

5

Éducation et formation des adultes



Ce chapitre tire ses informations de sources très diverses afin d'étudier plus en détail les données factuelles et les recommandations relatives à l'éducation et à la formation des adultes, ainsi qu'à la formation tout au long de la vie. Il rassemble les résultats d'études sur des individus dans la population adulte, des informations sur les systèmes éducatifs, des données sur les entreprises et les résultats d'études sur le processus de vieillissement. On observe de grandes différences entre les pays où les apprentissages organisés constituent une activité normale parmi les adultes et ceux où elle est beaucoup moins normale. La plus grande partie de cette éducation se rapporte à des formations non formelles liées au travail. Dans le secteur de l'enseignement formel, on trouve des pays caractérisés par une très faible proportion d'adultes plus âgés. Les études sur le vieillissement montrent clairement les bénéfices de la formation continue. Ce chapitre présente les résultats et les conclusions des études de l'OCDE portant sur les domaines clés que sont le financement (et plus spécifiquement le co-financement), l'orientation, la reconnaissance de l'éducation non formelle et les systèmes de certification, certains remontant au milieu des années 2000.




INTRODUCTION

Les pays de l'OCDE reconnaissant l'importance de la formation tout au long de la vie, il est normal que des travaux statistiques et analytiques aient été consacrés à la participation des adultes à des activités d'éducation et de formation. Il ressort des données internationales que de très grands écarts s'observent entre les pays en ce qui concerne la participation des adultes à des apprentissages formels et non formels, avec des différences très marquées en fonction du niveau de certification et de l'âge des adultes (voir aussi chapitre 7). La « formation tout au long de la vie » est depuis de nombreuses années un objectif cardinal des politiques d'éducation et de formation : elle vise à organiser un apprentissage qui accompagne l'ensemble du parcours de l'individu et touche les principales dimensions de la vie (« à l'échelle de la vie »). Bien que le caractère crucial de la formation tout au long de la vie ne soit plus à démontrer, les analyses globales consacrées à ce thème n'ont guère été privilégiées ces dernières années dans les travaux de l'OCDE.


L'OCDE a effectué des enquêtes internationales portant sur les perspectives de formation et d'emploi ainsi que sur les services et politiques en matière de formation pour adultes, qu'elle a complétées par des études sur les certifications, le financement et la reconnaissance de l'éducation non formelle et informelle. L'ambitieux Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) est en cours et vise à publier un corpus pertinent de données comparatives sur le capital humain en 2013. Avec des informations relatives à 5 000 participants dans chaque pays, le PIAAC couvrira des compétences cognitives clés, la réussite éducative et le développement des compétences, l'utilisation des compétences sur le lieu de travail et ailleurs, les résultats sur le marché du travail, les caractéristiques des individus et l'évolution de la littératie et de la numératie avec le temps.

PRINCIPALES CONSTATATIONS

Sur un an, seule une minorité d'adultes participe à des apprentissages organisés formels ou non formels : En combinant l'éducation et la formation formelles et non formelles, seule une minorité d'adultes a participé à ce type d'activité d'apprentissage dans l'ensemble des pays de l'OCDE en un an (41 % en 2007), même lorsque l'on prend le terme « éducation » au sens large et qu'on y inclut les séminaires courts, les conférences et les ateliers. Environ la moitié ou plus des adultes de sept pays seulement participe à des apprentissages organisés (États-Unis, Finlande, Norvège, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Suède et Suisse). Il existe un écart très important entre le pays de l'OCDE avec la plus forte participation dans la formation des adultes (la Suède avec 73 %) et celui avec la plus faible (la Hongrie avec 9 % seulement). Comme il s'agit de moyennes globales, ces chiffres cachent des variations plus importantes entre les adultes de différents âges ou niveaux de qualification. & Regards sur l'éducation 2010 : Les indicateurs de l'OCDE, 2010, indicateur A5.

