux grandes étapes ont marqué l'installation progressive du système; et chaque étape avait des objectifs différents. Premièrement : le système a été créé avec la participation des employeurs, des travailleurs et des représentants d'au moins trois ministères. Dans ce contexte, **la méthodologie du dialogue social a été un principe fondateur du système, ce qui a généré confiance et légitimité; deux aspects essentiels pour la viabilité**. À la deuxième étape, le système de certification des compétences professionnelles comptait sur une autre caractéristique clé : **la création de liens avec les réseaux d'acteurs**, y compris

¹⁹ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

²⁰ Pour mettre en contexte, l'intervenante a expliqué qu'au Canada, le système d'enseignement supérieur était décentralisé. Chaque province a une autonomie relative. En Ontario, tous les collèges publics offrant des programmes de formation pratique (FTP) doivent offrir un processus d'ÉRA à leurs candidats. Le gouvernement provincial fournit des lignes directrices sur les meilleures pratiques à cet égard. Il effectue également des vérifications provinciales qui incluent la conformité avec le processus d'ÉRA. Au Fanshawe College, 67 % des étudiants ne proviennent pas de l'école secondaire. Ce sont des étudiants « matures » avec une expérience de travail.

les organisations internationales, et avec les acteurs de la politique publique. Pabla Ávila mentionne notamment Cinterfor et CICAN qui ont travaillé avec les ministères de l'Éducation et le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, entre autres.

En lien avec le point précédent, la représentante de Fanshawe College, Gabriela Kongkham-Fernandez, a aussi recommandé de s'assurer de faire équipe avec les acteurs clés. Plus précisément, l'intervenante a souligné qu'un élément particulièrement important dans la reconnaissance des acquis est de prendre en compte les intérêts des différents participants. Pour y parvenir, l'institution a créé un **groupe de travail multidisciplinaire** dans lequel les différents domaines académiques sont représentés.

- Deuxièmement, on recommande d'**améliorer les systèmes de financement pour l'évaluation et la certification des compétences**. Deux intervenants ont évoqué la difficulté d'intensifier le financement de ce système. Bien qu'on reconnaisse leur pertinence pour l'employabilité et le transfert des compétences au sein du système de formation, le coût est important. L'intensification est difficile à réaliser sans une amélioration dans ce domaine.
- Troisièmement, l'objectif de la politique publique devrait faire en sorte **que la certification fasse partie des mécanismes de recrutement et de sélection du personnel au sein des entreprises**. C'est-à-dire, la certification devrait figurer comme exigence ou valeur ajoutée dans les profils recherchés sur le marché du travail.
- Enfin, on recommande d'avoir comme objectif de politique publique **la valorisation sociale de la certification des compétences**. Dans le cas de la province de l'Ontario au Canada, on mentionne l'existence d'un préjudice à l'égard de l'ÉRA, qui est perçue comme un mécanisme « facile » pour obtenir des crédits.

Ce préjugé est contraire à l'objectif de l'ÉRA: accorder l'autorisation officielle et veiller à ce qu'elle soit socialement reconnue. Une situation similaire a été soulevée dans la certification des compétences au Pérou, où les travailleurs « la perçoivent comme étant associée au chômage », selon l'intervenant.

Forum intersectoriel sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels

Bonnes pratiques et politiques dans l'Alliance du Pacifique et au Canada

Jour 2: L'EFTP et son articulation avec le secteur productif

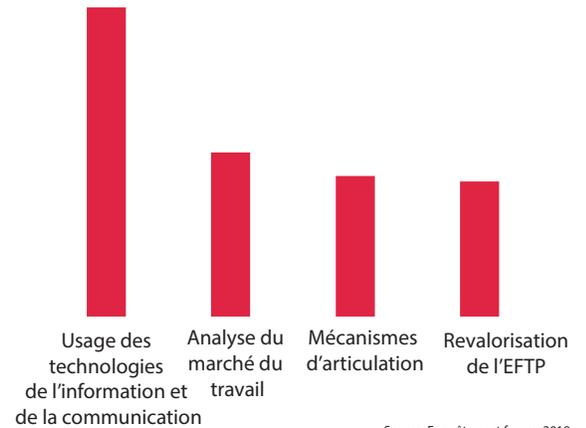
Analyse du marché du travail, mécanismes d'articulation, revalorisation de l'EFTP et l'usage des technologies de l'information et de la communication





Le second webinar du forum qui portait sur l'EFTP et son articulation avec le secteur productif a été le plus populaire, avec une participation de **1,274 personnes**, ce qui représente un peu moins du tiers de la participation totale du forum.

Selon les participants, la session sur l'**Usage des technologies et de simulateurs** a été la plus pertinente par rapport au travail qu'ils effectuent.



70%

Selon l'enquête post-forum, **70% des participants** affirment que le second webinar a contribué à leur **formation professionnelle et au renforcement de leurs compétences**.

Au cours de cette deuxième journée, l'EFTP et son articulation avec le monde du travail ont été abordés, en particulier le travail d'analyse du marché du travail, les mécanismes d'articulation, la promotion de l'EFTP et l'usage des technologies dans le processus de formation et d'évaluation.

Cette session du deuxième jour a été ouverte avec les mots de bienvenue de **Marie-Josée Fortin²¹, directrice, Amérique latine et Afrique francophone/lusophone du département international de CiCan et du Programme EPE-AP**. Marie-Josée Fortin a fait ressortir la qualité des présentations du premier webinaire sur l'articulation inter-niveaux et a remercié les panelistes ainsi que les 800 participants qui se sont connectés ce jour-là. Elle a aussi mentionné que le programme, au cours de ses activités, aborde de façon transversale les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU et en particulier les objectifs suivants : l'ODD 4 *Éducation de qualité*, l'ODD 5 *Égalité entre les sexes*, l'ODD 8 *Travail décent et croissance économique*, l'ODD 10 *Inégalités réduites* et l'ODD 13 *Action pour le climat*.

Au début de la réunion, **le sous-ministre de l'Enseignement supérieur au ministère de l'Éducation de la Colombie, Luis Fernando Pérez Pérez²²**, a souligné le travail mené à ce jour pour améliorer l'articulation entre le système de formation et le monde du travail. Plus précisément, il a évoqué le cadre de qualifications, la certification des compétences et la reconnaissance des acquis. Comme il l'explique, il y a trois aspects clés dans cette articulation. Premièrement, avoir des diagnostics adéquats quant aux besoins de créer un lien entre la formation et l'emploi, par exemple en ce qui concerne les difficultés d'employabilité des jeunes. Deuxièmement, il y a l'articulation entre le secteur formatif et le secteur productif, en ce qui a trait aux besoins de main-d'œuvre et aux possibilités qui se présentent. Troisièmement, il y a l'amélioration et le positionnement de l'EFTP. Luis Fernando Pérez Pérez a aussi mentionné le [CoLab](#), « laboratoire d'innovation dans l'enseignement supérieur qui nous donnera un plus grand pouvoir au sein des institutions nationales pour faire avancer les questions d'innovation académique ».

À la fin du panel, **le sous-ministre de l'Emploi et des Pensions du ministère du Travail de Colombie, Andrés Felipe Uribe Medina²³**, a prononcé le discours de clôture de la deuxième journée. Il mentionne que la Colombie a déployé un effort important pour renforcer l'EFTP en créant le système de qualifications. « Notre objectif est de garantir des résultats d'apprentissage », explique-t-il; quelque chose qui pourra se réaliser seulement si les acteurs du monde du travail prennent part au système de formation. « Ce dialogue doit être lancé entre les secteurs productifs et formatifs », insiste-t-il. En outre, le manque de dialogue, de travail conjoint entre les deux secteurs, serait, à son avis, l'une des principales causes du chômage, des emplois informels et du manque de productivité. Concernant la crise économique actuelle, même si aujourd'hui « nous sommes tous confrontés à l'incertitude de la pandémie, il s'agit d'un problème structurel sur lequel nous travaillons déjà, et ce sont ces problèmes-là auxquels nous devons réfléchir à long terme », explique-t-il. Enfin, le sous-ministre a évoqué **la volonté de faire avancer la création d'un espace éducatif entre les pays de l'Alliance du Pacifique**.

²¹ Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

²² Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

²³ Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

À ce sujet, la Colombie a travaillé à la création de catalogues de qualifications, ce qui représente une étape fondamentale pour faciliter la mobilité internationale des personnes. En ce sens, « nous espérons continuer à travailler, non seulement pour partager des espaces de discussion, mais aussi pour partager les outils eux-mêmes pour renforcer l'EFTP, et ainsi faire progresser la mobilité entre nos pays », conclut-il.

Analyse du marché du travail et mécanismes d'articulation

La prochaine section traite des présentations sur l'analyse du marché du travail et les mécanismes d'articulation entre les entreprises et les établissements de formation. Les intervenants étaient:

- **Verónica Fincheira:** responsable du Conseil des compétences minières, Chili.
- **Oscar Riomaña:** directeur adjoint de l'analyse, de la prospective et du suivi, Direction de l'Emploi, ministère du Travail, Colombie.
- **Ryan Montpellier:** directeur général du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM), Canada.
- **Raúl Martínez Flores:** chef du Département des opérations du programme, ministère du Travail, Mexique.
- **Juan Esteban Dulcic:** chef des Ressources humaines, Nestlé, Chili.

Les bonnes pratiques ou les politiques présentées lors du panel sont décrites ci-dessous.

Analyse du marché du travail dans les mines au Chili

Verónica Fincheira²⁴, responsable du conseil des compétences minières du Chili, a présenté les résultats de la dernière étude sur la main-d'œuvre²⁵ dans ce secteur, menée par son institution.

L'intervenante a présenté les résultats de l'étude et identifié les **défis du secteur dans le domaine de la formation du personnel**: (1) diversifier les méthodes de formation, car, selon l'étude, elle demeure encore très traditionnelle (c'est-à-dire, en classe, sans outil virtuel par exemple), (2) rendre les programmes de stage plus efficaces, (3) améliorer la normalisation des compétences dans les processus de recrutement et de sélection et (4) améliorer la rétention du personnel en stage.

