S3L
STRATÉGIE LIFELONG LEARNING

Livre Blanc

Stratégie nationale du Lifelong Learning

1&4 ANEFORE

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale
et de la Formation professionnelle

S3L
STRATÉGIE LIFELONG LEARNING

Livre Blanc

Stratégie nationale du Lifelong Learning

1&4 ANEFORE

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale
et de la Formation professionnelle

Remarque préliminaire :

le concept du Lifelong Learning

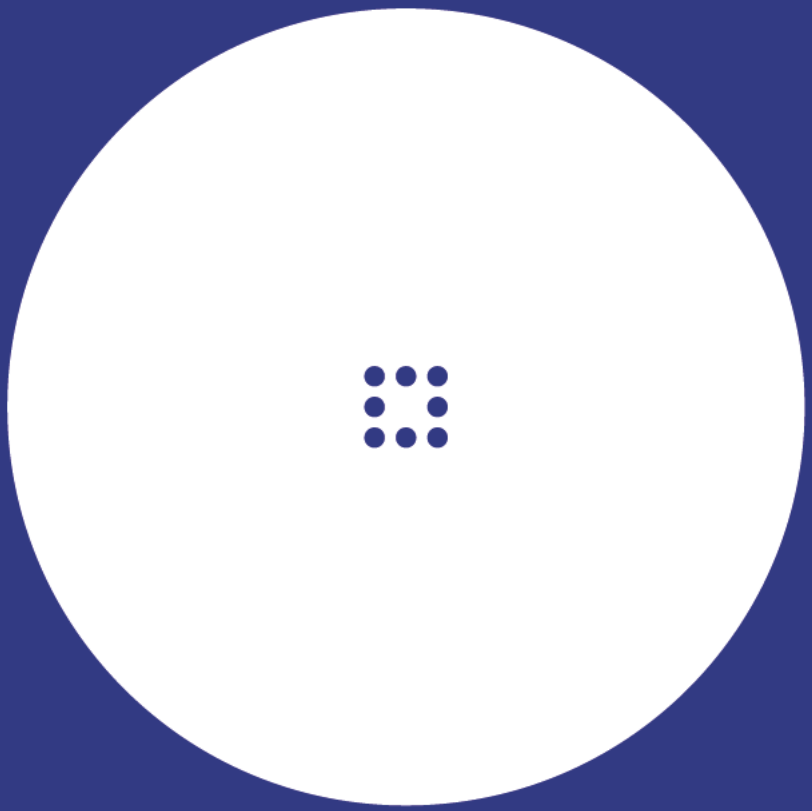
L'apprentissage tout au long de la vie, le Lifelong Learning, est indispensable pour « permettre à l'humanité de progresser vers les idéaux de paix, de liberté et de justice sociale » (Jacques Delors, 1996).

Le Lifelong Learning couvre « toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications, dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle » (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, CEDEFOP 2008, p. 123). Au niveau national, les acteurs clés s'accordent sur cette définition. Le Lifelong Learning s'adresse donc à toute personne, quels que soient son âge et son cadre d'apprentissage. Il comprend aussi bien la formation initiale (enseignement fondamental, enseignement secondaire, formation professionnelle, enseignement supérieur), que l'éducation et la formation des adultes sans distinction du type de formation, qu'elle soit formelle, non-formelle ou informelle[1].

C'est cette conception large du Lifelong Learning qui sert de base à ce Livre blanc. Traditionnellement, la dénomination « Lifelong Learning » au Luxembourg est surtout utilisée pour qualifier la formation professionnelle continue.

Faisant référence aux dispositions du programme gouvernemental concernant la définition d'une stratégie du Lifelong Learning, le Livre blanc se limite aux volets de l'éducation et de la formation des adultes, à l'exception du volet relatif à l'orientation qui couvre le Lifelong Learning dans son ensemble.

[1] Voir Glossaire



Contexte

Cadre européen et national
au sujet d'une réflexion stratégique
sur le Lifelong Learning

Une stratégie nationale du Lifelong
Learning

Le Projet S3L

Cadre européen et national au sujet d'une réflexion stratégique sur le Lifelong Learning

Le début de la réflexion européenne sur le Lifelong Learning

La coopération européenne en matière d'éducation et de formation s'est développée graduellement. Des étapes préliminaires importantes ont abouti à la démarche actuelle du Lifelong Learning : l'introduction du concept de l'éducation permanente (Conseil d'Europe 1970), la Charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs ayant fixé un droit d'accès à la formation continue pour tout travailleur (1989), le Livre blanc sur l'éducation et la formation « Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive » (1995) et l'année européenne de « l'Éducation et de la Formation tout au long de la vie »(1996).

Au Luxembourg, un processus similaire s'est engagé.

