

Organisé par:



Cofinancé par:



Communauté du savoir du SMSI

Bâtir des sociétés favorisant l'inclusion des personnes handicapées

UN EFTP INCLUSIF DANS LE CONTEXTE DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

DES COMPÉTENCES POUR LE TRAVAIL ET LA VIE: AUTONOMISER LES PERSONNES HANDICAPÉES

Document de référence

(29 octobre – 18 novembre 2015)

Contenu du Document

I. Contexte	1
II Objectif général de la Discussion.....	5
III. Thèmes de la discussion et questions pour les semaines 1, 2 and 3.....	7
IV. Références	14

I. Contexte

«L'enseignement et la formation techniques et professionnels sont non seulement une préparation au travail, mais aussi une préparation à la vie. Et c'est pourquoi il est si important de les rendre accessibles à tous» (UNESCO 2013).

On estime qu'environ un milliard de personnes souffrent d'une forme quelconque de handicap et que, au cours de notre vie, chacun d'entre nous souffrira probablement d'une déficience, temporaire ou permanente, particulièrement au sein des sociétés vieillissantes (WHO, 2011). Une société favorisant l'inclusion est bénéfique à chacun d'entre nous.

Depuis 1994, année de la Déclaration de Salamanque et de l'adoption du Cadre d'action pour l'éducation et les besoins spéciaux, des progrès ont été réalisés dans le monde entier en matière d'éducation inclusive. Cependant, les personnes handicapées quittent toujours prématurément le système éducatif ou de formation et sont surreprésentées parmi les «NEET» – personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation. Cette catégorie de la population rencontre davantage de difficultés que d'autres à faire face aux transitions. Une participation moins élevée aux initiatives en matière d'éducation et de développement des compétences préfigure souvent une vie faite de chômage ou d'emplois marginaux (CE, 2010; Kett, 2012; EADSNE, 2013). Le taux de chômage des personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans est souvent au moins deux fois plus élevé que celui des personnes sans handicap (EUROSTAT, 2014; ABS, 2015; BLS, 2015).

Dans ce contexte, il est essentiel d'atteindre les objectifs 4 et 8 (but 5) du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies, à savoir respectivement: «assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie» et «garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale», conformément à l'article 24 relatif à l'éducation et à l'article 27 relatif au travail et à l'emploi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006). La «Déclaration d'Incheon: Éducation 2030» (2015a) reconnaît aussi que l'éducation est essentielle à l'exercice des autres droits humains fondamentaux, et met l'accent sur l'importance de l'inclusion et de l'apprentissage tout au long de la vie.

De plus en plus, la question de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) est appréhendée dans la perspective d'un apprentissage tout au long de la vie, en encourageant l'acquisition de compétences pour le travail et la vie et en veillant à ce que tous les jeunes et tous les adultes aient des chances égales d'apprendre (UNESCO, 2015b).

Il n'y a rien de nouveau dans le fait d'apprendre tout au long de la vie, c'est même l'une des caractéristiques de l'être humain qui nous a permis de nous adapter et de prospérer au fil du temps. L'intérêt croissant pour cet apprentissage tout au long de la vie résulte des changements rapides qui interviennent dans la société, et montre combien il est essentiel de défendre le droit à l'éducation pour tous afin que chaque individu puisse acquérir des connaissances, compétences et attitudes (UNESCO, 2012b).

Il y a presque cinquante ans émergeait le concept de «société du savoir» en lien avec la révolution des technologies de l'information (TI) qui, en principe, permettaient à tout un chacun d'avoir accès à des informations et d'apprendre. De nos jours, les gens sont obligés d'apprendre, de façon informelle et presque fortuite, ne serait-ce que pour rester en phase avec les innovations technologiques. En la matière, les groupes vulnérables (par exemple, les personnes handicapées) sont souvent laissés de côté alors que, paradoxalement, les TI et la conception universelle pourraient favoriser leur inclusion (Weber & Zink, 2014). «Les situations sociales de concurrence, d'innovation et de changement rapide que la mondialisation engendre au sein d'une économie dite de la connaissance ont conduit à l'émergence de l'apprentissage tout au long de la vie» (Jarvis, 2007).

Les systèmes d'EFTP ont dû s'adapter aux exigences de notre société fondée sur la connaissance, opérant un déplacement d'une attention traditionnellement portée sur les compétences professionnelles vers une nouvelle approche holistique, humaniste et de développement durable (Marope *et al*, 2015).