 *Regards sur l'éducation 2010 : Les indicateurs de l'OCDE, 2010, indicateur A5*

Dans le groupe d'âge des 30-39 ans, seul 1 adulte sur 15 a participé à des activités formelles de formation à temps plein ou à temps partiel dans les pays de l'OCDE ; les adultes de 40 ans et plus dans cette situation représentent seulement 1.6 % du groupe d'âge : Parmi les 20-29 ans scolarisés, qui sont tous des « adultes », beaucoup achèvent leur cycle initial de formation. S'agissant des adultes plus âgés, 5,9 % de la population âgée de 30 à 39 ans dans les pays de l'OCDE suivent des études à temps plein ou partiel. La proportion est sensiblement plus élevée dans certains pays puisque le rapport est de plus de 1 personne sur 10 en Australie (13,4 %), en Finlande (15,0 %), en Islande (12,8 %), en Nouvelle-Zélande (11,9 %) et en Suède (12,5 %). Plusieurs pays ne sont pas en mesure de calculer la proportion correspondante pour le groupe de population âgé de 40 ans et plus, mais pour ceux qui le sont, les taux de participation les plus élevés s'observent en Australie (5,8 %), en Belgique (3,9 %), en Finlande (3,5 %), en Islande (3,9 %) et en Nouvelle-Zélande (5,2 %).

 *Regards sur l'éducation 2010 : Les indicateurs de l'OCDE, 2010, indicateur C1*

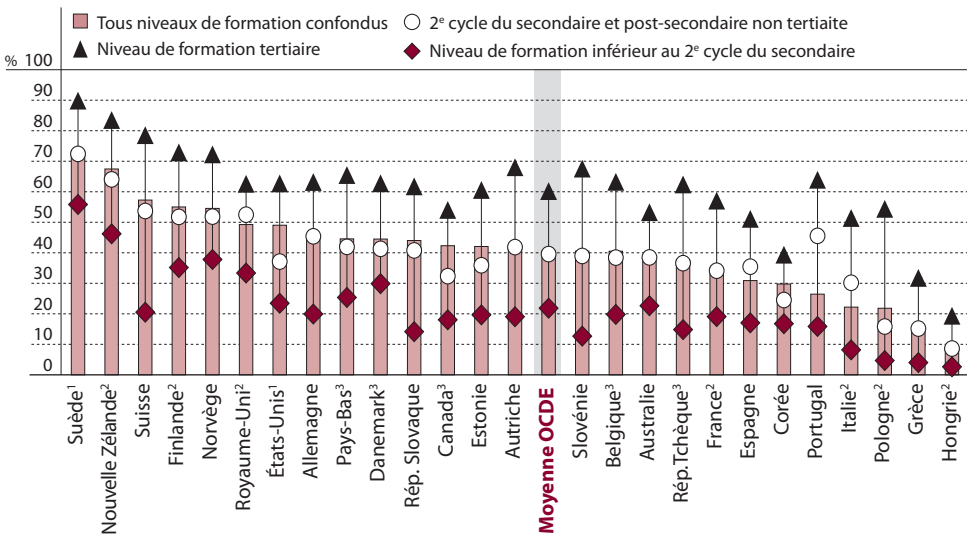


Dans certains pays, rares sont les adultes relativement âgés qui participent à des activités de formation : Alors que dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, presque 6 % en moyenne des adultes de 30 à 39 ans participent à des activités formelles de formation, certains pays affichent naturellement une proportion beaucoup plus faible. Parmi les pays où cette proportion est inférieure de moitié ou plus à cette moyenne figurent : l'Allemagne (2.5 %), la Corée (2.1 %), la France (2.6 %), le Luxembourg (0.8 %), les Pays-Bas (2.8 %) et la Turquie (1.8 %). Faute de données, un certain nombre de pays ne peuvent calculer la proportion correspondante pour le groupe d'âge de 40 ans et plus ; dans les pays qui le peuvent, les adultes qui suivent une formation à temps plein ou partiel représentent 0.5 % ou moins de ce groupe d'âge en Allemagne, en Corée, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, en République tchèque, en Suisse et en Turquie.

