

## CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2012-2013

---

CH/vg

### Commission de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports

#### Procès-verbal de la réunion du 06 décembre 2012

#### ORDRE DU JOUR :

1. Adoption du projet de procès-verbal de la réunion du 22 novembre 2012
2. 6503 Projet de loi portant modification
  - 1) de la loi modifiée du 7 octobre 1993 ayant pour objet
    - a) la création d'un Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques;
    - b) la création d'un Centre de Technologie de l'Éducation;
    - c) l'institution d'un Conseil scientifique;
  - 2) de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État
    - Désignation d'un rapporteur
    - Présentation du projet de loi
3. Présentation du Livre blanc sur la stratégie nationale en matière de Lifelong Learning (cf. courrier électronique du 29 novembre 2012)
4. Divers

\*

Présents : M. Claude Adam, Mme Diane Adehm remplaçant M. Gilles Roth, M. André Bauler, M. Fernand Diederich, M. Emile Eicher, M. Ben Fayot, M. Claude Haagen, M. Fernand Kartheiser, M. Jean-Paul Schaaf, Mme Tessy Scholtes

Mme Mady Delvaux-Stehres, Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle

M. Daniel Weiler, M. Gérard Zens, du Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle

Mme Karin Pundel, de l'Agence nationale Anefore

Mme Christiane Huberty, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Eugène Berger, M. Gilles Roth, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Ben Fayot, Président de la Commission

\*

## **1. Adoption du projet de procès-verbal de la réunion du 22 novembre 2012**

Le projet de procès-verbal susmentionné est adopté.

## **2. 6503 Projet de loi portant modification**

**1) de la loi modifiée du 7 octobre 1993 ayant pour objet**

**a) la création d'un Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques;**

**b) la création d'un Centre de Technologie de l'Éducation;**

**c) l'institution d'un Conseil scientifique;**

**2) de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État**

### **a) Désignation d'un rapporteur**

M. Fernand Diederich est désigné comme rapporteur du projet de loi sous rubrique.

### **b) Présentation du projet de loi**

Les représentants gouvernementaux présentent succinctement le projet de loi qui a pour objet principal de créer une nouvelle administration, dénommée « Centre de Gestion Informatique de l'Éducation » (ci-après : CGIE), en fusionnant le Service informatique du Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (ci-après : MENFP), d'une part, et le Centre de technologie de l'Éducation (ci-après : CTE), d'autre part. Cette nouvelle structure est censée améliorer les procédures et l'utilisation des ressources informatiques. C'est ainsi que pourra être garantie une gestion plus efficace de l'informatique et des systèmes d'information de l'Éducation nationale, en vue de mieux répondre aux attentes des utilisateurs internes et externes.

La nouvelle entité ainsi créée reprendra en grande partie les activités antérieures du Service informatique du MENFP et du CTE. Une structure unique est en effet la formule la plus rationnelle pour gérer l'ensemble des projets informatiques. Elle facilitera l'accès aux prestations et permettra d'optimiser les coûts annuels d'exploitation.

En ce qui concerne les deux entités visées par la fusion, il convient de retenir les précisions suivantes :

- *Le Service informatique du MENFP*

Regroupant aujourd'hui neuf agents, le Service informatique du MENFP a été créé dans les années 1980, essentiellement suite aux besoins en informatique de gestion qui se sont fait ressentir à ce moment (cf. calcul et gestion de la tâche des enseignants, paiement des leçons supplémentaires, etc.). A partir de 1988, la gestion informatisée des enseignants et des élèves a connu un développement rapide (cf. logiciel UNTIS pour la gestion des tâches des enseignants, « Fichier élèves » aux fonctionnalités de plus en plus nombreuses et adaptées aux besoins des lycées, etc.).

En 1989, le parc des stations de travail a été renforcé et l'ensemble des ordinateurs de bureau interconnectés en réseau local (réseau Restena).

Outre sa contribution à la planification des besoins en personnel enseignant et à la gestion des établissements postprimaires, le Service informatique coordonne les projets d'acquisition en équipements informatiques pour les administrations scolaires et le ministère, à charge du budget du Centre des Technologies de l'Information de l'Etat (ci-après : CTIE).

#### ➤ *Le Centre de Technologie de l'Education*

Créé en 1993, le CTE comprend un service informatique, une cellule audiovisuelle et une médiathèque. Le service informatique est aujourd'hui composé d'une cellule d'études et de développements informatiques au service de l'enseignement postprimaire, ainsi que d'un service d'assistance technique en informatique dans les lycées et lycées techniques.