Elle souligne que l'étude démontre **une hausse du taux de participation des femmes dans l'industrie. En fait, de nombreuses entreprises se sont fixé des objectifs pour favoriser la participation des femmes et ont adopté des politiques visant à augmenter le pourcentage.**

²⁴ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

²⁵ L'étude se veut une projection de la demande de main-d'œuvre dans le secteur minier jusqu'en 2028. Treize sociétés minières et dix-sept fournisseurs ont participé à l'étude, représentant 141 000 travailleurs. L'étude comprend les principaux domaines du secteur minier : l'extraction, l'entretien de l'extraction, la transformation et l'entretien de la transformation, ainsi que l'administration et d'autres domaines. Les résultats révèlent une croissance de 7 % dans ce secteur par rapport à l'étude réalisée en 2017, ce qui représente sept mille travailleurs de plus. De plus, les heures de formation ont diminué, mais l'investissement total dans ce poste a augmenté, ce qui signifie que la formation est plus technique.

En restant sur le thème de la formation, l'intervenante a souligné le manque de diplômés dans le domaine de l'entretien par rapport aux projections de postes à pourvoir. Ces informations sont essentielles pour l'offre de formation et l'élaboration de politiques publiques pour encourager les inscriptions dans les disciplines liées à ce secteur d'activités. Elle a également fait référence à l'achat d'équipements et d'outils technologiques pour les établissements de formation. Parmi ceux-ci, l'usage de simulateurs se démarque puisqu'ils permettent aux étudiants et aux enseignants de se rapprocher de la réalité du travail sur les chantiers. Ce dernier point est particulièrement pertinent, compte tenu de la difficulté du travail en altitude et des permis requis par les autorités.

Concernant le lien entre le conseil des compétences minières et le secteur de la formation, l'intervenante explique que : « cette année, nous avons officialisé la relation avec le [Programme Eleva](#), un programme d'exécution du cadre de qualifications techniques et professionnelles qui n'est plus au stade de projet pilote, mais bien à l'étape de l'exécution et l'actualisation du MCTP pour le secteur minier, et ce, dans les sept régions minières du Chili ».

Analyse du marché du travail en Colombie

Oscar Riomaña²⁶ du ministère du Travail de la Colombie a décrit le système d'information²⁷ créé dans le cadre du **Système National des Qualifications**.

L'intervenant a présenté les méthodes quantitatives et qualitatives utilisées. Il a souligné les travaux menés sur l'identification et la mesure des écarts de capital humain. La méthodologie se basait sur l'analyse qualitative et quantitative de l'offre de main-d'œuvre, de la demande de main-d'œuvre et de l'offre éducative et formative pour identifier les inadéquations de compétences en termes de quantité, de qualité et de pertinence. L'étude a « contribué à l'élaboration de catalogues de qualifications et d'autres initiatives visant à combler les lacunes en matière de capital humain ». L'intervenant a également fait référence à ce qui est fait au chapitre de la prospection qualitative de l'emploi. La méthodologie utilisée a été développée avec le soutien de Cinterfor. L'objectif était d'identifier les besoins futurs en talents humains en fonction des tendances technologiques ou organisationnelles qui impacteront le développement d'un secteur économique. Cela a également « contribué à l'élaboration des catalogues de qualifications du ministère national de l'Éducation ».

²⁶ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

²⁷ Le département d'analyse, de prospection et de surveillance de la Direction de l'Emploi dispose d'outils de prospection de la main-d'œuvre. Selon les résultats générés par ces outils dans le secteur extractif en 2019, à cette date, on comptait 194 000 travailleurs dans le secteur minier, un chiffre obtenu grâce à la Gran Encuesta Integrada de Hogares [grande enquête intégrée sur les ménages]. Parmi eux, 56 % occupaient un emploi formel. La répartition géographique démontre une concentration de travailleurs dans certaines régions, comme Antioquia et Boyacá. L'étude identifie également les profils professionnels les plus demandés, comme l'assistant de dragage. D'autre part, l'analyse de l'évolution de la profession entre 2015 et 2019 révèle un comportement volatil marqué de fortes baisses en 2016 et 2017 en raison des variations du prix du pétrole. Une analyse par sexe présente l'évolution de 2015 à 2019, sans révéler aucune variation favorable dans le taux de participation des femmes. L'étude réalise également une analyse historique de l'emploi formel.

Finalement, Oscar Riomaña a révélé l'existence d'une autre série d'initiatives : « nous travaillons sur une plateforme d'information comme outil qui renferme et fournit des renseignements qui aident à la prise de décision », particulièrement en ce qui a trait à l'emploi et la formation. La plateforme devrait répondre aux questions suivantes : quels sont les besoins actuels et futurs en talents humains? Quelle est l'offre de formation? Quelles sont les lacunes à combler entre les deux? Quel est le degré de la qualité des programmes? **Dans le cas du secteur extractif, certaines questions clés concernent les nouvelles technologies et l'adoption de « virages verts ».**

Enfin, il est important de souligner les efforts actuellement déployés conjointement avec le Département national des statistiques et le Service national d'apprentissage pour créer la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) [Classification unique des professions pour la Colombie]. À ce jour, quelque 657 professions ont été normalisées.

Analyse du marché du travail dans les mines au Canada

Ryan Montpellier²⁸ du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHiM) du Canada a décrit le système d'information de son institution: méthodes, produits, services et audiences.

Il a commencé par préciser que le Conseil des RHiM est une organisation indépendante à but non lucratif dont le mandat est d'aider à identifier, à comprendre et à relever les défis et les tendances du marché du travail dans le secteur minier. Il a souligné que : « nous collaborons étroitement avec toutes les grandes sociétés minières du Canada. » Le Conseil des RHiM travaille également avec les établissements de formation : les collèges, les universités et les centres de formation privés. Le Conseil interagit aussi avec les organisations œuvrant dans d'autres industries liées à l'exploitation minière et avec les communautés autochtones.

L'institution repose sur quatre piliers stratégiques : (1) l'information sur le marché du travail, (2) l'inclusion, la diversité et le développement de carrière, (3) les normes professionnelles nationales et le développement de la main-d'œuvre, et (4) l'engagement stratégique et les partenariats.

Il souligne la nature systémique du travail de l'organisation qui se reflète dans son **Programme d'information sur le marché du travail (IMT)**, à travers lequel le Conseil cherche à être l'organisation la plus fiable, la plus pertinente et la plus « réactive » en matière d'information sur le marché du travail pour le secteur minier. Un ensemble d'outils a été développé à partir des données générées. Premièrement, il y a les outils de prospection, tant pour la demande que pour l'offre de capital humain. Deuxièmement, il y a les outils d'analyse du marché du travail. Ceux-ci analysent la demande, l'offre, la main-d'œuvre, les professions et offrent une analyse géospatiale. Ces outils génèrent des lignes d'analyse, comme les profils professionnels, les projections d'emploi, les projections de « départs de l'industrie » (pour la retraite et autre), les projections des besoins d'embauche, les profils de main-d'œuvre, les cartes thermiques sur le marché du travail, entre autres produits.

²⁸ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

À partir de ces lignes, on parvient à générer des produits comme le rapport national, les rapports régionaux, les études spécialisées sur certains sujets et le tableau de bord d'IMT, un outil destiné aux chercheurs d'emploi. Selon l'intervenant, le Conseil des RHiM crée des liens avec les acteurs, c'est-à-dire le gouvernement, les formateurs, les employeurs, les chercheurs d'emploi, les étudiants et les organisations sociales, par le biais de ces produits.

Mécanismes d'articulation au Mexique

Raúl Martínez Flores²⁹, chef du Département des opérations de programme, du ministère du Travail du Mexique, a décrit le travail effectué, l'importance de l'articulation entre le monde du travail et le secteur de la formation, et les caractéristiques du marché du travail dans le secteur extractif.

Il explique qu'« il est essentiel d'entretenir une collaboration étroite entre le secteur académique et l'industrie » (à la fois les entreprises et les syndicats); et que « l'intérêt du ministère est de promouvoir les liens entre ces secteurs afin qu'ils puissent profiter des avantages d'une telle collaboration ». Il souligne que les établissements d'enseignement devraient s'associer avec des entreprises œuvrant dans des domaines connexes à leurs programmes académiques. Cette relation mutuelle peut s'articuler à travers des programmes de services sociaux, des stages professionnels, une formation en alternance, des visites techniques, ou autres. De plus, les entreprises peuvent soutenir les établissements dans l'actualisation et l'innovation de leurs programmes d'études, en favorisant des séjours en entreprise pour les enseignants, en organisant des ateliers, des conférences, des forums et des séminaires; et en contribuant en général afin que le contenu réponde aux besoins du marché du travail.

Le ministère appuie particulièrement les relations entre les deux milieux en promouvant les pratiques de travail et les **Foros de Concertación Escuela-Empresa** [Forums de concertation école-entreprise] dont l'objectif est « d'accroître l'interaction afin de générer des opportunités et former des alliances ».

L'intervenant poursuit en expliquant que le **Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales**, [Conseil national pour la normalisation et la certification des compétences professionnelles] est en activité au Mexique depuis plus d'une décennie. Cet organisme a créé 10 normes de compétence pour les professions dans le secteur minier.

Mécanismes d'articulation au Chili

Juan Esteban Dulcic³⁰, directeur des ressources humaines chez Nestlé, au Chili, a décrit les initiatives d'association entre la société Nestlé, au Chili, et les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels.

Selon lui, l'objectif de Nestlé est « d'améliorer la qualité de vie et de contribuer à un avenir plus sain pour les personnes et leur famille, les communautés et la planète, en se laissant guider par une culture du respect ».

