



POLICY RECOMMENDATIONS BOOKLET

Breaking Barriers and Building Community for an Effective, Sustainable and Inclusive
Digitalization of Adult Education Services



Table of Contents

Liste des abréviations	3
Introduction	4
Le projet DigiBreaker+	4
Objectifs et principaux résultats	5
Politiques de l'UE en matière d'éducation des adultes	6
Politiques nationales en matière d'éducation des adultes	11
.....	11
Belgique	11
<i>Aperçu de la politique d'éducation des adultes et importance de l'éducation des adultes et du soutien à l'emploi</i>	11
<i>Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national</i>	12
.....	13
Bulgarie	13
<i>Aperçu de la politique d'éducation des adultes et importance de l'éducation des adultes et du soutien à l'emploi</i>	13
<i>Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national</i>	15
Italie	16
<i>Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national</i>	17
Lituanie	18
<i>Aperçu de la politique d'éducation des adultes et importance de l'éducation des adultes et du soutien à l'emploi</i>	18
<i>Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national</i>	18
Suède	19
<i>Aperçu de la politique d'éducation des adultes et importance de l'éducation des adultes et du soutien à l'emploi</i>	19
<i>Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national</i>	21
Apprendre de l'expérience	23
<i>Résultats des activités pilotes</i>	23
Approfondir la compréhension et les défis	26
Recommandations politiques	30
Références	33

Liste des abréviations

Abréviation	Description
Le	Plan d'action de développement communautaire
DB+	DigiBreaker+
L'EEE	Espace européen de l'éducation
EPSR	Socle européen des droits sociaux
ESF+	Fonds social européen plus
UE	Union européenne
NC	Contribution nationale
PR	Rapport pilote
PRB	Livret de recommandations politiques

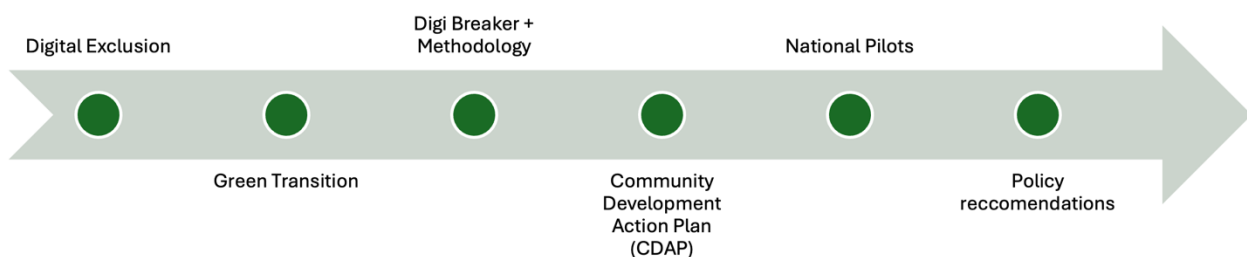
Introduction

À l'ère de la numérisation rapide dans toute l'Europe, l'incapacité à intégrer les outils numériques dans la pratique quotidienne représente un risque important pour les chômeurs et les conseillers. De même, le Covid-19 a exacerbé le problème de l'exclusion sociale, en particulier pour les personnes confrontées à la perte d'emploi et au chômage. Dans ce paysage, un autre point important à souligner est la transition verte qui affecte le marché du travail. Cette transition a le potentiel de développer une activité économique plus verte dans divers secteurs, impliquant à la fois des travailleurs non qualifiés et qualifiés, à condition qu'ils reçoivent une formation ciblée pour la reconversion et le perfectionnement. Pour répondre à ces problèmes urgents, le développement communautaire joue un rôle clé dans la reconnaissance et la promotion des actions des individus et des communautés touchés par l'exclusion sociale causée par les transitions numérique et écologique. Selon le **CEDEFOP (2019)**, l'une des principales questions à résoudre pour garantir la cohérence et les progrès en matière de soutien à l'orientation est le manque de diffusion cohérente des meilleures pratiques en matière d'orientation électronique au niveau européen.

Le projet DigiBreaker+

Le projet DigiBreaker+ vise à développer une solution globale pour créer de nouvelles opportunités de carrière pour les adultes sans emploi grâce à une stratégie axée sur l'expansion de l'utilisation des services d'orientation numériques et écologiques, et leur intégration dans les communautés locales afin de créer un effet d'entraînement à la fois dans les pays participants et dans toute l'Europe. Le projet est basé sur une méthodologie qui a été soutenue par le Plan d'action de développement communautaire (PAD), qui a servi de feuille de route pour l'utilisation complète de l'approche DigiBreaker+ (DB+). Il a aidé les formateurs, les opérateurs et les conseillers à intégrer cette méthodologie dans leur travail quotidien, tout en favorisant son

adoption dans les centres d'apprentissage locaux, les bibliothèques et les communautés. Les cours pilotes du CDAP ont combiné le matériel MOOC développé par le consortium DB+ avec des activités pratiques en laboratoire, afin d'aider les participants à appliquer leurs connaissances dans un cadre pratique. Les résultats de ces projets pilotes nationaux, ainsi qu'une analyse du cadre de l'UE pour l'éducation et la formation des adultes et la contribution nationale aux politiques existantes mises en



œuvre par les cinq pays membres du consortium DB+, ont conduit à la production de la brochure de recommandations politiques ; Le présent document n'a pas pour objectif de fournir une solution unique pour tous les pays. Il vise plutôt à définir les principes clés à prendre en compte lors de la réforme du système de soutien aux entreprises fournissant des services d'orientation et de conseil.

Objectifs et principaux résultats

L'objectif de ce livret de recommandations politiques est de faciliter le transfert et la mise à l'échelle des résultats du projet DigiBreaker+ vers des organisations extérieures au consortium du projet, y compris les parties prenantes et les décideurs politiques. Afin d'atteindre ces objectifs, cette brochure de recommandations politiques présente un ensemble complet de politiques au niveau européen axées sur l'éducation des adultes, l'amélioration des compétences vertes et numériques et le soutien aux initiatives de réemploi. En outre, les contributions nationales fournissent une analyse détaillée de la manière dont les cinq pays participant au projet DigiBreakers+ mettent en œuvre des stratégies visant à améliorer l'employabilité des chômeurs sur le marché

du travail. Les rapports pilotes issus de la mise en œuvre de la méthodologie DB+ sont un autre élément central de l'élaboration de ce document : ces activités visaient à améliorer l'employabilité, à accroître l'engagement des participants et à valider l'efficacité des outils éducatifs utilisés, tels que l'e-book, le MOOC et le manuel de bonnes pratiques. Ces outils sont des éléments clés de la méthodologie et ont été testés et évalués dans quatre pays - la Belgique, la Bulgarie, l'Italie et la Suède - impliquant à la fois des formateurs et des adultes sans emploi.

Politiques de l'UE en matière d'éducation des adultes

L'Union européenne (UE) a déployé des efforts considérables pour améliorer l'éducation des adultes, qu'elle considère comme un élément clé pour suivre les changements rapides du monde d'aujourd'hui. L'accent est mis sur la préparation des adultes à deux grands changements : la transition vers une économie plus verte et plus durable et l'impact croissant des technologies numériques. Les travailleurs doivent acquérir de nouvelles compétences pour rester pertinents sur le marché du travail à mesure que les industries changent pour atteindre les objectifs écologiques et numériques. Les politiques de l'UE en matière d'éducation des adultes visent à fournir aux adultes les compétences dont ils ont besoin pour réussir dans ces domaines, tout en développant leur capacité à être des citoyens compétents pour le présent et l'avenir de l'UE.

L'un des principaux cadres qui guident l'éducation des adultes dans l'UE est la **stratégie européenne en matière de compétences**. Lancé en 2020, ce programme définit des objectifs clés pour améliorer l'apprentissage tout au long de la vie et les compétences des adultes dans toute l'Europe. L'un de ses principaux objectifs est de faire en sorte que 60 % des adultes participent à une formation chaque année d'ici 2030. Cet accent mis sur la formation continue vise à aider les travailleurs à s'adapter à de nouveaux emplois et industries, en tenant compte notamment de l'automatisation et de l'économie verte. La **résolution du Conseil sur un nouvel agenda européen pour**

l'éducation et la formation des adultes est étroitement liée à la stratégie européenne en matière de compétences. Les deux cadres ont pour objectif commun de faire en sorte que 60 % de la population adulte participe à une formation chaque année d'ici 2030. Les initiatives se soutiennent mutuellement en promouvant l'apprentissage tout au long de la vie et le perfectionnement, garantissant ainsi une approche cohérente de l'amélioration des compétences en Europe, mais la résolution du Conseil sur un nouvel agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes se concentre spécifiquement sur la politique d'éducation et de formation des adultes. Cette résolution souligne la nécessité de proposer des possibilités d'apprentissage formel, non formel et informel pour doter les adultes des aptitudes et des compétences nécessaires au marché du travail et à la citoyenneté active, et appelle à de nouvelles approches pour atteindre ces objectifs.

