

PRIORITE D'ACTION N° 2

Instaurer une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et renforcer l'éducation des adultes afin de garantir la croissance économique, l'inclusion sociale et les transitions numérique et écologique

Cette recommandation vise à surmonter les obstacles liés à la segmentation et à la fragmentation du système d'apprentissage, et à améliorer les possibilités de renforcement des compétences et de reconversion (formation continue), actuellement insuffisantes, afin d'adapter les besoins du marché du travail, de faciliter la transition de la scolarité au monde du travail et au sein du monde du travail, et d'assurer une meilleure inclusion sociale.

Les mutations technologiques en général, et les transitions numérique et écologique en particulier, exigent des cadres de compétences plus souples et plus réactifs, qui ne peuvent pas toujours être assurés par les seuls systèmes d'enseignement et de formation initiaux et formels. Les individus ont besoin de soutien pour renforcer et actualiser leurs compétences de manière permanente. Les objectifs de développement durable, en particulier l'objectif 4 (éducation de qualité) qui vise à assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité, s'appuient sur le principe de l'apprentissage tout au long de la vie, de la petite enfance à l'enseignement supérieur et de l'enseignement général à l'EFPC. L'objectif 4 souligne également la nécessité d'augmenter sensiblement le nombre de jeunes et d'adultes possédant des compétences adéquates, y compris techniques et professionnelles, afin qu'ils puissent accéder au monde du travail et à des emplois décents.

L'apprentissage tout au long de la vie doit permettre aux personnes de maîtriser un large éventail d'aptitudes et de compétences et de s'orienter au sein du système d'éducation et de formation, en utilisant des technologies et des outils pédagogiques de pointe, au-delà des limites des établissements d'enseignement et de formation. **L'enseignement et la formation professionnels continus** (EFPC) devraient donc évoluer vers une approche systémique de l'adaptation aux évolutions technologiques tout au long de la vie professionnelle. L'instauration d'une nouvelle culture d'apprentissage tout au long de la vie et la mise en place de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie de qualité, accessibles, inclusifs, pertinents et durables relèvent de la responsabilité de toutes les parties prenantes (partenaires sociaux, prestataires d'EFPC et apprenants). L'apprentissage tout au long de la vie apporte des avantages considérables aux apprenants eux-mêmes, aux employeurs et à la communauté au sens large.

La nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie implique que les individus bénéficient d'une orientation professionnelle et acquièrent des compétences clés afin de gérer activement leurs

phases d'éducation, de formation et d'emploi, avec le soutien et la responsabilité accrue de toutes les parties prenantes. Cette culture repose sur des politiques et des cadres d'EFPC axés sur la demande et la pratique. Elle implique également que la formation par le travail et l'apprentissage en milieu professionnel soient mis en avant dans les stratégies d'EFPC: les apprenants et les entreprises devraient être conscients de leurs besoins et développer des environnements de travail propices à l'apprentissage afin d'exploiter tout leur potentiel. De plus, dans les pays de la région SEMED, il importe également de garantir l'équité et un accès effectif à la formation pour tous. Ceci inclut par exemple la mise en place de droits de formation, de fonds, et d'autres mesures adaptées aux circonstances nationales.

Promouvoir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie requiert une sensibilisation accrue des employeurs et des travailleurs à la valeur et aux avantages du perfectionnement et de la reconversion professionnels, la disponibilité de services d'orientation et de soutien à l'évolution des carrières, le développement de ressources financières appropriées, et l'existence d'un suivi régulier et d'une évaluation de la qualité.

Il est suggéré d'analyser les principaux problèmes qui entravent l'apprentissage tout au long de la vie et de les transformer en opportunités. Les messages clés concernant la création d'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie¹ sont les suivants:

- reconnaître le caractère holistique de l'apprentissage tout au long de la vie;
- la recherche transdisciplinaire et la collaboration intersectorielle pour l'apprentissage tout au long de la vie;
- placer les groupes vulnérables au cœur du programme d'apprentissage tout au long de la vie;
- faire de l'apprentissage tout au long de la vie un bien commun;
- assurer un accès plus large et équitable aux technologies d'apprentissage;
- transformer les établissements et les universités en institutions d'apprentissage tout au long de la vie;
- reconnaître et promouvoir la dimension collective de l'apprentissage;
- encourager et soutenir les initiatives locales d'apprentissage tout au long de la vie, y compris les villes apprenantes;
- réorganiser et revitaliser l'apprentissage sur le lieu de travail;
- reconnaître l'apprentissage tout au long de la vie comme un droit de l'homme.

Questions pour le groupe de travail:

1. *Estimez-vous que cette priorité est pertinente pour la région? Pensez-vous que cette priorité s'applique également dans le contexte de votre propre pays?*
2. *Sur la base des recommandations fournies, quelle mesure jugez-vous la plus pertinente et la plus adaptée à une mise en œuvre régionale? (Veuillez préciser sous quelle forme: projets régionaux, réseaux, communauté de pratique, apprentissage par les pairs, etc.)*
3. *Disposez-vous dans votre pays d'une bonne pratique, que vous pourriez partager avec d'autres participants, sur la mise en œuvre d'une ou de plusieurs mesures dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie?*

¹ Rapport UNESCO (UIL, 2020)