²⁹ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

³⁰ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Les initiatives d'articulation sont donc intimement liées à l'objectif de l'entreprise. Plus précisément, le chômage chez les jeunes fait partie des enjeux clés que Nestlé observe dans les pays où elle opère. Le chômage des jeunes au Chili est de 29 % et la participation des jeunes sur le marché du travail est de 45 %. Les chiffres sont semblables ailleurs en Amérique latine. En revanche, en Suisse (pays d'origine de Nestlé), le chômage chez les jeunes est de 3,4 % et la participation au marché du travail est de 79 %. C'est en partie grâce à la formation en alternance qu'on obtient de tels chiffres en Suisse, c'est-à-dire que les jeunes étudient dans l'établissement d'enseignement et sont formés parallèlement dans le monde du travail.

Dans ce contexte, Nestlé a créé le [Programa Iniciativa por los Jóvenes](#) [Nestlé needs Youth] et s'est engagée, dans le cadre des Objectifs de développement durable des Nations Unies, à offrir dix millions d'occasions aux jeunes du monde entier, principalement grâce à l'apprentissage en milieu de travail. Pour cela, elle a créé une alliance avec des entreprises multinationales, qui a été inaugurée lors du Forum économique mondial, à Davos, en 2019. Au niveau régional, Nestlé a créé, en collaboration avec l'Alliance du Pacifique, une rencontre de jeunes organisée d'abord à Lima, puis au Chili, en Colombie et enfin au Mexique. Cette année, il y aura une rencontre virtuelle avec les quatre pays participants.

L'intervenant a présenté **l'entreprise comme étant un espace d'apprentissage**, c'est pourquoi Nestlé Chili a développé deux axes de travail. Le premier: la formation en alternance pour les jeunes qui sont dans les deux dernières années d'un programme secondaire de formation technique et professionnelle et dont le schéma de programme rejoint directement les activités de l'entreprise. Le deuxième: l'entreprise offre des stages pour les jeunes qui ont terminé leurs études secondaires, avec possibilité d'embauche. L'accent est mis ici sur les compétences numériques. Les stages Nestlé incluent un tuteur en entreprise.

L'intervenant rappelle qu'en 2019 le ministre chilien du Travail a adopté la [Ley de Estatuto Joven](#) [Loi sur le statut des jeunes] dans les installations de Nestlé. Ce statut leur permet de travailler et d'étudier en même temps. « Avant l'adoption de cette loi, explique-t-il, la rigidité réglementaire rendait difficile l'exercice simultané de ces deux activités ». Nestlé emploie actuellement sept jeunes qui ont suivi une formation en alternance au cours de leurs études secondaires et qui possèdent présentement un contrat en vertu du Statut des jeunes leur permettant d'étudier un métier technique supérieur financé par Nestlé.

Juan Esteban Dulcic rappelle que le lien entre les écoles techniques et les entreprises est essentiel. En général, souligne-t-il, « ce sont deux mondes très différents qui ne se connaissent pas. Il existe souvent des préjugés, pourtant il est essentiel de tisser des liens. Conséquemment, Nestlé a développé des programmes de formation en pédagogie et en leadership pour nos guides enseignants ». Enfin, Nestlé Chili a créé des ateliers virtuels de préparation au travail pour améliorer l'insertion des étudiants qui suivent une formation en alternance. Dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, Nestlé a également organisé des ateliers de rencontre virtuelle entre les étudiants de la formation en alternance et les guides enseignants. Des capsules virtuelles ont également été élaborées afin que les guides enseignants puissent fournir du contenu aux étudiants à distance. Enfin, des groupes de travail virtuelles ont lieu avec le ministère de l'Éducation.

Recommandations

Voici un résumé des recommandations formulées par les intervenants, en particulier concernant les analyses du marché du travail et les mécanismes d'articulation:

- Selon Verónica Fincheira, le conseil des compétences minières entretenait depuis le début une relation étroite avec les secteurs privé et public. Cependant, elle recommande également de tisser des **liens dès le départ entre les organisations du monde du travail et les établissements de formation**.
- Juan Esteban Dulcic a émis trois recommandations pour atteindre une meilleure durabilité et une plus grande échelle dans les initiatives de formation en alternance. Premièrement, il y a l'**engagement de la part de la direction de l'entreprise**. « Si la haute direction ne s'engage pas, c'est très difficile d'avancer. Ce genre de situation peut aussi se produire dans des organisations non commerciales », explique-t-il. Deuxièmement, les parties doivent livrer un **message clair, bien connaître l'histoire que l'on souhaite communiquer, définir la valeur de la formation en alternance pour les différents acteurs**: la valeur pour l'entreprise (comme la productivité, l'amélioration de la courbe d'apprentissage, entre autres) et la valeur pour la société (employabilité des jeunes). Troisièmement, il faut créer des **réseaux d'« ambassadeurs » ou de « promoteurs »** avec des gens convaincus de l'importance de ces programmes et qui peuvent contribuer à leur mise en œuvre. Autrement dit, ces personnes clés peuvent répandre l'information et encourager la participation.
- En troisième lieu, on recommande une **articulation entre les différentes institutions de politique publique** — même celles qui dépendent de différents ministères — afin de continuer à consolider l'EFTP. Plus précisément, une participante du Mexique explique que « l'un des défis à relever est notre manque de contact », ce qui aurait un impact négatif sur la performance de ces mêmes institutions.³¹

³¹ D'un côté, il y a le ministère du Travail qui réglemente la formation que les entreprises doivent dispenser conformément à la loi sur le travail. De l'autre, il y a la Direction générale des centres de formation professionnelle, une agence qui relève du ministère de l'Éducation publique, et qui est responsable de générer l'offre pour les chercheurs d'emploi. Puis, il y a le Conseil national de normalisation et de certification des compétences professionnelles. « Ces divisions nous mettent parfois dans une situation difficile », explique la participante.

Promotion de la formation et l'usage des technologies

La section suivante traite des présentations concernant la promotion de l'EFTP et l'usage des technologies dans les processus de formation et d'évaluation. Les intervenants étaient:

- **Cristhian Pacheco**: directeur général de la Direction de l'enseignement technique et productif et de l'enseignement supérieur technologique et artistique, Pérou.
- **Andrés Beaujanot et Carolina García**. Respectivement: vice-recteur des Liens avec l'environnement et l'innovation, INACAP, Chili; et directrice de l'Agenda du capital humain de la Confédération de la production et du commerce (CPC), Chili.
- **Traci Ellis**: directrice du Marketing et des Initiatives d'entreprise, Durham College, Canada.
- **Guadalupe González**: coordinatrice de la maîtrise en Gestion du développement et de l'innovation, Université de Guadalajara, Mexique.

Les bonnes pratiques et les politiques présentées lors du panel sont décrites ci-dessous.

Promotion des programmes au Pérou

Cristhian Pacheco³², directeur général de la Direction de l'enseignement technique et productif et de l'enseignement supérieur technologique et artistique du Pérou, a décrit les défis du Pérou en termes de qualité, de pertinence et d'accès à l'éducation, ainsi que l'offre d'amélioration actuellement mise de l'avant.

Selon lui, on compte un demi-million d'étudiants en formation technologique au Pérou, un chiffre « bien inférieur à l'enseignement universitaire, qui est plus attrayant », explique-t-il. Cependant, selon les chiffres fournis, la demande de travail serait davantage centrée sur les profils de carrières technologiques. Cette différence pourrait s'expliquer, du moins en partie, par la faible valeur de ce type d'éducation de nos jours.

Selon l'intervenant, **la faible valeur de la formation technique et professionnelle est principalement due à des problèmes de qualité et de pertinence des programmes de formation**. « Nos entreprises ont une perception très négative de la formation que reçoivent les étudiants dans nos établissements, notamment en ce qui a trait à la qualité », explique-t-il. En fait, il n'existait jusqu'à présent aucun système d'assurance qualité pour les institutions technologiques. Pour cette raison, il y a deux ans, un processus d'octroi de licence aux établissements a été mis en place. Selon le ministère de l'Éducation, il faudra encore quatre ans avant d'avoir fait le tour de tous les établissements au pays. Cela implique la fermeture des établissements qui ne répondent pas aux normes de qualité de base. Après la phase d'octroi de licence, le ministère souhaite également cheminer progressivement vers des niveaux d'accréditation. Ceci, « toujours accompagné d'activités promotionnelles de l'État » et d'un travail de supervision permanente pour assurer la conformité avec la nouvelle réglementation.

³² Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Outre la valorisation de l'EFTP, le Pérou est confronté à d'autres problèmes que la Politique de l'enseignement supérieur et technique productif récemment approuvée cherche à remédier, principalement l'accès: seuls 30 % des étudiants diplômés du secondaire vont vers l'enseignement supérieur. Dans les quintiles inférieurs de la population, c'est seulement un étudiant sur cinq.

Comme l'explique Cristhian Pacheco, les conséquences des trois problèmes mentionnés ci-dessus seraient: des taux élevés de sous-emploi, une faible productivité de la main-d'œuvre, un faible développement technologique et une perte de compétitivité des entreprises et de l'État.

En raison de la pandémie, « nous avons non seulement un problème de sous-emploi, mais aussi de chômage, ce qui représente un défi encore plus grand », explique-t-il. De manière générale, plusieurs défis se dessinent, comme la reconversion des profils professionnels pour faire face aux changements dans le monde du travail, la nécessité d'assurer la continuité des études de manière virtuelle, empêcher que les établissements de formation cessent leurs activités et éviter le décrochage et le retard des étudiants.

Promotion des programmes à l'INACAP, Chili

Andrés Beaujanot³³, représentant de l'INACAP, et Carolina García, représentante de la Confédération de la production et du commerce (CPC), ont décrit les liens entre le secteur de la formation et le monde du travail, en mettant l'accent sur le cadre des qualifications techniques et professionnelles (acronyme espagnol, MCTP) et les besoins sectoriels à combler.

INACAP est déployé partout au Chili: il regroupe 27 sites et plus de 100 000 étudiants. Le travail de l'institution a donc un grand impact à l'échelle nationale. Ils ont mentionné que « l'INACAP a récemment développé **un nouveau modèle éducatif. L'un de ses piliers est la relation avec les secteurs de la production et des services.** C'est pourquoi le travail avec la CPC est plus important que jamais ».