Le **socle européen des droits sociaux (SEDS)** est un cadre directeur fondé sur 20 principes qui sont regroupés en trois grandes catégories : la première catégorie concerne l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, la deuxième concerne les conditions de travail équitables et la troisième la protection et l'inclusion sociales. Son objectif est de garantir des marchés du travail et des systèmes de protection sociale équitables et performants dans tous les pays européens. Les principes qui lient les transitions écologique et numérique sont particulièrement pertinents pour les objectifs du projet DB+ :

- **Principe 1 : Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie** – le SEDS met l'accent sur le droit à une éducation, à une formation et à un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité. Cette initiative est conforme à la stratégie européenne en matière de compétences et au plan d'action en matière d'éducation numérique, qui visent à améliorer les compétences et les compétences des adultes pour l'économie verte et numérique.
- **Principe 4 : Soutien actif à l'emploi** – l'accent mis par le socle européen sur

Le soutien actif à l'emploi se traduit par des politiques d'éducation et de formation des adultes.

visent à accroître la participation à l'apprentissage tout au long de la vie.

- **Principe 5 : Environnement de travail sûr et adaptable** – le socle européen des droits sociaux favorise un emploi stable et adaptable, qui est soutenu par le Fonds social européen plus (FSE+).
- **Principe 20 : Accès aux services essentiels** – ce principe soutient la recommandation du Conseil relative aux parcours de perfectionnement des compétences, qui prévoient des occasions pour les adultes d'améliorer leurs compétences.



Principe 1

EDUCATION,
TRAINING AND
LIFELONG
LEARNING



Principe 4

ACTIVE SUPPORT
FOR EMPLOYMENT



Principe 5

SECURE AND
ADAPTABLE
WORKING
ENVIROMENT



Principe 20

ACCESS TO
ESSENTIAL
SERVICES

L'UE a lancé un processus de transformation dans lequel la société adopte simultanément l'innovation numérique et la durabilité environnementale. Cette double approche s'appelle **la Twin Green and Digital Transition**, qui vise à créer un avenir où la technologie et la responsabilité environnementale vont de pair. **Le cadre GreenComp**, qui définit les compétences essentielles pour que les individus s'engagent dans des pratiques durables, et **DigComp**, qui décrit les compétences clés nécessaires pour réussir dans une société numérique, méritent d'être mentionnés. **Le cadre GreenComp** met l'accent sur l'intégration des compétences vertes dans les

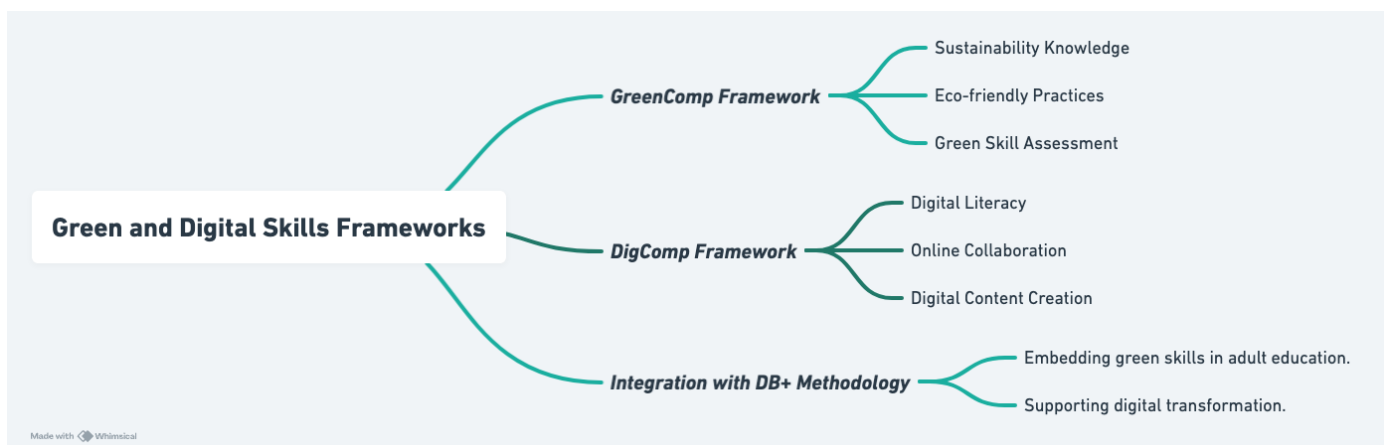
programmes d'éducation des adultes, afin de garantir que les apprenants puissent soutenir de manière proactive la transition écologique. Ce cadre est crucial pour l'éducation des adultes en Europe, car il favorise la durabilité et améliore l'employabilité et, en termes pratiques, il soutient l'élaboration de programmes d'études en fournissant une structure pour l'intégration des compétences vertes. Cette structure guide la création de programmes de formation et d'ateliers axés sur la durabilité, en veillant à ce que les apprenants adultes acquièrent les compétences nécessaires. De plus, il fournit des outils pour évaluer et évaluer ces compétences afin de vérifier que les apprenants répondent aux normes requises. DigComp est un cadre développé par la Commission européenne pour améliorer la culture numérique à travers l'Europe. En ce qui concerne l'éducation des adultes, il souligne l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie, en aidant les adultes à rester pertinents dans le paysage numérique en constante évolution et en les encourageant à s'engager dans un apprentissage continu par le biais de cours en ligne, d'ateliers et d'auto-apprentissage afin d'améliorer leur culture numérique et leurs compétences.

Le plan d'action en matière d'éducation numérique, **qui vise également à améliorer l'apprentissage numérique dans toute l'Europe, en mettant l'accent sur l'amélioration des compétences et des infrastructures numériques, est au cœur de l'apprentissage des adultes** . Il souligne la nécessité de proposer des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour aider les adultes à s'adapter à l'ère numérique, notamment en leur donnant accès à des cours en ligne, à des programmes d'alphabétisation numérique et à des formations aux nouvelles technologies. Le plan souligne également l'importance des compétences vertes, qui sont essentielles à la transition vers une économie durable : les adultes seront encouragés à se renseigner sur les énergies renouvelables, les pratiques durables et les technologies respectueuses de l'environnement afin de contribuer à un avenir plus vert.

Une autre mesure de l'UE visant à aider les adultes ayant de faibles niveaux d'aptitudes, de connaissances et de compétences est la **recommandation du Conseil sur le parcours de renforcement des compétences**, qui offre des possibilités flexibles d'améliorer les compétences en lecture, en écriture et en calcul et en compétences

numériques. L'initiative cible les adultes qui ne sont pas admissibles à l'aide au titre de la garantie pour la jeunesse comprend trois étapes clés : l'évaluation des compétences, l'offre d'apprentissage sur mesure et la validation et la reconnaissance des compétences requises. L'objectif principal de cette recommandation est d'offrir des possibilités de progresser vers des qualifications plus élevées pertinentes pour le marché du travail et une participation active à la société.

Enfin, il est important de mentionner que l'UE finance tous les programmes visant à améliorer l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences : **le Fonds social européen plus (FSE+)** est le principal instrument financier conçu pour soutenir l'inclusion sociale, l'emploi et l'éducation en Europe. Dans le contexte de l'éducation des adultes, cet instrument joue un rôle crucial dans le soutien aux initiatives qui offrent une formation en littératie numérique et des compétences professionnelles pour l'épanouissement personnel et professionnel. De plus, le FSE+ se concentre sur la promotion des compétences vertes dans l'éducation des adultes, et contribue ainsi à stimuler une économie plus durable en renforçant la conscience environnementale de la main-d'œuvre.



Politiques nationales en matière d'éducation des adultes

Cette section du document examine les politiques mises en œuvre par les cinq pays membres du consortium DB+, sur la base de la NC fournie par chaque partenaire responsable de l'information. L'objectif est de mettre en évidence les politiques nationales existantes et les bonnes pratiques en matière d'éducation des adultes et d'analyser leur fonctionnement dans chaque pays qui les a adoptées.



Belgique

Aperçu de la politique d'éducation des adultes et importance de l'éducation des adultes et du soutien à l'emploi

Le système éducatif belge est divisé en trois régions, chacune ayant des politiques et des programmes distincts pour l'éducation des adultes, dispensés dans la langue de la communauté en question, à l'exception des trois compétences qui sont restées de la compétence fédérale : la détermination du début et de la fin de la scolarité obligatoire, les exigences minimales pour la délivrance des diplômes, et la réglementation de la retraite des employés du système éducatif. Le décret de la Communauté flamande sur l'éducation des adultes, adopté à l'origine en 2007 et mis à jour en 2013, joue un rôle important dans la structuration de l'éducation des adultes. Ce décret régit l'organisation des centres d'éducation des adultes et met l'accent sur la mise en place de parcours d'apprentissage flexibles, conformément à l'objectif plus large de l'apprentissage tout au long de la vie. Elle soutient le développement professionnel des éducateurs et veille à ce que l'éducation de base des adultes soit comparable aux niveaux de l'enseignement primaire et secondaire dans l'enseignement obligatoire. En Communauté flamande, l'éducation des adultes est gérée par des centres d'éducation des adultes et des centres d'éducation de base, qui se concentrent sur l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle et le développement personnel. En Communauté francophone, les politiques d'éducation des adultes sont définies dans le décret du 17 juillet 2003 relatif à l'action associative dans la formation continue, qui

définit le champ d'application de la formation continue et fixe des objectifs pour les associations soutenues dans ce domaine.