En mars 1992, le Premier Ministre a chargé le Conseil économique et social (CES) de l'éclairer sur les trois domaines de la formation continue afin de créer un cadre général réglementant le marché de la formation continue au Luxembourg. Le CES a étudié les trois volets de la formation continue : la formation professionnelle continue, la deuxième voie de qualification et la formation économique, politique et sociale du citoyen. Il a proposé une série de recommandations dans son « Triptyque de la saisine gouvernementale du 17 mars 1992 » [2]. Certaines recommandations ont été suivies, mais leur mise en œuvre est relativement récente. En sont issus, entre autres, le congé individuel de formation (loi du 24 octobre 2007), les aides aux entreprises pour favoriser l'accès collectif à la formation (loi du 22 juin 1999) et la validation des acquis de l'expérience (loi modifiée du 19 décembre 2008).

Pour une Europe de la connaissance – Éducation et formation 2010

Suite aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne (23 et 24 mars 2000), le Conseil « Éducation » de l'Union européenne a présenté, en février 2001, un rapport sur « Les objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation ». Le document a défini les objectifs à dix ans des futurs systèmes d'éducation et de formation :

- accroître la qualité des systèmes d'éducation et de formation ;
- faciliter l'accès de tous à l'éducation et à la formation ;
- ouvrir l'éducation et la formation sur le monde.

Ces objectifs visent l'accès de tous les citoyens européens à la nouvelle société de la connaissance.

[2] Avis du CES : La formation professionnelle continue – 1993 ; La deuxième voie de qualification – 1994 ; La formation économique, politique et sociale du citoyen – 1995

Les fondements pour la définition des stratégies du Lifelong Learning dans les États membres

Lors du Conseil européen de Santa Maria da Feira (19 et 20 juin 2000), le Luxembourg, comme tous les États membres de l'Union européenne, s'est engagé à mettre en place une stratégie nationale cohérente du Lifelong Learning afin d'atteindre les objectifs en matière de croissance et de connaissance retenus dans la stratégie de Lisbonne.

> **«** Les États membres, le Conseil et la Commission sont invités, dans leurs sphères de compétence respectives, à définir des stratégies cohérentes et des mesures pratiques pour rendre l'éducation et la formation tout au long de la vie accessibles à tous, encourager la participation des partenaires sociaux, mobiliser tout le potentiel de financement, public et privé, et rendre l'enseignement supérieur plus accessible à davantage de personnes dans le cadre d'une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie. **»**

« Europe 2020 »

En 2009, l'Union européenne a adopté avec le programme « Europe 2020 », une stratégie pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive. Elle a fixé les objectifs à atteindre d'ici 2020 en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'inclusion sociale et d'énergie. Les États membres ont adopté leurs objectifs pour chacun de ces domaines. Ils sont repris dans le « Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg » [3]. Ce document décrit l'implémentation et les mesures nationales à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés dans la stratégie Europe 2020.

Les deux objectifs retenus au niveau de l'éducation concernent :

- la prévention du décrochage scolaire et sa réduction à moins de 10% ;
- un taux de 60% pour les 30 – 34 ans détenteurs d'un diplôme universitaire.

Dans le cadre des recommandations par pays, formulées annuellement par le Conseil de l'Union européenne après l'analyse des programmes nationaux de réforme, un troisième objectif en relation avec l'éducation et la formation s'est ajouté :

> **«** prendre des mesures pour réduire le chômage des jeunes et notamment renforcer les mesures d'éducation et de formation visant à mieux faire correspondre les qualifications des jeunes à la demande du marché du travail. **»** [4]

[3] www.odc.public.lu/publications/pnr/2012_PNR_Luxembourg_2020_avril_2012.pdf

[4] Le Conseil a réitéré cette recommandation de l'année 2011 (http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/11/st11/st11321-re02.fr11.pdf) dans le document de 2012 (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2012_luxembourg_fr.pdf) en soulignant la nécessité d'adopter des mesures supplémentaires à l'égard des jeunes ayant un faible niveau d'études.

Éducation et Formation 2020

Sous l'intitulé « Éducation et Formation 2020 », l'Union européenne a proposé, en 2009 également, un cadre stratégique actualisé pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation – s'appuyant sur les progrès réalisés au titre du programme de travail « Éducation et formation 2010 ».

Le programme de travail « Éducation et Formation 2020 » reprend et renforce les objectifs prioritaires antérieurs pour :

- faire en sorte que l'éducation, la formation tout au long de la vie et la mobilité deviennent une réalité ;
- améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation et de la formation ;
- favoriser l'équité, la cohésion sociale et la citoyenneté active ;
- encourager la créativité et l'innovation, y compris l'esprit d'entreprise, à tous les niveaux de l'éducation et de la formation.