L'accès à l'EFTP est un sujet crucial pour les handicapés. Dans de nombreux pays qui ont appliqué une éducation inclusive, il persiste des environnements d'EFTP ségrégués offrant peu de choix aux apprenants ayant des besoins pédagogiques particuliers et des difficultés d'apprentissage (Pohl & Walther, 2007). Des améliorations doivent être apportées pour réellement inclure tout le monde, surtout les personnes qui souffrent des déficiences les plus complexes, pour qui des innovations et

l'amélioration de la qualité en matière d'EFTP inclusif sont indispensables, comme mis en évidence par le Consensus de Shanghai (2012a). L'éducation inclusive et la qualité sont réciproques, et créer un environnement inclusif pourrait améliorer de façon significative la qualité de l'éducation pour tous les apprenants (Agence européenne pour le développement de l'éducation pour les élèves ayant des besoins particuliers, 2011).

La mise en place d'un EFTP de qualité est essentielle pour améliorer le système de façon continue, mais aussi pour le rendre plus attractif, l'EFTP étant trop souvent considéré comme le «parent pauvre» de l'enseignement de type classique. La création de communautés de pratique, telles que le Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ), ont favorisé le développement et l'amélioration de l'assurance de la qualité au sein de l'EFTP.

Dans le souci d'améliorer la qualité de l'EFTP, il est essentiel de choisir les bons indicateurs qui permettront de collecter et d'analyser des données pertinentes. Tous les pays collectent des données relatives à la scolarité, mais il arrive fréquemment que celles-ci ne comprennent aucune information détaillée sur les élèves handicapés (UNESCO, 2009). De plus, il est rare que des données précises concernant l'EFTP et les personnes handicapées soient disponibles, ou alors les critères de collecte des informations ne sont pas normalisés (par exemple, les données sur le marché du travail relatives aux personnes handicapées sont disponibles par l'intermédiaire de recensements nationaux ou d'enquêtes de grande envergure, mais sont rarement ventilées par type de handicap ou par situation géographique) (Kette, 2012).

Le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation du résultat obtenu jouent un rôle central dans tout système de qualité, et constituent des éléments essentiels du cycle de qualité. En matière d'EFTP inclusif, il est nécessaire de définir de façon globale des méthodes, indicateurs et outils pour rassembler des données axées sur les personnes handicapées.

Les Cadres nationaux de certification (CNC) ont constitué une innovation de taille, car ils ont permis de comparer différentes certifications et d'informer les apprenants sur la façon de passer d'un niveau à l'autre, ouvrant ainsi la voie à la mobilité entre différents parcours éducatifs (formels, non formels ou informels), EFTP y compris. Aujourd'hui, les trois quarts des pays du monde ont mis en œuvre ou sont en train de mettre en œuvre un CNC (UNESCO, 2015c). Dans certains d'entre eux, le CNC a conduit à la mise en place de dispositifs uniques que l'on ne retrouve pas normalement au sein des systèmes de certification traditionnels. La particularité la plus importante et la plus remarquable de ces CNC est que les certifications qu'ils contiennent sont considérées indépendamment des établissements qui ont proposé les programmes aboutissant aux dites certifications. Parmi les autres particularités, il convient de noter les certifications modulaires qui rendent possible l'accréditation ou la certification d'une composante d'une plus large certification (Tuck, 2007). Les partenariats et l'engagement des parties prenantes en vue de faire concorder les compétences transmises par le système d'EFTP avec celles exigées sur le lieu de travail sont eux aussi caractéristiques. Certains pays sont en train d'élaborer des stratégies globales d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de veiller à la perméabilité entre les différents niveaux et

formes d'apprentissage, et lors de la transition entre l'éducation et la formation et l'emploi (Commission européenne, 2015).

L'information et l'orientation jouent un rôle essentiel lorsqu'il s'agit d'aider les personnes les plus vulnérables à se préparer à faire face aux transitions du nouveau marché mondial du travail. L'orientation revêt une grande importance dans un contexte éducatif, car encourager l'exploration des choix de carrière est aussi un moyen de promouvoir l'engagement des apprenants à l'école. Engagement qui, à son tour, est associé à la réussite scolaire et à la prévention de l'abandon scolaire (Moura *et al*, 2014), ce qui est tout particulièrement important pour les apprenants les plus vulnérables.