Selon l'intervenant de l'INACAP, c'est le MCTP « qui nous guide et nous oriente dans l'exécution de toutes nos activités de formation. Cependant, si les cadres ne s'accompagnent pas de qualifications, ils serviront d'exemples didactiques, sans pouvoir se traduire ou se mettre en œuvre dans la formation ». Pour cette raison, la CPC, en collaboration avec l'INACAP, a créé le Conseil national des compétences pour l'industrie 4.0 responsable de « créer des initiatives qui permettent ultimement d'offrir des formations efficaces aux étudiants », explique Carolina García. C'est dans ce contexte que le **Consejo Multisectorial de Competencias de Mantenimiento 4.0** [Conseil multisectoriel des compétences d'entretien 4.0] a été créé. C'est un jalon de grande importance « puisqu'il va au-delà de l'approche sectorielle ». Concrètement, le conseil a permis de combler les besoins dans le domaine de l'entretien. Cette approche multisectorielle a permis de créer trois parcours de formation de la main-d'œuvre: l'entretien mécanique, l'entretien électrique et l'entretien mécatronique. L'objectif étant que les établissements de formation puissent offrir des programmes pour les trois parcours.

³³ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Dans le cas de l'INACAP, deux parcours de formation ont été créés pour 2021, basés sur les besoins à combler en entretien: (1) automatisation et robotique, et (2) machinerie lourde.

Comme l'explique Carolina García, l'un des objectifs de la CPC « est de résoudre certains des problèmes de communication entre le monde de la formation et le monde du travail. Les parcours de formation sont parfois inefficaces et non productifs, les programmes de formation de niveau supérieur n'aboutissent à rien et manquent de pertinence, et les entreprises ne sont pas prises en compte au moment de relever les défis liés à la formation du capital humain. **Le cas de la CPC et de l'INACAP est un bon exemple de travail conjoint entre les entreprises et les établissements de formation** ». En particulier, elle souligne que « le conseil d'administration composé d'éminents chefs d'entreprise et d'un représentant de l'État, élus respectivement par la CPC, la Société privée de développement social et le Service de coopération technique (Sercotec), sont responsables de l'administration et la gestion de l'INACAP ». En d'autres termes, l'industrie fait partie intégrante de la gouvernance de l'établissement de formation.

Perfectionnement des programmes d'études de Durham College, Canada

Traci Ellis³⁴ a décrit les éléments clés de la formation à Durham College, l'établissement d'enseignement qu'elle représente, principalement en ce qui a trait à son lien avec le monde du travail et l'importance des apprentissages en milieu réel.

Premièrement, elle remarque que « nous sommes connectés avec l'industrie de plusieurs façons, [donc] **la qualité de l'offre de formation découle directement de nos liens avec l'industrie** ». Tous les programmes sont dotés d'un comité consultatif formé de professionnels de l'industrie concernée qui « nous guident dans l'élaboration de nos programmes et dans l'examen annuel visant à maintenir l'équipement à jour ». De plus, tous les enseignants sont issus de l'industrie.

L'établissement entretient également des liens avec d'autres établissements d'enseignement de différents paliers de façon à offrir des parcours de formation entre les différents niveaux. Au total, l'établissement propose plus de quatre cents parcours, des niveaux inférieurs aux niveaux supérieurs. Ceux-ci comprennent les diplômes collégiaux, les certificats, les certificats post-diplômes, les maîtrises et les programmes professionnels. Dans ce contexte, « bon nombre de diplômés terminent leurs études collégiales avec des certifications de compétences dans leurs secteurs respectifs », explique-t-elle.

À ce sujet, Traci Ellis a souligné l'importance que les étudiants puissent vivre des « expériences dans le monde réel » liées aux parcours de formation qu'ils ont choisis. Ils y parviennent grâce à des expériences comme les stages et les projets. La pandémie de COVID-19 a obligé l'établissement à apporter des ajustements importants dans la manière de dispenser la formation. Concrètement, ils ont dû favoriser la formation virtuelle, tout « en conservant toujours le caractère expérientiel ».

³⁴ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

L'expression « prêt pour l'emploi »³⁵ résume plutôt bien l'un des éléments centraux de l'offre de valeur de Durham College. Cela signifie que les diplômés de l'établissement possèdent un ensemble d'attributs. Selon elle, 93 % des employés interrogés sont satisfaits des diplômés qui se sont greffés à leur entreprise. La devise de l'institution fait référence à l'employabilité comme critère d'extrême importance et de grande valeur: « les diplômés sont outillés pour réussir auprès des employeurs »³⁶. L'intervenante a également fait référence aux opportunités entrepreneuriales encouragées par Durham College.

Technologies à l'Université de Guadalajara, Mexique

Guadalupe González³⁷, coordinatrice à la maîtrise en développement et en gestion de l'innovation à l'Université de Guadalajara, aborde dans sa présentation **l'importance de l'égalité des sexes dans les carrières en science,** technologie, ingénierie et mathématiques (STIM).

Comme elle l'explique, 60 % des postes à pourvoir sur le marché du travail nécessitent des compétences en STIM, sujets qui ne sont pas couverts dans l'offre académique actuelle. Les autres domaines semblent recevoir plus d'attention. En fait, 45 % des étudiants inscrits à l'enseignement supérieur au Mexique poursuivent des études en « sciences sociales ou commerce », ce qui représente une part considérable du nombre total d'étudiants dans le pays. Un autre 9 % étudient en « santé », 12 % en « éducation » et 13 % en « sciences humaines, art, sciences, agriculture et services ».³⁸

À ce sujet, Guadalupe González révèle que les femmes n'entreprennent pas des carrières académiques dans les domaines des STIM, du moins les proportions ne tendent pas vers l'équité dans ces disciplines et donc sur le marché du travail. Elle mentionne l'influence de divers facteurs socioculturels expliquant le faible taux de participation des femmes dans ces programmes académiques. Plus précisément, elle rappelle que les rôles sociaux transmis dès la petite enfance établissent des différences selon le sexe de l'enfant, garçon ou fille. Les femmes ne sont donc pas incitées à poursuivre une carrière en sciences et en mathématiques, contrairement aux hommes.

En plus de ce qui précède, l'intervenante révèle que la principale difficulté des étudiants dans l'apprentissage des mathématiques, entre autres disciplines STIM, est d'établir des liens concrets avec les applications spécifiques. Pour remédier à la situation, on peut utiliser des simulateurs comme outils pédagogiques. **Le principal avantage des simulateurs est de permettre que les processus d'enseignement et d'apprentissage se déroulent dans des environnements réels, mais sécuritaires.** De plus, les simulateurs permettent de « rapprocher l'étudiant à la réalité du travailleur », de favoriser le travail multidisciplinaire, d'économiser des ressources matérielles, de gagner du temps et d'accroître la motivation grâce aux jeux.

³⁵ Traduction libre de l'anglais « *be job-ready* »

³⁶ Traduction libre de l'anglais « *graduates are prepared for success with employers* »

³⁷ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

³⁸ Les catégories listées ici sont celles présentées par l'intervenante.

Recommandations

Voici un résumé des recommandations formulées par les intervenants, en particulier concernant la promotion de l'EFTP et des technologies:

- Premièrement, il est important que les **organisations du monde du travail participent à l'EFTP**, et ce, pour plusieurs raisons. Entre autres, leur participation permet d'élaborer des **politiques publiques à long terme**. En effet, leur indépendance face aux gouvernements en place les oblige à créer des plans **qui dépassent la durée du mandat de chaque administration**.
- Deuxièmement, on recommande d'accorder plus d'importance à **l'égalité des genres dans l'EFTP**, notamment en créant des alliances stratégiques entre diverses parties compétentes en la matière. L'alliance entre le Service national de la formation et de l'emploi du Chili (SENCE) et le ministère de la Femme du pays est citée comme un exemple de réussite dans ce domaine.
- Troisièmement, on recommande de renforcer davantage **l'orientation professionnelle des futurs étudiants pour les aider dans la prise de décisions**, tout en tenant compte de la participation des parents et des principaux acteurs de l'industrie. On cite, comme exemple de réussite, les **Échanges de mentorat** au Canada. Ces programmes permettent aux professionnels du monde des affaires de s'inscrire pour s'adresser aux étudiants et leur présenter une entreprise, un poste ou une industrie.

Forum intersectoriel sur l'enseignement
et la formation techniques et professionnels

**Bonnes pratiques et politiques dans l'Alliance du Pacifique
et au Canada**

Jour 3: Assurance qualité

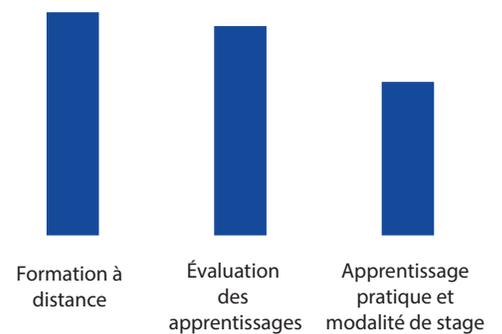
Évaluation des apprentissages, formation à distance et
apprentissage pratique et modalité de stage





Le troisième webinar sur l'Assurance qualité a été un succès en termes de participation avec **1,043 personnes** connectées, principalement des professeurs, des fonctionnaires, des directeurs, des étudiants et des employés.

Le sous-thème de l'**Éducation à distance** a été qualifié comme étant le plus en lien avec le travail effectué par les participants.



Source: Enquête post forum, 2019

72%

Selon l'enquête post-forum, le troisième webinar **a apporté de l'information nouvelle pour 72% des participants** et de l'information moyennement nouvelle pour 28% des participants.

Au cours de cette troisième journée, l'évaluation de l'apprentissage, la formation en alternance et la formation à distance ont été abordés.