Le CTE regroupe actuellement quinze agents, auxquels s'ajoutent dix-huit techniciens qui assurent le service précité d'assistance technique en informatique dans les lycées et lycées techniques.

En général, il est un fait avéré qu'au cours de la dernière décennie, l'informatique est devenue un outil stratégique. Sur base de ce constat a été mise sur pied au MENFP une gouvernance informatique dont il s'agit désormais d'assurer la concordance avec la gouvernance du ministère même. Il importe en effet que l'informatique reste un outil au service de la gouvernance de l'administration.

Dans un souci de simplification administrative, il a été jugé utile de revoir les structures organisationnelles existantes en matière d'informatique pour renforcer leur efficacité et leur efficience. C'est dans cette optique qu'il a été décidé de fusionner les deux entités susmentionnées. Il s'agit de créer des synergies et d'améliorer la communication, en vue d'une optimisation des procédures et des ressources.

La nouvelle structure, le CGIE, aura à son actif un pool de 42 agents. Elle comprendra deux divisions, à savoir :

- une division « études et développements », chargée de la réalisation d'études et d'analyses, ainsi que du développement de nouvelles applications pour les besoins de l'Education nationale ;
- une division « informatique distribuée et support », chargée de l'acquisition et de la gestion des équipements informatiques, de la sécurité des réseaux et du support aux utilisateurs. En ce qui concerne les lycées et lycées techniques, cette division aura comme mission le conseil et l'assistance technique, non seulement en ce qui concerne le volet pédagogique des établissements scolaires, mais également pour ce qui est du volet administratif. Ce dernier était assuré jusqu'à présent par le CTIE.

Une disposition transitoire du projet de loi sous rubrique prévoit que les fonctionnaires et employés de l'Etat nommés ou détachés à la médiathèque et à la cellule audiovisuelle du CTE, en l'occurrence quatre agents, sont repris dans le cadre du personnel du Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT). Plus précisément, le personnel et le matériel de la médiathèque sont affectés à l'Institut de Formation continue des enseignants, tandis que le personnel de la cellule audiovisuelle est affecté à la Cellule de compétence pour l'innovation pédagogique du SCRIPT. En effet, de

par leur mission, à savoir assister le ministère dans la conception et la réalisation de projets pédagogiques audiovisuels et multimédias, il leur revient un rôle essentiel dans le développement de la qualité scolaire.

Pour de plus amples renseignements au sujet du projet de loi, il est renvoyé au document parlementaire afférent (doc. parl. 6503-0).

### Echange de vues

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir succinctement les éléments suivants :

- Il est précisé que la fusion prévue n'ira pas de pair avec une réduction des effectifs au niveau du personnel. Le CGIE comprendra essentiellement des informaticiens programmeurs, au service de la division « études et développements », d'une part, et des techniciens en charge de la maintenance du parc informatique de l'administration de l'Education nationale, d'autre part. Vu les récentes évolutions technologiques, il n'est pas à prévoir que les besoins en la matière vont diminuer.

- Le MENFP entretient d'excellentes relations avec le CTIE qui est très favorable à l'initiative faisant l'objet du présent projet de loi. Il est évident pour les responsables du CTIE que les besoins du monde éducatif en matière informatique diffèrent de ceux des autres administrations étatiques.

Dans le cadre de l'élaboration du projet de loi ont eu lieu plusieurs réunions de concertation entre les experts du MENFP et des représentants du CTIE. De fait, ni les deux entités existantes du MENFP (CTE et Service informatique), ni le futur CGIE ne se trouvent dans une situation de concurrence par rapport au CTIE. C'est plutôt la complémentarité qui est recherchée, de même qu'une étroite collaboration, surtout en ce qui concerne les structures de sécurité informatique.

- Suite à une question afférente, les experts gouvernementaux exposent qu'à l'heure actuelle, le Service informatique du MENFP a également en charge la gestion électronique du personnel des écoles et des élèves de l'enseignement fondamental, mais ni ce service ni le CTE n'interviennent au niveau de la gestion et de la maintenance du parc informatique qui relèvent des différentes communes. Au niveau de l'enseignement fondamental, l'équipement informatique est donc moins standardisé que dans l'enseignement postprimaire.

