

ENQA Workshop on Quality Assurance in Lifelong Learning Bonn, 16-17 May 2011

Les 16 et 17 mai 2011 s'est tenu à Bonn un atelier ENQA portant sur l'assurance qualité pour l'enseignement tout au long de la vie (LLL). Il s'agissait d'une collaboration entre ENQA, FIBAA¹ et la Direction générale de l'éducation et de la culture de la Commission européenne.

Ces deux journées ont permis aux différents acteurs « de l'assurance qualité » (à savoir, des agences européennes, des recteurs et vice-recteurs, des étudiants et des employeurs) de discuter et d'échanger sur la question de l'assurance qualité en matière de LLL.

L'atelier visait les objectifs suivants :

- assurer une compréhension commune de l'assurance qualité en matière de LLL
- diffuser les bonnes pratiques en matière d'assurance qualité en matière de LLL
- discuter de l'évaluation externe (normes et procédures) pour le LLL

Position de la Direction générale de l'éducation et de la culture de la Commission européenne sur le Lifelong Learning et l'assurance qualité:

L'atelier a débuté par l'intervention d'un représentant de la Direction générale de l'éducation et de la culture de la Commission européenne qui a exposé de manière générale les objectifs et challenges de la Commission en matière d'assurance qualité et de LLL d'ici 2020.

La Commission souhaite se focaliser sur le LLL et sur la mobilité des étudiants dans le but d'accroître toujours plus les compétences des apprenants.

Elle souhaiterait que l'enseignement supérieur en Europe soit plus attrayant et que l'accès à l'enseignement ainsi que la reconnaissance des acquis soient élargis.

Concernant le LLL, la Commission constate, en général, au sein de l'Europe des 27, une nette amélioration de la participation au LLL entre 2003 et 2008. En Belgique, elle constate cependant un recul d'environ 20% pour la même période.

La Commission prône une véritable culture du LLL qui soutiendra, valorisera et reconnaîtra toute activité d'apprentissage entreprise tout au long de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances et compétences dans une perspective personnelle, civique, sociale et / ou liée à l'emploi (nouvelle carrière, seconde chance, mise à niveau ou satisfaction personnelle).

Selon la Commission, les efforts doivent être faits à plusieurs niveaux :

- européen : coordination des projets de LLL
- Etats Membres : mise en place du LLL et financement
- Etablissements d'enseignement supérieur : offre de programmes
- Engagement de toutes les autres parties prenantes.

¹ Pour information, FIBAA (Foundation for International Business Administration Accreditation) est un organisme sans but lucratif qui promeut la qualité et la transparence dans l'éducation et la science par l'attribution d'un label de qualité tant en Allemagne qu'à l'étranger. Il s'agit d'une agence qui s'occupe d'accréditation de programmes, d'audit institutionnel, d'évaluation institutionnelle, de certification et de l'organisation de séminaires et d'ateliers comme ce fût le cas ici.

La Commission souhaiterait que les universités s'intéressent plus et développent plus le LLL, elle va fortement encourager toutes les institutions à s'impliquer. Celles-ci ne doivent pas seulement se focaliser sur « l'apprenant traditionnel » ; elles doivent également prendre en considération le travailleur ou le demandeur d'emploi.

En ce qui concerne l'assurance qualité, la Commission estime que les systèmes d'assurance qualité doivent être plus transparents et plus comparables. Cela faciliterait la mobilité. Pour le moment, les systèmes sont plutôt fort différents d'un pays à l'autre. L'un des seuls points communs est l'utilisation des learning outcomes. La Commission ne veut pas d'un seul système d'assurance qualité pour l'Union européenne mais souhaiterait seulement que les systèmes nationaux soient plus transparents et plus compréhensibles pour tous. Elle souhaiterait également une plus grande coopération entre les différents acteurs au niveau de la reconnaissance des acquis.

Caractéristiques du « Lifelong learning » :

Les deux intervenants suivants ont, quant à eux, exposé les résultats de leurs recherches². Ils ont interrogé des fournisseurs de formations mais aussi des usagers (tant des employés que des employeurs). Il s'agissait d'un retour sur les grandes caractéristiques de ce type de formation, sur celles des apprenants mais aussi sur les avantages et inconvénients de cet enseignement.

