

NOTE D'INFORMATION

Encourager les adultes à apprendre

Si la formation des adultes a progressé, elle doit encore devenir plus attrayante, ouverte à tous, accessible et souple

Le communiqué de Bruges ⁽¹⁾, élément du cadre politique de l'Union européenne (UE) pour l'enseignement et la formation professionnels (EFP), a développé une vision de l'EFP (domaine clé de l'apprentissage des adultes) tendant à le rendre plus attrayant, ouvert à tous, accessible et souple. Cette vision, adoptée en décembre 2010, a été réaffirmée en juin 2015 par la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux dans les conclusions de Riga ⁽²⁾. Quelles sont donc les tendances de l'apprentissage des adultes et que peut-on faire pour concrétiser la vision de Bruges?

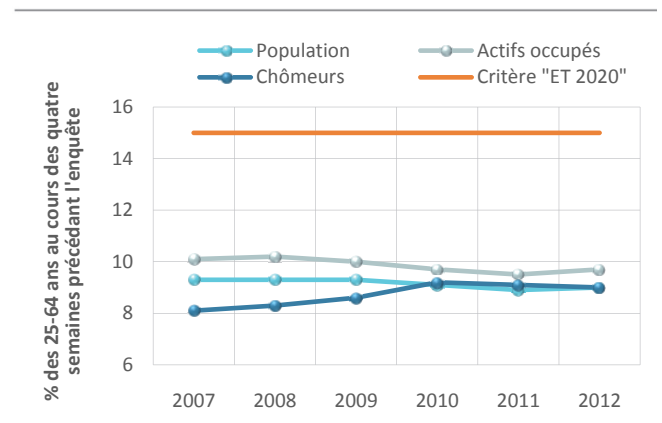
Un apprentissage des adultes plus attrayant?

Le critère de référence de l'UE pour l'éducation et la formation tout au long de la vie indique que l'apprentissage des adultes ne réussit pas à devenir plus attrayant. Ce critère de référence, mesuré par l'enquête sur les forces de travail (EFT), renvoie à l'objectif de porter à 15 % le taux de participation des 25-64 ans à l'éducation et à la formation tout au long de la vie d'ici à 2020. Or, les données indiquent une baisse de cette participation de 9,3 % en 2007 à 9 % en 2012. Les augmentations à 10,5 % en 2013 et 10,7 % en 2014, dues à des modifications statistiques, ne sont pas comparables avec les données des années précédentes et, en tout état de cause, demeurent nettement inférieures à l'objectif fixé (figure 1).

⁽¹⁾ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_fr.pdf

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet> [en anglais uniquement].

Figure 1. Taux de participation des adultes à l'éducation/la formation, 2007-2012, UE



Source: Enquête sur les forces de travail (EFT), Eurostat.

D'autres mesures de la participation à l'apprentissage des adultes indiquent une évolution positive. L'enquête sur l'éducation des adultes (EEA) montre que cette participation est passée de 34,8 % en 2007 à 40,8 % en 2011. L'enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS), qui évalue la formation dans les entreprises, relève également une hausse de la participation des salariés entre 2005 et 2010 de 33 % à 38 % pour les cours de formation continue et de 16 % à 20 % pour la formation encadrée sur le lieu de travail.

Les comparaisons dans la durée ont leurs limites et la prudence est de mise. Les disparités s'expliquent par les différences dans la manière dont chaque enquête mesure les éléments (voir encadré), en particulier la période de référence de la formation et ce que recouvre la formation non formelle ⁽³⁾.

⁽³⁾ Cedefop (à paraître). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture* [Apprentissage des adultes lié à l'emploi et

Encadré 1. Différentes enquêtes sur l'éducation et la formation des adultes

L'indicateur sur l'éducation et la formation des adultes de l'enquête sur les forces de travail (EFT) porte sur l'ensemble des adultes âgés de 25 à 64 ans (actifs, chômeurs et économiquement inactifs). Il mesure la participation à l'éducation et à la formation formelles et non formelles au cours des quatre semaines précédant l'enquête. S'agissant de la composante non formelle, il prend en considération les divers types d'activités d'apprentissage avec intervenant, sans toutefois inclure explicitement la formation encadrée sur le lieu de travail. Cet indicateur, dont les données sont publiées annuellement, est l'un des critères de référence de la stratégie de l'UE «Éducation et formation 2020».