Certaines grandes communes ont leur propre service informatique. A titre d'exemple, pour la ville de Luxembourg, il s'agit du Centre Technolink. D'autres communes collaborent avec la société anonyme *EducDesign* qui n'offre pas seulement des outils et des applications, mais aussi un service de maintenance.

Au niveau de l'enseignement secondaire et secondaire technique, le CTE a lancé en 2000 le portail *mySchool!*, qui constitue un outil pédagogique et une plateforme d'échange pour les élèves et les enseignants. Dans ce cadre sont aussi offerts certains services pour l'enseignement fondamental, notamment une application pour la gestion des bibliothèques scolaires. De plus, un sous-portail pour cet ordre d'enseignement a été mis en place.

Via *mySchool!* fonctionne aussi un projet pilote portant sur l'intégration des TIC (technologies de l'information et de la communication) dans les écoles fondamentales, les institutions d'éducation différenciée et la Fondation Autisme Luxembourg. Seize communes du nord du pays ont été identifiées pour participer à la mise en œuvre de ce projet pédagogique appelé *norTIC*.

De fait, les initiatives du MENFP coexistent avec des offres provenant d'entreprises privées. Il n'est nullement l'intention du MENFP d'entrer en concurrence avec ces dernières. Il revient en fin de compte aux écoles de décider à quels services elles entendent avoir recours.

En tout état de cause, au niveau de l'enseignement fondamental, une standardisation informatique comparable à celle qui existe dans l'enseignement postprimaire n'est pas prévue, d'autant que le MENFP ne dispose pas des ressources humaines nécessaires.

Suite à ces explications, il est donné à penser que si dans l'enseignement fondamental ont émergé des offres privées en matière informatique, offres auxquelles ont recours de nombreuses communes, cela tient notamment au fait que le MENFP n'a guère proposé de services en cette matière. Le ministère ne devrait-il pas offrir un certain soutien, afin de garantir le respect du principe de l'égalité des chances au niveau des différentes écoles et communes ?

Les représentants gouvernementaux concèdent que la situation n'est pas idéale. Il se trouve toutefois que le MENFP ne dispose pas des ressources nécessaires pour offrir des services complets aux écoles fondamentales. Un grand atout des offreurs privés réside dans le fait qu'ils proposent des « packages » comprenant non seulement un produit informatique, mais aussi un contrat de maintenance, c'est-à-dire toute l'expertise qui est requise. Cela vaut par exemple pour la société *EducDesign* dont la plateforme OLEFA est désormais utilisée par 75 écoles de 33 communes. Cette société n'a d'ailleurs pas hésité à accuser le MENFP de concurrence déloyale lorsqu'il a commencé à proposer des services comparables.

- Il est soulevé la question de savoir s'il existe des recherches et éventuellement des lignes directrices relatives à une utilisation optimale de l'outil informatique dans l'enseignement.

En réponse, il est expliqué qu'il existe une série de projets en cette matière ; on n'a qu'à penser au projet TIC du Lycée Aline Mayrisch. L'annexe Jenker du Lycée technique Mathias Adam est équipée de tableaux interactifs. Dans le cadre du projet *norTIC* ont été mis au point des instruments pour l'intégration de l'outil informatique dans les cours. La société *EducDesign* développe aussi de tels programmes en collaboration étroite avec les écoles. Elle s'est d'ailleurs vu décerner cette année le Label européen des langues pour sa plateforme OLEFA qui a comme objectif primaire de soutenir l'apprentissage des langues à l'aide d'outils technologiques. Sur le plan européen, l'on peut encore citer l'action *eTwinning*. Le MENFP a en outre élaboré un cadre comportant un certain nombre de lignes directrices et de recommandations en matière d'utilisation de l'outil informatique, cadre dont peuvent s'inspirer toutes les communautés scolaires intéressées. Il ne faut pas perdre de vue que les outils technologiques ne sont toujours pas utilisés de manière systématique dans l'enseignement.

Dans cette optique, une des missions du nouveau CGIE consistera à mener, de concert avec le SCRIPT, une réflexion fondamentale sur la place de l'informatique dans les écoles luxembourgeoises, tout en tenant compte des défis qui résultent des dernières évolutions technologiques. Il s'agit d'en assurer une utilisation efficace qui soit bénéfique pour l'enseignement.