Regards sur l'éducation 2010 : Les indicateurs de l'OCDE, 2010, indicateur C1

Graphique 5.1.

Participation à des activités de formation formelles et/ou non formelles, selon le niveau de formation (2007)



1. Année de référence 2005.

2. Année de référence 2006.

3. Année de référence 2008.

Les pays sont classés par ordre décroissant de la participation à des activités de formation formelles et/ou non formelles, tous niveaux de formation confondus.


Source : OCDE (2010), *Regards sur l'éducation 2010 : les indicateurs de l'OCDE*, Publications de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932310168>

Dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, un peu plus d'un adulte en âge de travailler sur quatre a récemment participé à des formations liées à l'emploi, la proportion la plus élevée se trouvant dans certains pays nordiques : Une grande majorité des personnes qui ont participé à des activités de formation l'ont fait dans des apprentissages liés à l'emploi. En 2007, un peu plus d'un quart (28 %) de la population de l'OCDE âgée de 25 à 64 ans a participé à des activités de formation non formelles liées à l'emploi. Les écarts d'un pays à l'autre sont très importants. Les pays dans la fourchette haute (au-dessus de 40 %) sont



la Finlande (44 %), la Norvège (47 %) et la Suède (61 %), avec l'Allemagne et la République slovaque pas loin derrière avec 38 %. Moins de 15 % des adultes ont participé à des activités de formation liées à l'emploi en Corée (11 %), en Grèce (11 %), en Hongrie (6 %) et en Italie (14 %), la Pologne et le Portugal étant également situés à moins de 20 %. Comme on pouvait s'y attendre, la participation à ce type de formation est bien plus élevée parmi ceux ayant déjà un emploi (36 %) que parmi les inactifs (16 %) dans l'ensemble des pays de l'OCDE, et un peu plus élevée parmi les hommes (30 %) que parmi les femmes (27 %).

 *Regards sur l'éducation 2010 : Les indicateurs de l'OCDE, 2010, indicateur A5*


Malgré la priorité commune donnée à la construction d'une économie fondée sur le savoir, on a observé en Europe une légère tendance à la baisse des emplois nécessitant un niveau élevé d'éducation, de discernement et de complexité : Les données de l'Enquête européenne sur les conditions de travail montrent que, entre 1995 et 2005, il y a eu une légère tendance à la baisse de la proportion d'employés ayant accès à des emplois caractérisés par des niveaux élevés d'éducation, de complexité et de discernement, alors qu'une part importante des travailleurs européens ont accès à des emplois exigeant éducation et capacité à résoudre les problèmes. Parmi les pays de l'OCDE, on note des écarts non négligeables dans la répartition des organisations d'apprentissage dans l'Union européenne, de 65 % des employés salariés en Suède en 2005, à seulement 20 % en Espagne.

 *Innovative Workplaces: Learning Organisations and Innovation, à paraître, chapitre 6*

L'insuffisance de l'offre n'est pas la principale raison pour laquelle de nombreux adultes ne participent pas à des activités de formation : Les données relatives aux obstacles à la participation laissent penser que le sous-investissement dans la formation des adultes tient plutôt à des facteurs liés à la demande qu'à un manque de possibilités d'apprentissage du côté de l'offre. Beaucoup d'adultes ne sont tout bonnement pas intéressés. Cela peut être dû au fait qu'ils ne sont pas conscients de la nécessité de se former ou à un manque d'information ou d'incitation, ou encore au sentiment qu'il y a peu d'avantages à en retirer. Lorsque les adultes citent les obstacles à la formation, la plupart font état du problème essentiel du manque de temps, lié le plus souvent à des obligations professionnelles ou familiales (le coût d'opportunité). Le manque de moyens financiers est également une considération importante. Le temps nécessaire pour se former et le coût d'opportunité en résultant pourraient être réduits par la reconnaissance plus systématique des qualifications et compétences acquises, par des modes de formation plus efficaces, par des programmes d'études personnalisés, et par une plus grande efficacité dans l'information et le conseil. Le cofinancement peut contribuer à répartir le coût de la formation, qu'il s'agisse du coût en temps ou des dépenses directes.