L'indicateur de l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA) porte sur l'ensemble des adultes âgés de 25 à 64 ans (actifs occupés, chômeurs et économiquement inactifs). Il mesure la participation à l'éducation et à la formation formelles et non formelles au cours des 12 mois précédant l'enquête. S'agissant de la composante non formelle, il mesure la participation à des activités spécifiquement définies: cours de formation, formation encadrée sur le lieu de travail, ateliers, séminaires et cours particuliers. L'EEA est conduite périodiquement; les derniers exercices datent de 2007 (enquête pilote) et 2011.

L'enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS) porte sur les actifs occupés de tous âges dans les entreprises de 10 salariés et plus dans la plupart des secteurs économiques (à l'exception du secteur primaire, de l'administration publique, de la santé et de l'éducation). L'enquête CVTS couvre l'apprentissage tant formel que non formel, sans distinction entre les deux. Sa large définition de l'apprentissage englobe toute une palette d'activités: cours de formation, formation encadrée sur le lieu de travail, ateliers, séminaires, conférences, cercles de qualité, rotation de postes, détachements, échanges et autoformation planifiée. Cette enquête est réalisée périodiquement; les derniers exercices ont été conduits au cours des 12 mois des années civiles 2005 et 2010.

Bien qu'il soit intentionnel et structuré en vue de l'acquisition de compétences pour les emplois actuels ou futurs, l'apprentissage non formel lié à

formation professionnelle continue en Europe: tableau statistique].

l'emploi n'a souvent pas de visée certificative. L'apprentissage non formel n'en est pas moins important. La plus grande part de l'apprentissage des adultes dans l'UE est non formel, lié à l'emploi et parrainé par l'employeur. En 2011, l'EEA a relevé un taux de participation des adultes de 36,8 % à l'apprentissage non formel mais de seulement 6,2 % à l'apprentissage formel. L'enquête CVTS indique également qu'une large part de la formation des salariés dans les entreprises est de nature non formelle. Malgré sa pertinence pour les politiques d'EFPC continu (EFPC) et son importance statistique, la formation encadrée sur le lieu de travail n'est pas explicitement incluse dans l'indicateur de l'EFT.

L'enquête CVTS indique également un accroissement de l'offre de formation émanant des entreprises. Malgré la récession économique, entre 2005 et 2010, les dépenses directes de formation des entreprises sont demeurées stables, à 0,7 % de la masse salariale. Au cours de la même période, le temps de travail consacré à la formation est passé de 9 à 10 heures par salarié, tandis que l'«incidence de formation» – la proportion d'entreprises formatrices – a aussi affiché une hausse, passant de 60 % à 66 %. Au début de la crise économique, certains États membres ont lancé des programmes visant à prévenir les pertes d'emploi, dont des dispositifs combinant chômage partiel et formation. Les données ne font pas apparaître dans quelle mesure ces dispositifs ont eu pour effet d'accroître l'offre de formation dans les entreprises.

L'incidence de formation varie en fonction de la taille de l'entreprise (250 salariés et plus pour les grandes entreprises, 50 à 249 salariés pour les moyennes et 10 à 49 salariés pour les petites). En 2010, le taux de participation des salariés à des cours de formation continue était de 25 % dans les petites entreprises, mais de 46 % dans les grandes. L'augmentation de la participation à l'apprentissage des adultes passe par une offre accrue d'EFPC dans les petites et moyennes entreprises et les signes à cet égard sont encourageants. L'enquête CVTS indique que, entre 2005 et 2010, l'incidence de formation est passée de 91 % à 93 % dans les grandes

entreprises, de 79 % à 81 % dans les moyennes et de 55 % à 63 % dans les petites.

Un apprentissage des adultes plus ouvert à tous ?

L'UE s'est fixé pour objectif non seulement d'accroître mais aussi d'élargir la participation à l'apprentissage des adultes. Dans tous les États membres, les adultes plus jeunes et plus diplômés occupant des emplois qualifiés sont les plus susceptibles de participer à l'éducation et à la formation des adultes (figures 2 et 3).

L'EEA montre que la participation à l'apprentissage non formel lié à l'emploi est environ deux fois et demie plus élevée parmi les adultes occupés que parmi les chômeurs (figure 4). Globalement, une participation plus faible à l'apprentissage des adultes accentue les inégalités: les pays offrant le moins de possibilités d'apprentissage pour les adultes sont ceux dans lesquels l'accès est le plus inégalitaire. Si l'on compare les données de l'EEA de 2007 et 2011, l'apprentissage des adultes ne semble guère avoir progressé en termes d'ouverture.