La Communauté française met l'accent sur l'éducation continue et la formation professionnelle par le biais du Service Francophone des Métiers et des Qualifications. Dans la Communauté germanophone, l'office du travail a été créé en 2000 par un décret qui supervise les questions liées à l'emploi. Les principales responsabilités de l'Office du travail comprennent la mise en œuvre de programmes de réemploi et l'organisation de la formation professionnelle et de la formation continue des demandeurs d'emploi et des employés. La nature fragmentée des parcours éducatifs entre les régions entraîne des incohérences dans la qualité et la disponibilité des programmes. Cette fragmentation signifie que l'accès aux ressources et aux programmes efficaces peut varier considérablement, ce qui entraîne des inégalités dans les résultats scolaires. Un autre problème majeur est l'absence d'un cadre unique d'accréditation et de certification, ce qui rend difficile la reconnaissance des compétences et des qualifications au-delà des régions et des frontières. Ce manque de normalisation sape la crédibilité et l'efficacité des programmes d'éducation des adultes dans l'amélioration de l'employabilité. La culture numérique et l'intégration des outils numériques dans l'éducation des adultes sont de plus en plus mises en avant dans la politique nationale en Belgique. Le plan Digital Belgium est une stratégie nationale clé, soutenue par le plan d'action de l'UE en matière d'éducation numérique (2021-2027), qui vise à améliorer les compétences numériques de la population adulte et à faire en sorte que les individus soient équipés pour participer pleinement à l'économie numérique.

Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national

La Belgique a mis en œuvre plusieurs initiatives réussies pour soutenir les apprenants adultes sans emploi dans leurs efforts de reconversion et de perfectionnement. Le programme « Transition vers l'Emploi » du Forem en Wallonie en est un exemple frappant. Cette initiative menée par le SPE (Service Public de l'Emploi) s'adresse aux adultes au chômage de longue durée, en particulier ceux dont les compétences sont

devenues obsolètes en raison des avancées technologiques ou des changements sur le marché du travail. La principale caractéristique du programme réside dans ses parcours de formation personnalisés, qui sont soigneusement adaptés à l'expérience antérieure de chaque participant, à ses compétences actuelles et à ses aspirations professionnelles futures. Cela permet de s'assurer que la formation dispensée est non seulement pertinente, mais aussi pratique, ce qui améliore considérablement l'employabilité des participants. Le programme vise également à remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs critiques tels que les TIC, les soins de santé et les emplois verts. En collaborant avec les industries confrontées à ces pénuries, l'initiative aligne ses programmes de formation sur les besoins réels du marché, augmentant ainsi les chances de réussite du placement des participants. Le soutien financier est un autre aspect essentiel du programme, car il couvre les frais de scolarité, de transport et de garde d'enfants, ce qui permet d'éliminer les obstacles importants qui pourraient autrement empêcher les individus de participer. Le succès du programme « Transition vers l'Emploi » réside dans son adéquation avec les besoins du marché et son approche personnalisée. Cela a conduit à des taux d'emploi élevés parmi les participants, beaucoup d'entre eux obtenant des emplois stables dans les six mois suivant la fin du programme. Les partenariats avec les entreprises du secteur privé jouent également un rôle clé, en veillant à ce que les compétences acquises lors de la formation soient directement applicables sur le lieu de travail. Depuis sa création, le programme a permis de former avec succès des milliers d'adultes au chômage, ce qui en fait une pierre angulaire des efforts de la Belgique pour réduire le chômage et stimuler la croissance économique.

 **Bulgarie**

Aperçu de la politique d'éducation des adultes et importance de l'éducation des adultes et du soutien à l'emploi

L'éducation des adultes est essentielle à la résilience économique et à la cohésion sociale de la Bulgarie, en établissant un lien entre l'éducation, l'emploi et la croissance économique. En alignant les qualifications éducatives sur les besoins du marché et en

promouvant les compétences numériques et écologiques, la Bulgarie prépare sa main-d'œuvre pour l'avenir. Les principales sources de publications décrivant la politique actuelle du gouvernement bulgare sont produites ou commandées par le ministère de l'Éducation et des Sciences (MES), l'Agence nationale pour l'enseignement et la formation professionnels (NAVET) et le ministère du Travail et de la Politique sociale (MLSP). Les principaux cadres sont les suivants :

- **Le Cadre stratégique pour l'éducation, la formation et l'apprentissage (2021-2030)**, qui vise à améliorer l'alphabétisation, la qualification et la réintégration des adultes sur le marché du travail.
- **La Stratégie nationale pour l'apprentissage tout au long de la vie (2014-2020)**, qui met l'accent sur la culture numérique, le développement des compétences personnelles et la validation de l'apprentissage informel.
- **La Stratégie nationale pour l'emploi (2021-2030)**, qui met en avant les compétences numériques comme essentielles pour l'emploi.
- **Enseignement et formation professionnels (EFP)** : les politiques de NAVET mettent l'accent sur le rôle de l'EFP dans l'apprentissage tout au long de la vie. La stratégie NAVET (2022-2027) comprend des objectifs pour la formation en alternance et modulaire, l'intégration de l'éducation sur le lieu de travail et formelle et la promotion d'une image positive de l'EFP.

Reconnaissant les défis démographiques et le déclin prévu de la population en âge de travailler, la politique bulgare encourage une large participation de la société à l'apprentissage tout au long de la vie. Cela comprend une approche collaborative impliquant les organismes gouvernementaux, les prestataires de formation, les employeurs et les syndicats. Les bibliothèques publiques et les centres communautaires jouent un rôle dans l'amélioration de la formation numérique et professionnelle gratuite pour les groupes mal desservis.

Les difficultés rencontrées sont liées aux inégalités d'accès à la formation et à la nécessité de développer les compétences. En effet, il existe des inégalités de formation entre les salariés des grandes entreprises et des PME, et entre les salariés et les chômeurs. En outre, la formation des groupes vulnérables tels que les personnes

âgées, les travailleurs peu qualifiés et les personnes handicapées nécessitent souvent des interventions ciblées en raison de leur plus grande vulnérabilité. Outre les compétences techniques, la politique bulgare met l'accent sur le développement de compétences personnelles et clés (par exemple, la communication, la résolution de problèmes), qui sont essentielles à l'adaptabilité sur un marché du travail en évolution rapide.

Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national

L'Agence nationale pour l'emploi mène actuellement environ 22 projets au niveau national pour la reconversion et l'intégration des chômeurs dans le monde du travail. Chaque projet accueille généralement entre 800 et 1000 participants et peut être renouvelé sur une base annuelle. Beaucoup se concentrent sur des groupes spécifiques tels que les jeunes et les travailleurs âgés. L'un de ces projets est *Connaissances et compétences pour le travail*, lancé en 2023 avec un large mandat et est ouvert à toutes les catégories diverses et spécifiques de chômeurs, telles que les personnes inscrites au chômage auprès du service de l'emploi depuis plus de 6 mois, les chômeurs de longue durée, les jeunes de moins de 29 ans, y compris ceux qui n'ont pas d'expérience professionnelle dans un domaine spécifique, les personnes ayant un faible niveau d'éducation ou sans qualification professionnelle et, enfin, les personnes âgées de plus de 50 ans. Les compétences professionnelles proposées sont un mélange de compétences bureautiques et manuelles, reflétant les compétences requises dans l'économie bulgare de plus en plus basée sur les services, et la formation comprend également un stage de trois mois. Le projet est mis en œuvre par l'intermédiaire des bureaux locaux de l'emploi et est financé pour couvrir 896 personnes.

 Italie*Aperçu de la politique d'éducation des adultes et importance de l'éducation des adultes et du soutien à l'emploi*

L'approche de l'Italie en matière d'éducation des adultes est façonnée à la fois par la politique nationale et par l'alignement sur les directives de l'Union européenne. La référence législative est la loi 92/2012 sur l'apprentissage tout au long de la vie, qui constitue le fondement de la politique d'éducation des adultes et vise à soutenir le processus d'apprentissage continu tout au long de la vie d'un individu. Cette loi est complétée par le Plan national pour l'apprentissage tout au long de la vie, qui vise à offrir des possibilités d'éducation aux adultes de tous âges. Un autre élément clé dans le domaine de l'éducation des adultes est les lignes directrices nationales qui, depuis 2014, fournissent une approche structurée, mettant l'accent sur l'importance des compétences de base, de la formation linguistique et de la formation professionnelle. Ces directives sont mises en œuvre par l'intermédiaire des CPIA (Centres provinciaux d'éducation des adultes), qui servent d'institutions primaires pour la prestation de l'éducation des adultes dans tout le pays. La dispense de ces cours est cruciale, car l'éducation des adultes est essentielle pour combler le déficit de compétences et soutenir la croissance économique. Alors que le pays est confronté à une population vieillissante et à une demande croissante du marché du travail, l'éducation des adultes est un outil essentiel pour améliorer l'employabilité, promouvoir l'inclusion sociale et encourager l'apprentissage tout au long de la vie. L'accréditation et la certification des programmes d'éducation des adultes sont l'un des défis auxquels l'Italie est confrontée. Il y a un manque d'uniformité dans la reconnaissance des qualifications entre les régions, ce qui entrave la mobilité de la main-d'œuvre et la transférabilité des compétences et rend difficile l'obtention de certifications reconnues au niveau national.

Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national

Le Plan national pour la jeunesse, les femmes et le travail est une initiative du gouvernement italien qui vise à améliorer les possibilités d'emploi pour les jeunes et les femmes, en particulier ceux qui sont au chômage ou sous-employés. Il s'inscrit dans le cadre de la stratégie plus large de l'Italie visant à lutter contre le chômage structurel et les disparités entre les sexes tout en favorisant la croissance économique et l'inclusion sociale. Le plan propose une formation ciblée dans des secteurs à forte demande tels que les compétences numériques, l'économie verte et l'entrepreneuriat, adaptée aux besoins du marché du travail national et régional. Des incitations financières, telles que des crédits d'impôt et des subventions, sont fournies aux entreprises qui embauchent des participants au programme, en mettant l'accent sur la réduction des inégalités et l'amélioration de la mobilité sociale des groupes défavorisés. Un autre cadre clé pour le soutien à l'emploi en Italie est le programme national de réforme (PNR) qui, conformément aux orientations politiques de l'UE, définit des mesures visant à accroître l'emploi, en mettant l'accent sur les groupes vulnérables. Il promeut l'apprentissage tout au long de la vie et la mise à jour continue des compétences pour répondre aux besoins du marché du travail. L'Italie a mis en œuvre plusieurs programmes de placement visant à faciliter l'entrée ou la réintégration des adultes dans le monde du travail. L'une des principales initiatives est la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), qui s'inscrit dans le cadre plus large du Plan national pour la reprise et la résilience¹. Le programme GOL se concentre sur des services d'emploi personnalisés, ciblant les chômeurs et leur fournissant un soutien sur mesure, y compris l'orientation professionnelle, la formation et les stages. Ce programme est particulièrement important pour répondre aux besoins des personnes qui sont sans emploi depuis une longue période.



Lituanie

Aperçu de la politique d'éducation des adultes et importance de l'éducation des adultes et du soutien à l'emploi

La Lituanie a mis en place un cadre global pour l'éducation des adultes, conformément aux principes de l'apprentissage tout au long de la vie et aux stratégies éducatives de l'UE. L'approche de la Lituanie en matière d'éducation des adultes et de soutien à l'emploi révèle un engagement global en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie et du renforcement des compétences en réponse à l'évolution du marché du travail. Le concept d'apprentissage tout au long de la vie couvre l'éducation formelle des adultes, l'éducation non formelle des adultes et l'éducation informelle, qui sont définies dans la loi sur l'éducation, la loi sur la science et les études et la loi sur l'éducation non formelle des adultes et la formation continue. La section « Compétences numériques et spécialistes des TIC » du Plan national de la décennie numérique de la République de Lituanie contient une mesure de progrès intitulée « Créer un système d'enseignement professionnel qui réponde aux besoins du marché » visant à renforcer l'éducation numérique dans le système d'enseignement professionnel. Le Programme national de développement de la numérisation du ministère de l'Économie et de l'Innovation de la République de Lituanie pour 2021-2030 identifie un manque de compétences numériques dans la société, qu'il aborde par le biais du Programme de développement de l'éducation pour 2021-2030. Des possibilités ont été créées d'acquérir une profession par le biais de l'apprentissage et d'être reconnues pour les compétences acquises dans le cadre de l'éducation non formelle et de l'auto-éducation.

Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national

KURSUOK.lt s'agit d'une plateforme d'éducation numérique à guichet unique, où les adultes sont invités à apprendre et à améliorer leurs compétences dans le développement de l'apprentissage tout au long de la vie. Les fonds publics financent des programmes visant à améliorer les compétences des adultes dans les domaines du numérique, de l'alphabétisation, du multilinguisme, des mathématiques et des sciences naturelles, de la technologie et de l'ingénierie, des compétences

personnelles, sociales et de l'apprentissage de l'apprentissage, de la citoyenneté, de l'entrepreneuriat, de la sensibilisation et de l'expression culturelles. Les adultes qui auront choisi ces programmes prioritaires auront la possibilité de recevoir un panier d'apprentissage d'une valeur de 500 euros. Le panier d'apprentissage est disponible pour les travailleurs âgés de 18 à 65 ans qui ont déjà acquis une qualification ou une formation supérieure. D'ici 2030, un total de 66 millions d'euros a été alloué à l'éducation non formelle des adultes. Cela permettra à plus de 100 000 personnes de participer à des programmes de développement des compétences. L'Agence nationale pour les solutions numériques, en collaboration avec ses partenaires - l'association « Langasj ateitj » et la Bibliothèque nationale Martynas Mažvydas de Lituanie - met en œuvre le projet « Lituanie connectée : améliorer les compétences numériques ».

L'objectif du projet est d'accroître les compétences numériques de la population socialement vulnérable et marginalisée, de réduire leur exclusion numérique et de développer la capacité de la population adulte à tirer pleinement parti des solutions numériques développées. Il permettra à la population de se préparer à une plus grande utilisation des services électroniques, de réduire la fracture numérique, d'encourager l'acquisition ou l'amélioration des compétences numériques chez les personnes vivant dans des zones reculées, les personnes âgées, les chômeurs, les personnes handicapées et d'autres groupes de la population qui n'utilisent pas encore les technologies numériques ou dont les compétences dans l'utilisation efficace des technologies numériques sont insuffisantes. Projet

la durée est du 28 octobre 2024 au 30 avril 2026. La valeur totale du projet s'élève à plus de 2 millions d'euros. Le projet est financé par le Fonds pour la relance économique et la résilience « Next Generation Lithuania ».



Suède

Aperçu de la politique d'éducation des adultes et importance de l'éducation des adultes et du soutien à l'emploi

En Suède, l'éducation des adultes est essentielle pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, améliorer l'employabilité et favoriser l'inclusion sociale. Il s'attaque

aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée et prépare la main-d'œuvre à un marché du travail caractérisé par les progrès technologiques et la transition vers une économie numérique. Fondée sur la loi sur l'éducation (Skollagen), la politique suédoise garantit le droit à l'éducation de tous les citoyens et confie aux municipalités la responsabilité de l'organisation et du financement de l'éducation des adultes. L'apprentissage tout au long de la vie est au cœur de la philosophie éducative de la Suède, soutenue par des cadres nationaux tels que la Stratégie suédoise pour l'apprentissage tout au long de la vie et la Stratégie d'offre de compétences. En favorisant l'apprentissage modulaire, les microcertifications et la collaboration entre les éducateurs et les employeurs, ces initiatives permettent aux individus de s'adapter aux changements sociétaux et économiques. L'approche de la Suède en matière d'éducation des adultes met l'accent sur la littératie numérique et l'intégration des technologies. Le programme national comprend des normes de littératie numérique pour s'assurer que les adultes acquièrent des compétences essentielles dans une société numérique.

La Stratégie numérique pour l'école et l'éducation des adultes vise à doter les apprenants d'outils numériques et de ressources en ligne, et à promouvoir un apprentissage flexible par le biais de plateformes et de cours en ligne. Des initiatives telles que DigCompEdu aident les enseignants à adopter des méthodes d'enseignement numériques, tandis que des programmes ciblés d'alphabétisation numérique visent à combler les lacunes en matière de compétences, en particulier chez les personnes âgées et les immigrants. L'engagement de la Suède en faveur des ressources numériques, de la formation des enseignants et des pratiques inclusives prépare les adultes à une économie fondée sur le savoir à une époque marquée par des progrès technologiques rapides et une dynamique de travail en constante évolution. L'accent croissant mis sur les technologies vertes, l'automatisation basée sur l'IA et la transition mondiale vers des économies durables souligne l'importance du système adaptable de la Suède. En offrant un apprentissage accessible et de haute qualité, adapté aux exigences d'un marché du travail en évolution, la Suède se positionne comme un chef de file dans la préparation des adultes aux défis futurs. Les investissements continus dans les infrastructures numériques, telles que la

connectivité 5G et les plateformes éducatives alimentées par l'IA, reflètent une approche tournée vers l'avenir visant à rendre l'apprentissage tout au long de la vie accessible à tous, en favorisant la résilience dans un monde de plus en plus façonné par la transformation numérique et les impératifs environnementaux. Malgré un cadre solide, le système suédois d'éducation des adultes reste confronté à des défis. L'accès inégal aux programmes accrédités, en particulier dans les zones rurales et mal desservies, constitue un écart important. Les processus d'accréditation et de certification varient d'une municipalité à l'autre, ce qui entraîne des disparités dans la qualité et la reconnaissance des programmes. En outre, la coordination fragmentée entre les autorités locales et nationales rend difficile la mise en œuvre d'une stratégie cohérente pour l'apprentissage des adultes. Le rythme rapide de l'évolution technologique exige une adaptation continue des programmes d'éducation et de formation, mais la mise à jour des programmes scolaires et la garantie que les enseignants possèdent les compétences numériques nécessaires restent un défi.