L'évaluation professionnelle devrait constituer une étape primordiale avant tout EFTP et avant le processus de transition, y compris toute transition vers le marché du travail. L'Agence européenne pour le développement de l'éducation pour les élèves ayant des besoins particuliers (2012) recommande de mettre l'accent sur les aptitudes professionnelles des apprenants plutôt que sur leurs inaptitudes. Des services d'orientation et de conseil professionnels tout au long de la vie doivent être accessibles à tous en tout temps – et pas seulement lors de transitions (UNESCO, 2002) – et plus particulièrement aux personnes handicapées.

Seule une évaluation continue de l'environnement de travail et des compétences des apprenants permettra à l'EFTP de jouer le rôle qui est le sien, à savoir «combattre diverses formes de désavantages et surmonter les obstacles qui s'opposent à l'entrée et à la progression dans le monde du travail et à la poursuite de l'apprentissage» (UNESCO, 2012a).

II Objectif général de la Discussion

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté récemment par l'Assemblée générale des Nations unies, offre une vision intégrée et universelle de l'avenir marquée «par un esprit de solidarité renforcé, où l'accent sera mis sur les besoins des plus démunis et des plus vulnérables».

Les ambitions sont grandes, notamment en matière d'éducation, qui est essentielle à la réalisation du programme à l'horizon 2030, l'Objectif 4 de développement durable (ODD) étant d'«**assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et [de] promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie**». Au sein de l'ODD 4, certains sous-objectifs concernent l'enseignement et la formation techniques et professionnels. L'enseignement et la formation jouent aussi un rôle capital dans la poursuite d'autres Objectifs de développement durable, y compris l'ODD 8 : «**promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous**». Au sein de cet objectif, un des sous-objectifs d'ici à 2030 est «de parvenir au plein emploi productif et de garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale».

La [Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées \(2006\)](#), ratifiée à aujourd'hui par 160 pays et organisations régionales, établit que « Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées puissent avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue. À cette fin, ils veillent à ce que des aménagements raisonnables soient apportés en faveur des personnes handicapées.» (art 24. 5).

À l'échelle mondiale, l'EFTP est de plus en plus considéré comme faisant partie intégrante d'une approche de développement des systèmes d'éducation et de formation axée sur l'apprentissage tout au long de la vie. L'EFTP œuvre en faveur de l'acquisition de connaissances, de compétences et d'attitudes pour le travail et la vie. Dans différentes régions du monde, l'EFTP est reconnu comme un élément essentiel dans les stratégies de politique générale. La "[stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive](#)", pour l'Union européenne (UE) en est un exemple. Dans cette ligne, une Déclaration écrite en cours par le Parlement européen sur le thème "[Promouvoir les systèmes d'éducation inclusive](#)" (2015) souligne que les états membres de l'UE ont déjà connu des résultats positifs par la mise en œuvre de systèmes d'éducation inclusifs et que l'accès et le maintien dans le système d'éducation améliorent l'égalité des chances pour tous , l'inclusion sociale et des possibilités d'emploi.

L'objectif de cet échange est d'analyser les politiques, les systèmes, les programmes et les pratiques en matière d'EFTP, principalement sous l'angle de l'équité sociale et de l'inclusion, en particulier des personnes handicapées, et de réfléchir aux mesures qui peuvent être prises pour veiller à ce que l'EFTP contribue au Programme à l'horizon 2030 à la hauteur de son potentiel, y compris en ce qui concerne l'ODD 4 et l'ODD 8, ainsi qu'il soit aligné aux principes fondamentaux de la [Convention des Nations Unies relative aux personnes handicapées](#).

Trois thèmes interdépendants seront abordés: (1) **Réaliser des progrès en matière d'accès inclusif et équitable à l'EFTP**; (2) **Améliorer la qualité et la pertinence de l'EFTP pour faciliter les transitions**; et (3) **Transformer l'EFTP pour œuvrer en faveur de sociétés inclusives et durables**. Il est demandé aux participants de recenser les facteurs de réussite des politiques, programmes et pratiques, d'envisager de nouvelles évolutions et de fournir des indications sur la manière de collecter des données pertinentes qui seront utiles aux décideurs politiques et aux spécialistes. Les contributions sont les bienvenues de toutes les régions du monde afin que les données probantes et les expériences recueillies appuient les recommandations à venir.

Il est recommandé de lire l'ensemble des questions des semaines 1, 2 et 3 à l'avance de manière à organiser vos contributions aux différents thèmes.