Alain Roy³⁹, Vice-Président des Partenariats internationaux de CICan, a ouvert le panel en rappelant la dimension globale de la thématique de cette troisième journée de travaux : l'assurance qualité. Il a expliqué qu'au Canada, les institutions d'EFTP et les ministères provinciaux évaluent la qualité de l'éducation, en portant une attention particulière sur les évaluations des utilisateurs et des bénéficiaires. Il a également rappelé la flexibilité du système canadien qui s'assure que le travail pratique soit intégré à l'apprentissage de façon à préparer les étudiants pour leur insertion professionnelle, une fois leurs études terminées. Il a aussi mis l'accent sur l'importance de la participation de l'industrie dans la formation et la recherche appliquée.

Au début de la rencontre, **le sous-ministre à l'enseignement supérieur du Mexique, Luciano Concheiro Bórquez⁴⁰**, a prononcé le discours d'ouverture de la séance. Dans son discours, le sous-secrétaire a souligné que les mécanismes pour garantir la pertinence des résultats en éducation, la **quête de l'excellence en créant des liens avec les secteurs productifs**, ainsi que la formation en alternance et autres méthodes de formation en lien avec le milieu du travail, « permettent de bâtir un avenir durable, viable et culturellement compatible avec les projets de vie de nos sociétés ». D'autre part, il a mentionné que « plus que jamais, la formation à distance nous impose d'autres défis pour combler les écarts et les inégalités existants, alors que nous vivons une révolution numérique accélérée. Dans le contexte de la pandémie, la formation à distance nous a permis d'échanger des informations à travers les images, la réalité virtuelle, la musique et les hypertextes, des outils qui devraient renforcer la formation technique ». Il affirme également qu'« au Mexique, nous nous engageons à transformer la manière dont les connaissances sont gérées, à faire progresser la manière de créer et de développer les systèmes éducatifs et la formation pédagogique ». On cherche également à transformer la manière de concevoir la connaissance et de tirer parti des outils numériques pour démocratiser leur généralisation et leur application.

Après l'allocution du sous-ministre à l'enseignement supérieur du Mexique, ce fut au tour de **la directrice du Centre international d'EFTP à l'UNESCO-UNEVOC, Soo-Hyang Choi⁴¹**, de saluer les participants. La directrice a d'abord expliqué que l'UNEVOC avait été créée pour soutenir le travail des institutions d'EFTP, telles que les ministères, les organismes nationaux, les centres de recherche et les prestataires de formation. L'UNEVOC compte actuellement 250 institutions dans son réseau, dont 38 centres UNEVOC en Amérique latine et dans les Caraïbes (incluant le Chili, la Colombie, le Mexique et le Pérou).

L'objectif de l'UNEVOC, selon Soo-Hyang Choi, est de promouvoir la collaboration entre les pays, en unissant les institutions pour discuter des défis et des opportunités en commun. Le monde est confronté à une série de questions qui restent encore sans réponse.

³⁹ Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

⁴⁰ Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

⁴¹ Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

« Il n'existe pas de bibliothèque où trouver la réponse aux défis engendrés par la COVID-19 ni à la transformation imminente du marché du travail », explique-t-elle. Par conséquent, l'échange d'expériences devient vital afin de rassembler les informations et les connaissances qui nous permettront de survivre collectivement. **Créer des réseaux, partager et s'associer sont les mots-clés de ce forum**, et ils résument bien le travail de l'UNEVOC, soutient la directrice.

Concernant la qualité de l'EFTP, Soo-Hyang Choi a relevé trois points majeurs. D'abord, l'EFTP de qualité doit préparer les travailleurs pour l'avenir. Il faut donc mesurer les besoins futurs et effectuer les ajustements nécessaires en temps opportun. Deuxièmement, un système d'assurance qualité ne peut ignorer la nécessité absolue de soutenir le développement durable: « **un EFTP écologique qui intègre des pratiques et des principes durables au cœur de toutes les professions est une obligation pour toutes les personnes et les institutions de notre planète** », ajoute-t-elle. En ce sens, le secteur extractif est essentiel. Troisièmement, un système d'EFTP de qualité ne peut laisser personne de côté: on remarque souvent des désavantages pour certains jeunes issus d'une éducation informelle qui n'ont pas accès aux établissements d'enseignement formel. Bien qu'on tente de promouvoir le concept d'inclusion, s'il n'est pas abordé parfaitement, il ne fera que perpétuer les inégalités, explique-t-elle.

Après les salutations du sous-ministre à l'enseignement supérieur du Mexique et de la directrice du Centre international d'EFTP de l'UNEVOC, **Sonia Michaud⁴², du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick**, a parlé de l'approche par compétences et de ses caractéristiques. Comme elle l'explique, CICan travaille en collaboration dans de nombreuses régions: Amérique du Sud, Caraïbes, Afrique de l'Est, Afrique de l'Ouest, Afrique du Sud et Afrique du Nord. Basé sur cette expérience, CICan a développé l'approche **Éducation pour l'emploi (ÉPE)**, qui est directement impliquée dans la création ou la mise à jour de programmes de formation; en conservant toujours une approche par compétences, car elle améliore la relation entre la formation et le travail.

L'ÉPE évolue depuis quelques années, augmentant la participation des instituts de formation de CICan à l'international. Par conséquent, il devenait nécessaire d'assurer l'harmonisation de la vision et de l'orientation parmi tous ses membres. Ceci en tenant compte également que l'éducation au Canada ne relève pas du fédéral, mais bien de chaque province. C'est dans ce contexte qu'on a créé le **Cadre de référence de CICan**, un instrument d'orientation qui permet d'assurer la cohérence des interventions des institutions canadiennes à l'étranger. Ce cadre établit plusieurs fondements, y compris la participation des employeurs, la participation des étudiants, la mise à jour des pratiques pédagogiques, le processus itératif pour assurer la flexibilité de l'apprentissage et de la gestion. En outre, le cadre comprend certains thèmes transversaux, comme la perspective de genre, l'environnement et l'entrepreneuriat.

⁴² Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

À la fin de la troisième journée, **le ministre de l'Éducation du Pérou, Carlos Martin Benavides Abanto**⁴³, a prononcé le discours de clôture. « L'État péruvien — assure le ministre — est confronté à un grand défi pour améliorer la qualité de l'éducation, quels que soient l'étape, le niveau ou le programme ». C'est ce qui propulse la réforme actuelle, une réforme qui vise à améliorer l'accès, la qualité et la pertinence de l'éducation.

« Nous avons entamé un processus très intense de transformation de l'enseignement universitaire, et nous avons ensuite transféré toute cette expérience à d'autres programmes », notamment vers l'EFTP, explique-t-il. On a approuvé la **Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva** [Politique nationale pour l'enseignement supérieur et de la technologie productive], un document d'orientation avec un horizon temporel de 2030. L'un des points les plus importants est la création d'un système d'octroi de licence aux établissements de formation, c'est-à-dire que l'État remet un permis aux établissements garantissant ainsi un certain niveau de qualité de service. « À ce jour, cette licence a été octroyée à 75 établissements qui répondent aux exigences de base en matière de qualité », explique-t-il. Cependant, « le Pérou compte environ 1 000 établissements, il reste donc encore beaucoup de travail à faire ».

D'autre part, le ministre mentionne que cette Politique vise à influencer le taux d'accès à l'éducation au pays. En effet, seuls trois finissants sur dix issus de l'enseignement primaire accèdent à un niveau d'études supérieur. Les chiffres démontrent également un écart socio-économique important entre ceux qui accèdent à l'enseignement supérieur et ceux qui n'y accèdent pas. « Nous souhaitons aborder ce problème de manière très proactive avec la Politique que nous avons formulée », explique-t-il. « Nous croyons fermement que l'éducation est l'un des outils les plus importants pour bâtir des citoyens. C'est d'autant plus important qu'elle soit inclusive, qu'elle porte une attention particulière à la diversité et qu'elle respecte les différences afin d'éradiquer la discrimination et les inégalités entre les étudiants ».

Enfin, dans le contexte de la pandémie, et compte tenu de l'arrêt des cours en présentiel, le ministère de l'Éducation a mis en œuvre les actions suivantes: la **Estrategia Formativa 360** [Stratégie Formation 360] a été créée. Celle-ci permet à 48 000 étudiants d'accéder à des cours virtuels et radiophoniques et 6 000 enseignants et membres de la direction de 325 établissements publics ont reçu une formation pour la numérisation des cours. Un dispositif a également été créé pour fournir gratuitement un accès internet aux étudiants des établissements publics, une initiative qui a rejoint 22 000 étudiants et enseignants. De plus, des bourses ont été attribuées aux étudiants dont les familles étaient touchées par la pandémie.

⁴³ Cliquer [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Évaluation des apprentissages

La section suivante traite des présentations liées à l'évaluation des apprentissages. Les pays et les intervenants étaient les suivants :

- **Renaud Bellemare**: directeur adjoint des études, Service du développement pédagogique et de la réussite, Collège Montmorency, Canada.
- **Richard Caicedo**: chef du Bureau du développement académique, Unités technologiques de Santander, Colombie.
- **Ana Alfaro**: directrice des Services d'enseignement technique et productif et d'enseignement supérieur technologique et artistique, ministère de l'Éducation, Pérou.

Les bonnes pratiques ou les politiques présentées lors du panel sont décrites ci-dessous.

Évaluation des apprentissages au Collège Montmorency, Canada

Renaud Bellemare⁴⁴, directeur adjoint des études, service du développement pédagogique et de la réussite au Collège Montmorency, a fait un survol du fonctionnement des mécanismes d'assurance qualité, en particulier le rôle de l'évaluation des compétences.

Tout d'abord, il est important de mentionner que les mécanismes d'assurance qualité naissent dans un contexte de compétitivité et d'efficacité pédagogique, mais s'inscrivent également dans une logique d'amélioration continue. Dans certains cas, ces mécanismes sont liés à la certification ou à l'homologation des établissements ou des programmes d'études.