Politiques de l'emploi et succès du projet au niveau national

La Suède a mis en œuvre avec succès plusieurs initiatives au niveau national pour soutenir les apprenants adultes sans emploi, en particulier par le biais de fonds publics et de programmes financiers officiels qui facilitent la reconversion et le perfectionnement. Ces projets s'inscrivent dans le cadre de la stratégie plus large de la Suède visant à favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, à s'adapter aux changements technologiques et à promouvoir une participation inclusive au marché du travail. L'initiative Knowledge Boost (Kunskapslyftet) est un important programme financé par le gouvernement lancé pour élargir les possibilités d'éducation des adultes. Il se concentre sur l'accès à l'éducation municipale des adultes (Komvux) et à la formation professionnelle pour les personnes sans emploi souhaitant acquérir de nouvelles compétences. Cette initiative vise à combler les pénuries de compétences sur le marché du travail en permettant aux adultes d'obtenir une formation pertinente dans des secteurs à forte demande, tels que les soins de santé, la technologie et la construction. L'un des aspects clés de Kunskapslyftet est la flexibilité qu'il offre : les

apprenants peuvent suivre des cours à temps partiel ou à temps plein, avec des options de formation en ligne et en personne.

Cette initiative a largement permis de réduire les taux de chômage et d'améliorer l'employabilité des participants. L'un des points forts du programme est qu'il met l'accent sur le développement des compétences pratiques, ce qui a permis de mieux faire correspondre les besoins de l'éducation et ceux du marché du travail. Le gouvernement fournit un soutien financier ciblé, sous forme de subventions et de prêts, pour couvrir les frais de scolarité, le matériel d'étude et les frais de subsistance des participants, réduisant ainsi les obstacles à l'entrée pour les groupes marginalisés. Ce financement a permis au programme d'atteindre un large éventail de personnes, des jeunes adultes aux travailleurs âgés qui doivent se recycler en raison des changements technologiques.

COMPARATIVE CHART: ADULT EDUCATION POLICIES ACROSS FIVE COUNTRIES

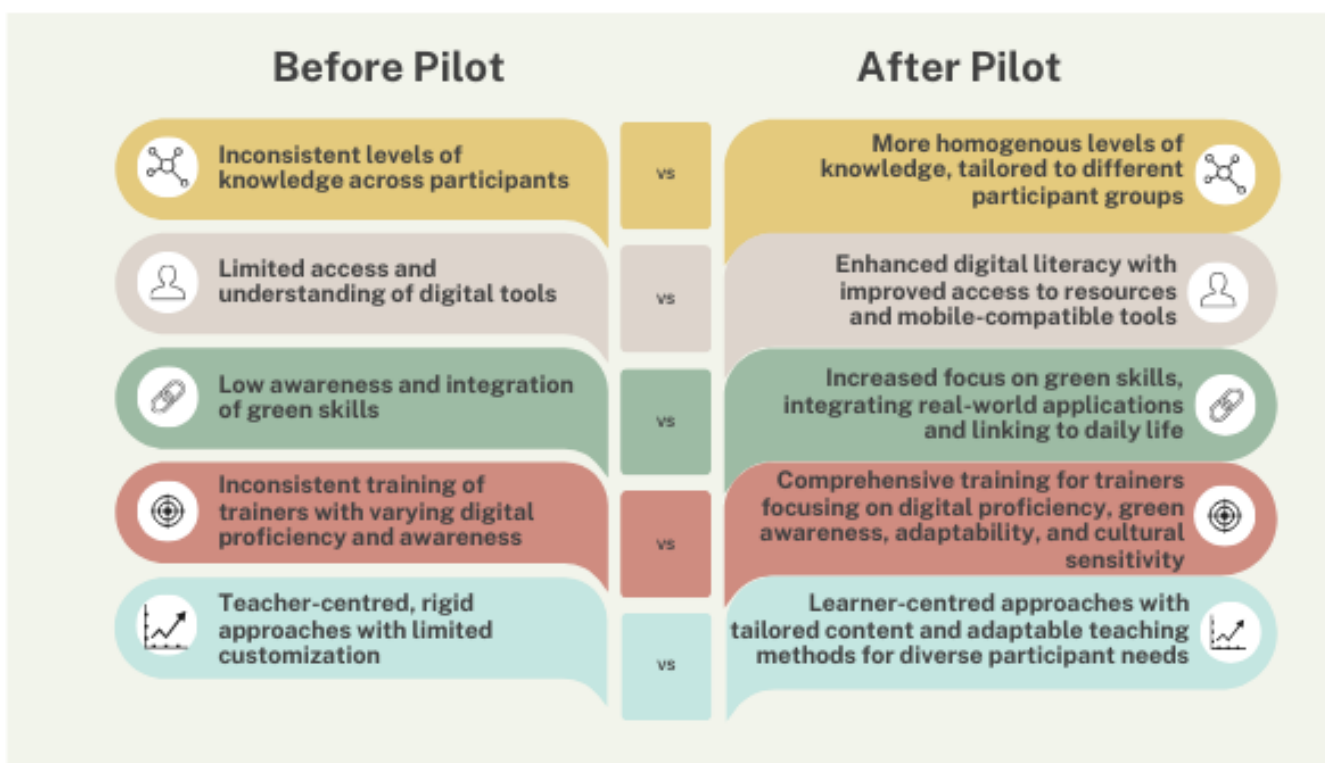
Aspect	Belgium	Bulgaria	Italy	Lithuania	Sweden
Structure	Highly decentralized (Flemish, Wallonia, Brussels)	Centralized with regional disparities	Comprehensive, public & private institutions	Regional focus, vocational & digital skills	Centralized, with regional adaptations
Policy Focus	Workforce integration, lifelong learning	Literacy, digital inclusion	Lifelong learning, vocational education	Vocational retraining, digital & green skills	Inclusive education, language acquisition
Funding	Varies by region, EU funding supports	Limited funding, EU support available	Government & EU-funded programs	Significant VET funding, national & EU support	State-funded, EU grants for equality
Inclusivity	Varying levels, workplace training	Focus on Roma inclusion, rural disparities	Personal & professional development	Addressing economic transformation	Integration, sustainability focus
Key Initiatives	Struggling to find new ideas due to mental exhaustion.	Adult literacy, digital literacy	Flexible learning, vocational training	Digital upskilling, green transitions	Free education, equality focus

Apprendre de l'expérience

Cette section s'appuie sur les rapports de pilotage détaillés que chaque partenaire a produits dans le cadre du WP3, et fournit une brève description des méthodes, des défis et des résultats observés lors de la mise en œuvre. Pour de plus amples informations, des rapports complets sont disponibles pour chaque pays mettant en œuvre la mise en œuvre, offrant une perspective plus large du processus pilote et de ses résultats.

Résultats des activités pilotes

Le programme Digibreakers + Piloting a été mené dans quatre pays européens – la Bulgarie, la Belgique, l'Italie et la Suède – dans le but de tester des outils d'apprentissage développés par le consortium du projet pour accroître l'employabilité des adultes sans emploi. L'objectif de ces outils était axé sur les compétences numériques et vertes, dans le but d'aider les participants à s'adapter au marché du travail moderne et à intégrer ces compétences dans leurs différents besoins.



Cette section est un résumé de la manière dont les activités pilotes ont été menées dans les quatre pays mettant en œuvre l'ITS. Chaque projet pilote a adapté les outils d'apprentissage DB+ à son contexte national spécifique et aux besoins des participants, en garantissant la pertinence et l'accessibilité pour divers groupes tels que les chômeurs de longue durée, les migrants et les adultes ayant des compétences numériques limitées. Atteindre les migrants est devenu une valeur ajoutée significative pour DB+, car ce groupe n'était pas initialement prévu dans la demande de projet et, en les dotant de compétences numériques, a permis de promouvoir l'inclusion sociale, en plus d'améliorer leur employabilité. Les principaux objectifs du programme pilote dans chaque pays étaient d'améliorer la culture numérique, d'introduire des compétences vertes applicables à la main-d'œuvre, d'impliquer activement les participants et d'affiner les supports d'apprentissage en fonction des retours d'information. Ces objectifs ont été poursuivis par le biais d'activités conçues et différenciées pour chaque pays. Par exemple, le projet pilote de la Bulgarie s'est concentré sur la fourniture de compétences numériques pratiques aux personnes âgées, couvrant des éléments essentiels tels que la création de CV et la navigation sur le portail d'emploi, et ces activités ont été organisées dans des régions à fort taux de chômage. La Belgique et l'Italie ont mis l'accent sur le renforcement de l'employabilité des différents participants, notamment les conseillers d'orientation et les prestataires de services d'éducation des adultes, tandis que la Suède a donné la priorité à l'aide aux demandeurs d'emploi migrants pour surmonter les obstacles à la littératie numérique et naviguer sur le marché du travail local.

Le processus de recrutement de chaque pilote a varié afin de cibler le public le plus approprié dans chaque région. Une portée plus large et un recrutement rapide ont été rendus possibles par la sensibilisation des médias sociaux, en particulier auprès des jeunes adultes, tandis que les partenariats avec les centres d'emploi ont permis d'atteindre les personnes qui avaient le plus besoin de formation. Bien que le recours au recrutement numérique ait créé des défis pour les adultes sous-qualifiés sur le plan

numérique, il est important de souligner que le recrutement des participants s'est également fait par la distribution de dépliants dans les bibliothèques et autres espaces physiques. Les participants ont été soigneusement sélectionnés afin d'assurer une représentation diversifiée en termes d'âge, de sexe et de niveau d'éducation.