Sans énoncer l'ensemble des résultats, certains points méritent tout de même d'être soulignés :

- Il ressort que les principaux objectifs que poursuivent les participants à travers le LLL sont la recherche de la fierté et de la reconnaissance, le sentiment d'amélioration, le succès professionnel et même l'enrichissement.
- Les principaux sujets de prédilection sont la communication, le leadership, les ressources humaines et le management.
- L'ensemble des parties prenantes mentionnent souvent l'investissement important (tant en temps qu'en argent) comme principal obstacle. La majorité des employés interrogés ne sont pas soutenus par leur employeur.
- En général, les employeurs n'ont pas une grande connaissance des possibilités de formations et beaucoup ont peur de perdre leur employé à la fin de la formation.
- En Irlande, les employés participent à environ 2,4 jours de formation par an. En majorité, il s'agit de femmes. Il apparaît également dans l'enquête que plus on est jeune et plus on est qualifié, plus on décide de se former davantage.
- La majorité des apprenants provient du secteur public.

Exemples de systèmes qualité :

Les dernières interventions consistaient en des présentations de trois systèmes qualité. Un au niveau de l'Université des Sciences appliquées Laurea (Helsinki), les deux autres au niveau des programmes de formation continuée, l'un au Danemark (EVA), l'autre en Allemagne (FIBAA).

Au Danemark, une procédure d'accréditation a été mise en place et les critères sont en cours de création. EVA, l'Agence danoise, expérimente le système. Un rapport d'autoévaluation a été

² La première, dénommée FLLLEX, est un projet européen regroupant 24 partenaires provenant de 10 pays différents (dont la Belgique pour la Flandre). Les résultats présentés ne concernaient cependant que l'Irlande. L'autre, « Quality Criteria of Scientific Continuing Education » est une étude réalisée dans le cadre d'une thèse de doctorat et se concentre sur l'Allemagne.

rédigé par l'institution organisant le programme, un comité d'experts a visité l'institution et EVA a ensuite rendu son rapport d'accréditation au Conseil d'accréditation. Les différents critères définis³ tiennent évidemment compte de la spécificité du programme et du fait que les apprenants sont des travailleurs avec une expérience professionnelle comme bagage. Cette première expérience doit maintenant être validée par le Ministère de l'éducation danois.

En Allemagne, FIBAA organise un système de certification pour les programmes de formation continuée. Les critères sont également adaptés au type d'enseignement. Ils tiennent notamment compte du fait que les apprenants ont de l'expérience, qu'il existe des conditions d'admission particulières et que les modules de formation sont empruntés à des programmes d'enseignement de plein exercice.

Tables-rondes :

La première abordait la question de l'assurance qualité interne. Il est ressorti de la discussion que les Institutions devaient aborder le LLL dans leur mission et stratégie. Il importe que la demande de ce type d'enseignement soit prise en considération. Des conseillers doivent notamment être prévus au sein des institutions pour les différents types d'apprenants, les programmes doivent être adaptés à l'expérience déjà acquise et enfin, les programmes doivent être évalués à partir des systèmes existants déjà.

La seconde table-ronde abordait, quant à elle, la question de l'assurance qualité externe. Les différents intervenants en sont venus à la conclusion que les mêmes procédures et les mêmes critères étaient utilisés dans toutes les agences. Ils ont également conclu au fait que les ESG pouvaient facilement servir de base pour l'évaluation du LLL. Cependant, ils souhaitent prendre en considération l'évaluation des apprenants, les compétences des formateurs et la question des ressources d'une manière adaptée au LLL. Il importe de toujours bien prendre en considération la spécificité de ce type de formation.

La troisième table-ronde s'est finalement intéressée à la question de la transparence dans le LLL. Toutes les parties prenantes doivent s'impliquer dans la promotion de la transparence (Agences, gouvernement, institutions, employeurs, chambres de commerce et étudiants) en matière de LLL. Il importe en effet de fournir de l'information sur la qualité de l'éducation et donc du LLL à toute personne intéressée et ce, par tous les moyens de communication possibles.

Cet atelier a permis de montrer l'intérêt que tous portaient au Lifelong Learning. Que ce soit la Commission avec les nombreux objectifs et challenges qu'elle s'est fixée, les employeurs qui reconnaissent l'importance des formations pour leurs employés et même ces derniers qui y voient une possibilité de faire progresser leur carrière. Cet atelier a également permis de faire ressortir l'une ou l'autre bonne pratique en matière d'assurance qualité malgré la jeunesse des procédures concernant le LLL.

³ Admission et aide, soutien à l'étudiant – mise en œuvre des learning outcomes – qualifications des professeurs – Ressources adéquates – assurance qualité