Un apprentissage des adultes plus accessible et souple ?

Réduire les obstacles à la participation à l'apprentissage des adultes est un objectif clé de la politique européenne. En 2011, l'EEA a établi que les obstacles les plus courants à cette participation étaient le manque de temps en raison de responsabilités familiales (21 %) et l'incompatibilité des horaires de travail (18 %), suivis du coût (13 %). L'enquête CVTS 2011 montre aussi qu'un tiers environ des entreprises non formatrices, toutes tailles confondues, invoquent le manque de temps, de ressources financières, ou des deux (figure 5).

Toutefois, dans l'enquête CVTS 2010, la principale raison avancée par 77 % des entreprises non formatrices était que les compétences du personnel correspondaient aux besoins. Cela tient au fait que les entreprises ne perçoivent pas néces-

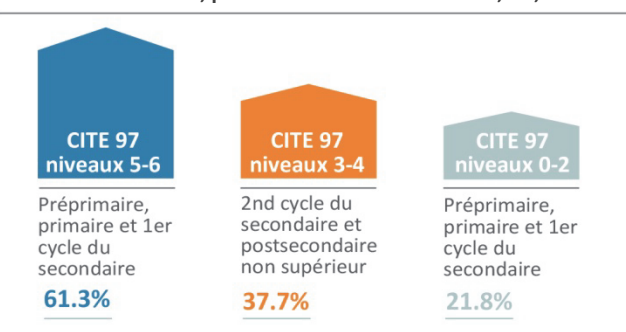
sairement la formation comme un investissement à moyen ou long terme pour la compétitivité et l'innovation. En 2013, une enquête Eurobaromètre indiquait que 51 % des entreprises de l'UE investissant dans la formation en escomptaient des bénéficiaires d'une durée inférieure à deux ans. Les méthodes de production et les marchés d'une entreprise jouent également un rôle; les faibles compétences requises pour la production fortement automatisée et répétitive sont facilement disponibles et remplaçables sur le marché du travail ⁽⁴⁾.

Ni l'EEA, ni l'enquête CVTS ne relèvent de manque d'offre de formation pertinente. Dans l'édition 2011 de l'EEA, seuls 6,1 % des adultes faisaient état d'une absence d'offre de formation à proximité. Selon l'enquête CVTS, en 2010, seules quelque 10 % des entreprises déclaraient n'avoir pu trouver les formations qu'elles recherchaient.

Cependant, tant l'EEA que l'enquête CVTS relèvent peu de changements au fil des ans dans le type et le degré des obstacles rencontrés par les individus et les entreprises, ce qui laisse entendre que l'accessibilité n'a guère évolué.

Les données indiquent que l'offre de formation gagne en souplesse. Davantage d'entreprises, toutes tailles confondues, proposent d'autres formes de formation. Par exemple, l'enquête

Figure 2. Taux de participation des adultes à l'éducation et la formation, par niveau d'éducation atteint, UE, 2011



Source: Enquête sur l'éducation des adultes (EEA).

⁽⁴⁾ Cedefop (2013). *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries* [Bénéfices de l'EFP en Europe pour les citoyens, les organisations et les pays].

CVTS établit que 26 % des salariés des grandes entreprises ont participé à des formations encadrées sur le lieu de travail en 2010, contre 21 % en 2005. Dans les petites entreprises, cette participation est passée de 10 % en 2005 à 14 % en 2010. Même s'il convient de saluer cette augmentation globale, nous ne disposons que de peu d'informations sur l'interaction ou l'hybridation entre les différentes formes d'apprentissage.

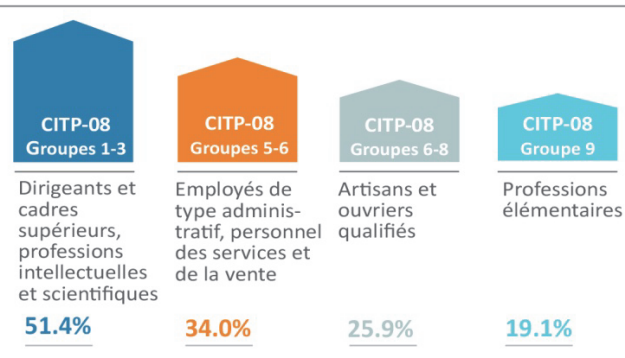
Apprentissage des adultes: politiques d'attractivité, d'ouverture, d'accessibilité et de souplesse