Le calendrier et la structure de chaque projet pilote ont été adaptés aux besoins locaux, chaque programme passant de l'orientation et de la préparation à des séances et à une évaluation axées sur l'apprenant actif. La Bulgarie a mis en place un programme intensif de 7 à 14 jours qui a mélangé l'apprentissage en face à face et en ligne, ce qui le rend efficace pour des interventions rapides et ciblées. La Belgique, la Suède et l'Italie ont réparti le programme sur plusieurs mois, ce qui a permis une évaluation formative avec un retour d'information et une adaptation continue. Le rythme plus lent de la Suède a permis d'offrir un coaching supplémentaire aux migrants ayant une expérience numérique limitée, en se concentrant sur le renforcement des compétences étape par étape. Les stratégies d'engagement comprenaient des exemples culturellement adaptés, des discussions de groupe et des sessions interactives, toutes conçues pour maximiser les résultats d'apprentissage. En Suède, par exemple, les migrants ont été aidés par des ateliers de recherche d'emploi culturellement pertinents pour les mettre en contact avec le contenu. En Italie, les participants ont été encouragés à s'engager dans l'auto-évaluation et l'apprentissage par les pairs à l'aide de projets de groupe et de quiz. L'utilisation de la plateforme Viber par la Bulgarie a permis d'apporter une assistance à distance, permettant aux participants de poser des questions en dehors de la session formelle et contribuant à créer un sentiment de communauté entre eux.

Des sondages avant et après les évaluations, des groupes de discussion et des commentaires en temps réel ont été utilisés pour mesurer l'efficacité du matériel d'apprentissage DB+, fournissant ainsi des informations précieuses sur les exigences d'ajustement du contenu. En fait, les commentaires en temps réel ont été utilisés pour apporter des changements immédiats, tandis que les enquêtes post-programme ont été utilisées pour évaluer la satisfaction et l'amélioration globales. Les commentaires des participants ont été généralement positifs, mais certains ont indiqué qu'ils avaient besoin d'un soutien supplémentaire sur des sujets complexes ou inconnus, en

particulier en ce qui concerne les compétences écologiques, ce qui met en évidence une possibilité d'amélioration supplémentaire. De plus, dans l'ensemble des activités pilotes, des défis communs sont apparus, tels que des niveaux de compétences numériques variés, des barrières linguistiques et une connaissance limitée des compétences vertes chez les personnes âgées et les migrants.

Approfondir la compréhension et les défis

Cette section est une analyse complète de la phase de mise en œuvre, approfondissant la compréhension des points faibles et des meilleures pratiques à mettre en évidence sur la base des recommandations réalisables de la phase pilote. D'après les commentaires des participants, les sujets des cours et la manière dont ils ont été abordés dans les supports pédagogiques ont suscité certaines limites : les résultats de l'enquête, mais aussi les retours immédiats, ont souligné qu'il y avait des niveaux de connaissance différents des sujets des cours. Les différents niveaux de littératie numérique et de sensibilisation à l'environnement nécessitent une approche qui puisse convenir à divers groupes de participants.

Pour garantir l'inclusion et de bons résultats d'apprentissage, les responsables de la mise en œuvre ont souligné la nécessité de fournir une formation avec des exemples pratiques et concrets, en se concentrant davantage sur les compétences vertes et en reliant ces compétences à la vie quotidienne des participants. En outre, pour les opportunités futures, le programme bénéficierait d'un plus grand nombre de sessions où les participants pourraient être divisés en niveaux, ce qui permettrait d'avoir un niveau de connaissance plus homogène. De plus, les calendriers ont été structurés de manière différente pour chacune des activités pilotes menées dans les différents pays. Conformément aux rapports pilotes, des cours de longue et de courte durée ont été organisés. Dans le premier cas, les délais ont été répartis sur plusieurs mois, ce qui a permis la préparation, l'orientation, les séances de laboratoire et l'évaluation. Des commentaires ont été régulièrement recueillis par le biais de sondages et d'entretiens.

De plus, la participation des participants a été soutenue par l'utilisation de méthodes d'engagement interactives telles que des quiz, l'auto-évaluation et des activités de groupe. Dans le second cas, la structure de l'horaire n'a pas eu lieu au-delà du délai de deux semaines. Enracinées davantage dans une approche de coaching que dans des leçons traditionnelles, les activités pilotes plus courtes se sont concentrées sur le cours en ligne à son rythme, suivi de sessions en face à face et d'ateliers interactifs. Le soutien des formateurs a été fourni à la fois en ligne et à distance, grâce à l'utilisation d'outils numériques supplémentaires (Viber).

La différenciation des horaires peut permettre une compréhension plus large et plus complète de l'utilisation des supports d'apprentissage DB+, car la flexibilité des emplois du temps dans les différents projets pilotes signifie que les supports d'apprentissage peuvent être adaptés à diverses méthodes d'enseignement, parcours d'apprentissage et contextes. Dans les deux cas, à court et à long terme, la stratégie commune appliquée a été une approche centrée sur l'apprenant qui garantissait des résultats d'apprentissage efficaces indépendamment de la durée du cours. Une approche centrée sur l'apprenant est liée à l'engagement des participants et à la fourniture de ressources, deux questions clés qui ont été abordées au cours des projets pilotes. À la lumière des différentes tranches d'âge et des milieux socioculturels des participants, diverses stratégies ont été adoptées au cours des activités pilotes afin de personnaliser les pratiques pédagogiques afin de répondre aux besoins spécifiques et réels des participants et d'assurer leur engagement. Par exemple, des mécanismes de rétroaction réguliers ont été mis en place pour aider à maintenir un niveau élevé de participation, et les formateurs ont mis l'accent sur l'utilisation d'exemples pertinents pour encourager le soutien de la communauté ; Un parcours d'apprentissage inclusif repose sur la personnalisation et l'adaptation aux différents profils de participants, guidés par des formateurs.

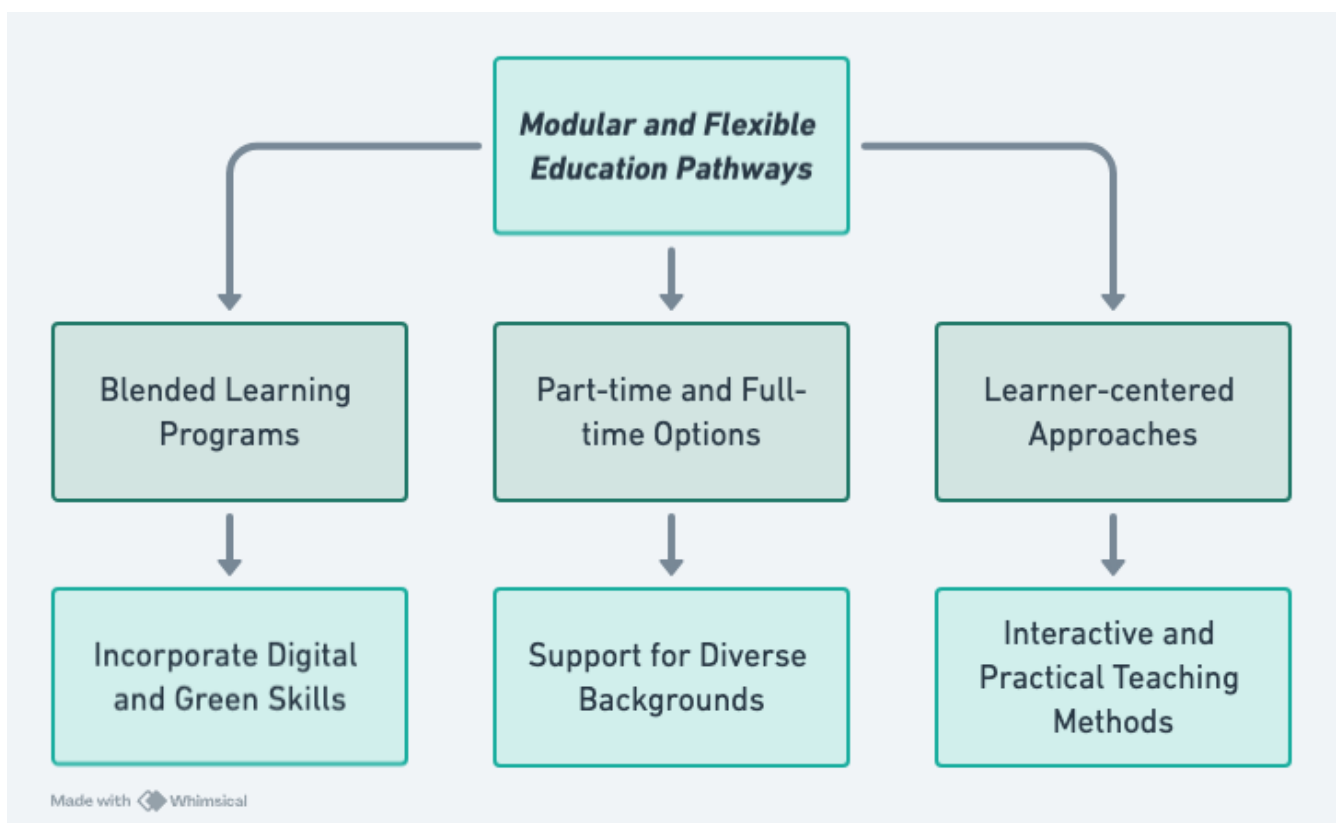
En matière d'inclusion, la mise à disposition de ressources est un aspect crucial à prendre en compte lorsqu'il s'agit d'adopter des outils numériques dans le processus d'apprentissage, tant au niveau des outils numériques fournis (tels que l'accès à

