



Lifelong Learning Programme



EACEA/2007/07
Changing patterns of working, learning and career
development across Europe

Executive Summary

Produced 30th March 2010

Alan Brown, Jenny Bimrose & Sally-Anne Barnes, Institute for Employment Research of
the University of Warwick, UK

Alan.Brown@warwick.ac.uk

Simone Kirpal, Institut Technik+Bildung of the University of Bremen, Germany

kirpal@uni-bremen.de

Terje Grønning & Marianne Dæhlen, Institute of Educational Research of the University
of Oslo, Norway terje.gronning@ped.uio.no

WARWICK INSTITUTE *for*
EMPLOYMENT RESEARCH



This study was commissioned by the European Commission. The study reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Résumé exécutif

Depuis l'année 2000 l'Union Européenne (UE) tente de devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et dynamique du monde. En accord avec ce but, les membres-états s'engageaient à l'intensification de la coopération européenne en ce qui concerne la formation professionnelle aux moyens du processus Copenhague. Par ce processus on a prêté, pourtant, assez peu d'attention à la formation continue, plus précisément aux moyens par lesquelles l'individu profite des études continue et s'engage à la formation continue afin de développer et orienter sa propre carrière, en particulier dans le contexte de la croissance de l'élasticité et la mobilité du marché d'emploi.

En réponse à ce vide de recherches une étude a été commandée pour examiner la formation continue de la perspective du développement des carrières individuelles d'un côté à l'autre de l'Europe. Notamment, la Commission Européenne cherchait à mieux comprendre les types divers de formation continue avec lesquels les employés s'engagent et le rôle joué par le travail en lui-même en ce qui concerne le développement des compétences et des aptitudes de l'individu. Jusqu'ici, la plupart des recherches et des enquêtes pertinentes ont convergé vers ceux qui se mettent à l'approvisionnement officiel et à l'étude et le développement autonomes et individuels. En outre, on a appuyé principalement sur l'étude et la formation qui ont été entreprises pendant les mois les plus récentes ou pendant l'année passée. Toutefois, ce qu'on manquait était un sens, du point de vue de l'individu, de l'intégration de la formation et le développement dans sa carrière évoluant pendant une période beaucoup plus prolongée. Donc, l'objectif principal de cette étude était comprendre par quels moyens se déroulent longuement les carrières individuelles et les implications de ces processus quant à la politique européenne et la formation continue.

Le dessein de l'étude comprise, au cours de l'année première, une revue des matériaux qualitatifs existants en ce qui concerne les biographies d'emploi, les styles d'apprentissage et les façons d'arriver aux décisions quant à la carrière; et pendant la seconde année la réalisation d'une enquête d'ampleur limitée internationale et comparative. La revue pré-citée et l'étude des possibilités, comprenant aussi l'examen des enquêtes au tiers, ont fait naître des hypothèses qui ont permis le développement d'un questionnaire standardisé pour réaliser l'enquête. Le questionnaire anglais a été mis à l'essai et traduit en hollandaise, français, allemand, italien, norvégien, polonais, portugais, roumain et turc, avant d'être réalisé dans dix pays européens. En somme, les réponses de 1148 questionnés, dont 900 questionnaires étaient achevés, ont été utilisées dans une analyse descriptive statistique.

Le Processus de Copenhague et l'agenda européen vers la formation tout au long de la vie doivent passer en revue en 2010. Dans ce contexte l'étude arrivait à propos pour éclairer un défi qui a été précisé dans 'Key competences for a changing world' (CCE 2009): 'réaliser la formation tout au long de la vie par l'entremise de la formation officielle, non-officielle et informelle et augmenter la mobilité professionnelle', en soulignant les moyens par lesquels ces types de formation réagissent l'une à l'autre pendant le cours de vie et comme ils pourraient faciliter la mobilité dans le marché d'emploi. Ce résumé exécutif offre un bref compte rendu des conclusions essentielles et des questions qui se présentent des recherches, et finit avec une série de recommandations pour la politique et la pratique de la formation professionnelle continue (FPC).

Conclusions essentielles et questions issues des recherches

1. Le rôle complémentaire dans le développement des compétences au travail des différents types d'apprentissage.

L'enquête a souligné la diversité et la profondeur des occasions d'apprentissage dans beaucoup de situations de travail et la différenciation croissante parmi et entre les marchés d'emploi dans la mesure que les occasions d'apprentissage existent aux entreprises (le travail lui-même ayant devenu de plus en plus divers). Néanmoins, la formation continue officielle reste aussi importante pour beaucoup d'employés, surtout dans le contexte de marchés d'emploi dynamiques et/ou précaires. On peut, par exemple, utiliser la FPC officielle pour mettre à jour ses compétences actuelles, développer des compétences nouvelles, raffermir et augmenter ses connaissances et compréhension alliées au travail, et aider à maintenir plus longtemps son employabilité. Le développement professionnel personnel s'agit de types complémentaires de formation et développement qui sont entreprises pendant longtemps, quoique beaucoup de développement de compétences (surtout en cas des employés les plus qualifiés) se passe en dehors des contextes de la formation officielle.

2. Le rapport entre le développement de la carrière, la formation continue et apprendre en travaillant

L'enquête et la revue de la littérature ont souligné comment:

- apprendre en travaillant est en plusieurs contextes important, mais surtout pour les très bien qualifiés;
- le manque d'engagement dans l'apprentissage et le développement substantiels ajoutent à la probabilité que la carrière glisse vers le bas;
- les employés qui travaillent dans un milieu riche en formation ont plus de chances que les autres d'être favorables à la formation et d'avoir une approche proactive du développement de leur carrière;
- s'habituer à apprendre et lier stratégiquement la formation continue à le développement professionnelle affectent les attitudes individuelles et l'empressement à s'engager à la formation continue.

3. Améliorer le développement de compétences au travail

L'enquête et la revue de la littérature ont indiqué l'importance de plusieurs facteurs qu'on doit considérer lorsque on cherche à développer la politique et la pratique pour soutenir le développement de compétences au travail. Ces facteurs comprennent: l'étendue de chances pour engager avec un travail stimulant; divers modes d'interaction au travail; les genres de connaissances utilisés au travail; s'il existe une culture qui facilite soutenir la formation au travail d'autres employés, qui encourage la formation autonome, et qui s'aligne sur les identités qui se développent au travail. De manière schématique, la meilleure façon d'atteindre le développement effectif de compétences dans différents environnements de travail serait d'appliquer les principes suivants:

- La politique de le développement de compétences doit concentrer sur améliorer le développement personnelle et la fonctionnement de l'organisation.

- Le développement de compétences effective depend de la formation et de le développement de tous ceux qui soutiennent la formation des autres à l'entreprise.
- La formation informelle est centrale pour le développement de compétences au travail.
- Le développement de compétences au travail entraîne et les processus et conséquences personnels et sociaux tous les deux.
- Le développement de compétences fonctionne à mieux lorsqu'elle encourage la participation active de l'individu comme apprenant.
- Le développement de compétences effectives au travail dépend que les conseils et les soutiens soient tout à fait opportuns ainsi que de leur qualité.
- Le développement de compétences effectives au travail nécessite le développement systématique de plusieurs aspects de la formation.
- Le développement de compétences effectives au travail reconnaît l'importance de l'expérience et la formation précédentes.
- Le développement de compétences effectives au travail s'engage à l'adresse et à genres de connaissance prisés.
- Le développement de compétences effectives au travail doit s'engager aux buts plus généraux des individus.

4. L'utilité d'une vue évolutive d'adresse dans une société de la connaissance.

La revue de la littérature a souligné l'avantage de soutenir l'usage de compétences contextualisées plutôt que simplement augmenter le volume de compétences pour aller vers une société davantage basée sur la connaissance. Une vue expansive du développement d'adresse aiderait à aborder les questions du transfert de compétences, de connaissance et d'expérience entre divers cadres; soutiendrait les individus à développer un cadre par lequel ils cherchent sans cesse à améliorer leur propre accomplissement aux moyens de l'étude et le développement des autres; et soutiendrait les obligations de l'organisation au développement continue. Cette vue plus cohérente et complète du genre requis de formation et développement pour soutenir la formation continue au travail peut agir réciproquement avec la provision d'une grande étendue d'enseignement et de formation qui varie selon la définition et l'étendue du sujet et le temps passé à le traiter.

5. Les défis politiques qui se présentent des recherches.

Un défi majeur en ce qui concerne la politique et la pratique du développement de compétences est de tenir compte des modèles courants – et peut-être futurs – de développement de compétences particulières pendant le cours de la vie. Les résultats des recherches insinuent s'attaquer aux questions suivantes:

- quoi que beaucoup de gens s'accoutument aux divers façons de s'instruire aux moyens du travail, la formation et le développement gageure qui mènent aux changements substantiels d'attitudes, de connaissances ou de conduite sont souvent épisodique, et la rhétorique de la formation continue doit refléter ces deux formes différentes de développement: la formation qui s'accoutume peut arriver plus ou moins continuellement mais la formation transformative de l'individu suit peut-être un rythme et un tempo irrégulier pendant le cours de la vie.
- ceux qui ne se lancent pas dans une amélioration ou un renouveau de compétences pendant cinq ou six années, ni par la formation professionnelle continue (FPC) ni par la formation au travail, risquent à s'enfermer dans un mode de travail spécifique et ils sont plus vulnérable au marché d'emploi s'il arrive un changement significatif à leur travail ou à leurs circonstances.
- fixer sur les qualifications officielles comme remplacement de la formation et du développement ne reconnaît pas à la largeur, à la profondeur et aux divers formes de formation au travail. On doit aspirer à encourager le deuxième et calculer le moment le plus juste de valider la formation et l'emploi des qualifications dans ce processus.
- il y a besoin de soutenir ceux qui changent de secteurs autant qu'offrir le développement et l'avancement professionnels au sein d'un secteur.
- le travail peu-qualifié n'est pas lui-même un problème (et à cause d'une haute demande de remplacement il est possible que beaucoup de gens passent à travers un tel emploi) – le problème c'est rester dans un travail qui manque de stimulation ou de chances à développer qui ronge à long terme les larges perspectives d'employabilité de l'individu. Il est important qu'on encourage et soutient ceux qui cherchent un travail plus stimulant, surtout parce que cette forme de développement de compétences est évaluée le plus effective par les non-qualifiés dans presque tous les pays de l'Europe.
- si nous voulons que les seniors restent sur le marché d'emploi – et un des défis de l'Europe est à l'avenir d'améliorer l'intégration des seniors sur le marché d'emploi – il faut encourager plus de gens à considérer un changement à mi-carrière.
- il y a une demande d'appui et de conseils pour ceux qui cherchent à donner de la cohérence à leurs parcours professionnels en établissant des liens entre ce qu'ils ont fait, ce qu'ils font et ce qu'ils feront.
- un milieu stimulant de travail et de formation facilite la formation informelle, et beaucoup d'employés apprécient les défis de travail. Pourtant, ce n'est pas tout emploi qui présente de telles chances, et on doit considérer les moyens d'augmenter le pourcentage de postes de bonne qualité.

6. La mobilité professionnelle et l'importance de l'orientation des carrières

L'enquête et la revue de la littérature soulignent l'importance pour les individus de la mobilité professionnelle dans divers environnements afin de soutenir l'élévation et l'augmentation des compétences, l'employabilité et l'intégration des travailleurs plus âgés plus longtemps dans le

marché d'emploi. La revue de la littérature et l'enquête ont fait aussi ressortir comment les individus apprécient l'appui au cours des décisions concernant leurs carrières. Cet appui peut consister d'autres formes, mais d'une perspective politique ce qui semble décisif à faciliter des résultats positifs pour l'individu et pour le fonctionnement régulier du marché d'emploi est l'accès aux services de conseils et d'orientation pour les adultes.

7. L'abondance et la diversité de la formation professionnelle continue: reconnaître, valider et consolider l'apprentissage qui mènent à un nouveau développement personnel (et à une transformation éventuelle)

Les résultats de l'étude ont souligné l'abondance et la diversité de la formation professionnelle continue, c'est-à-dire apprendre aux moyens du travail stimulant, de l'interaction, des pairs, etc., mais un défi est d'assurer qu'il existe des mécanismes (systèmes de reconnaissance et validation, par exemple) qui donnent la possibilité de reconnaître cet apprentissage dans le but de progresser en éducation, formation ou emploi. Également, on a besoin d'accès à la formation professionnelle continue et aux programmes de formation (et à l'enseignement supérieur) qui peuvent raffermir un tel apprentissage par lequel les individus utilisent ces programmes comme plate-forme à le développement individuelle nouvelle (et dans quelques cas à une transformation d'aspects significatifs de leur vie).

8. L'appui pour les groupes à risques

Parce que leur travail offre un milieu d'apprentissage plus restrictif, ces individus qui possèdent la moindre éducation et formation première recevront probablement moins de formation professionnelle continue ou de chances à apprendre pendant qu'ils travaillent aux moyens de se lancer dans un travail stimulant. Les travailleurs dans un emploi peu qualifié peuvent être moins motivés à s'engager dans un apprentissage important justement parce que l'apprentissage ne coïncide pas exactement avec le travail réalisé. Cependant, il était remarquable que quelques gens qui travaillaient dans un emploi peu qualifié s'engageaient quand-même fortement dans la formation, au développement et à la progression – cela était notamment vraisemblable s'ils ont développé une idée de ce qu'est leur 'parcours professionnel' de leur situation actuelle à son aboutissement. L'orientation peut jouer un rôle dans ce processus en aider aux gens d'établir de telles histoires. Comme nous avons déjà raisonné, changer d'emploi pour achever un travail plus stimulant est un promoteur fort en ce qui concerne le développement de compétences pour les peu qualifiés, parce que l'apprentissage qui est basé sur un engagement affecte positivement la motivation d'apprendre. Assister aux programmes officiels de FPC peut sembler quelquefois comme un véhicule à améliorer ses compétences (dans quelques cas à développer ses compétences de base), en partie parce qu'il peut s'agir de reprendre et reconstruire les identités précaires d'apprentissage.

9. L'essence d'interventions de formation tout au long de la vie

Le concept de la formation tout au long de la vie (FTLV) lui-même a plusieurs dimensions dont l'accroissement des compétences, le développement personnel et l'apprentissage collaboratif. La FTLV peut avoir divers objectifs. Beaucoup de la politique FTLV concerne le développement de compétences, surtout relative à l'élevation de compétences, mais on

accorde une importance partielle à l'augmentation de compétences – développer des nouvelles compétences et mettre à jour celles qui existent déjà afin de les appliquer à des nouvelles contextes. La politique FTLV pourrait chercher aussi à fortifier l'apprentissage aux moyens de réseaux et d'autres modes collaboratifs de créer et partager la connaissance.

10. Perspectives vers les recherches et le développement

On pourrait établir des développements qualitatifs supplémentaires à la suite de ce qui est déjà achevé par l'enquête. Des nouvelles activités de recherches qui adressent spécifiquement les questions de la mobilité d'emploi, la formation tout au long de la vie, comment améliorer les services aux milieux de travail qui développent les carrières, et surtout les activités de conseils des carrières dessinés à soutenir le développement des carrières des gens qui travaillent actuellement (qui sont souvent sous-développés à ce moment-là) pourrait être utilement dessinées.

Recommandations vers la politique et la pratique FPC

A. Recommandations principalement à destination des acteurs politiques

1. Elargir et approfondir la provision de l'orientation des adultes selon leurs besoins

L'accès aux services de conseils et de l'orientation pour les adultes aux temps de transition est utile pour les individus et pour le fonctionnement régulier du marché d'emploi tous les deux. Cependant, les recherches montrent que le moyen le plus rentable d'assurer que les besoins des individus en ce qui concerne le soutien du développement professionnel sont propres ou pertinents aux phases et stades de leurs trajectoires de carrière est de fournir des divers services selon leurs besoins. Par exemple, les employés qui se trouvent aux travaux peu exigeants (emploi bas-qualifié), ceux qui veulent changer de secteurs ou changer l'intensité de travail en raison d'un changement de responsabilités, les employés plus âgés qui cherchent un changement de carrière sont tous des groupes qui pourraient gagner à un accès amélioré à l'information, le conseil et l'orientation. En outre, la politique pourrait attacher plus d'importance à la valeur de l'orientation à aider aux individus à s'exprimer et peut-être aligner leur buts, leurs espoirs, leurs stratégies de développement et leurs aboutissements pertinents à le développement d'apprentissage et de formation.

2. Renforcer les processus de validation

Le droit de l'individu de faire reconnaître ses développements signifiants d'habileté, de connaissance et de compétences est important, et le développement des mécanismes appropriés facilitants tels que systèmes de reconnaissance et de validation fait possible que cet apprentissage est reconnu pour les besoins d'avancement en ce qui concerne la formation ou l'emploi. Pourtant, la taille éventuelle de ce droit est si énorme qu'il est important d'établir une fourniture variée qui est fondée quant aux besoins de la clientèle. Par exemple, une revue relativement officielle peut être propre à un instant de transition ou à un but spécifique. A un autre temps, il suffira peut être, pour les buts de le développement de carrière de l'individu, maintenir un portefeuille de réussites reconnues sans accréditation officielle supplémentaire. Egalement, la validation peut être précieuse pour accéder aux programmes de formation professionnelle continue (et à l'enseignement supérieur) qui peuvent consolider un tel apprentissage par lequel les individus peuvent utiliser ces programmes comme un plateau pour le développement individuelle supplémentaire (et en quelques cas pour la transformation d'aspects significatifs de leur vie).

3. Répartir les ressources vers la FPC

La plus grande proportion de très loin du budget consacré à la formation professionnelle est dépensée pour la formation professionnelle initiale (avant ou après l'entrée en emploi). Donc même un petit rééquilibrage vers FPC pourrait accroître les chances des travailleurs adultes.³ Quelques programmes de FPC telles que cours de Maîtrise et Meister possèdent une valeur spécifique à soulever les travailleurs à un autre niveau de compréhension et à leurs aider de

³ Schuller, T. and Watson, D. (2009) Learning Through Life: Inquiry into the Future for Lifelong Learning. Leicester: NIACE. <http://www.niace.org.uk/lifelonglearninginquiry/docs/IFLL-summary-english.pdf>

suivre autres modes de penser et de pratique. En plus du développement personnel, les individus insistent souvent sur les réseaux sociaux qu'ils développent pendant ces programmes sont aussi de valeur par rapport à leur développement supplémentaire de carrière.

4. Accroître la capacité (nombres et qualité) de ceux qui peuvent soutenir l'apprentissage des autres au travail

Le personnel d'encadrement, les formateurs, les coaches et toutes les personnes occupant des positions clés doivent avoir la responsabilité de soutenir l'apprentissage de leurs collaborateurs au travail mais ils peuvent avoir besoin de soutien pour cela.

5. Réengager les employés plus âgés à la formation et à le développement

Beaucoup d'employés plus âgés de notre échantillon s'engageaient à la formation et à le développement; donc, il est clair qu'un manque d'engagement à la formation n'est pas uniquement lié à l'âge. Il s'agit en partie de l'accès aux chances d'apprentissage et en partie de la motivation; donc, pour ceux qui ne s'engagent pas depuis longtemps à la formation, il est crucial qu'on les mêle à identifier les types de formation avec lesquels ils veulent s'engager. Cette façon étaye et la provision de la formation par les syndicats et une partie de la provision FPC payée par l'état. On pourrait aussi encourager aux employés plus âgés de devenir entraîneur, mentor ou instructeur.

6. Concentrer le soutien apporté par les politiques publiques sur les employés qui réalisent des travaux répétitifs.

La qualité du travail reste un facteur clef quand on règle l'ampleur de la formation professionnelle continue et le développement de compétences. Lorsque les individus s'engagent au travail stimulant ils auront probablement des chances à développer d'une façon significative basée sur la formation au travail. Cependant, le domaine d'intervention de l'entreprise, les horizons futurs, la stratégie du marché du produit et l'organisation de travail de la firme peuvent tous contraindre l'ampleur des 'milieux de formation expansive' que la firme offre. Là où la firme offre seulement des occasions limitées à s'engager à la formation substantive au travail, les efforts d'encourager aux employeurs d'offrir de la formation supplémentaire on peu réussi, en partie parce que les employeurs pensent que les employés en ce cas risquent quitter leurs postes. La politique publique doit, par conséquent, fixer peut-être plutôt à offrir aux employés des droits à l'orientation professionnelle et à la formation supplémentaire.

B. Recommandations principalement aux praticiens

En raison de l'importance du contexte il est moins facile à faire des recommandations détaillées aux praticiens de FPC; donc, ça aiderait mieux faire un bref compte rendu d'un ensemble de facteurs à prendre en compte pour améliorer la FPC. Les praticiens doivent accorder de l'importance aux éléments suivants lorsqu'ils cherchent à impliquer davantage de personne dans la FPC. Il est important de reconnaître la signification de la dimension personnelle en générer un engagement à la formation continue; qu'on considère l'idée d'utiliser les points clefs de transition pour aider à fixer sur la trajectoire de la provision; et qu'on reconnait la signifiante de réseaux pour soutenir le développement de compétences au travail. En plus, en construire un modèle de la façon de soutenir la formation et le développement effectif au travail, les praticiens considéraient peut-être les questions de développer ou évaluer la provision de FPC qui suivent:

- Est-elle significative quant au développement de l'habileté ou la progression de la carrière des individus et/ou vaut-il la peine, par exemple, mène-t-elle à un amour-propre croissant, à une confiance en soi pour apprendre, à une efficacité en soi?
- Résonne-t-elle de la motivation de l'individu, où l'individu se sent clairement pousser à la réussite et au développement?
- Demande-t-elle l'engagement actif des participants – est-elle suffisamment exigeante (par exemple, met-elle en question ou étend-elle les idées, les hypothèses, les attitudes, les édifices, la connaissance et la compréhension courantes)?
- Utilise-t-elle la réflexion sur l'expérience (et l'apprentissage précédent) à pousser l'apprentissage supplémentaire?
- Appuie-t-elle la collaboration entre ceux qui apprennent: par exemple, s'engagent-ils à une entreprise collaborative (telle que des activités conçues à améliorer la performance ou l'adhésion d'un groupe d'étude) ou même si l'activité d'apprentissage est en principe individuelle, encourage-t-elle le soutien des autres significatifs à divers façons, par exemple aider à consolider leur apprentissage?
- Demande-t-elle un engagement à divers moyens de penser et de pratiquer (comment les individus se relient à une culture de connaissance spécifique inclus)? Cela pourrait embrasser le développement de façons particulières d'aborder l'analyse critique, l'évaluation, la résolution des problèmes etc.
- Est-elle pertinente pour la progression professionnelle (ou comme partie **d'un parcours** de progression établie ou par l'établissement d'une base personnelle améliorée de laquelle on cherche le développement de la carrière supplémentaire substantive)?
- La provision est-elle liée à une claire orientation de carrière du point de vue qu'elle est liée directement aux buts professionnels de l'individu ou bien aidait-elle de développer des compétences qui aidaient aussi à la direction de la carrière et est-elle cohérente avec la carrière de l'individu (à propos de 'devenir')?
- Fournit-elle des chances d'un changement significatif de la perspective personnelle (s'il était basé sur ses valeurs ou ses intérêts)?
- La FPC demande-t-elle de fournir des feedback pertinents aux apprenants?
- La provision aide-t-elle aux individus de développer une meilleure conscience des chances, surtout parce-que beaucoup de formation professionnelle continue dépend au moins en partie de la conscience de l'individu des chances de formation et développement et puis qu'il en profite?
- Aid-t-elle aux individus de développer leur avis, par exemple à choisir par rapport aux valeurs, buts, projets et aspirations; se décider; se motiver; et montrer la résistance?

C. Recommandations dirigées vers tous qui s'intéressent à la FPC

1. Reconnaître la complémentarité de divers formes d'apprentissage tout au cours de la vie

Le développement de FPC doit reconnaître la complémentarité de diverses formes d'apprentissage qui soutiennent le développement de compétences au travail. Les résultats des recherches ont souligné fortement la complémentarité de la formation au moyen de s'engager au travail stimulant et à l'apprentissage institutionnalisé qui peut aider aux individus à regarder au-delà de leur environnement immédiat. Telle formation complémentaire a été étayé, bien sûr, plusieurs systèmes d'apprentissage, cours d'enseignement professionnel et beaucoup de formation professionnelle. Cependant, l'enquête a fourni beaucoup d'exemples de la valeur pour les individus de périodes d'apprentissage alternant avec les périodes de travail : c'est-à-dire, où la formation se passe principalement au travail mais qui est parsemée de périodes de formation institutionnalisée. Apprendre seulement par un travail stimulant ne suffira pas peut-être et on demandera peut-être d'autres formes d'apprentissage afin d'aider à l'employé de faire un bond en avant en ce qui concerne sa compréhension plus large d'un domaine particulier.

2. Renforcer la capacité de l'individu à mieux maîtriser leurs vies bien à eux

Le développement de FPC pourrait être lié aussi à l'idée développée par Amartya Sen qui s'agit de l'importance de développer les capacités individuelles plus largement. Appliquer cette idée à le développement de compétences au travail a pour but final accroître la liberté des individus à maîtriser mieux leurs vies à eux (quant à celui qu'ils prisent être et faire): cela comprend élargir leurs chances d'avoir accès à la connaissance, au travail significatif, aux relations importantes et de se diriger soi-même. Autres capacités (modes d'être et de faire) pourraient profiter à s'engager à autres modes d'enseignement et de formation.⁴

⁴ Sen, A. (1999) Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press.