 *Promouvoir la formation des adultes, 2005, chapitre 5*


La recherche sur le cerveau plaide elle aussi en faveur d'un apprentissage permanent toute la vie durant : L'une des principales découvertes neurologiques dans le domaine des apprentissages est la remarquable « plasticité » du cerveau – c'est-à-dire sa capacité à se développer en fonction de l'expérience et à élaguer les éléments devenus inutiles. Cette plasticité se maintient tout au long de la vie et jusqu'à un âge bien plus avancé que ce qu'on croyait autrefois. Les exigences auxquelles la personne et sa capacité d'apprendre sont soumises sont la clé de cette plasticité – plus on apprend, plus on peut apprendre. Les neurosciences ont montré que le processus d'apprentissage est l'activité de toute une vie et que plus cette activité dure, plus elle est efficace.

 *Comprendre le cerveau : Naissance d'une science de l'apprentissage, 2007, chapitre 2*

La recherche sur le cerveau confirme les avantages d'ordre plus général que procure l'apprentissage, surtout pour les populations vieillissantes : Pour les personnes relativement âgées, l'entraînement




cognitif, un exercice physique régulier et une vie sociale active favorisent l'acquisition de connaissances et peuvent retarder la sénescence du cerveau vieillissant. Les problèmes énormes et coûteux que représente la démence sénile au sein de populations toujours plus âgées peuvent être résolus au moyen d'interventions ciblées sur l'apprentissage, qui ont pu être recensées grâce aux neurosciences. L'amélioration du diagnostic, la possibilité d'entraînement, des traitements pharmacologiques appropriés et validés ainsi que des interventions éducatives efficaces sont autant d'éléments qui, conjugués, peuvent très largement contribuer à préserver un bien-être positif et à prévenir les dégradations.

 *Comprendre le cerveau : Naissance d'une science de l'apprentissage, 2007, chapitre 2*

ORIENTATIONS POUR L'ACTION PUBLIQUE

Le cadre de la formation tout au long de la vie donne des orientations pour la réforme des politiques en vue de répondre à cinq objectifs systémiques :

- **Améliorer l'accès, la qualité et l'équité** : Les inégalités en termes d'accès sont particulièrement apparentes chez les très jeunes enfants et chez les adultes les plus âgés, aux deux extrêmes du principal système de formation initiale. Il faut y remédier. Le problème de l'accès ne se résume pas à la seule admission dans les classes : il faut aussi tenir compte de la qualité de l'enseignement fourni et de l'équité, qui permet une répartition des chances juste et intégratrice.
- **Garantir des compétences de base pour tous** : Cela nécessite non seulement d'assurer l'accès universel à l'éducation de base, mais aussi d'améliorer la motivation des jeunes vis-à-vis de l'apprentissage et leur capacité à apprendre de manière autonome. Il faut aussi permettre l'acquisition des compétences fondamentales chez les adultes qui en sont dépourvus.
- **Reconnaître toutes les formes d'apprentissage, et pas uniquement les cursus d'études formels** : L'apprentissage peut revêtir des formes multiples et se faire dans de nombreux cadres différents, depuis les cours en bonne et due forme dispensés dans les établissements scolaires ou universitaires, jusqu'aux différentes formes d'expérience au sein de la famille, de la communauté ou au travail. Il faut reconnaître toutes les formes d'apprentissage et leur donner une visibilité, en fonction de leur contenu, de leur qualité et de leurs résultats, plutôt qu'en fonction du lieu et des conditions formelles de leur acquisition.
- **Mobiliser les ressources, repenser l'allocation des ressources sur l'ensemble des secteurs, des contextes d'apprentissage et du cycle de vie** : Comme l'accroissement des taux de participation entraîne aussi une augmentation des coûts, les pays recourent à différents moyens pour limiter ces derniers, notamment en jouant sur les coûts des enseignements et du personnel, en rationalisant les structures d'enseignement, en utilisant au mieux les TIC et en faisant davantage appel au secteur privé.
- **Instaurer une collaboration avec des partenaires diversifiés** : La formation tout au long de la vie implique des acteurs bien au-delà du cadre institutionnel de l'éducation ; la coordination dans l'élaboration et l'application des politiques est donc essentielle au succès.