internet, les ordinateurs portables, les tablettes, les smartphones, etc.) que des méthodes par lesquelles ils sont rendus accessibles, que ce soit par la disponibilité dans les centres d'apprentissage ou par un soutien financier pour les obtenir. Si l'on ne dispose pas de ressources suffisantes, il existe un risque important d'exclusion des personnes disposant de ressources financières limitées ou disposant de ressources limitées. Lorsque la mise à disposition d'outils numériques ne peut être garantie, l'adaptabilité des supports pédagogiques numériques doit être une préoccupation : comme le montre la mise en œuvre des activités pilotes, l'appareil le plus couramment utilisé pour accéder aux supports d'apprentissage numériques était un smartphone. Par conséquent, il est essentiel d'assurer la compatibilité mobile pour un accès facile aux supports d'apprentissage et d'avoir un espace public avec accès à Internet où les sessions d'apprentissage peuvent se dérouler. Enfin, il est important de souligner le caractère central du processus de recrutement et de formation des formateurs, compte tenu de leur rôle principal dans la mise en œuvre de la méthodologie DB+. Pour être dispensés efficacement, les formateurs, les éducateurs et les conseillers doivent posséder des compétences numériques et être familiers avec les sujets de sensibilisation à l'environnement.

La capacité d'adaptation et de solides compétences en communication sont également essentielles, ainsi qu'une expérience dans le secteur de l'éducation des adultes. La formation des formateurs doit examiner les aspects de sensibilité culturelle et les stratégies d'enseignement afin d'accroître l'engagement et l'adaptabilité des participants. En outre, il doit décrire la structure du cours DB+, permettant aux formateurs de personnaliser le matériel pédagogique pour répondre aux besoins des participants. Enfin, la formation des formateurs devrait mettre l'accent sur l'adaptabilité des méthodes d'enseignement aux différents styles d'apprentissage. Les activités pilotes DB+ ont mis en évidence à la fois les défis et les réussites de la mise en œuvre de la méthodologie.

Les limites les plus pertinentes comprenaient des incohérences dans les niveaux de connaissances des participants, des ressources limitées et un engagement varié en raison d'horaires et d'approches pédagogiques différents. Pour résoudre ces

problèmes, certains éléments clés standardisés sont nécessaires, tels que la fourniture d'outils numériques et le contenu adapté aux différents groupes de participants, tout en conservant une flexibilité pour l'adaptation locale. De bonnes pratiques ont été mises en évidence, telles que les approches centrées sur l'apprenant et l'évaluation formative par le biais de mécanismes de retour d'information réguliers ; Ces éléments se sont avérés efficaces et devraient guider les améliorations futures. En conclusion, certains aspects essentiels sur lesquels se concentrer sont la préparation complète des formateurs et l'accès équitable aux outils numériques, ce qui augmentera l'inclusion, l'engagement et l'impact global pour améliorer considérablement l'employabilité et la littératie numérique de divers groupes.



Recommandations politiques

Formulées sur la base des résultats des activités pilotes DB+ menées en Bulgarie, en Belgique, en Italie et en Suède, du cadre politique de l'UE en matière d'éducation des adultes et des contributions nationales de chaque pays partenaire chargé de la mise en œuvre, les recommandations politiques suivantes sont proposées pour soutenir l'intégration de la culture numérique et de la sensibilisation à l'environnement dans l'éducation des adultes, pour améliorer l'accès et l'inclusion, et pour renforcer l'employabilité globale des adultes sur des marchés du travail en évolution rapide.

- **Privilégier les parcours éducatifs modulables et modulaires**

Un modèle d'apprentissage des adultes qui offre un apprentissage modulaire et flexible

Pathways permet à des adultes d'horizons et de temps différents de progresser à leur rythme. Les programmes devraient être conçus pour accueillir des options à temps partiel et à temps plein, inclure un apprentissage mixte et fournir des modules spécifiques axés sur les compétences essentielles. Il est également important d'utiliser des approches d'enseignement centrées sur l'apprenant, qui aident les participants à rester actifs tout en apprenant.

- **Intégrer les compétences numériques et vertes dans les programmes scolaires avec**

Soutien amélioré de l'infrastructure

Pour intégrer efficacement les compétences numériques et vertes dans les programmes d'éducation des adultes, il convient de veiller à ce qu'il soit aligné sur les objectifs nationaux et européens en matière de durabilité et de transformation numérique. Cela nécessite l'intégration des cadres DigiComp et GreenComp, qui fournissent des conseils structurés pour promouvoir la littératie numérique et les pratiques de durabilité dans tous les secteurs professionnels. Pour soutenir cette intégration, les politiques devraient également augmenter les investissements dans les infrastructures essentielles, telles que les plateformes d'apprentissage numériques, les ressources de formation aux technologies vertes et les outils de soutien en ligne accessibles. Le financement devrait

donner la priorité à l'accessibilité, y compris la compatibilité mobile et l'assistance technique, tout en encourageant les points d'accès publics, tels que les centres communautaires et les bibliothèques, à fournir des équipements et un accès à Internet aux apprenants qui n'ont peut-être pas ces ressources à la maison, favorisant ainsi l'inclusion numérique.

- **Renforcer le système d'appui et les stratégies de recrutement pour des éducation des adultes**

Les conseillers et les éducateurs en orientation professionnelle ont un rôle crucial à jouer dans

fournir des conseils et un soutien adaptés, en particulier aux groupes vulnérables

tels que les migrants, les travailleurs peu qualifiés et les chômeurs de longue durée. Par conséquent, leur participation active devrait être encouragée, de même que la formation des conseillers en compétences numériques et vertes, afin de leur permettre d'aider les apprenants adultes à lier leur éducation à de véritables opportunités d'emploi. De plus, pour un environnement d'apprentissage favorable qui réponde aux besoins des individus tout en maximisant la participation des populations mal desservies, diverses méthodes de sensibilisation devraient être utilisées pour recruter des chômeurs, y compris des campagnes sur les médias sociaux.

collaborations avec les agences pour l'emploi et partenariats avec les organisations communautaires.

- **Assurer un soutien financier complet à l'éducation des adultes**

Participation

La priorité devrait être donnée aux mécanismes de soutien financier qui s'attaquent à

les obstacles courants à la participation à l'éducation et à la formation des adultes, tels que les frais de scolarité, les frais de transport et les frais de garde d'enfants. En supprimant ces obstacles financiers, les programmes peuvent garantir un accès plus large aux personnes issues de groupes défavorisés et vulnérables, notamment les adultes à faible revenu, les parents célibataires et

les personnes vivant dans des zones reculées. Les cadres de financement doivent inclure des subventions, des subventions ou des remboursements adaptés aux besoins spécifiques des participants.

- **Établir un cadre unifié d'accréditation et de certification**

Un cadre unique pour l'accréditation et la certification des programmes d'éducation et de formation des adultes devrait être élaboré et mis en œuvre afin d'assurer la cohérence, la transparence et la reconnaissance des qualifications dans toutes les régions et tous les secteurs. Ce cadre devrait normaliser la validation des compétences acquises dans le cadre de parcours d'apprentissage formels, non formels et informels, en facilitant la mobilité de la main-d'œuvre et en améliorant l'employabilité. En s'alignant sur les normes de l'UE, un tel cadre renforcerait la crédibilité des programmes d'éducation et de formation des adultes, en rendant les qualifications transférables et largement reconnues par les employeurs. De plus, le cadre devrait comprendre des mécanismes d'examen et de mise à jour continus afin de rester adapté aux besoins changeants du marché du travail.

Références

1. Ministère bulgare de l'Éducation et des Sciences. (2021). Cadre stratégique pour le développement de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage en République de Bulgarie (2021-2030). Récupéré <https://www.strategy.bg/strategicdocuments/View.aspx?lang=bg-2>.
2. Cedefop, Rapport annuel 2019, Office des publications, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/79286>
3. CEDEFOP (2022), Anticipation des compétences en Suède, CEDEFOP, <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-sweden>
4. Cedefop et Refernet (2023). Initiative de renforcement des connaissances : plan d'action pour l'éducation des adultes : Suède. Chronologie des politiques d'EFPP en Europe. [outil en ligne] <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/timeline-vet-policies-europe/search/28530>
5. Rapports par pays de l'EAEA. (2023). Rapports par pays de la Lituanie. <https://countryreport.eaea.org/lithuania>
6. Eurofound. (2016). Initiative Fast Track : Aider les demandeurs d'asile à entrer sur le marché du travail. Tiré de <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2016/sweden-fast-track-initiative-help-asylum-seekers-enter-labour-market>
7. Commission européenne. (2017). Socle européen des droits sociaux. Tiré de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>
8. Commission européenne. (2017). Garantie de l'UE pour la jeunesse. Extrait de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1567&langId=en>
9. Commission européenne. (2020). Stratégie européenne en matière de compétences. Tiré de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
10. Commission européenne. (2021). Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. Tiré de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=en>
11. Commission européenne. (2021). Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). Tiré de <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>