En général, **les mécanismes d'assurance qualité se concentrent sur trois thèmes : la qualité des établissements, la qualité des programmes d'études et la qualité des certifications**. De ces trois points, le troisième est le plus important, tout en étant l'un des thèmes les plus complexes à aborder. Pour cette raison, il recommande que les ministères créent des cadres adéquats qui assurent la qualité des processus d'évaluation. Par exemple, on peut établir des principes comme la justice (les étudiants doivent avoir des droits et des devoirs par rapport à l'évaluation; et ces droits doivent être exercés sans discrimination), l'équité (peu importe qui évalue, les étudiants doivent subir des examens comparables et les enseignants doivent utiliser des outils équivalents), la cohérence (l'évaluation doit être alignée sur les objectifs d'apprentissage), l'égalité (les exigences doivent être les mêmes pour tous) et l'indépendance (l'évaluation doit être indépendante de tout autre facteur).

Renaud Bellemare a ajouté des éléments pertinents pour approfondir le sujet de l'évaluation par compétences. Il a précisé l'existence de trois perspectives pour mesurer une compétence: le produit (ce que l'évaluation traditionnelle observe), le processus (« cahiers de laboratoire », « portfolios d'apprentissage », « recueil de textes », « carnet de croquis », « feuille de route ») et l'objectif (c'est-à-dire ce que l'étudiant peut dire sur ses compétences, il peut s'agir d'une auto-évaluation, d'une justification d'idées, d'un

⁴⁴ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

journal personnel ou d'un entretien). Il recommande d'évaluer les trois points mentionnés ci-dessus et d'utiliser l'évaluation comme outil d'apprentissage.

Évaluation des apprentissages dans les unités technologiques de Santander, Colombie

Richard Caicedo⁴⁵, chef du Bureau du développement académique, a décrit l'évaluation des compétences au sein de l'établissement qu'il représente, en mettant l'accent sur deux différents types d'évaluation, et sur le modèle appelé **EVALFOR** (évaluation dans un contexte formatif).

Richard Caicedo révèle que « la méthodologie d'évaluation des compétences a permis de réunir en contact les établissements de formation et les groupes d'intérêt (gens d'affaires, employeurs) pour identifier les écarts » entre la formation et les besoins du marché du travail. Pour pouvoir nous doter de personnes compétentes, explique-t-il, « nous avons besoin de l'aide et du soutien des acteurs du [monde du] travail. Ceci nous permettra de former les employeurs dans leurs entreprises ».

L'intervenant a invité les divers acteurs de l'EFTP à faire progresser plusieurs de ses enjeux clés. Ainsi, il déclare: « si nous voulons que les entreprises concluent des alliances avec des établissements d'enseignement supérieur, nous devons les aider à y parvenir ». Notamment en leur offrant des avantages fiscaux. En ce sens, l'articulation entre les établissements de formation et les entreprises représente aussi un défi pour l'État. Il a également invité les ministères de l'Éducation à faciliter le travail de liaison avec les entreprises en rendant les contenus de programmes plus flexibles. Il a invité les employeurs à encourager la « culture d'apprentissage parmi leurs employés » en leur permettant de participer aux processus d'évaluation.

Enfin, Richard Caicedo a décrit plus spécifiquement un modèle d'évaluation créé par le groupe EVALFOR, de l'Université de Cadiz. Ce modèle se fonde sur le concept de « résultats d'apprentissage », qui est mis en évidence lorsque l'étudiant « sait et met en application ». Ce modèle met l'accent sur la nécessité de faire de l'évaluation un outil d'apprentissage. Cette participation peut se faire par le biais d'une auto-évaluation, d'une évaluation par les pairs et d'une hétéro-évaluation. Dans ce dernier cas, l'intervenant insiste sur le fait que les enseignants et les employeurs doivent participer.

Évaluation des apprentissages au Pérou

Ana Alfaro⁴⁶, directrice des services d'enseignement technique et productif et de l'enseignement supérieur technologique et artistique au ministère de l'Éducation du Pérou, a décrit la réglementation de l'EFTP au Pérou⁴⁷, en mettant l'accent sur l'évaluation des compétences et l'assurance qualité.

⁴⁵ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

⁴⁶ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

⁴⁷ Au Pérou, l'enseignement supérieur est divisé en enseignement supérieur pédagogique, technique et professionnel, et universitaire. Il existe également un programme appelé « enseignement technique et productif » qui développe des programmes d'études liés à la formation technique et professionnelle.

Au chapitre de l'assurance qualité, le ministère fait la promotion d'un **Modèle de Service Éducatif** qui comporte six volets: gestion institutionnelle, infrastructures physiques et technologiques, recherche, entrepreneuriat et innovation, durabilité économique de l'établissement, lien avec le milieu et la formation. La gestion des programmes d'études fait partie du volet formation. À ce sujet, il convient de mentionner qu'au Pérou il existe un catalogue national de des programmes d'études de l'enseignement technique et productif et en enseignement supérieur technologique.

En 2015, grâce à la réforme en éducation et plus particulièrement à la [Loi 30.512](#), un cadre réglementaire pour l'enseignement supérieur technique et professionnel a été élaboré. Celui-ci représente: « le soutien réglementaire nécessaire pour pouvoir aborder l'approche par compétences, car il faut une approche pratique qui répond aux demandes actuelles et futures du marché du travail », explique l'intervenante. « Aujourd'hui, tous les établissements d'EFTP au Pérou utilisent l'approche par compétences ».

En ce qui concerne l'évaluation des apprentissages, Ana Alfaro confirme que « l'évaluation est élaborée selon l'approche par compétences ». L'absence des cours en présentiel en raison de la pandémie « a amené le ministère à reformuler ces mécanismes d'évaluation pour assurer l'apprentissage des étudiants ». Plus précisément, ils se sont concentrés sur trois stratégies pour les évaluations virtuelles: (1) valider la compréhension du contenu à l'aide de questionnaires ou de listes de vérification, (2) évaluer le développement des compétences, notamment par la résolution de problèmes ou l'élaboration de projets, et (3) évaluer l'engagement ou la motivation des étudiants, à l'aide de techniques de jeux, par exemple. Toutes les normes d'évaluation mises en œuvre par le ministère sont incluses dans le volet « formation » du modèle de service éducatif.

Enfin, l'intervenante a également évoqué l'importance de l'évaluation des étudiants en stage et en activités parascolaires, de la rétroaction des employeurs sur les diplômés et les stagiaires, de l'évaluation par les pairs et de l'évaluation continue ou formative.

Recommandations

Voici un résumé des recommandations formulées par les intervenants, en particulier concernant l'évaluation des apprentissages:

- En premier lieu, ils mentionnent la grande nécessité de favoriser davantage le **rapprochement et l'articulation entre les travailleurs, les entreprises et le secteur public** . Ceci, non seulement dans les systèmes de certification des compétences professionnelles, mais aussi dans la conception et la mise en œuvre de cadres de qualifications. De manière générale, ils recommandent la promotion et le renforcement, au moyen des politiques publiques, des espaces de dialogue entre toutes les parties.
- Deuxièmement, ils recommandent de poursuivre le déploiement des **technologies numériques pour améliorer les opportunités de formation à distance** . Selon Ana Alfaro, au Pérou, presque toute l'éducation se faisait en présentiel et peu d'établissements disposaient des ressources technologiques nécessaires pour mettre en place des cours virtuels, ce qui a rendu difficile la poursuite des études pendant la pandémie.

- Troisièmement, ils recommandent **d'améliorer le lien entre les établissements de formation et les entreprises, notamment en ce qui a trait aux stages**. En effet, l'un des intervenants du Chili a expliqué que « les étudiants ont du mal à approcher les entreprises et les entreprises ont également du mal à les accueillir ». Cela est dû, entre autres, au milieu du travail et à la réglementation qui ne sont pas encore assez flexibles. Encore en lien avec les stages, ils recommandent que des efforts complémentaires soient faits pour **que l'État et les différents services publics connexes deviennent des espaces de stages**.
- Quatrièmement, ils recommandent de faire progresser la **conception et la mise en œuvre de stratégies d'évaluation des compétences socio-émotionnelles**, à la fois en mode présentiel et virtuel. Cela devrait inclure la création de descripteurs de rendement.
- Enfin, ils soulignent la nécessité de **faire avancer la reconnaissance des qualifications entre les pays de l'Alliance du Pacifique**, parallèlement à la mise en place progressive de systèmes nationaux de qualifications.

Formation en alternance et formation à distance

La section suivante traite des présentations liées à la formation en alternance et à distance. Les intervenants étaient:

- **Delia Tovar Vásquez**: conseillère en innovation pédagogique, Coordination sectorielle du renforcement académique, Sous-secrétariat de l'enseignement secondaire supérieur, Mexique.
- **Sally Vinden**: Centre d'innovation et d'excellence de l'apprentissage, Université de l'île de Vancouver, Canada.
- **Esko Lius**: expert de l'apprentissage numérique, Gestionnaire de projets à Omnia, Finlande.
- **Guadalupe González**: coordinatrice de la maîtrise en Gestion du développement et de l'innovation, Université de Guadalajara, Mexique.

Les bonnes pratiques ou les politiques présentées lors du panel sont décrites ci-dessous.

Delia Tovar: la formation en alternance au Mexique

Delia Trovar⁴⁸, conseillère en innovation pédagogique de la coordination sectorielle du renforcement académique, du sous-secrétariat de l'enseignement secondaire supérieur du Mexique, a décrit le système de formation en alternance de son pays.

Elle révèle qu'en 2019, un dialogue politique s'est amorcé pour favoriser la formation en alternance, ce qui a mené à la signature d'un mémorandum avec l'Allemagne pour intensifier la coopération avec ce pays.

⁴⁸ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Cette même année, la Loi générale sur l'éducation a été adoptée. À l'article 45, la loi stipule « que le Bachillerato technologique (diplôme d'études secondaires) et le Bachiller professionnel technique (diplôme d'études secondaires) et leurs équivalences peuvent être enseignés dans la formation en alternance, c'est-à-dire une alternance travail-études ». Enfin, en 2020, le **système de formation en alternance de l'enseignement secondaire supérieur** a été conçu et le **système de formation en alternance** a été créé, composé du registre des entreprises et de la plateforme académique pour les étudiants en travail-études.