Le programme retient 5 critères de référence permettant un suivi au niveau national et européen et qui concernent :

1. la participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie : au moins 15 % des adultes devraient participer à des activités d'éducation et de formation tout au long de la vie ;
2. la maîtrise insuffisante des compétences de base : la proportion de personnes âgées de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences devrait passer sous la barre des 15 % ;
3. les diplômés de l'enseignement supérieur : la proportion des personnes âgées de 30 à 34 ans diplômées de l'enseignement supérieur devrait être d'au moins 40 % ;
4. les jeunes en décrochage scolaire dans le cadre de l'éducation et de la formation : la proportion des jeunes en décrochage scolaire dans le cadre de l'éducation et de la formation devrait être inférieure à 10 % ;
5. L'enseignement préscolaire : au moins 95 % des enfants ayant entre quatre ans et l'âge de la fin de scolarité obligatoire devraient participer à l'enseignement préscolaire.

Les outils de référence européens

Les politiques européennes en matière d'éducation et de formation ont été à l'origine d'outils de référence européens destinés à aider les apprenants et à soutenir les réformes nationales.

Ainsi ont été développés entre autres :

- le cadre européen des compétences clés ;
- le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) ;
- le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ) ;
- le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) ;
- le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET).

Il incombe aux États membres d'assurer leur mise en place progressive.

Une stratégie nationale du Lifelong Learning

Le Luxembourg, comme tous les États membres de l'Union européenne, s'est engagé à mettre en place une stratégie nationale cohérente du Lifelong Learning afin d'atteindre les objectifs en matière de croissance et de connaissance retenus dans les stratégies de Lisbonne et d'Europe 2020.

Afin d'améliorer son approche du Lifelong Learning, le gouvernement actuel s'est posé le défi de définir une stratégie du Lifelong Learning. Le programme gouvernemental 2009–2014 stipule qu'à ce sujet :

> « Une bonne formation initiale est indispensable, tout aussi nécessaire est la formation continue, l'apprentissage tout au long de la vie.
>
> L'offre en formation continue augmente, tout comme le nombre des inscriptions.
>
> Il s'agit maintenant de donner à ce secteur de la formation **un cadre qui lui donne une plus grande visibilité et une plus grande efficacité.**
>
> La stratégie cohérente pour le Lifelong Learning implique **un service de conseil au Lifelong Learning, où sont réunies toutes les informations sur les possibilités de se former, de faire valider ses acquis de l'expérience et de faire reconnaître et certifier les formations suivies.**
>
> Les efforts en vue de la mise en place et le développement **d'une pédagogie adaptée** aux adultes seront continués, des possibilités accrues de formation à distance ou d'autoformation guidée seront offertes.
>
> Toutes ces mesures seront inscrites dans **une stratégie nationale pour le Lifelong Learning en concertation avec tous les partenaires.** »

Plusieurs priorités ressortent du programme gouvernemental :

- l'accroissement de la visibilité et de l'efficacité du Lifelong Learning ;
- l'implication d'un service de conseil au Lifelong Learning, avec centralisation de toutes les informations sur les possibilités de se former, de faire valider ses acquis de l'expérience et de faire reconnaître et certifier les formations suivies ;
- la mise en place et le développement d'une pédagogie adaptée aux adultes ;
- la diversification de l'offre à travers davantage de formations à distance ou d'autoformations guidées.

La stratégie nationale du Lifelong Learning doit se concentrer sur deux aspects : d'une part, l'orientation et l'information tout au long de la vie, et d'autre part, la formation continue – ou l'éducation et la formation des adultes (voir glossaire) - et ses différents aspects tels qu'énumérés dans le document du CES.

Le gouvernement reconnaît que la coordination entre toutes les parties prenantes et leur implication dans la définition d'une stratégie est un prérequis à la réussite de celle-ci.

Le Projet S3L

Pour répondre aux attentes définies dans le programme gouvernemental, un groupe de travail ministériel a été constitué en septembre 2009. L'envergure des travaux était conséquente. Afin de pouvoir recourir à des ressources supplémentaires, il a été décidé de participer à un appel communautaire à projets dans le cadre du programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie.
La Commission européenne soutient en effet financièrement les efforts de sensibilisation nationale aux stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie[5].
La proposition de projet a été retenue parmi plus de 200 candidatures européennes. Un cofinancement de 120.000 € a été accordé. Le projet a commencé en mars 2011 pour une durée de 15 mois.

L'objectif principal du projet baptisé « S3L » (Stratégie Lifelong Learning Luxembourg) vise l'amélioration de la transparence et de la cohérence des dispositifs du Lifelong Learning au Luxembourg grâce à :

- la sensibilisation et l'information du public luxembourgeois sur l'importance du Lifelong Learning ;
- une démarche coordonnée de tous les partenaires ;
- une intégration des mesures proposées lors de la consultation nationale dans un Livre blanc. Le Livre blanc a vocation à susciter une réflexion politique qui amènera à une meilleure adéquation entre offre et demande et à une adaptation des outils existants aux besoins réels de la population.