12. Commission européenne. (2021). Socle européen des droits sociaux. Office des publications de l'Union européenne. Tiré de <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>
13. Commission européenne. (2022). DigComp 2.2 : Le cadre de compétences numériques pour les citoyens. Tiré de <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>
14. Commission européenne. (2022). GreenComp – Le cadre européen de compétences en matière de durabilité. Tiré de <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128040>
15. Commission européenne. (2023). Rapport sur l'éducation et la formation des adultes. Tiré de <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/lithuania/adult-education-and-training>
16. Commission européenne. (s.d.). À propos de l'apprentissage des adultes. Tiré de <https://education.ec.europa.eu/education-levels/adult-learning/about-adult-learning>
17. Espace européen de l'éducation. (2021). Plan d'action en éducation numérique. Tiré de <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>
18. Union européenne. (2021). Recommandation (UE) 2021/C 66/01 du Conseil du 23 février 2021 intitulée « Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse » et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 relative à l'établissement d'une garantie pour la jeunesse. EUR-Lex. Tiré de <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A32021G0226%2801%29>
19. Union européenne. (2021). Recommandation (UE) 2021/C 66/01 du Conseil relative au socle européen des droits sociaux. EUR-Lex. Tiré de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G1214%2801%29>
20. Union européenne. (2021). Règlement (UE) 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) et abrogeant le règlement (UE) n° 1296/2013 EUR-Lex. Extrait de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32021R1057>
21. Union européenne. (2021). Cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation – Vers l'espace européen de l'éducation et au-delà. EUR-Lex. Tiré de <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/strategic-framework-for-european-cooperation-in-education-and-training-towards-the-european-education-area-and-beyond.html>
22. Union européenne. (2021). Résumé du Fonds social européen plus (FSE) 2021-2027. EUR-Lex. Extrait de <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/european-social-fund-plus-esf-2021-2027.html>
23. Union européenne. (s.d.). Socle européen des droits sociaux. EUR-Lex. Tiré de <https://eur->

lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:european_pillar_of_social_rights

24. Eurydice. (2024). Éducation et formation des adultes – Belgique (Communauté flamande). Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture » (EACEA). Extrait le 14 octobre 2024 de <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/belgium-flemish-community/adult-education-and-training-funding>
25. Eurydice. (2024). Éducation et formation des adultes – Belgique (Communauté française). Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture » (EACEA). Tiré de <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/belgium-french-community/adult-education-and-training>
26. Eurydice. (2024). Vue d'ensemble – Belgique (Communauté germanophone). Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture » (EACEA). Extrait en 2024 de <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/belgium-german-speaking-community/overview>
27. Eurydice. (s.d.). Programmes de base et documents normatifs pour l'éducation et la formation des adultes - Bulgarie. Tiré de <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-educationsystems/bulgaria/main-programmes-and-provision-adult-education-and-training>
28. Eurydice. (s.d.). Réformes nationales de l'enseignement et de la formation professionnels - Suède. Tiré de <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-educationsystems/sweden/national-reforms-vocational-education-and-training>
29. Eurydice. (s.d.). Vue d'ensemble du système éducatif italien. Extrait le 14 octobre 2024 de <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/italy/overview>
30. Service public fédéral Économie. (s.d.). La Belgique numérique. Extrait de <https://economie.fgov.be/nl/themas/online/strategie-voor-een-digitale/digital-belgium-de-digitale>
31. Gouvernement bulgare. (2020). La transformation numérique de la Bulgarie 2020-2030. Sofia. Extrait de <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=131>
32. Programme de développement des ressources humaines 2021-2027 : - <https://esf.bg/wps/portal/program-hrd/home>
33. Gouvernement italien. (2021). Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Tiré de <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>
34. Ministère italien de l'Économie et des Finances. (2023). Programma Nazionale di Riforma 2023. Récupéré de https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_programmazione/documenti_programmatici/def_2023/DEF-2023-Programma-Nazionale-di-Riforma.pdf

35. Ministère italien du Travail et des Politiques sociales. (2022). Aperçu du programme Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL). Tiré de <https://www.lavoro.gov.it/temi-epriorita/occupazione/focus/pagine/programma-gol>
36. Le Forem. (s.d.). Le Forem. Tiré de <https://www.leforem.be>
37. Gouvernement lituanien. (2014). Stratégie numérique nationale pour la Lituanie 20142020. Extrait de [https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/30310_LRV%20nutarimas\(e\).pdf](https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/30310_LRV%20nutarimas(e).pdf)
38. Faible niveau d'éducation de la République lituanienne, 1991, n° I-1489, Vilnius, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1480/asr>
39. Faible sur la science et les études de la République lituanienne, 2009, No. XI-242, Vilnius <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.343430/asr>
40. Ministero dell'Istruzione e del Merito. (s.d.). Apprendimento permanente. Tiré de <https://www.mim.gov.it/tematiche-e-servizi/istruzione-degli-adulti/apprendimentopermanente#:~:text=L'apprendimento%20permanente%20consiste%20in,28.06.2012%2C%20articolo%204%2C>
41. Ministero dell'Istruzione e del Merito. (s.d.). I centri provinciali per l'istruzione degli adulti. Extrait de <https://www.mim.gov.it/i-centri-provinciali-per-l-istruzione-degli-adulti>.
42. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (s.d.). PN Giovani Donne e Lavoro. Tiré de <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/europa-e-fondi-europei/focus/pagine/pn-giovani-donne-e-lavoro>
43. Ministère de l'économie et de l'innovation de la République de Lituanie. (2018). Extrait de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiHh9zCt8X3AhVTS_EDHR6ODQQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fe-seimas.lrs.lt%2Frs%2Fflasupplement%2FTAD%2Ffff902e44e8c11ec86bdcb0a6d573b32%2Ffc0e677d34efb11ec86bdcb0a6d573b32%2Fformat%2FISO_PDF%2F&usg=AOvVaw30H5Z6NAfjdE48iub63caM
44. Agence nationale pour l'enseignement et la formation professionnels. (s.d.). Stratégie de l'Agence nationale pour l'enseignement et la formation professionnels (2022-2027). Tiré de <https://www.navet.government.bg/bg/strategiya-za-razvitie-na-napoo-za-perioda-2022-2027-godina/>
45. Page des projets de l'Agence nationale pour l'emploi : <https://www.az.government.bg/pages/proekt-ay-znanija-i-umenija-za-rabota-2-au/>
46. Norden. (s.d.). L'éducation des adultes en Suède. Extrait en 2024 de <https://www.norden.org/en/info-norden/adult-education-sweden>.

47. Réseau nordique pour l'apprentissage des adultes. (2022). Compétences numériques de base pour les adultes dans les pays nordiques. Extrait de <https://nvl.org/wpcontent/uploads/2022/12/Basic-digital-skills-for-adults-in-the-Nordic-countries.pdf>.
48. OCDE. (2022). Tendances récentes du marché du travail lituanien et politiques actives du marché du travail. Extrait de [chromeextension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/ https://www.oecd-ilibrary.org/recent-trends-in-the-lithuanian-labour-market-and-active-labour-market-policies_1f369811en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2F1f369811-en&mimeType=pdf](chromeextension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oecd-ilibrary.org/recent-trends-in-the-lithuanian-labour-market-and-active-labour-market-policies_1f369811en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2F1f369811-en&mimeType=pdf)
49. OCDE. (2024). Cadre actualisé pour le suivi de l'apprentissage des adultes : améliorer l'identification des données et la sélection des indicateurs. Tiré de [https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2024\)12/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2024)12/en/pdf)
50. OCDE. (s.d.). Renforcer la gouvernance du système suédois de compétences. Extrait de <https://www.oecd.org/en/about/programmes/dg-reform/strengthening-the-governance-of-the-swedish-skills-system.html>.
51. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2017). Perspectives de la politique éducative : Belgique. Tiré de <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/edu/education-policy-outlook/448879-Education-Policy-Outlook-Country-Profile-Belgium.pdf>
52. Portal Diplomatico. (2009). Projet « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois ». Extrait de <https://infoeuropa.mne.gov.pt/Nyron/Library/Catalog//winlibimg.aspx?doc=44635&img=8345>
53. République de Bulgarie. (2022). Stratégie pour l'emploi de la République de Bulgarie 2021-2030 (décision du Conseil des ministres n° 515, 15 juillet 2021 ; modifiée par la décision n° 368, 2 juin 2022). Tiré de <https://www.navet.government.bg/eng/employment-strategy-of-the-republic-of-bulgaria-2021-2030/>
54. La loi de 1998 sur l'éducation non formelle des adultes et l'éducation permanente de la République lituanienne, n° VIII-822, Vilnius, <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.60192> Le portail du gouvernement. Tiré de <https://lrv.lt/lt/>
55. Vlaamse Kwalificatiestructuur. (s.d.). L'éducation des adultes en Flandre. Tiré de <https://vlaamsekwalificatiestructuur.be/en/>
56. Vlaamse Kwalificatiestructuur. (s.d.). Structure de qualification flamande. Tiré de <https://vlaamsekwalificatiestructuur.be/en/>



ALL DIGITAL November 2024

DIGI-BREAKER PLUS - Breaking Barriers and Building Community for an Effective, Sustainable and Inclusive Digitalization of Adult Guidance Services project has been funded by the Erasmus+ Programme of the European Union. This publication reflects the views of the author(s), and the European Commission cannot be held responsible for any use that may be made of the information it contains.