### **3. Présentation du Livre blanc sur la stratégie nationale en matière de Lifelong Learning (cf. courrier électronique du 29 novembre 2012)**

En introduction, il est rappelé que le Luxembourg, comme tous les Etats 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.

Pour améliorer son approche du Lifelong Learning, le Gouvernement actuel s'est posé le défi de définir une stratégie du Lifelong Learning<sup>1</sup>. A cet effet a été constitué, en septembre 2009,

---

<sup>1</sup> Le programme gouvernemental 2009-2014 stipule 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.

un groupe de travail ministériel. 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. Le projet baptisé « S3L » (Stratégie Lifelong Learning Luxembourg) a été sélectionné, si bien qu'il a bénéficié d'un cofinancement européen de 120.000 euros<sup>2</sup>. Ce projet a été présenté à la Commission de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports lors de la réunion du 3 février 2011 (cf. procès-verbal afférent).

Le projet a commencé en mars 2011 pour une durée de quinze mois. Il a été coordonné par l'Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie (ANEFOP), sous la direction du MENFP, le SCRIPT ayant assuré un accompagnement méthodologique.

Un comité de pilotage a guidé et accompagné le projet. Ce comité était composé de représentants du MENFP, du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du Ministère de la Famille et de l'Intégration, ainsi que de l'INFPC (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue) et du SCRIPT.

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.

L'objectif principal du projet S3L 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 la vocation de 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 Livre blanc sous rubrique, repris à l'annexe du présent procès-verbal, est ainsi le résultat des travaux réalisés dans le cadre du projet S3L.

Précisons encore, en ce qui concerne le concept même de Lifelong Learning, que selon le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), cette notion 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 ». Traditionnellement, la dénomination est utilisée au Luxembourg pour qualifier la formation professionnelle continue. Le Livre blanc sous rubrique 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.

Aux pages 9 à 11 du document précité sont présentées les principales étapes du projet<sup>3</sup>.

Il a été procédé ainsi à de vastes consultations au niveau national (p. 9). L'objectif de ces consultations consistait à identifier des tendances dans les pratiques et perspectives du

---

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. »

<sup>2</sup> Ces moyens ont été affectés au financement d'une tâche complète (en fait : deux collaboratrices à mi-temps).

<sup>3</sup> Dans le développement subséquent, les indications de pages renvoient au Livre blanc annexé.

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 sur trois niveaux :

1. entretiens individuels avec les acteurs clés du Lifelong Learning ;
2. ateliers de travail avec des représentants de groupes cibles spécifiques ;
3. enquête publique auprès des jeunes, des personnes sans emploi et des personnes âgées.

L'INFPC avait mené une enquête 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.

Pour établir un état des lieux de la situation du Lifelong Learning au Luxembourg et pour dégager les besoins et les défis qui en découlent ont été abordés sept thèmes majeurs : l'offre, l'accès, la certification, les compétences, l'orientation, la mobilité et la qualité.

Trois conférences publiques (p. 10) ont permis d'approfondir la discussion sur le Lifelong Learning et de sensibiliser le public aux sujets suivants :

- « 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 ».

L'ensemble de la documentation ainsi constituée, de même que les résultats des consultations, sont disponibles sur le site Internet [www.s3l.lu](http://www.s3l.lu).

Quant au projet au niveau européen, il est venu à terme en mai 2012. Il a été doté d'une note d'évaluation de sept points sur dix, si bien que l'ensemble du cofinancement prévu a été accordé. Les experts ont apprécié que dans le cadre de ce projet aient été rassemblés de nombreux acteurs dont les idées et observations ont été prises en considération.

Compte tenu de son ampleur, l'ensemble du projet n'a pas pu être achevé dans le laps de temps prévu des quinze mois.

En ce qui concerne la proposition pour une stratégie nationale du Lifelong Learning telle qu'elle résulte des travaux précités, le Livre blanc 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.

Les six principes retenus par les partenaires sociaux et les responsables politiques impliqués sont les suivants (p. 13) :

- 1<sup>er</sup> principe : concevoir et promouvoir des processus d'apprentissage adaptés aux différentes phases de la vie de l'apprenant ;
- 2<sup>e</sup> principe : mettre l'apprenant au centre du processus d'apprentissage en promouvant des environnements propices à l'apprentissage ;
- 3<sup>e</sup> principe : soutenir l'apprenant dans ses choix éducatifs et professionnels à travers une orientation coordonnée et professionnalisée ;
- 4<sup>e</sup> principe : mettre en place un système de certification transparent et perméable qui comprend des unités transférables ;
- 5<sup>e</sup> principe : développer de façon systématique la qualité du Lifelong Learning ;
- 6<sup>e</sup> principe : stimuler la participation au Lifelong Learning 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, positionné au centre du processus du Lifelong Learning. Les huit mesures sont accompagnées des recommandations nécessaires à leur implémentation.