Le projet S3L a été coordonné par l'Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie (ANEFORE) asbl, sous la direction du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP), avec un accompagnement méthodologique par le Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT).

Un comité de pilotage, présidé par Madame la Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, a guidé et accompagné le projet. Ce comité était composé de représentants du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du ministère de la Famille et de l'Intégration – Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration ainsi que de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) et du SCRIPT.

[5] http://eacea.ec.europa.eu/llp/funding/2010/call_ecet_2010_en.php

Les chambres professionnelles avaient marqué leur intérêt à suivre le projet de près. Un comité de suivi composé de représentants des chambres professionnelles s'est assuré que les constats avancés et les mesures proposées soient soutenus par l'ensemble des parties prenantes.

Les principales étapes du projet

Recherche documentaire et bibliographique

Une bibliographie recensant les documents, textes de loi, références nationales et européennes a été élaborée avec l'appui des partenaires nationaux et le centre documentaire du CEDEFOP.

Consultations au niveau national

L'objectif des consultations consistait à identifier des tendances dans les pratiques et perspectives du Lifelong Learning pour aboutir à une vision extensive sur sa perception, ses opportunités et ses défis. Les résultats de la consultation ont été utilisés pour formuler la stratégie.

Les consultations se sont réalisées à trois niveaux :

1. entrevues individuelles avec les acteurs clés[6] du Lifelong Learning ;
2. ateliers de travail avec des représentants de groupes cibles spécifiques[7] ;
3. enquête publique auprès des jeunes, des personnes sans emploi et des personnes âgées.

L'INFPC avait mené une enquête[8] auprès de la population active sur la perception de la formation professionnelle. L'équipe de S3L s'est basée sur les questions de cette enquête afin d'élaborer un questionnaire pour les publics non visés par l'enquête de l'INFPC, à savoir les jeunes, les personnes sans emploi et les personnes âgées.
Plus de 600 questionnaires ont été remplis entre novembre et décembre 2011.

Il convient de noter que pour la plupart des constats toutes les catégories d'acteurs se rejoignent, tout en étant diamétralement opposés dans certains cas assez rares.

[6] Des interlocuteurs des ministères impliqués (MENFP, ME, MFI, MESR), d'institutions étatiques (INFPC, OLAI, CEDIES, ADEM, CPOS, Archives nationales), des chambres professionnelles (chambre d'agriculture, chambre de commerce, chambre des métiers, chambre des salariés), de la Fédération des Associations de Parents d'Élèves du Luxembourg, des fédérations patronales, des syndicats, de l'Agence pour le développement de l'emploi.

[7] Entreprises, inspecteurs de l'enseignement fondamental et directeurs des lycées, institutions pour seniors, acteurs culturels, syndicats, organismes de formation, associations actives dans la réinsertion professionnelle.

[8] Formabref : La perception de l'éducation et de la formation tout au long de la vie par la population active – partie 1 (avril 2012)

Ainsi, les voix sont unanimes en ce qui concerne, entre autres :

- la définition du Lifelong Learning, telle que proposée par le CEDEFOP ;
- le manque d'information des publics cibles sur les possibilités du Lifelong Learning ;
- le manque de cohérence et de transparence des certificats délivrés par les différents prestataires ;
- l'importance des cercles vertueux et vicieux (ou « effet Matthieu »[9]).

Elles divergent en ce qui concerne par exemple l'offre de formations, les aides à la formation ou encore l'information sur le Lifelong Learning.

Certaines personnes estiment que l'offre de formation est riche et que des manques ponctuels devraient être comblés par la mobilité dans la Grande Région ou par des synergies avec les pays limitrophes. Pour d'autres, l'offre de formation au Luxembourg devrait être plus flexible et plus complète.

Les aides à la formation ont été caractérisées comme suffisantes, voire généreuses, par les uns, tandis que d'autres estiment qu'elles sont insuffisantes.

Pour plusieurs acteurs, le manque d'information des publics cibles est dû à une communication non adaptée de la part des organisateurs, tandis que d'autres considèrent que l'information proposée est suffisante et que ce serait à l'apprenant de prendre l'initiative de s'informer.

Sensibilisation du grand public

Trois conférences publiques ont permis d'élargir le spectre et d'approfondir la discussion sur le Lifelong Learning et de sensibiliser le public sur les thématiques suivantes :

- « Mise en réseau des acteurs du Lifelong Learning » – « Netzwerke im Lebenslangen Lernen » ;
- « Compétences de base pour adultes » ;
- « L'implémentation de la stratégie Lifelong Learning au Luxembourg».

[9] L'effet Matthieu traduit le phénomène que les personnes les plus formées ont tendance à se former davantage tandis que les moins formées participent beaucoup moins à des offres de formation.

Documentation et information du grand public

Le site internet www.s3l.lu présente les différentes étapes du projet, les textes et documents bibliographiques, les résultats de l'enquête réalisée auprès des étudiants, des personnes âgés et des personnes sans emploi ainsi que les rapports des ateliers de travail.