Le critère de référence de l'UE pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ne dit pas tout sur l'évolution de l'EFPC et de l'apprentissage des adultes. D'autres enquêtes indiquent certains progrès, en particulier s'agissant de la participation des individus et de l'offre émanant des entreprises. Dans le sillage du communiqué de Bruges, les États membres ont redoublé d'efforts pour encourager la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, notamment par des réformes institutionnelles et politiques. Les fruits de ces changements, qui ne seront pas perceptibles immédiatement, pourraient consolider les résultats déjà obtenus. Pour autant, la concrétisation de la vision du communiqué de Bruges est limitée, notamment du fait que de nombreux pays ayant un chômage des jeunes élevé ont donné la priorité à l'amélioration de l'EFPC initial ⁽⁵⁾.

Le plus souvent, l'EFPC et les autres formes d'apprentissage des adultes n'ont pas de visée certificative, ce qui n'encourage pas la participation. Les possibilités de faire valider tous les types d'apprentissage non formel et informel, y compris celui qui intervient dans le cadre du travail, pour obtenir une certification reconnue et/ou accéder à un autre parcours de formation pourraient inciter davantage d'individus à participer à l'EFPC.

⁽⁵⁾ Cedefop (2015). *Stronger VET for better lives: report on VET policies 2010-14* [Renforcer l'EFPC pour améliorer la vie des citoyens: rapport sur les politiques d'EFPC 2010-2014].

Figure 3. Taux de participation des adultes occupés à l'éducation et la formation non formelles parrainées par l'employeur, par groupe de professions, UE, 2011



Source: Enquête sur l'éducation des adultes (EEA).

Malgré les progrès accomplis dans le développement de systèmes de validation, d'importants défis subsistent. Les dispositifs de validation sont loin d'être suffisamment connus ou accessibles. La plupart des systèmes de validation ne sont pas globaux; il s'agit de séries d'initiatives et de procédures. Si de nombreuses entreprises utilisent la validation, elles le font rarement en interaction avec les systèmes publics. En conséquence, les voies vers les formations complémentaires demeurent fermées et la validation trouve peu de reconnaissance sociale. Pour donner à la validation ses lettres de noblesse, il faut que les apprenants puissent bénéficier de services d'orientation plus accessibles et de meilleure qualité. Les qualifications de l'EFPC doivent en outre être intégrées dans les cadres nationaux de certifications.

Des changements sont à l'œuvre. Certains pays ont ouvert aux adultes des certifications auparavant destinées uniquement aux jeunes, comme celles qui sanctionnent les formations en apprentissage en Italie et au Royaume-Uni. Le récent manuel du Cedefop sur l'EFPC ⁽⁶⁾ définit des lignes directrices politiques, identifie les facteurs de réussite et fournit des exemples de bonnes pratiques afin d'améliorer l'attractivité, l'accessibilité et la qualité de l'EFPC et de

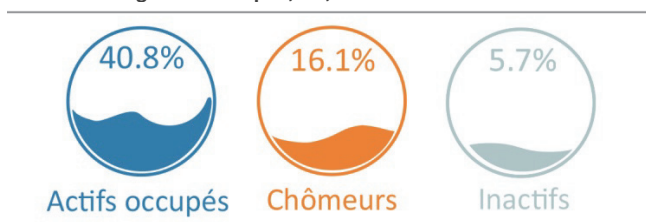
⁽⁶⁾ Cedefop (2014). *Policy handbook: access to and participation in CVET in Europe* [Manuel des politiques sur l'accès et la participation à l'EFPC en Europe].

l'apprentissage des adultes. Les conclusions adoptées à Riga en juin 2015 érigent en priorité politique l'amélioration de l'accès à l'EFPC et aux certifications grâce à de meilleurs services d'orientation et de validation de l'apprentissage non formel et informel.

Comme le souligne un rapport du Cedefop à paraître ⁽⁷⁾, pour devenir plus accessibles, l'EFPC et l'apprentissage des adultes doivent mieux répondre, en particulier en termes de délai et de format, aux besoins des apprenants et des entreprises. Cela plaide en faveur de dispositifs de formation propices à l'individualisation, comme les cours modularisés, découpés en séquences permettant aux apprenants de choisir les modalités de leur apprentissage en fonction de leur disponibilité et de leurs besoins. Les employeurs peuvent aussi créer des environnements de travail propices à l'apprentissage grâce à une organisation du travail moderne, qui encourage la diversité et la complexité des tâches, l'autonomie et le travail en équipe, et en recourant à des stratégies de ressources humaines progressistes, qui intègrent différentes formes d'apprentissage.