Les huit mesures proposées sont les suivantes :

1. mettre en place le cadre luxembourgeois de qualification<sup>4</sup> ;
2. adapter le dispositif du Lifelong Learning au cycle de vie de l'apprenant ;
3. ajuster le dispositif du Lifelong Learning à la diversité de la société luxembourgeoise ;
4. concentrer toutes les informations sur le Lifelong Learning sur une même plateforme ;
5. développer la qualité en matière de formation des adultes ;
6. professionnaliser le dispositif d'orientation du Lifelong Learning ;
7. rendre l'individu responsable de son orientation ;
8. créer une commission consultative du Lifelong Learning.

Pour une présentation plus détaillée et pour les recommandations qui accompagnent ces mesures, il est renvoyé aux pages 14 à 17 du Livre blanc annexé.

### Echange de vues

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir succinctement les éléments suivants :

- En ce qui concerne les éventuelles implications financières des différentes recommandations retenues dans le Livre blanc, il ne faut pas oublier que la présente stratégie ne retient que des principes transversaux et esquisse des pistes pour des mesures destinées à créer un environnement propice au développement personnel et professionnel de l'individu apprenant. Sur base de ce document sera élaboré un plan d'action. C'est à ce moment qu'il faudra analyser et documenter les répercussions financières des mesures retenues.

- Parmi les mesures proposées, certaines recommandations sont susceptibles d'être mises en pratique dans des délais rapprochés. Cela vaut par exemple pour la mise en place d'un cadre légal pour la Maison de l'orientation, la création de la fonction du conseiller d'orientation ou encore l'introduction d'un cadre pour un portfolio permettant à l'individu de retracer son parcours professionnel et de formation.

Au cours de leurs travaux, les experts ont pu constater que de nombreux offreurs sont prêts à s'engager dans le Lifelong Learning ; on n'a qu'à penser aux chambres professionnelles. Ils sont pleinement disposés à assurer des critères de qualité, mais en contrepartie, il serait aussi primordial pour eux de pouvoir décerner des certifications. A cet effet, ils devraient avoir la possibilité de faire accréditer des formations à titre d'unités de valeur ou de crédits que l'apprenant pourrait capitaliser en vue de l'obtention d'un diplôme officiel. Il faudrait ainsi créer une agence d'accréditation qui habilite des formateurs à délivrer des certifications. S'il s'agit certes d'une initiative qui n'entraînerait pas de coûts excessifs, il semble établi que cette mesure n'est réalisable qu'à moyen voire à long terme.

## **4. Divers**

---

<sup>4</sup> Ce cadre a été présenté à la Commission parlementaire lors de la réunion du 12 juillet 2012.



- M. le Président informe que suite à une demande afférente de la part de M. le Président de la Chambre des Députés qui a jugé utile de se pencher sur la question de l'usage que font les jeunes d'Internet, il sera prochainement organisé un **échange de vues de la Commission avec des représentants de BEE SECURE** (CASES Luxembourg – Cyberworld Awareness & Security Enhancement Services). Cet échange portera sur les activités visant à sensibiliser les jeunes à une utilisation plus sécurisée des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

- Le représentant de la sensibilité politique ADR fait valoir qu'en relation avec les débats récents au sujet du projet de loi 6103 portant modification des articles 351, 353 et 353-1 du Code pénal (interruption volontaire de la grossesse), il serait utile que la Commission de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports se penche sur la **question de l'éducation sexuelle**.

Dans ce contexte, il est signalé que la Commission juridique a procédé, lors de sa réunion du 3 octobre 2012, à un échange de vues y relatif, auquel ont assisté Mmes et M. les Ministres de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, de la Famille et de l'Intégration, ainsi que de la Santé.

- Etant donné qu'une séance publique de la Chambre des Députés est prévue pour la **matinée du jeudi 13 décembre 2012**, la Commission ne se réunira pas à ce moment.