III. Thèmes de la discussion et questions pour les semaines 1, 2 and 3.

THÈME 1 – Réaliser des progrès en matière d'accès inclusif et équitable à l'EFTP (Semaine 1: 29 octobre – 4 novembre)

Nous vivons dans un monde complexe et qui évolue rapidement. Pour faire face à ces évolutions, les individus doivent de plus en plus acquérir des connaissances, des compétences et des attitudes nouvelles tout au long de leur vie par l'intermédiaire de l'éducation et de l'EFTP.

Malgré les progrès considérables accomplis en matière d'éducation inclusive, les personnes handicapées quittent souvent les systèmes d'éducation et de formation plus tôt que d'autres catégories de population et sont surreprésentées parmi les «NEET» – personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation. Par exemple, dans les 28 pays de l'Union européenne (UE-28), environ 40 % des personnes de 15 à 34 ans présentant des capacités de travail limitées du fait d'un problème de santé de longue durée et/ou d'une difficulté à effectuer des activités courantes (PSLDA) font partie des NEET, soit 15 % de plus que dans l'ensemble de la population. La participation des personnes handicapées à l'éducation et à la formation continues y est aussi plus faible: dans l'UE-28, seuls 9 % des personnes de 15 à 34 ans présentant un PSLDA suivent un programme d'éducation ou de formation, alors que leur nombre s'élève à 21 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge (Eurostat, 2014).

Des améliorations en matière d'EFTP inclusif sont possibles et sont effectivement apportées. Des facteurs clés de réussite sont recensés parmi différents pays et indiquent que des pratiques qui s'avèrent adéquates et efficaces pour les personnes handicapées s'avèrent généralement l'être tout autant pour tous les apprenants (Agence européenne pour le développement de l'éducation pour les élèves ayant des besoins particuliers, 2013).

1.1- Quels sont les obstacles auxquels les personnes handicapées doivent faire face actuellement?

L'EFTP peut jouer un rôle important dans le développement et la mise en pratique de compétences, de capacités et de modes d'apprentissage, surtout pour les personnes handicapées qui sont plus susceptibles de ne pas bénéficier de la sécurité de l'emploi ou d'un emploi à vie. Toutefois, les systèmes et programmes d'EFTP n'ouvrent pas toujours les portes du monde du travail aux personnes ayant des handicaps divers. À quels obstacles les personnes handicapées sont-elles actuellement confrontées en matière d'accès à l'EFTP aux niveaux juridique, politique et des programmes? À la lumière de votre expérience, quel est le niveau d'accessibilité ou d'inaccessibilité

de l'EFTP (formel, non formel, informel) pour les personnes ayant des handicaps divers? Les problèmes sont-ils identiques ou différents dans une perspective de genre?

1.2 – Quelles sont les perspectives pour la formation initiale et la formation continue en EFTP ? Comment est-il possible d'améliorer le rôle que joue l'EFTP dans l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes handicapées?

La marge de progression dans l'amélioration de l'EFTP initial et continu pour les personnes handicapées, y compris concernant les formations en apprentissage et en situation de travail, reste importante. En l'état actuel des choses, quelles sont les possibilités qui sont offertes et les insuffisances qui subsistent? Pouvez-vous nous faire part, à la lumière de votre expérience, des politiques, programmes, projets ou initiatives qui ont permis de relever certains de ces défis? Comment peut-on, selon vous, améliorer le rôle que joue l'EFTP dans l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes handicapées?

1.3 – Comment garantir un accès inclusif et équitable à l'EFTP (formel, non formel et informel)?

À l'échelle nationale, que sait-on de la participation des personnes handicapées à l'EFTP initial et continu? Qu'en est-il réellement dans votre pays? Quelles sont les principales sources d'informations relatives à l'inclusion ou à l'exclusion des personnes handicapées vis-à-vis de l'EFTP et des différentes formes qu'il revêt? Dans quelle mesure les programmes d'EFTP initial et continu tiennent-ils compte de la diversité sociale? Comment s'attaquer aux discriminations et autres difficultés rencontrées afin que l'EFTP tienne mieux compte des besoins et aspirations des individus?

**THÈME 2 – Améliorer la qualité et la pertinence de l'EFTP
pour faciliter les transitions
(Semaine 2: 5 – 11 novembre)**

Les personnes handicapées rencontrent souvent des difficultés lors des transitions entre le système d'éducation et le monde du travail. Les programmes d'EFTP répondent parfois d'une manière insuffisante aux besoins changeants du marché du travail et, malgré les meilleures intentions, ne transmettent pas toujours aux personnes handicapées les connaissances, les compétences et les attitudes dont elles ont besoin pour accomplir des transitions réussies, conformes à leurs aspirations personnelles et professionnelles.