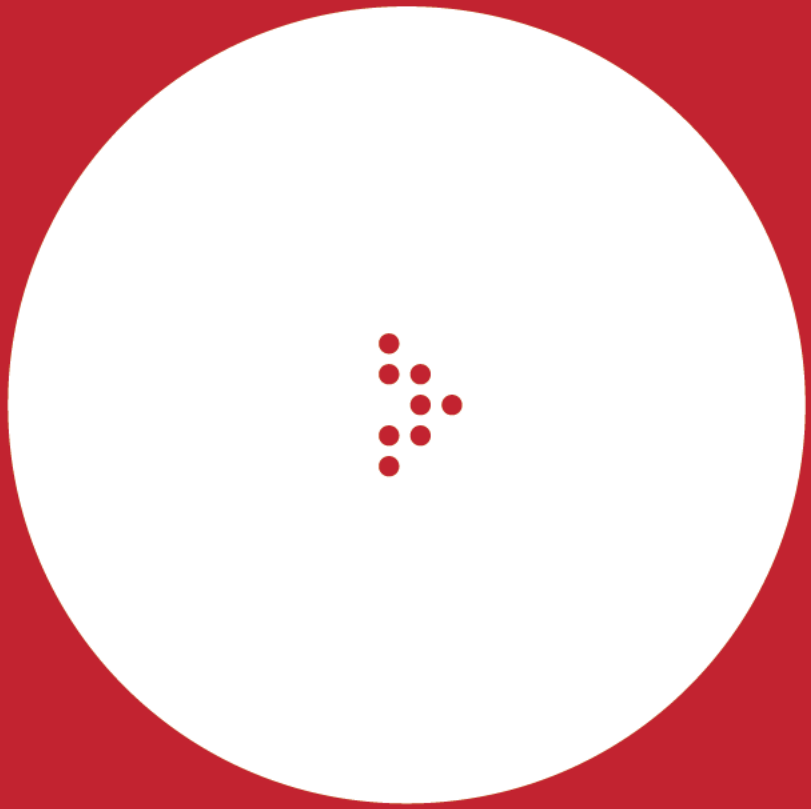
Élaboration d'un Livre blanc – Stratégie nationale du Lifelong Learning

Le Livre blanc est le résultat des travaux réalisés dans le cadre du projet S3L. Il se base sur l'état des lieux de la situation du Lifelong Learning au Luxembourg et les constats issus des consultations au niveau national. Il a été élaboré par les membres du comité de pilotage du projet et a été soumis pour avis et approbation aux chambres professionnelles : CSL, CCL, CLA, CDM. Le Livre blanc donne un canevas pour une mise en œuvre progressive et partagée des mesures proposées.

Sept thèmes représentant un intérêt majeur tant au niveau européen que national ont été abordés dans l'état des lieux – l'offre, l'accès, la certification, les compétences, l'orientation, la mobilité et la qualité.

Le « Livre blanc – Stratégie nationale du Lifelong Learning » présente six principes transversaux du Lifelong Learning et propose huit mesures dont cinq concernent l'éducation et la formation des adultes et trois le Lifelong Learning dans son ensemble. Pour chaque mesure, des recommandations pour la mise en œuvre sont avancées.

Ce document demeure délibérément général afin de laisser aux acteurs principaux la liberté de déterminer ensemble un plan d'action concret pour les années à venir.



Stratégie nationale du Lifelong Learning

Les six principes transversaux de la stratégie Lifelong Learning

Les six principes transversaux sont les lignes directrices de la stratégie LLL retenues par les partenaires sociaux et les responsables politiques impliqués.

1er principe Concevoir et promouvoir des processus d'apprentissage adaptés aux différentes phases de la vie de l'apprenant.

2e principe Mettre l'apprenant au centre du processus d'apprentissage en promouvant des environnements propices à l'apprentissage.

3e principe Soutenir l'apprenant dans ses choix éducatifs et professionnels à travers une orientation coordonnée et professionnalisée.

4e principe Mettre en place un système de certification transparent et perméable qui comprend des unités transférables.

5e principe Développer de façon systématique la qualité du LLL.

6e principe Stimuler la participation au LLL en développant des mesures facilitant un accès pour tous et en rendant l'individu conscient de ses droits en matière de formation tout au long de la vie.

Ces six principes transversaux sont complétés par huit mesures destinées à créer un environnement propice au développement personnel et professionnel de l'individu apprenant, placé au centre du processus du LLL.

Les huit mesures sont accompagnées des recommandations nécessaires à leur implémentation.

Les principes et mesures se situent à un niveau stratégique. Les actions concrètes qui en découlent et leur calendrier de mise en œuvre ne sont pas abordés. Ils feront l'objet de travaux ultérieurs.