Delia Trovar explique que l'un des aspects importants de la formation en alternance est la pertinence des cours parce qu'ils combinent la théorie à la pratique: « les notions acquises dans un espace d'apprentissage virtuel, en classe, sont directement liées à la réalité que vit l'étudiant en entreprise avec son instructeur et son conseiller pédagogique. Dans ce contexte, les enseignants ne sont plus la seule source de partage de connaissances et leur fonction principale est d'accompagner, de guider, de faciliter et de fournir une rétroaction aux étudiants tout au long de leur processus ».

En général, les acteurs clés de la formation en alternance sont: le centre de formation et les étudiants; le coordonnateur responsable qui veille à ce que les ententes académiques et les ententes d'apprentissage avec les entreprises soient respectées; le responsable académique de la plateforme et le conseiller pédagogique, qui, avec l'instructeur, sont responsables de s'assurer que l'étudiant développe les compétences identifiées. Enfin, les parents ou tuteurs légaux participent également au modèle de formation en alternance.

Le système de formation en alternance de l'enseignement secondaire supérieur englobe un ensemble très important de modèles éducatifs. Il y a le modèle mexicain de formation en alternance, les modèles de sous-systèmes, les modèles de formation en alternance des états et les modèles de formation en alternance promus par les entreprises. Tous les modèles doivent être autorisés par le sous-secrétariat à l'éducation secondaire supérieure à travers le bureau de la coordination sectorielle et le renforcement académique. Une fois autorisés, les modèles sont ajoutés au Système d'information de la formation en alternance et apparaissent sur la plateforme afin de permettre l'enregistrement des entreprises et de la formation.

Il y a aussi la plateforme académique destinée aux étudiants, créée en 2016 qui comprend les unités d'apprentissage de programme dans un espace virtuel. Comme l'explique l'intervenante, une fois que l'étudiant est accepté en formation en alternance, il doit s'inscrire à une phase préalable qui renforce ses compétences socio-émotionnelles afin qu'il puisse s'adapter à la culture de l'entreprise.

Enseignement à distance à l'Université de l'île de Vancouver, Canada

Sally Vinden⁴⁹, membre du Centre d'innovation et d'excellence en apprentissage de l'Université de l'île de Vancouver, a présenté un projet mixte pour les stylistes de niveau 2 mis en œuvre conjointement avec deux établissements de formation technique et professionnelle : College of the Rockies et Selkirk College.

⁴⁹ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Le programme de **prestation mixte** prévoit douze semaines de formation, dont dix heures par semaine de cours en ligne et une semaine de trente heures en présentiel dans les centres provinciaux respectifs. Cela permet aux apprentis de se former tout en travaillant. Sally Vinden explique qu'« au travail, les tâches d'une personne ne sont pas divisées en unités de compétences ». Les connaissances, les émotions et les gestes font partie d'une expérience de travail et ces trois facettes se chevauchent. C'est pourquoi une approche holistique des résultats d'apprentissage a été développée. Celle-ci se décline en trois volets: cognitif, psychomoteur et affectif. Le programme et le « parcours de l'étudiant »⁵⁰ sont conçus à partir de cette définition des acquis d'apprentissage.

En général, les résultats du programme de prestation mixte ont été positifs. Les enseignants ont déclaré que les étudiants au programme mixte avaient obtenu de meilleurs résultats en termes de compétences techniques et de communication que les étudiants en présentiel. Ces résultats ouvrent des portes pour étendre ce format à distance pour l'EFTP.

Enseignement à distance à Omnia, en Finlande

Esko Lius⁵¹, **chef de projet à Omnia**, a décrit l'utilisation des technologies numériques dans son établissement de formation à l'étape de la rétroaction et de l'évaluation des compétences.

L'intervenant a commencé par expliquer qu'en Finlande, tout l'EFTP est basé sur les compétences, et les étudiants sont évalués par des gestes concrets dans des environnements de travail réels. D'autre part, **l'intervenant a fait une distinction claire entre l'évaluation et la rétroaction**. En effet, d'un point de vue juridique, l'évaluation se réfère exclusivement à la démonstration d'une compétence après les études. Pendant leurs études, les étudiants ne sont pas « évalués », mais reçoivent une rétroaction sur le développement de leurs compétences. Les plans d'évaluation sont réalisés par les prestataires de formation eux-mêmes. Les enseignants et les professeurs/instructeurs travaillent sur les plans et mènent des séances d'évaluation sur le lieu de travail. Les comités de vie professionnelle sont tout aussi importants. Ceux-ci garantissent la qualité dans la mise en œuvre des évaluations.

Concernant l'enseignement à distance, l'intervenant souligne que nous devons réfléchir à la manière dont les technologies numériques contribuent à améliorer les stratégies d'évaluation existantes, d'une part, et à la manière dont ces technologies peuvent être utilisées pour créer ou faciliter des approches innovantes de l'évaluation, d'autre part. Il souligne que les enseignants doivent garder ces deux objectifs à l'esprit lorsqu'ils utilisent les technologies numériques. Par exemple, les technologies numériques peuvent contribuer directement au suivi du progrès des étudiants, faciliter la rétroaction et permettre aux enseignants d'évaluer et d'adapter leurs stratégies de formation.

⁵⁰Traduction libre de l'anglais « student journey ».

⁵¹ Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Concernant les avantages de l'utilisation des outils numériques dans l'EFTP, Esko Lius souligne que du point de vue des étudiants, la communication est plus facile à l'aide des technologies numériques, y compris la communication avec le milieu du travail grâce aux badges numériques. Du point de vue des institutions et des enseignants, le poids administratif est réduit, la collaboration avec l'industrie est plus facile et les gens peuvent mieux communiquer leurs compétences.

Concernant l'utilisation des outils numériques dans la rétroaction et l'évaluation des compétences, l'intervenant fait référence à diverses formes complémentaires : les évaluations formatives et récapitulatives, l'enregistrement et l'analyse des preuves basées sur les technologies numériques, et la rétroaction et la planification. Autrement dit, utiliser les technologies pour fournir des rétroactions en temps opportun, adapter les stratégies éducatives et fournir un soutien spécifique. En ce qui concerne ce dernier point, il est important de « permettre aux étudiants et à leurs parents de comprendre les preuves [d'apprentissage] fournies par les technologies numériques et de les utiliser dans la prise de décisions ».

Enfin, Esko Lius explique qu'OMNIA utilise ce que l'on appelle des badges numériques. Cette technologie permet de mieux communiquer les compétences d'une personne ou celles requises pour un emploi, car elle permet de faire le lien entre le contenu, les critères et les preuves de chaque compétence avec le curriculum vitae ou l'offre d'emploi.

Enseignement à distance à l'Université de Guadalajara, Mexique

Guadalupe González⁵², coordinatrice de la maîtrise en développement et gestion de l'innovation à l'Université de Guadalajara, a présenté le modèle d'enseignement à distance en place au sein de son établissement.

Elle souligne qu'au début de la pandémie, lorsque les établissements d'enseignement ont dû cesser les cours en présentiel, ils ont commencé à utiliser des plateformes numériques gratuites qui imposaient diverses limites dans le processus d'enseignement et d'apprentissage. Alors que progressait la crise sanitaire, les établissements ont dû opter pour des plateformes plus sécuritaires qui permettent, pour le moins, de faire le suivi des activités, comme c'est le cas avec les plateformes éducatives payantes en ligne disponibles sur le marché.

Cependant, avec l'arrivée de l'enseignement en ligne, on a constaté une hausse significative du nombre d'heures de travail des enseignants et du niveau d'anxiété des étudiants en raison d'une saturation des activités. Cela était causé par une perception erronée du fonctionnement de l'enseignement à distance, principalement quant au rôle des enseignants et des étudiants, mais aussi quant à la manière de faire les activités. Malgré cela, on a constaté des améliorations dans la mise en œuvre de stratégies éducatives par les établissements au Mexique ces derniers temps. Cette information est pertinente si l'on considère que la « normalité » des cours en présentiel pourrait ne pas revenir après la crise, et les outils numériques adoptés pourraient bien rester dans le système éducatif.

⁵² Cliquer [ici](#) pour obtenir une copie de la présentation et [ici](#) pour accéder à l'enregistrement.

Selon l'intervenante, un modèle d'enseignement à distance a été développé à l'Université de Guadalajara en 2004, ce qui a permis de poursuivre la formation des étudiants pendant la pandémie. Ce modèle repose sur un cadre pédagogique spécifique pour l'éducation en ligne, une évaluation personnalisée de l'enseignement, une communauté d'apprentissage et des programmes flexibles. En particulier, on souligne que dans le modèle en ligne, l'enseignant joue le rôle de créateur d'expériences d'apprentissage grâce à la collaboration entre les étudiants. Ce modèle a permis d'empêcher les étudiants de prendre du retard en raison de la pandémie.