Les participants au troisième Congrès international sur l'EFTP qui s'est tenu à Shanghai le 12 Mai 2012 ont recommandé que des efforts soient déployés pour «améliorer la qualité dans toutes les modalités d'EFTP et les multiples environnements où il est dispensé, y compris en définissant des normes et références de qualité» et de «prendre des mesures innovantes pour faire bénéficier d'un EFTP inclusif et de qualité les groupes défavorisés, dont les apprenants handicapés, les populations marginalisées et rurales, les migrants et les personnes touchées par des conflits et des catastrophes».

Par ailleurs, l'engagement en faveur d'une éducation de qualité équitable et inclusive est mis en évidence par l'Objectif 4 de développement durable dont un sous-objectif vise à «faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable».

2.1 – Quelles conséquences sont à tirer des changements qui interviennent au sein du marché du travail pour les personnes handicapées?

Que sait-on des expériences vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail et des nouvelles tendances au sein du monde du travail? Quels sont les principaux obstacles que les personnes handicapées rencontrent sur le marché du travail? Existe-t-il des métiers ou des branches vers lesquels la transition est plus difficile et dans lesquels il est plus difficile de réussir? Dans quelle mesure les évolutions récentes (par exemple, les horaires de travail flexibles, le télétravail, les nouvelles technologies et la croissance du travail non salarié) rendent-elles les choses plus faciles pour les handicapés? À la lumière de votre expérience, dans quelle mesure la conception des politiques et programmes d'EFTP est-elle fondée sur des données probantes relatives aux tendances du marché du travail? Quelles mesures serait-il possible d'adopter à l'avenir pour promouvoir l'égalité des chances, à la fois dans l'EFTP et dans le monde du travail?

2.2 – Quels sont les défis à relever en matière de qualité et de pertinence de l'EFTP pour les personnes handicapées?

Quels sont, selon vous, les défis à relever en matière de qualité et de pertinence de l'EFTP pour les personnes handicapées? Comment l'EFTP peut-il être associé plus étroitement aux systèmes d'éducation et de formation et y être plus amplement intégré afin de garantir la flexibilité des parcours et de faciliter les transitions des apprenants d'EFTP vers le monde du travail et vers des niveaux plus élevés d'éducation? Qu'est-ce que cela implique pour l'alphabétisation, l'apprentissage du calcul et l'acquisition de compétences transversales (telles que la résolution de problèmes, la réflexion critique et les compétences entrepreneuriales) en tant que composantes de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie? Qu'est-ce que cela implique pour les systèmes d'évaluation aux divers niveaux? Veuillez donner votre avis sur ce que vous considérez comme étant les principaux problèmes concernant les politiques, les programmes et les pratiques et nous présenter les bonnes pratiques dont vous avez connaissance. Quelles sont, selon vous, les nouvelles possibilités qu'elles peuvent offrir aux personnes handicapées?

2.3 – Comment une communication et une coopération renforcées entre les parties prenantes peuvent-elles améliorer la qualité et la pertinence de l'EFTP? Quelles incidences cela devrait-il avoir sur les transitions?

Les personnes handicapées et les autres groupes vulnérables doivent relever des défis de taille lors des périodes de transition. L'une des transitions les plus difficiles à opérer est celle de l'EFTP au monde du travail, mais d'autres transitions peuvent elles aussi s'avérer compliquées. À l'échelle locale, il existe de nombreux exemples de coopération efficace entre les acteurs du marché du travail, de l'éducation, de la santé et du secteur social, mais, au niveau politique, de nombreux obstacles subsistent (par exemple, la coordination entre les ministères). Comment les systèmes d'EFTP peuvent-ils améliorer l'usage qu'ils font des réseaux et partenariats intersectoriels à différents niveaux pour mieux s'adapter à la diversité et aux besoins changeants des individus, des communautés et des employeurs? Quel rôle doivent jouer les acteurs du secteur privé? Quelles sont les mesures incitatives à prendre?

Quelle est la situation aux divers niveaux de gouvernance en matière d'EFTP dans votre pays? À la lumière de votre expérience, quelles initiatives sont (ou pourraient s'avérer être) les plus efficaces pour améliorer les transitions vers l'emploi et la poursuite de l'apprentissage? Quelles dispositions ont été prises en matière d'assurance de la qualité et d'amélioration de la qualité? En quoi l'expérience récente des systèmes de qualification – cadres de certification y compris – pourrait-elle consolider les parcours d'apprentissage des personnes handicapées et renforcer la mobilité horizontale et verticale des apprenants et des travailleurs?

2.4 – Quelle est l'importance de l'orientation lors de transitions de vie?

Quelles sont les informations nécessaires pour étayer la prise de décisions des personnes handicapées en matière d'éducation, de formation et d'emploi? Au-delà de l'information, des compétences en matière d'analyse et de résolution des problèmes sont nécessaires pour évaluer les possibilités de poursuite de l'apprentissage et d'emploi. Étant donné que les carrières traditionnelles sont en train de disparaître et que de nouvelles possibilités sont en train d'émerger, le rôle de l'information et de l'orientation dans un marché du travail en rapide évolution est essentiel pour les personnes handicapées. Quelle est la qualité de l'information? Quelles sont les sources de conseils et d'orientation concernant l'EFTP et les nouvelles possibilités dans le monde du travail en mutation? Comment fournir au mieux ces services d'information et d'orientation? À l'aide de quels outils et de quelles méthodes? Et par qui?

THÈME 3 – Transformer l'EFTP pour œuvrer en faveur de sociétés inclusives et durables

(Semaine 3 : 12 – 18 novembre)

Dans de nombreux pays à travers le monde, on attend des systèmes d'EFTP qu'ils contribuent toujours plus à relever les multiples défis du développement durable – de l'inégalité entre les genres au changement climatique en passant par le chômage des jeunes. Toutefois, les systèmes d'EFTP éprouvent des difficultés à répondre à ces exigences. Se contenter de développer l'EFTP dans son état actuel, à savoir avec un potentiel sous-exploité, n'est peut-être pas recommandé. Il faudrait le transformer.

Les politiques, les systèmes et les programmes d'EFTP ont souvent cherché à répondre aux besoins des groupes défavorisés et vulnérables, y compris des personnes handicapées. Parfois, une approche intégrée a été adoptée, dans laquelle les institutions et les programmes cherchent à répondre aux besoins des apprenants dans toute leur diversité. Dans d'autres cas, l'apprentissage a été organisé de façon distincte pour répondre aux besoins spécifiques des différents groupes cibles. Les critiques font observer que, par le passé, l'EFTP perpétuait parfois certaines inégalités et diverses formes de ségrégation sociale. Jusqu'à récemment, peu de systèmes d'EFTP tenaient compte de la durabilité.

Le monde actuel a besoin d'un EFTP inclusif qui soit adapté aux besoins des différents apprenants et d'un large éventail de branches professionnelles, et qui mette plus fortement l'accent sur les compétences transversales (par exemple, communication, résolution de problèmes). L'EFTP (formel, non formel et informel) devrait contribuer à l'acquisition de compétences de bas, moyen et haut niveaux. Si l'EFTP est un sous-secteur, il n'en est pas moins un secteur transversal qui couvre tous les types d'éducation et de formation. En outre, l'EFTP a un rôle clé à jouer dans la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

3.1 – Comment s'y prendre pour transformer l'EFTP de sorte qu'il réponde aux besoins de l'ensemble des jeunes et des adultes?

Que recouvre, selon vous, la transformation de l'EFTP? Certains programmes d'EFTP ont été en mesure de s'adapter à l'évolution des possibilités qu'offre le marché du travail, tandis que d'autres s'avèrent axés sur l'offre de main-d'œuvre et moins sensibles aux besoins des apprenants et des employeurs. Comment l'EFTP peut-il faire davantage pour autonomiser les personnes handicapées afin de promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et d'assurer un travail décent à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris aux jeunes et aux personnes handicapées? Comment transformer l'EFTP afin qu'il contribue à sa pleine mesure à la mise en place de sociétés inclusives et durables?

3.2 - Comment rendre l'EFTP plus inclusif?

Depuis 1994, année de la Déclaration de Salamanque et de l'adoption du Cadre d'action pour l'éducation et les besoins spéciaux, des progrès ont été réalisés dans la lutte contre l'exclusion sociale. Néanmoins, dans de nombreux pays, les avancées piétinent étant donné qu'environ 90 % des étudiants ont intégré le système d'enseignement ordinaire. Des efforts supplémentaires doivent être déployés pour réellement inclure tout le monde dans les systèmes d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie. Quelles stratégies relatives à l'EFTP peuvent permettre de ne délaissier personne et d'offrir à tous les mêmes chances? Pouvez-vous partager des exemples concrets ou formuler des suggestions pour l'avenir?