 « L'apprentissage tout au long de la vie », *Synthèses*, 2004

Élaborer et coordonner des politiques à l'échelle du système au service d'une formation efficace pour adultes, en particulier à risques. Cette démarche suppose un certain nombre de mesures :


- **Préparer les individus à la formation tout au long de la vie dès leur plus jeune âge** : À cette fin, il faut envisager comme un tout l'ensemble des interventions destinées à lutter contre le faible niveau de formation des adultes (programmes de formation, politiques scolaires et interventions précoces). Il s'agit en l'occurrence de réduire le taux de sorties prématurées du système scolaire et de faire en sorte que les jeunes adultes qui abandonnent leurs études les reprennent dès que possible en leur offrant une seconde chance.



- **Cœuvrer pour une compatibilité entre formation et emploi** : Dans de nombreux pays, les programmes du marché du travail et le système éducatif sont indépendants, et rares sont les passerelles entre eux qui permettent de comptabiliser les formations suivies pour l'obtention de titres et diplômes académiques. En les reliant, on peut non seulement faciliter le passage à la vie active, mais aussi renforcer l'évolution professionnelle.
- **Établir des liens entre la formation des adultes et les dispositifs de protection sociale** : Cette mesure fait partie intégrante des programmes actifs – il s'agit de réduire les transferts passifs d'aide sociale au profit de dispositifs de formation qui renforcent les perspectives d'emploi. Relier les politiques de formation des adultes et d'aide sociale est une mesure qui s'inscrit dans cette tendance.
- **Collaborer avec les partenaires sociaux** : Si les partenaires sociaux participent aux prises de décision, ils contribuent à l'élaboration des plans et des politiques concernant les modes d'organisation de la formation, ainsi qu'à la reconnaissance et à la certification des connaissances et compétences ainsi acquises. Ils jouent un rôle essentiel dans les systèmes de certification et peuvent eux-mêmes délivrer des diplômes.


 *Promouvoir la formation des adultes*, 2005, chapitre 5

Donner plus d'ambition à l'orientation, qui doit chercher à développer des compétences en matière de gestion de carrière et informer certains groupes dans une optique de décision immédiate : Actuellement, ce type de service n'est souvent accessible qu'à des catégories très limitées d'individus, à des périodes déterminées de l'existence, en vue d'une prise de décision immédiate. Des politiques actives de formation tout au long de la vie et de marché du travail nécessitent de reconnaître un rôle plus large et plus fondamental au développement de compétences de gestion de carrière chez tous les apprenants et chez tous les travailleurs, grâce à des services d'accès universel à toutes les périodes de la vie – selon des modalités, dans des lieux et à des périodes répondant à la diversité des besoins des clients.

 *Orientation professionnelle et politique publique : Comment combler l'écart*, 2004, chapitre 3

Le cofinancement est un principe de base pour les apprenants adultes : Tout porte à croire que ce sont les adultes eux-mêmes ainsi que les employeurs et la société qui retirent les avantages de la formation des adultes. Il existe divers dispositifs de cofinancement sous forme d'épargne et de prêts, qui reflètent la façon dont les avantages sont répartis en permettant de stimuler les contributions individuelles grâce à des contributions en contrepartie. Ces dernières sont fournies par les pouvoirs publics à travers des subventions ou des incitations fiscales aux personnes, par les organisations non gouvernementales et/ou les employeurs. Leur réussite dépend d'un certain nombre de conditions :