Les huit mesures

Mesure 1 Mettre en place le cadre luxembourgeois des qualifications

Mesure 2 Adapter le dispositif LLL au cycle de vie de l'apprenant

Mesure 3 Ajuster le dispositif LLL à la diversité de la société luxembourgeoise

Mesure 4 Concentrer toutes les informations sur le LLL sur une même plateforme

Mesure 5 Développer la qualité en matière de formation des adultes

Mesure 6 Professionnaliser le dispositif d'orientation du LLL

Mesure 7 Rendre l'individu responsable de son orientation

Mesure 8 Créer une commission consultative du LLL

Mesure 1

Mettre en place le cadre luxembourgeois des qualifications

Le cadre luxembourgeois des qualifications (CLQ) est en phase de finalisation. Il se base sur les recommandations européennes fixées dans le cadre européen des certifications (CEC) et établit huit niveaux définis par les descripteurs « savoirs, aptitudes et attitudes ». Ces derniers permettent d'identifier ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme de son apprentissage. Le but du CLQ est de rendre les qualifications plus transparentes et perméables aussi bien au sein du système d'éducation et de formation national que d'un pays à l'autre. C'est donc un instrument pertinent pour apprécier la valeur des différentes qualifications ainsi que leur mise en relation. Le CLQ facilitera l'acquisition de qualifications supplémentaires aux apprenants. Il s'agit maintenant de le mettre en place et de l'utiliser.

Les recommandations dans ce contexte sont les suivantes :

- promouvoir l'utilisation du CLQ comme outil de référence et d'orientation dans le LLL ;
- utiliser le CLQ comme instrument dans l'ingénierie des formations ;
- assurer une offre de formation pour adultes à différents niveaux du CLQ ;
- décrire les diplômes en termes d'acquis de l'apprentissage en veillant à la cohérence nécessaire avec les données figurant au supplément aux certificats et aux diplômes ;
- étudier l'opportunité et la faisabilité des qualifications, des validations et des reconnaissances partielles.

Mesure 2

Adapter le dispositif LLL au cycle de vie de l'apprenant

Au-delà de l'apprentissage formel, l'apprentissage non-formel et informel prédominent à certaines étapes de la vie. Des voies de formation et des outils spécifiques doivent être développés pour répondre aux besoins de l'apprenant à toutes les étapes de sa vie.

Les recommandations dans ce contexte sont les suivantes :

- développer des voies de formation spécifiques pour adultes ;
- créer un diplôme spécifique d'accès aux études supérieures pour adultes ;
- améliorer le système de validation des acquis et l'étendre à tous les niveaux de qualification ;
- exprimer les acquis de l'apprentissage sous forme d'un système de crédits ou d'unités capitalisables ;
- proposer des voies de formation « passerelles » qui permettent d'obtenir une qualification supplémentaire ;
- promouvoir la reconnaissance mutuelle des qualifications acquises.

Mesure 3

Ajuster le dispositif LLL à la diversité de la société luxembourgeoise

Face à la complexité croissante de la société luxembourgeoise, le LLL se doit d'offrir des voies de formation accessibles à tous. Il convient d'identifier les barrières à l'accès au LLL et de les lever en proposant des offres de formation et des outils adaptés aux apprenants indépendamment de leur âge et de leur origine sociale et culturelle.

Les recommandations dans ce contexte sont les suivantes :

- analyser et évaluer le système d'aides à la formation ;
- adapter la pédagogie utilisée au public ciblé ;
- multiplier les voies et les lieux d'apprentissage : cours formels en présentiel, formation à distance et formations non-formelles ;
- rapprocher les lieux d'apprentissage des apprenants potentiels ;
- proposer des voies de qualification qui ne nécessitent pas simultanément la maîtrise de l'allemand et du français ;
- promouvoir le rôle des bibliothèques publiques dans le LLL ;
- associer les bibliothèques publiques au LLL en tant que services d'aide et d'appui aux apprenants;
- élaborer du matériel pédagogique et didactique spécifique aux compétences de base.

Mesure 4

Concentrer toutes les informations sur le LLL sur une même plateforme

L'information sur les offres de formation, les résultats d'apprentissage, les possibilités d'aides individuelles doit être complète, facile à trouver, lisible et compréhensible pour tout individu qui désire se former. Compte tenu de l'hétérogénéité du public cible, cette information doit être diffusée par des canaux accessibles aux différents publics. Il convient donc d'entamer une réflexion coordonnée pour optimiser les flux d'informations tout en utilisant et valorisant les outils déjà développés en la matière.

Les recommandations dans ce contexte sont les suivantes :

- compléter le catalogue de l'offre de formations au niveau national et concentrer toutes les informations disponibles sur une même plateforme pour en augmenter la transparence et la lisibilité ;
- établir un cadre pour décrire et structurer l'offre de formations en se référant à des cadres de référence tels que le CLQ et le cadre européen des langues ;
- favoriser et encourager la mise en réseau des acteurs pour définir des synergies qui permettent de mieux atteindre les publics cibles.