3.3 – Comment effectuer le suivi des progrès en matière d'EFTP inclusif (méthodes, indicateurs, outils)?

«Une société ne peut être juste que si tous les enfants sont inclus, et les enfants handicapés ne peuvent être inclus sans une collecte et une analyse minutieuses des données qui les rendent visibles» (UNICEF, 2013)

De nombreux pays collectent des données génériques sur l'éducation inclusive, mais les critères de collecte des informations n'ont pas encore été normalisés (par exemple, la définition de «handicap»). Souvent, il n'existe pas de données spécifiques sur l'EFTP pour les personnes handicapées. Lorsque des données existent, elles ne sont pas comparables entre pays. Quels sont les méthodes et les critères utilisés pour évaluer les progrès en matière d'éducation inclusive? Quelles sont les principales sources d'informations sur les personnes handicapées et leurs perspectives sociales et économiques à différents niveaux (par exemple, recensements, enquêtes auprès des ménages, enquêtes sur les forces de travail, autres)? Dans quelle mesure ces informations sont-elles utilisées pour appuyer les politiques et les programmes? Existe-t-il un suivi spécifique mené par différentes parties prenantes en matière d'EFTP? Quelles informations concernant le marché du travail devraient être collectées et analysées afin de soutenir la transformation de l'EFTP en faveur de sociétés inclusives et durables? Quelles sont, selon vous, les principales lacunes en matière de connaissances? Quelles sont les priorités de recherche et comment les capacités de recherche dans ce domaine peuvent-elles être renforcées à tous les niveaux?

IV. Références

ABS (2015). *4433.0.55.006 - Disability and Labour Force Participation, 2012*. Australian Bureau of Statistics. <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/4433.0.55.006>

BLS (2015) *Persons With A Disability: Labor Force Characteristics – 2014*. Bureau of Labor Statistics – U.S. Department of Labor <http://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>

CEDEFOP (2011) *The benefits of vocational education and training: Luxembourg*: Publications Office of the European Union. https://www.european-agency.org/sites/default/files/vet-report_en.pdf

ETF (2012) *Proposed Indicators for Assessing Technical and Vocational Education and Training*. Inter-Agency Working Group on TVET Indicators.

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/\\$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf)

European Agency for Development in Special Needs Education (2011) *Key Principles for Promoting Quality in Inclusive Education – Recommendations for Practice*, Odense, Denmark: European Agency for Development in Special Needs Education https://www.european-agency.org/sites/default/files/key-principles-for-promoting-quality-in-inclusive-education-recommendations-for-practice_Key-Principles-2011-EN.pdf

European Agency for Development in Special Needs Education (2012) *Vocational Education and Training: Policy and Practice in the field of Special Needs Education – Literature Review*. Odense, Denmark: European Agency for Development in Special Needs Education.

European Agency for Development in Special Needs Education (2013) *European Patterns of Successful Practice in Vocational Education and Training – Participation of Learners with SEN/Disabilities in VET*. Odense, Denmark: European Agency for Development in Special Needs Education. https://www.european-agency.org/sites/default/files/vet-report_en.pdf

European Commission (2015) *Draft 2015 Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020)*. Brussels

<http://www.eqavet.eu/gns/library/policy-documents/policy-documents-2015.aspx>

European Commission (2010): *Europe 2020: the European Union strategy for growth and employment* (Europa 2020).

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0028&from=DE>

European Commission (2010). *European Disability Strategy 2010-2020: A renewed commitment to a barrier-free Europe*. Brussels

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF>

European Commission (2009): *Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training* (ET 2020). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:ef0016>

EUROSTAT (2014) *Disability statistics - access to education and training*.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_access_to_education_and_training

European Network on Inclusive Education and Disability - incluD-ed (2014): *Contribution by the European Network on Inclusive Education & Disability, incluD-ed to the European Public Consultation on the Europe 2020 Strategy*. <http://www.includ-ed.eu/resource/contribution-european-network-inclusive-education-disability-includ-ed-european-public-cons>

European Network on Inclusive Education and Disability - incluD-ed (2014): *Statement on Promoting Inclusive Education Systems in Europe*. <http://www.includ-ed.eu/resource/statement-promoting-inclusive-education-systems-europe>

European Parliament (2015): *Written declaration P8_DCL(2015)0029 on promoting inclusive education systems*. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONSGML%2bWDECL%2bP8-DCL-2015-0029%2b0%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fFR>

Grammenos, S. (2013) *European comparative data on Europe 2020 & People with Disabilities*. Cornell University
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1569&context=gladnetcollect>

Hoeckel, K. & Schwartz, R. (2010) *Learning for Jobs: OECD Reviews of Vocational Education and Training - Germany*. OECD <http://www.oecd.org/germany/45668296.pdf>

ILO (2013) *Inclusion of people with disabilities in vocational training, a practical guide*. Geneva: International Labour Office.