- **La création de nouvelles structures institutionnelles à l'appui des dispositifs de cofinancement et d'une approche « interministérielle »** pour que les pouvoirs publics adoptent une perspective plus systémique dans ce domaine.
- **Les dispositifs de financement doivent donner aux apprenants les moyens de choisir** quelle formation suivre et comment, où et quand la suivre, et leur permettre de décider ce qu'ils vont faire des compétences et qualifications qu'ils ont acquises.
- **L'État devrait concentrer ses ressources sur les personnes qui sont les moins à même de financer leur formation** quand les ressources sont limitées, étant donné que les bénéfices de la formation tout au long de la vie sont largement partagés.
- Il est impératif que **les pouvoirs publics coordonnent leurs prises de décision** et collaborent avec les institutions financières, les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés pour la mise en œuvre des stratégies de cofinancement.

 *Co-financing Lifelong Learning: Towards a Systemic Approach*, 2004, chapitres 2 et 3



Exploiter le rôle pivot des systèmes de certification afin de promouvoir des systèmes dynamiques d'éducation et de formation tout au long de la vie : Il faut prêter attention à certains aspects des systèmes de qualification et à leurs implications pour la formation tout au long de la vie, notamment :

- **Accroître la flexibilité et la réactivité :** Le « sur-mesure » est une propriété importante que doivent avoir les systèmes de certification pour répondre à l'évolution des besoins de l'économie, de l'emploi, et aux ambitions personnelles des individus. Cette flexibilité est favorisée par une palette de mécanismes qui élargissent les choix.
- **Faciliter un accès ouvert aux qualifications :** La formation tout au long de la vie permet aux individus d'accéder à des qualifications à partir de niveaux d'acquis différents. Elle élabore de nouveaux parcours menant aux qualifications existantes et nécessite des systèmes efficaces d'information et d'orientation.
- **Diversifier les procédures d'évaluation :** Les méthodes et les approches d'évaluation déterminent fortement la volonté des individus à entreprendre des formations qualifiantes. Le transfert des crédits et les méthodes axées sur les résultats appellent différents modes d'évaluation.
- **Encourager des qualifications progressives :** L'accumulation d'expériences d'apprentissage et le développement de compétences tout au long de la vie constituent un concept central, qui tranche singulièrement avec l'idée d'une éducation et d'une formation initiales reçues « une fois pour toutes » et passe par une meilleure cohérence du système de certification.

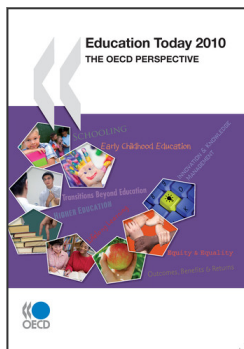


Systèmes de certification : Des passerelles pour apprendre à tout âge, 2007, chapitre 2



Références

- OCDE (2004), « L'apprentissage tout au long de la vie », *Synthèses*, Éditions OCDE.
- OCDE (2004), *Orientation professionnelle et politique publique : Comment combler l'écart*, Éditions OCDE.
- OCDE (2004), *Co-financing Lifelong Learning: Towards a Systemic Approach*, Éditions OCDE.
- OCDE (2005), *Promouvoir la formation des adultes*, Éditions OCDE.
- OCDE (2007), *Systèmes de certification : Des passerelles pour apprendre à tout âge*, Éditions OCDE.
- OCDE (2007), *Comprendre le cerveau : Naissance d'une science de l'apprentissage*, Éditions OCDE.
- OCDE (2010), *Regards sur l'éducation 2010 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE.
- OCDE (2010), *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : Résultats, politiques et pratiques* (par Patrick Werquin), Éditions OCDE.
- OCDE (à paraître), *Innovative Workplaces: Learning Organisations and Innovation*, Éditions OCDE.



Extrait de :
Education Today 2010
The OECD Perspective

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/edu_today-2010-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Éducation et formation des adultes », dans *Education Today 2010 : The OECD Perspective*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/edu_today-2010-8-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.