Mesure 5

Développer la qualité en matière de formation des adultes

Il est proposé de mettre en place un cadre de référence de la qualité de la formation des adultes en consultation avec les parties prenantes. Ce cadre s'articulera à deux niveaux. D'une part, un label de qualité est alloué aux organismes de formation qui respectent un certain nombre de critères de qualité liés à leur structure et au contenu de leur offre. D'autre part, les organismes de formation peuvent s'engager dans un processus pour faire accréditer une ou des formations à titre d'unités de valeur en vue de l'obtention d'un diplôme officiel prévu par le CLQ.

Les recommandations dans ce contexte sont les suivantes :

- mettre en place un mécanisme d'accréditation d'éducation et de formation des adultes ;
- entrer dans une démarche cohérente de l'assurance et du développement de la qualité en matière d'éducation et de formation des adultes ;
- établir un cahier des charges définissant les critères d'attribution d'un label de qualité ;
- concevoir un cadre de qualité des organismes de formation, des formations offertes, des formateurs et de l'évaluation des apprenants en vue de l'accréditation ;
- développer des partenariats nationaux et internationaux afin de proposer des programmes attrayants et pertinents pour les apprenants et de promouvoir la mobilité ;
- renforcer la relation entre la recherche, l'enseignement et l'innovation dans une perspective d'amélioration de la qualité de la formation des adultes ;
- développer un dispositif de formation et de certification de formateurs pour adultes à différents niveaux, privés et publics.

Mesure 6

Professionnaliser le dispositif d'orientation du LLL

Les politiques d'éducation et de formation centrées sur l'apprenant (principe 2) sont censées développer des dispositifs d'orientation tout au long de la vie afin d'encourager et de motiver la progression des apprenants à travers des systèmes d'apprentissage flexibles. Or actuellement, l'orientation, et plus précisément l'orientation scolaire, est en majeure partie basée sur le principe de l'échec. Les conclusions du Forum Orientation – groupe de travail composé des représentants des ministères, des partenaires sociaux, des acteurs du terrain et du monde de l'éducation et de la formation – sont pertinentes pour élaborer un système d'orientation LLL efficace et durable.

Les recommandations dans ce contexte sont les suivantes :

- créer un cadre légal pour la Maison de l'orientation qui doit devenir la plaque tournante et le levier opérationnel de l'orientation tout au long de la vie ;
- décentraliser les compétences rassemblées au sein de la Maison de l'orientation dans des antennes régionales ;
- créer la fonction du conseiller d'orientation, en développant un profil professionnel et une formation initiale et continue adéquate, avec des certifications correspondant aux différents publics cibles ;
- créer au sein de la Maison de l'orientation une plateforme d'information et d'échange pour orienteurs des secteurs privés et publics.

Mesure 7

Rendre l'individu responsable de son orientation

L'individu au centre du processus du LLL est responsable de ses choix et de ses décisions. Il en va de même en ce qui concerne son orientation.

Les recommandations dans ce contexte sont les suivantes :

- développer des outils permettant à l'individu d'établir son profil ;
- accompagner l'individu dans le développement de ses compétences décisionnelles afin qu'il opère un choix éclairé de ses formations et de ses activités professionnelles ;
- introduire un cadre pour un portfolio permettant à l'individu de retracer son parcours professionnel et de formation.

Mesure 8

Créer une commission consultative du LLL

La conduite du présent projet a rassemblé les principaux acteurs du LLL qui se sont accordés sur des mesures essentielles à mettre en place. L'implémentation des mesures et l'évaluation continue des résultats devront se faire en concertation avec tous les acteurs concernés. Voilà pourquoi il est proposé de mettre en place une commission consultative permanente du LLL.

Dans un contexte de crise économique, les ressources allouées au LLL doivent être gérées avec prudence. Il s'agit donc de concevoir une gestion optimale des ressources existantes afin d'atteindre les objectifs préconisés par cette stratégie. Voilà pourquoi les recommandations proposées ci-dessus doivent donner lieu à des actions à mettre en œuvre au sein des structures existantes. La coordination et le réseautage entre les acteurs est une clé de la réussite. La clarification des rôles et des responsabilités de chaque partenaire à l'intérieur du LLL est essentielle.

Glossaire

Glossaire

Afin d'éviter des confusions en ce qui concerne les termes utilisés et leurs définitions, un glossaire est annexé à cette proposition. Le chapitre 1 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle définit un certain nombre de termes.

À défaut les auteurs ont eu recours à d'autres sources, principalement aux définitions établies par le CEDEFOP.