Jarvis, P. (2007) *Globalisation, Lifelong Learning and the Learning Society*. New York: Routledge.

Kett, M. (2012) *Skills development for youth living with disabilities in four developing countries*. Paper commissioned for the EFA Global Monitoring Report 2012, Youth and skills: Putting education to work. UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002178/217882e.pdf>

Marope, P., Chakroun, B. & Holmes, K. (2015) *Unleashing the Potential: Transforming Technical and Vocational Education and Training*. Paris: UNESCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002330/233030e.pdf>

Moura, H., Breia, G., Pereira, E., Henriques, I. & Fonseca, P. (2014) *Students engagement in school and guidance activities*. In Veiga, F. (Ed.) *Students' Engagement in School: International Perspectives of Psychology and Education*. Lisbon: Instituto de Educação - Universidade de Lisboa.
<http://www.ie.ulisboa.pt/pls/portal/docs/1/496841.PDF>

Pohl, A. & Walther, A. (2007) *Activating the disadvantaged. Variations in addressing youth transitions across Europe*. *International Journal of Lifelong Education* 26(5): 533-553.

Tuck, R. (2007) *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers*. Geneva: International Labour Organization.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf

UNESCO (2002) *Technical and Vocational Education and Training in the 21st Century: New roles and challenges for guidance and counselling*. Paris: UNESCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001310/131005e.pdf>

- UNESCO (2006) *Participation in formal technical and vocational education and training programmes worldwide: an initial statistical study*. Bonn: UNESCO-UNEVOC.
http://www.unevoc.net/fileadmin/user_upload/pubs/UNEVOC UIS Report.pdf
- UNESCO (2009) *Towards Inclusive Education for Children with Disabilities: A Guideline*. Bangkok: UNESCO.
<http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/disabchild09-en.pdf>
- UNESCO (2012a) *Shanghai Consensus. Recommendations of the third international congress on TVET: Transforming TVET: Building Skills for Work and Life*. Shanghai, 14–16 May 2012.
<http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/up/217683e.pdf>
- UNESCO (2012b) *UNESCO GUIDELINES for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002163/216360e.pdf>
- UNESCO (2012c) *Transforming Technical and Vocational Education and Training: Building skills for work and life*. Paris: UNESCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002160/216065e.pdf>
- UNESCO (2013) *Shanghai Update, Issue No. 1, June 2013*. Bonn: UNESCO-UNEVOC.
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/shanghaiupdateJune2013.pdf>
- UNESCO (2015a) *Incheon Declaration - Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all*. Paris: UNESCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002338/233813M.pdf>
- UNESCO (2015b) *Final Report containing a draft text of the Recommendation concerning Technical and Vocational Education and Training*. Paris: UNESCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232598e.pdf>
- UNESCO (2015c) *Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.
http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/Global%20Inventory%20of%20Regional%20and%20National%20Qualifications_v1.pdf
- United Nations (2015) *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Document Number: A/70/L.1 http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=E
- United Nations (2006): *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.
<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>
- UNICEF (2013) *Children with disabilities*. New York: UNICEF
- Weber, H. & Zink, K. (2014) *Boon and Bane of ICT Acceleration for Vulnerable Populations*. In C. Korunka and P. Hoonakker (eds.): *The Impact of ICT on Quality of Working Life*, DOI 10.1007/978-94-017-8854-0_11, Springer Science+Business Media Dordrecht 2014.
- WHO (2011) *World Report on disability*. Malta: World Health Organization.

Ont contribué au présent document de référence :

Edgar Pereira, CERCICA

Florence Migeon, UNESCO Secteur Éducation

Keith Holmes, UNESCO Secteur Éducation

Carla Bonino, Fundación ONCE comme organisation leader du réseau incluD-ed

Annett Rabel, Secretariat Technique du réseau incluD-ed, opéré par PAU Education

Martine Aitken, Secretariat Technique du réseau incluD-ed, opéré par PAU Education