Luxembourg, le 10 décembre 2012

La Secrétaire,  
Christiane Huberty

Le Président,  
Ben Fayot

Annexe :

Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning



**Livre blanc :**  
**Stratégie nationale du**  
**Lifelong Learning**

**Novembre 2012**



## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

### 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 et informelle**<sup>1</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> Voir Glossaire

## **Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning**

---

### **Le contexte**

#### **1. 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 »<sup>2</sup>. 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.

---

<sup>2</sup> Avis du CES : La formation professionnelle continue – 1993 ; La deuxième voie de qualification – 1994 ; La formation économique, politique et sociale du citoyen - 1995

## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

### 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 »<sup>3</sup>. 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. »<sup>4</sup>)*

#### « 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 ».

---

<sup>3</sup> [http://www.odc.public.lu/publications/pnr/2012\\_PNR\\_Luxembourg\\_2020\\_avril\\_2012.pdf](http://www.odc.public.lu/publications/pnr/2012_PNR_Luxembourg_2020_avril_2012.pdf)

<sup>4</sup> 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](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.

## **Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning**

---

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 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 crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET).

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

## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

### 2. 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 de 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.

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



## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

conséquence. 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<sup>5</sup>.

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.

### 3. Le Projet S3L

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 (ANEFORÉ) 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.

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.

---

<sup>5</sup> [http://eacea.ec.europa.eu/llp/funding/2010/call\\_ecet\\_2010\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/llp/funding/2010/call_ecet_2010_en.php)

## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

### 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 sur trois niveaux :

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

L'INFPC avait mené une enquête<sup>8</sup> 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.

---

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

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

## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

Ainsi, les voies 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 »<sup>9</sup>).

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 ».

- **Documentation et information du grand public**

Le site internet [www.s3l.lu](http://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 âgées et des personnes sans emploi ainsi que les rapports des ateliers de travail.

---

<sup>9</sup> 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.

## **Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning**

---

- **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.



# La proposition pour une stratégie nationale du Lifelong Learning

## ***Les six principes transversaux de la stratégie Lifelong Learning (LLL)***

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, positionné 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.

## **Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning**

---

### **Les huit mesures**

#### **Mesure 1. Mettre en place le cadre luxembourgeois de qualification (CLQ)**

Le cadre luxembourgeois de qualification (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.

## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

### **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.



## **Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning**

---

### ***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.

## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

### **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.

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.



## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

### GLOSSAIRE

#### 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 1<sup>er</sup>

#### Apprenant

« Toute personne, de l'enfant à l'adulte, engagée dans un processus d'acquisition de connaissances et de compétences. »

Source : JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AVIS DIVERS - COMMISSION GÉNÉRALE DE TERMINOLOGIE ET DE NÉOLOGIE - Vocabulaire de l'éducation (liste de termes, expressions et définitions adoptés) - 5 septembre 2009

#### Apprentissage

« Processus dans lequel un individu assimile de l'information, des idées et des valeurs et acquiert ainsi des savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences. »

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. 113

« L'acquisition de nouvelles compétences »

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

#### Apprentissage formel

« L'apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré en établissement d'enseignement/de formation ou sur le lieu du travail, et explicitement désigné comme apprentissage en termes d'objectifs, de temps ou de ressources ».

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

#### 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 1<sup>er</sup>

#### 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 1<sup>er</sup>

## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

### **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. 121

### **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 1<sup>er</sup>

### **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 générale ou professionnelle 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) ;

## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

- *fournir un apprentissage compensatoire des compétences de base n'ayant pas été acquises au cours de l'enseignement ou la formation initiaux (telles que littératie, numératie), 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 continuus ».*

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

### Formation professionnelle continue

« *Un dispositif qui permet d'acquérir, de maintenir et d'étendre des connaissances et aptitudes professionnelles, de les adapter aux exigences sociales et technologiques ou d'obtenir une promotion professionnelle* »

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

### 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 1<sup>er</sup>

### 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 1<sup>er</sup>

### 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: Source : CEDEFOP, *Glossaire La qualité dans l'enseignement et la formation*, Publications office of the European Union, 2011, p. 96

### 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

## Livre blanc : Stratégie nationale du Lifelong Learning

---

### **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 1<sup>er</sup>

### **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. 64

### **Unité capitalisable**

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

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

### **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 1<sup>er</sup>

### **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 1<sup>er</sup>