Acquis de l'apprentissage

« Ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Apprentissage non-formel

« L'apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage en termes d'objectifs, de temps ou de ressources, mais contenant une part importante d'apprentissage. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Apprentissage informel

« L'apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré en termes d'objectifs, de temps ou de ressources. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Certificat / diplôme / titre

« Document officiel délivré par un organisme certificateur, qui atteste le niveau de qualification atteint par un individu à l'issue d'une procédure d'évaluation et de validation à l'aune d'un standard prédéfini. »

Source : CEDEFOP, Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms, Office for Official Publications of the European Communities, 2008, p. 39

Compétence

« Un ensemble organisé de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes qu'il faut posséder pour exercer. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Compétences clés

« Les compétences clés sont celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi. »

Source : Commission européenne, Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie – Un cadre de référence européen, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007, p.3

Compétences de base

« Les compétences et capacités requises pour vivre dans la société contemporaine, c'est-à-dire écouter, parler, lire, écrire et calculer. »

Source : CEDEFOP, Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms, Office for Official Publications of the European Communities, 2008, p. 38

Environnements propices à l'apprentissage

Un environnement peut être considéré comme étant propice à l'apprentissage lorsqu'il encourage les apprenants à raisonner de manière critique, à avoir un comportement autonome et responsable lorsqu'ils sont en position de développer leur capacité d'apprentissage et d'aimer apprendre tout au long de leur vie.

Formation initiale

« Enseignement de type général ou professionnel se déroulant au sein du système d'enseignement ou de formation initiaux, en principe avant l'entrée dans la vie active. »

Source : CEDEFOP, Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms, Office for Official Publications of the European Communities, 2008, p. 100

Formation et éducation des adultes

« Éducation à caractère général ou professionnel destinée aux adultes à l'issue de l'enseignement ou de la formation initiaux, à des fins de développement professionnel ou personnel, et dont les objectifs sont les suivants :

- fournir aux adultes une formation générale dans un domaine pour lequel ils manifestent un intérêt particulier (par ex. au sein des universités ouvertes) ;
- fournir un apprentissage compensatoire des compétences de base n'ayant pas été acquises au cours de l'enseignement ou la formation initiaux (telles que littéracie, numéracie), et ainsi ;
- permettre l'accès à des qualifications non obtenues, pour diverses raisons, au sein du système d'enseignement et de formation initiaux ;
- acquérir, améliorer ou mettre à jour des connaissances, aptitudes ou compétences dans un domaine spécifique : il s'agit alors de formation et d'enseignement continus. »

Source : CEDEFOP, Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms, Office for Official Publications of the European Communities, 2008, p. 25

Lifelong Learning / Éducation et formation tout au long de la vie / Apprentissage tout au long de la vie

« Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications, dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Module

« L'élément de base d'une unité capitalisable préparant à une ou des compétences dans un système modulaire. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Normes de qualité

« Spécifications techniques mesurables, établies par consensus et approuvées par un organisme reconnu au niveau régional, national ou international. L'objet des normes de qualité est d'optimiser les ressources et les résultats de l'apprentissage. »

Source : CEDEFOP, Glossaire La qualité dans l'enseignement et la formation, Publications office of the European Union, 2011, p. 153

Orientation

« L'orientation se réfère à une série d'activités qui permettent au citoyen, à tout moment de sa vie, d'identifier ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions éclairées en vue du choix de ses études et formations ainsi que de ses activités professionnelles et ceci avec le souci conjoint de servir l'épanouissement de sa personne et le développement de la société. »

Source : CEDEFOP, Forum Orientation, Conclusions du FORUM Orientation, 2010. p. 6

Qualification

« La certification de l'ensemble des compétences d'un domaine d'activités déterminé, acquises dans les métiers ou professions. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Résultats d'apprentissage

« L'ensemble des savoirs, aptitudes et/ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage formel, non formel ou informel. »

Source : CEDEFOP, Glossaire La qualité dans l'enseignement et la formation, Publications office of the European Union, 2011, p. 102

Unité capitalisable

« Un ensemble de compétences menant à une qualification partielle. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Unité d'apprentissage

« Un ensemble de connaissances, aptitudes et attitudes qui constitue une partie cohérente d'une qualification. Elle peut être évaluée et validée séparément. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Validation des acquis de l'expérience

« Un dispositif permettant d'évaluer et de reconnaître une grande diversité de compétences acquises tout au long de la vie dans différents contextes, comme l'éducation, le travail et les loisirs, ceci en vue d'obtenir un certificat ou un diplôme. »

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, chapitre 1er

Copyright: MENFP
www.men.lu

Agence Nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie
58, boulevard Grande-Duchesse Charlotte
L-1330 Luxembourg
Tel : 00 352 2478 5289
Fax: 00 352 2478 5293
www.anefore.lu

Graphisme, mise en page et composition:
Alexandra Reidinger, www.elysa.at

Décembre 2012

ISBN 978-99959-607-7-3

STRATÉGIE LIFELONG LEARNING

www.s3l.lu

ISBN 978-99959-607-7-3