Recommandations

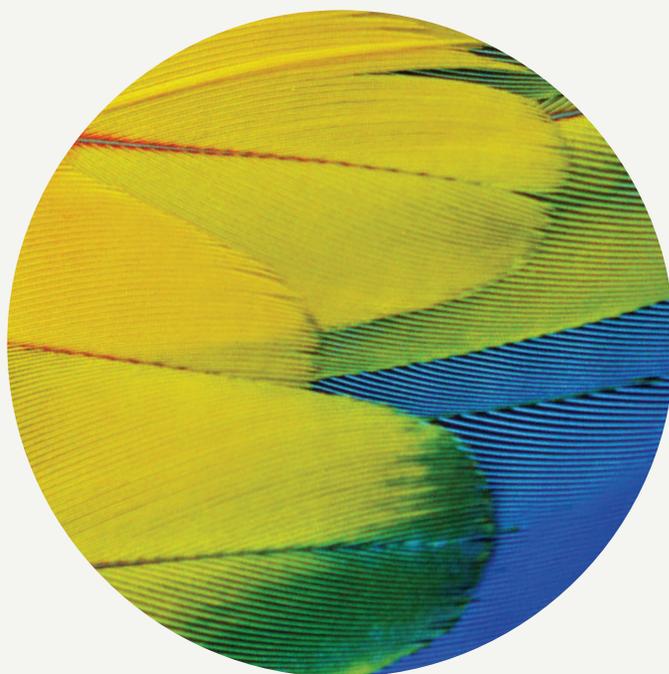
Voici un résumé des recommandations formulées par les intervenants, en particulier concernant la formation en alternance et l'enseignement à distance:

- En premier lieu, ils recommandent de corriger l'éventuel manque de **compétences numériques des étudiants et les failles dans la pédagogie numérique** de la part des enseignants, lorsqu'ils ont recours aux technologies en formation. Selon Sally Vinden, de l'Université de l'île de Vancouver, pour résoudre ce problème dans le projet décrit dans sa présentation, une semaine de cours a été proposée au début pour **guider les étudiants dans l'utilisation des plateformes numériques** utilisées dans le cours et une **séance d'orientation de trois jours pour les enseignants sur la pédagogie pertinente dans l'enseignement à distance**.
- Deuxièmement, ils recommandent d'**améliorer la mise en œuvre des outils numériques pour améliorer et élargir l'enseignement à distance dans l'EFTP**. Cela implique de procéder à des ajustements pertinents aux contenus de cours et aux méthodes d'enseignement afin d'adapter les programmes de formation aux environnements virtuels. Les autres points à considérer sont le rôle de l'enseignant, l'autonomie de l'étudiant et la participation d'acteurs du monde du travail, en tant que conseillers.

Forum intersectoriel sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels

**Bonnes pratiques et politiques dans l'Alliance du Pacifique
et au Canada**

Conclusions et prochaines étapes





270 personnes, représentants du secteur public, privé et de la société civile se sont réunis lors du quatrième webinar du forum (qui consistait de sessions de travail en sous-groupes), avec l'objectif de renforcer les capacités des acteurs nationaux et régionaux et de les accompagner dans le développement de politiques et bonnes pratiques.

Selon l'enquête post-forum, **64%** des participants **considèrent faisable d'incorporer dans leur travail les bonnes pratiques** partagées sur l'EFTP lors du forum.

64%



100% des participants ayant répondu à l'enquête post-forum expriment être **satisfait** de l'événement, dont **97%** disent être **très satisfaits**.

Le Forum intersectoriel sur l'enseignement et la formation technique et professionnelle (EFTP) portait sur les bonnes pratiques et les politiques de l'Alliance du Pacifique et du Canada. Cette réunion a été l'occasion de constater les progrès accomplis au cours des dernières années en matière de politiques et d'en tirer des enseignements dans les quatre pays de l'Alliance du Pacifique. Ce Forum a également permis d'aborder les stratégies et les contraintes découlant du nouveau contexte et de l'enseignement à distance, de même que les acquis sur le plan des apprentissages et les difficultés qui restent à surmonter.

Lors de la quatrième journée de ce forum, consacrée à des travaux participatifs et interactifs, des sous-groupes se sont formés à deux reprises, pour traiter des sous-thèmes d'intérêt, par pays. Ces séances étaient organisées par les membres du comité d'organisation et de Collèges et instituts Canada (CICan). Les autorités politiques ont prononcé des discours lors de l'ouverture et de la clôture. Au moment de l'ouverture, **l'ambassadeur du Canada au Pérou et en Bolivie, Ralph Jansen⁵³, et le sous-secrétaire à l'enseignement supérieur du ministère de l'Éducation du Chili, Juan Eduardo Vargas⁵⁴, ont pris la parole.** Les personnes chargées de clôturer la séance étaient **Angélica Romero⁵⁵, directrice générale multilatérale, sous-secrétaire aux relations économiques internationales (SUBREI), ministère des Affaires étrangères du Chili, et Sara Cohen⁵⁶, directrice générale, Amérique du Sud et Affaires interaméricaines, Affaires mondiales Canada.**

On trouvera ci-dessous quelques-uns des éléments marquants qui ressortent des présentations lors des séances du Forum et des discussions dans les groupes de travail qui se sont tenues le dernier jour :

- Les panélistes ont évoqué l'intérêt de favoriser la création d'un espace éducatif dans l'Alliance du Pacifique et d'accélérer la mobilité sur le plan éducatif et professionnel entre les quatre pays participants. Tous les pays ont progressé en matière de cadres de certification, et on enregistre des expériences intéressantes en ce qui a trait aux visions, aux processus et aux résultats. Toutefois, les systèmes de formation de chacun des pays membres doivent encore évoluer. D'une part, on remarque les avancées faites par le Chili dans la mise en place d'un cadre de certification pour l'EFTP, de même que les réalisations de la Colombie grâce à la création d'un système national de certification. D'autre part, le Pérou et le Mexique progressent dans la consolidation, et leurs représentants ont mentionné qu'ils ont l'intention d'avancer dans la même direction.
- À cet égard, il convient de souligner le travail accompli par le groupe de spécialistes du cadre des certifications de l'Alliance du Pacifique (REMCAP), constitué en 2018 à la suite de la Déclaration de Puerto Vallarta. Le programme Éducation pour l'emploi de l'Alliance du Pacifique apporte son soutien à cette initiative régionale en vue d'implanter des mécanismes d'équivalence dans la formation au moyen de référencement entre les cadres nationaux de certification,

⁵³ Cliquez [ici](#) pour voir la vidéo.

⁵⁴ Cliquez [ici](#) pour voir la vidéo.

⁵⁵ Cliquez [ici](#) pour voir la vidéo.

⁵⁶ Cliquez [ici](#) pour voir la vidéo.

la mise en place de systèmes de reconnaissance et l'adoption de meilleures pratiques en matière d'assurance qualité pour l'EFTP.

- Les expériences concernant la transférabilité et la certification ont démontré l'importance de cet aspect, pour le développement des cadres de certification et la reconnaissance des certifications de compétences et leur valeur sur le marché de l'emploi.
- On note également les réflexions formulées sur les moyens de surmonter les difficultés dans l'enseignement à distance, au moment où tous les pays se trouvent confrontés à cette nouvelle réalité.
- Les contributions ont porté sur l'amélioration de la qualité dans le nouveau contexte stratégique pour assurer un enseignement efficace et en constante amélioration.
- Une autre contribution importante a concerné la présentation et la discussion relatives au marché du travail et **au degré de participation des femmes dans l'industrie**. Il y était question des avancées en matière d'égalité des sexes par rapport **aux objectifs relatifs à la participation des femmes et des politiques que certaines entreprises déploient dans le secteur**.
- Fernando Vargas, spécialiste du Cinterfor, a présenté le travail réalisé par son organisation dans la région et la publication d'un **Cadre régional de certification**, résultat de la collaboration entre divers pays de la région.

Les prochaines étapes

La tenue de forums thématiques dans le cadre du Programme vise, entre autres, à faciliter l'échange de politiques et de bonnes pratiques en matière de formation technique dans le secteur extractif, selon une approche de qualité, d'équité et de responsabilité environnementale, dans les pays de l'Alliance. Un autre de ses objectifs est de maintenir le dialogue amorcé lors du Forum et d'accompagner, autant que possible, les bonnes pratiques, politiques et lignes directrices présentées afin de les systématiser et de monter un dossier regroupant les meilleures pratiques et les enseignements tirés par les pays en la matière.

Pour ce faire, il existe une stratégie de suivi et de définition des politiques et des bonnes pratiques présentées lors des forums, afin de les systématiser et de les diffuser grâce à la collaboration des organismes compétents de chaque pays. D'après nous, c'est une manière d'échanger et de faire progresser les connaissances, et une façon de consolider collectivement les bonnes pratiques et les connaissances communes.

Les groupes de discussion s'organiseront par pays en fonction des thèmes abordés par les trois forums afin de délimiter les aspects les plus pertinents pour l'apprentissage collectif et échanger sur le sujet.

Le résultat de ces travaux dans chaque pays sera le fruit d'une collaboration des spécialistes qui ont présenté leurs expériences lors du Forum, selon les différents thèmes. Le but est de réunir collectivement ces expériences dans le développement de politiques et de bonnes pratiques comme base pour le progrès et l'apprentissage dans la région.

Le Forum a atteint son objectif, à savoir amorcer un dialogue sur l'EFTP en contribuant aux connaissances et aux expériences des pays. Durant cette nouvelle étape d'échange, nous espérons augmenter nos contributions aux connaissances en matière de politiques et de bonnes pratiques dans les pays de l'Alliance du Pacifique, poursuivre le dialogue entre ces pays, discerner et diffuser les bonnes pratiques, les lignes directrices et les politiques, et contribuer à l'amélioration des connaissances sur les thèmes abordés.

Au moment de clore cette expérience, nous espérons que tous ont profité de ces apprentissages et se sentent prêts à poursuivre ce dialogue et cet échange en vue d'améliorer nos systèmes d'EFTP et les processus qui découlent du nouveau contexte auquel nous sommes confrontés.

L'équipe CIGan du programme ÉPE-AP

Annexe

Annexe 1: Cadre général et ordre du jour

Pour accéder au document Cadre général et ordre du jour, merci d'utiliser le lien suivant :

<https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:b:/s/ALLIANCEPACIFIQUE/EQzLhZ6C5Z1Bp567RjbG3d0B9BMCptP5rUBGiiyl897kFg?e=hEKK7k>



PROGRAMME EPE DANS L'ALLIANCE DU PACIFIQUE

Développement durable et compétences pour l'emploi dans le
secteur extractif de l'Alliance du Pacifique



COLLEGES &
INSTITUTES
CANADA | COLLÈGES &
INSTITUTS
CANADA

Canada



Alianza del
Pacífico