Les résultats, attendus prochainement, de l'enquête européenne du Cedefop sur les compétences et les emplois, première enquête à l'échelle européenne sur l'inadéquation des compétences, soulignent aussi l'importance de développer et de mobiliser les compétences des salariés sur le lieu de travail. Cette enquête montre que, parmi les travailleurs adultes (24-65

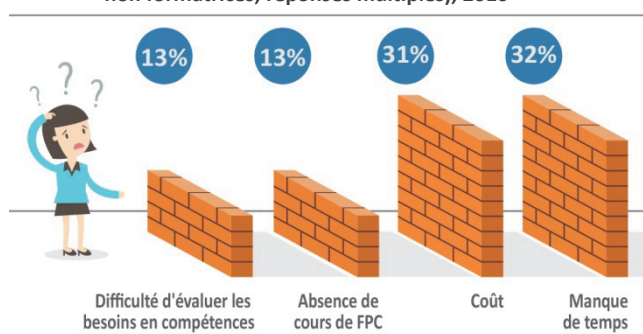
Figure 4. Taux de participation des adultes à l'éducation et la formation non formelles liées à l'emploi, par situation au regard de l'emploi, UE, 2011



Source: Enquête sur l'éducation des adultes (EEA).

⁽⁷⁾ Cedefop (à paraître). *Continuing VET in Europe: the way ahead* [L'EFPC en Europe: la voie à suivre].

Figure 5. Obstacles à l'offre de formation, UE (% des entreprises non formatrices; réponses multiples), 2010



Source: Enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS).

ans) dans l'UE dont les compétences correspondaient au profil du poste lors du recrutement, 83 % ont vu leur emploi croître en difficultés et 85 % leurs tâches se diversifier. Cependant, ils sont 25 % à faire état de sous-utilisation de leurs compétences, bien que leurs qualifications correspondent au poste occupé. Un autre résultat de cette enquête est que la stabilité de l'emploi favorise le développement continu des compétences.

Accroître l'apprentissage par le travail lié à l'emploi pour les adultes au chômage pourrait contribuer à lutter contre les inégalités. Les dispositifs en la matière, sous la forme de formations en apprentissage et de stages pratiques, sont d'ores et déjà monnaie courante pour les jeunes. Ils pourraient être étendus pour les adultes au chômage, dans le cadre des politiques actives du marché du travail. Cette approche peut aussi permettre de mieux aligner les compétences des adultes au chômage sur les besoins du marché du travail. Elle peut aussi fournir aux entreprises une source de nouvelles recrues ⁽⁸⁾.

L'EFPC et l'apprentissage des adultes sont dispensés par des prestataires différents qui utilisent divers modèles et environnements. En conséquence, les changements nécessaires pour rendre l'apprentissage des adultes plus

⁽⁸⁾ Cedefop (2013). *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market* [Renouer avec l'emploi: la réinsertion des chômeurs adultes sur le marché du travail].

attrayant, ouvert et accessible exigent, au niveau national, régional, local et sectoriel et entre ces niveaux, communication, coordination, cohérence et participation de tous les acteurs concernés. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à cet égard. Ils sont les plus à même d'encourager l'apprentissage sur le lieu de travail et d'organiser le travail et les horaires de travail de manière à faciliter la participation à l'EFPC et à l'apprentissage des adultes.

L'évolution de l'apprentissage des adultes montre que le critère de référence de l'UE pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, bien qu'il constitue un indicateur important, utile et d'actualité, devrait être complété par davantage de données et d'analyses d'autres enquêtes, afin de mieux éclairer sur l'attractivité, l'ouverture, l'accessibilité et la souplesse de l'apprentissage des adultes.

Note d'information – 9099 FR

Cat. No: TI-BB-15-004-FR-N

ISBN 978-92-896-1767-3, doi: 10.2801/90459

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2015

Tous droits réservés.

Les notes d'information sont publiées en allemand, anglais, espagnol, français, grec, italien, polonais et portugais, ainsi que dans la langue du pays assurant la Présidence de l'Union Européenne. Pour les recevoir régulièrement, envoyez-nous un courriel à l'adresse suivante: briefingnotes@cedefop.europa.eu

D'autres notes d'information et publications du Cedefop sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Boîte Postale 22427, 55102 Thessalonique, Grèce
Europe 123, 57001 Thessalonique, Grèce
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Courriel: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu
