

Synthèse

La pertinence de la formation des adultes

À l'échelle européenne, la formation continue pourrait aider à surmonter les défis suivants:

- L'accélération rapide de la redondance des compétences, à l'heure où de plus en plus d'emplois nécessitent de hautes qualifications
- Le nombre élevé de travailleurs peu qualifiés en Europe
- Le taux élevé de déscolarisation précoce, alors qu'un nombre substantiel d'adultes rencontrent des problèmes de lecture et d'écriture, en encourageant le besoin d'opportunités de seconde chance
- Les problèmes grandissants liés au vieillissement et à la migration de la population
- La forte incidence de la pauvreté et de l'exclusion sociale
- Les larges écarts de participation aux programmes d'apprentissage et de formation continue au sein de l'UE
- La nécessité d'un engagement actif des citoyens dans le cadre de l'Europe

Afin de surmonter ces problèmes, il est nécessaire que la Commission Européenne et les Etats Membres prennent les mesures qui s'imposent pour améliorer leurs systèmes de formation continue. L'augmentation et l'élargissement de la participation des adultes au processus d'apprentissage doivent donc constituer le cheval de bataille des politiques de formation européennes.

L'objectif de cette étude

Cette étude avait pour mission d'identifier des méthodes permettant d'augmenter et d'élargir la participation des adultes en matière d'apprentissage, en surmontant les obstacles spécifiques de participation ainsi que les faiblesses du système. Pour ce faire, l'étude visait à fournir:

- Une analyse approfondie des développements, des réformes et de la modernisation du secteur de la formation continue dans les pays participant au processus Formation et éducation 2010 ;
- Une évaluation du rôle de la Commission Européenne dans la stimulation de la formation continue ;
- Une analyse des conditions de succès et d'efficacité des politiques d'apprentissage pour adultes au niveau de l'UE et des Etats membres.

Cette étude se concentre tout particulièrement sur l'articulation entre l'offre et la demande en matière de formation continue, ainsi que sur les différents moyens mis en œuvre par lesquels les politiques cherchent à améliorer cette articulation. L'indicateur le plus révélateur d'un système de formation continue efficace est le taux de participation des adultes qui prennent part à des activités d'apprentissage, ainsi que les niveaux de qualification et d'apprentissage atteints. L'objectif est à la fois d'augmenter et d'élargir la participation en vue d'atteindre les groupes désavantagés.

Des solutions adaptées à un grand nombre de domaines d'apprentissage

Le secteur de la formation continue est loin d'être homogène et regroupe différents types d'apprentissages, avec chacun des caractéristiques particulières et des objectifs bien précis. De manière générale, quatre domaines peuvent être identifiés. Chacun d'eux a toute son importance dans la lutte contre les problèmes auxquels est confrontée l'Europe:

- La formation continue ayant pour objectif **l'inclusion sociale** peut aider à faire face aux principaux problèmes liés au changement démographique, à l'incidence de la pauvreté, à l'exclusion sociale, à la déscolarisation précoce et au fort taux d'illettrisme ;
- La formation continue ayant pour objectif **l'insertion professionnelle et l'aptitude à l'emploi** peut aider à faire face à la redondance accélérée des compétences et à réduire le nombre de travailleurs peu qualifiés ;
- La formation continue à des fins **d'innovation et de créativité** peut rehausser le niveau de formation général et contribuer à fournir la force de travail hautement qualifiée de demain ;
- La formation continue visant à établir la **société d'apprentissage** est essentielle dans le traitement des problèmes liés aux changements démographiques, tels que le vieillissement de la population. La société d'apprentissage pourrait également engager activement les citoyens dans l'Europe.

Principales conclusions

Ce paragraphe étayant les principales conclusions est divisé en trois parties. Dans un premier temps seront abordées les principales conclusions au niveau des Etats Membres. Cette partie contient une analyse des développements en cours dans le secteur de la formation continue au niveau de chaque pays. Dans un second temps sont présentées les principales conclusions au niveau européen. Enfin, un récapitulatif est dressé des principaux problèmes propres à chacun des quatre domaines de formation continue.

1) Au niveau des Etats-Membres : Une analyse des développements en cours dans le secteur de la formation continue

Ce rapport suggère qu'il existe une grande variété de développements en cours, de réformes et de modernisation de la formation continue en Europe (désignés ci-après par le terme « réforme »). Cette diversité dépend des nombreuses variables qui déterminent l'exécution des réformes et des mesures politiques, telles que le contexte historique, politique, social, économique et culturel dans lequel s'inscrit la réforme, l'objectif des réformes, des structures et des finances, ainsi que les stratégies de mobilisation adoptées. Ces réformes s'étendent en outre bien au-delà du secteur de la formation continue, ou ne le concernent qu'en partie.

Efficacité des politiques nationales visant à augmenter et à élargir la participation

L'une des principales questions auxquelles répondre lors de l'évaluation des différentes stratégies, réformes et instruments appliqués au niveau national, est de savoir si les instruments peuvent être considérés comme efficaces et s'ils contribuent à la réalisation des objectifs stratégiques politiques nationaux ou européens. Ceci implique la participation des adultes à l'apprentissage, mais aussi les objectifs relatifs à l'inclusion sociale, à l'insertion professionnelle/l'aptitude à l'emploi, aux connaissances et à l'innovation, ainsi qu'au développement personnel. Cette information est pertinente pour les décideurs et les intervenants au niveau national dans l'identification de pratiques fructueuses élevant le taux de participation des adultes à la formation continue.

Au vu des statistiques de participation, les principales conclusions sont les suivantes:

- Les objectifs du Traité de Lisbonne ne seront pas atteints en 2010 et d'importantes disparités peuvent être observées d'un pays à l'autre, tant en ce qui concerne les objectifs

de participation que d'apprentissage. Le nouveau taux de référence E&T2020 fixé à 15 % de participation pose de véritables difficultés aux décideurs pour atteindre ces taux de participation d'ici 2020.

- Quatre groupes de pays peuvent être identifiés à partir des taux de participation et des résultats observés en matière d'apprentissage. Le premier groupe, constitué des pays nordiques et de certains pays d'Europe occidentale, affichent à la fois des taux de participation élevés et un résultat d'apprentissage supérieur à la moyenne européenne (tels que AT, SI, NL, UK, NO, FI, EE, DK et la SE). Le deuxième groupe est constitué de pays affichant un taux de participation élevé, mais un faible résultat d'apprentissage (tels que l'ES et l'IS). Le troisième groupe de pays, principalement constitué des nouveaux Etats Membres, affichent un plus faible taux de participation, mais un meilleur niveau d'éducation (tels que CZ, CY, LT, SK, PL, LV, DE, HU, BG, RO et HR). Le dernier groupe de pays, principalement situé au sud de l'Europe, affiche à la fois un faible taux de participation et niveau d'éducation (tels que EL, IT, LU, BE, IE, FR, TR, PT et MT,).
- En ce qui concerne le type de formations pour adultes en Europe, on peut établir que l'apprentissage pour adultes est essentiellement proposé de façon informelle, et que les employeurs sont les principaux pourvoyeurs de ces formations. Ceci vient mettre l'accent sur l'importance de l'apprentissage informel et du rôle des partenaires sociaux.
- En ce qui concerne les groupes ciblés, on peut conclure que de manière générale, les personnes à peu de compétences ou les travailleurs peu qualifiés bénéficient de moins de formations que les autres. Ceux qui ont reçu une plus grande éducation sont susceptibles d'avoir cinq fois plus de chances de suivre des formations. La participation varie considérablement selon le statut professionnel. En moyenne, 9,5 % des travailleurs employés et 8,7 % des sans emplois ont pris part à des programmes de formation. Les plus âgés ont tendance à moins y participer que les jeunes adultes.

Obstacles à la participation

De nombreux obstacles ont été identifiés à travers l'analyse de documents nationaux allant des institutions (ex. : manque de transparence du secteur), des difficultés personnelles (ex. : l'incapacité à payer les frais d'inscription), aux dispositions des travailleurs (mauvaise expérience lors d'une formation précédente). Les informations collectées au niveau national indiquent que, sur un plan stratégique, les pays font davantage référence aux obstacles liés aux institutions et aux situations personnelles, souvent considérés comme les deux faces d'une même pièce. Les obstacles liés aux dispositions des travailleurs et aux opportunités sont moins abordés, sans pour autant être considérés comme de moindre importance.

Les obstacles diffèrent selon l'objectif de l'apprentissage et les groupes ciblés.

- En ce qui concerne l'apprentissage à des fins d'intégration sociale, les principaux obstacles relèvent de la situation et des dispositions des individus, tels qu'une mauvaise expérience antérieure en matière d'apprentissage, des difficultés de langage, les coûts, la distance les séparant des centres de formation, et l'idée que la formation et l'apprentissage ne sont pas pour « les gens comme nous ».
- Les obstacles aux activités d'apprentissage destinées à l'insertion professionnelle et à l'aptitude à l'emploi sont principalement dus à un manque de temps, lié aux obligations familiales et à l'emploi du temps professionnel, au peu de soutien de la part de l'employeur, et à l'âge. Les coûts peuvent également être considérés comme des freins importants aux individus souhaitant suivre une formation.

- L'apprentissage à des fins d'innovation et de créativité est principalement entravé par des obstacles institutionnels tels que l'absence de flexibilité, l'éloignement des centres de formation, les coûts et le manque de conditions préalables requises. D'autres obstacles peuvent être cités, comme le manque d'information, de temps et de coopération de la part des employeurs. Pour ce qui est des faiblesses du système, on peut mentionner le fait que les institutions traditionnelles ne sont pas toujours adaptées pour recevoir des adultes et par conséquent manquent de flexibilité.
- Les activités destinées à l'établissement d'une société d'apprentissage sont également confrontées à des obstacles tels que le coût, la distance, le manque de temps pour cause d'obligations familiales ou d'emploi du temps professionnel, et le manque d'information. Une autre faiblesse du système qui peut être mentionnée est le fait que les pays manquent souvent d'une culture d'apprentissage qui préconise l'importance du développement personnel. Le manque de stratégies et de politiques définies dans ce domaine est considéré comme une faiblesse en matière de développement de programmes et de structures efficaces.

L'analyse des obstacles rencontrés dans les différents pays européens permet d'identifier plus ou moins trois groupes:

- Un premier groupe rassemble les pays confrontés uniquement à des obstacles mineurs à l'augmentation de la participation (DK, FI, NO, LU et SE). Des améliorations peuvent bien sûr être apportées, mais les adultes ont généralement facilement accès à l'apprentissage. Entre autres obstacles sont mentionnés les coûts pour les individus.
- Le deuxième groupe regroupe les pays confrontés à des obstacles modérés (AT, BE, EE, FR, DE, IS, IE, LI, NL, PT, SI et UK). Des programmes ciblés permettront de surmonter ces obstacles. Il existe souvent dans ces pays de bonnes infrastructures de formation continue, mais certains domaines du secteur font l'objet d'un manque de considération de la part des politiques. Certains groupes se trouvent désavantagés, d'autres risquent l'exclusion en raison d'un manque de possibilité quant à la combinaison d'une vie familiale et professionnelle à un programme d'apprentissage.
- Le dernier groupe, quant à lui, est confronté à d'importants obstacles venant freiner l'augmentation de la participation des adultes aux programmes de formation (BG, HR, CY, CZ, EL, HU, IT, LV, LT, MT, PL, RO, SK, ES et TR). Ces pays se caractérisent par la nécessité de développer des programmes complets en vue de franchir ces obstacles. Ces obstacles peuvent être de natures différentes : manque de structures appropriées à la formation continue, manque de finances pour stimuler la participation, fort taux d'illettrisme, manque de culture d'apprentissage, etc.

Si l'on considère les opportunités existantes en matière de participation, les documents spécifiques aux pays font état de nombreux éléments positifs. La plupart d'entre eux doit composer avec des éléments institutionnels : opportunités d'apprentissage accessibles, transparence des formations proposées, qualité de l'enseignement, offre adaptée à différents niveaux, possibilité de reconnaissance et d'accréditation des formations antérieures, existence d'une culture de l'apprentissage. D'autres opportunités cherchent à rendre l'apprentissage plus accessible pour les personnes en cours de formation, en offrant, par exemple, des bons éducatifs, des possibilités de congés de formation, etc., ou en intégrant des dispositions relatives à la formation au sein des structures locales et régionales.

Conditions contextuelles pour la stimulation du secteur de la formation continue

Notre analyse montre qu'un grand nombre de facteurs contextuels de nature notamment historique, politique et économique, influence le développement de la formation continue dans de nombreux pays. De manière générale, les pays se divisent en quatre groupes.

- Le premier affiche une tradition durable et un contexte socio-économique favorable au développement du secteur de la formation continue (BE, DK, FI, SE et NO).
- Le deuxième ne dispose pas de tradition bien développée en matière de formation continue, mais le contexte socio-économique ne pose pas de difficulté majeure au développement du secteur (AT, CY, HR, DE, LI, LU, NL, PL, PT, SI et TR).
- Le troisième affiche une tradition bien établie en matière de formation continue, mais est frappé par la crise (IS, RO, HU, EE et UK).
- Le quatrième enfin, regroupe les pays dénués de tradition bien développée en matière de formation continue et face à de graves difficultés socio-économiques venant freiner le développement de la formation continue (BG, EL, HU, IE, IT, LV, LT, SK et ES).

Dans les pays où prévaut une culture bien établie et ininterrompue de l'apprentissage, la sensibilisation à l'importance de la formation continue est beaucoup plus probable que dans les pays où ce n'est pas le cas. Une nette tendance à attribuer de l'importance à la formation professionnelle des adultes peut être observée dans la durée, encouragée par les préoccupations concernant les compétences des employés en matière d'économies du savoir, par des modifications de l'organisation de la production, ainsi que par la plus grande flexibilité des carrières professionnelles et des conditions d'emploi.

L'analyse des données collectées au niveau national a mené à la conclusion que la formation continue est davantage encouragée au sein des économies florissantes. Lorsque la demande de travailleurs hautement qualifiés est importante pour des raisons économiques, on peut constater davantage d'investissement dans le secteur de la formation continue. Ceci affecte non seulement les adultes hautement qualifiés, mais aussi ceux qui le sont moins et les personnes sans emploi. Lorsqu'un pays fait face à des difficultés économiques et lorsque le marché du travail a plus tendance à saturer qu'à présenter des lacunes, la création d'un climat qui préconise et favorise la formation continue semble plus difficile. Il en va ainsi dans de nombreux pays européens où d'importantes restrictions budgétaires au niveau des finances publiques, particulièrement dans le domaine de l'enseignement et de l'éducation, sont à l'ordre du jour.

Gouvernance de la formation continue

L'analyse des données collectées au niveau national indique que le déploiement de stratégies en matière de formation continue dépend en grande partie de l'existence de structures de gouvernances efficaces, ainsi que de ressources financières. L'analyse des données nationales permet de répartir les pays en trois groupes.

- Un premier groupe (AT, BE, DK, LI, LU, NL, NO, FI, FR, DE, IS, IE, SE and UK) se caractérise par des structures efficaces et des moyens financiers adaptés, qui permettent le déploiement de politiques de formation continue.
- Un deuxième groupe dispose de structures de qualité satisfaisante, mais à qui les moyens financiers nécessaires font défaut (CZ, EE, LT, LV, PT, SK et SI).
- Le dernier groupe, quant à lui, est confronté à des difficultés financières en termes de stratégies de mise en place, en raison d'un manque de structures bien développées, et de ressources financières (BG, HR, CY, MT, PL, EL, HU, IT, RO, ES et TR).

Dans la plupart des pays, le secteur de la formation continue est dominé par une politique consacré à l'éducation formelle. Cependant, une grande part de la formation continue a lieu dans un cadre extérieur aux responsabilités du gouvernement en matière d'apprentissage formel (secteur privé, employeurs, ONG, etc.), pour lequel des structures de gouvernance font souvent défaut. Dans la plupart des pays, ces dernières sont souvent réparties entre différents ministères soit à un niveau exclusivement central, soit délégué à des niveaux décentralisés. Il existe néanmoins une structure cohérente en matière de formation continue dans un petit nombre de pays, où a été mise en place une division publiquement reconnue des responsabilités entre les différentes parties prenantes, notamment les partenaires sociaux.

Entre les objectifs de la formation continue et les groupes cibles, la structure et le financement varient également.

- Pour ce qui est de la formation destinée à l'intégration sociale, le financement provient principalement de fonds publics (centralisés et décentralisés) et/ou de fonds européens tels que l'ESF. Bien souvent, des institutions formelles telles que les écoles et les établissements d'EFP ont un rôle important à jouer, mais d'autres organisations telles que des centres de formation non formelle (organisations communautaires) jouent également ce rôle.
- Les activités d'apprentissage visant à l'insertion professionnelle et à l'aptitude à l'emploi s'appuient principalement sur le financement par les employeurs, et en partie sur les fonds publics. Une grande partie de la formation continue dans ce domaine s'opère dans un contexte qui échappe au contrôle du gouvernement (central), la gouvernance est minime.
- Pour les activités d'apprentissage destinées à l'innovation et à la créativité, la situation est quasiment la même que pour les activités destinées à renforcer l'aptitude à l'emploi. Les employeurs et les établissements spécialisés dans l'EFP jouent un rôle crucial en fournissant les opportunités d'apprentissage, mais le rôle des instituts de formation supérieure, des sociétés privées et des individus eux-mêmes, doit être véritablement souligné. En termes de financement, les individus sont souvent invités à contribuer aux coûts.
- Les activités d'apprentissage visant à créer une société d'apprentissage relèvent d'un vaste éventail d'institutions, d'organisations et de parties intéressées. Les principaux acteurs sont des organismes de formation non formels tels que les universités populaires, les ONG, les bibliothèques, les centres d'apprentissage locaux, etc. Selon l'ordre de mission précis de ces institutions, le financement provient des gouvernements, de plus en plus souvent des branches décentralisées, et des individus, par le biais de contributions financières et de cotisation pour les différents cours.

En ce qui concerne la structure financière des investissements publics, privés et individuels relatifs à la formation continue, il faut conclure que, de manière générale et à quelques exceptions près, la situation financière est précaire dans l'ensemble des pays européens, et que la crise économique actuelle n'a fait qu'empirer la situation. L'ESF est considéré comme un pilier essentiel dont dépendent les infrastructures de formation continue, tout comme le Programme de formation continue (Grundtvig compris), tout particulièrement dans les nouveaux États membres. Dans la plupart des pays, le coût de la formation et de l'éducation est pris en charge en grande partie par les employeurs et/ou les personnes qui la reçoivent.

Politiques et cadres juridiques

La perspective stratégique selon laquelle est approchée la formation continue permet de déterminer les caractéristiques spécifiques de la formation continue. Dans les pays où une stratégie d'apprentissage à long terme a été définie, la formation continue est considérée la plupart du temps comme un élément des politiques d'enseignement, un apprentissage venant compléter un enseignement initial. Toutefois, dans le cadre de telles stratégies de formation, l'accent repose principalement sur l'enseignement initial et la prévention de la déscolarisation. Dans les pays où l'accent est principalement mis sur les questions de l'emploi, ainsi que sur les politiques relatives au marché du travail, la formation continue est notablement liée à l'enseignement professionnel et à l'apprentissage en cours d'emploi, ainsi qu'au manque de reconnaissance de l'enseignement continu de nature socioculturelle et propre à la culture générale.

Des politiques et des cadres juridiques sont en place dans la plupart des pays. Nous avons pu toutefois constater des divergences entre les différents pays.

- Dans un premier groupe, les politiques développées et les structures juridiques vont de paire (AT, BE, CZ, DK, EE, LT, LU, NL, NO, LI, FI, FR, DE, IS, IE, PT, SI, SE et UK).
- Dans un deuxième groupe, des cadres juridiques sont en place, mais la formation continue n'est pas intégrée aux récents programmes d'action (HR, EL, MT et IT).
- Dans un troisième groupe, des politiques ont été mises en place en vue d'améliorer le secteur, bien que la formation continue ne soit pas entièrement couverte par la structure juridique (CY, LV, PL, HU, ES).
- Dans le dernier groupe, cadres juridiques et politiques ne sont pas très bien développés (BG, RO, TR).

Stratégies de mobilisation

Dans cette étude, nous avons observé un grand nombre des instruments de mobilisation déployés en vue d'améliorer la participation des adultes à des programmes de formation continue, ou de mobiliser des groupes bien ciblés à participer à de tels programmes.

- La **stratégie d'information et d'orientation** vise tout particulièrement les obstacles liés aux dispositions des individus, avec une plus grande sensibilisation quant à l'importance de l'apprentissage au sein des groupes ciblés, et l'insistance sur le fait que l'apprentissage « est aussi pour eux ».
- La **stratégie de flexibilité des trajectoires d'apprentissage** se concentre essentiellement sur les obstacles liés aux institutions et aux situations personnelles, en cherchant à rendre la formation continue à la fois flexible et accessible aux participants, et leur permettre de combiner formation, vie professionnelle et vie de famille.
- La **stratégie de gestion et d'assurance qualité** s'attaque largement aux barrières institutionnelles telles que le manque de normes de qualité organisationnelles, et la professionnalisation du personnel impliqué dans la formation continue dispensée.
- La **stratégie de travail d'approche et d'information des groupes spécifiquement ciblés et des environnements d'apprentissage communautaires** vise, quant à elle, à éliminer les obstacles liés aux dispositions des travailleurs et aux situations personnelles. Elle cherche, en effet, à rabaisser les seuils des organismes d'apprentissage en vue de mettre les programmes à la portée d'un plus grand nombre, d'améliorer les possibilités d'apprentissage au sein de la communauté, de convaincre les adultes les plus difficiles à atteindre qu'ils pourraient enrichir leur vie avec une formation continue réaliste, pour eux-mêmes, pour leur développement personnel.

- La **stratégie de reconnaissance des apprentissages (expériences) antérieurs** est une stratégie plus complète puisqu'elle vise à réduire en même temps les possibilités d'une réduction des obstacles liés aux institutions, aux situations personnelles et aux dispositions des travailleurs. Les diverses modalités d'une telle stratégie peuvent d'une part, rendre la formation continue formelle plus accessible pour les adultes, d'autre part, rendre possible la reconnaissance des enseignements préalables, et ce, tout en simplifiant l'accumulation des enseignements reconnus en termes d'opportunités supplémentaires de participer à une formation dans la durée, par le biais de la reconnaissance d'une formation continue libérale, d'activités de loisirs, de travaux bénévoles et de participation à la société civile. Cette stratégie a deux perspectives distinctes : une perspective de développement dans le cadre duquel elle encouragerait les adultes à se former davantage, et une perspective compensatoire selon laquelle elle servirait uniquement à formaliser l'apprentissage déjà réalisé. Il est important de noter qu'une telle stratégie est particulièrement fructueuse dans la première perspective, en vue d'augmenter la participation des adultes à un programme de formation continue.
- Les **instruments financiers** peuvent être utilisés pour solutionner les obstacles liés aux institutions en place et aux situations personnelles, dans un contexte où un coût des activités de formation et d'apprentissage trop élevé pourrait empêcher la participation d'adultes à des programmes de formation continue. Par ailleurs, des recherches ont montré que des instruments financiers, tels que les expériences menées avec des comptes de formation individuels dans plusieurs Etats Membres, permettent de réduire les obstacles liés aux dispositions, à partir du moment où les adultes comprennent qu'ils peuvent apprendre, profiter de cette expérience, et se rendre compte de leur implication active dans leur développement personnel.

De manière générale, l'analyse des documents nationaux indique que la plupart des initiatives menées dans le cadre des politiques d'apprentissage et les instruments déployés pour ce faire se sont concentrés sur la flexibilité des trajectoires d'apprentissage, avec une attention particulière portée à l'accès à l'enseignement secondaire, supérieur et au-delà, à la reconnaissance des enseignements préalables, et aux mesures de prise en charge financière. Les stratégies de mobilisation relatives à l'information, à l'orientation, au travail d'approche auprès des groupes ciblés et à la gestion de la qualité plus particulièrement, ont, dans l'ensemble, fait l'objet d'une attention moindre à l'échelon national.

Les instruments mis en place dans les différents pays sont aussi divers que variés, allant d'initiatives à petite échelle dans quasiment l'ensemble des pays, avec notamment le développement d'un portail en ligne visant à faciliter l'accès à l'information sur la formation continue, à des initiatives entreprises dans un nombre d'Etats Membres plus restreint, avec par exemple des réformes plus complètes des politiques, telles que le développement de systèmes distincts pour la formation continue (DK), de procédures de reconnaissance/d'accréditation des enseignements préalables (expérience), de structures de qualification, et de programmes de formation continue applicables au niveau national.

L'impact de ces instruments stratégiques sur la mobilisation de la participation à des programmes de formation continue est difficile à évaluer en raison du manque d'études et de recherches réalisées sur la plupart de ces mesures. Au final, un « cocktail » de stratégies de mobilisation est prévu pour chaque obstacle et chaque groupe ciblé, mais dans tous les cas, les initiatives doivent respecter et intégrer les éléments suivants :

- 1 **Approche regroupant différentes parties intéressées** : Pour être fructueuse, une initiative nécessite l'implication et la coopération de différentes parties prenantes, selon les objectifs et le groupe ciblé par l'initiative (ONG, entreprises, gouvernements (central/décentralisé), services d'emploi publics, organismes de formation continue, etc.). Pour une formation continue axée davantage sur l'emploi, la participation d'entreprises, de syndicats, et de l'Etat constituent des conditions préalables importantes ; pour ce qui est de stimuler l'innovation, la participation des instituts d'enseignement supérieur est importante. Dans le cas où d'autres parties prenantes seraient impliquées, l'initiative doit être fermement ancrée auprès de ceux-ci.
- 2 **Approche personnalisée** : Pour être fructueuse, une initiative doit être adaptée à la situation spécifique de la personne qui suit la formation. Elle doit venir répondre à un problème particulier, suivre une logique d'intervention décente, et un processus de raisonnement bien mené sur le type de stratégies de mobilisation à adopter en vue d'atteindre les objectifs et de surmonter le problème donné. L'initiative se doit également d'être axée sur la personne qui suit la formation, et de laisser une marge suffisante pour permettre une certaine flexibilité, ou la possibilité de concevoir des trajectoires d'apprentissage personnelles.
- 3 **Prise en charge gouvernementale** : Pour être fructueuse une initiative ne saurait se passer d'une prise en charge gouvernementale adéquate. Celle-ci ne concerne pas uniquement le financement, mais aussi le soutien politique. Cette initiative doit s'aligner avec les stratégies gouvernementales et les initiatives connexes. Un des inconvénients d'un fort soutien (politique) est l'amalgame potentiel entre la réalisation d'une initiative et un certain parti politique ; en période de crise politique, ces projets sont les premiers à être abandonnés par les autres partis politiques.
- 4 **Stratégie de marque de l'initiative** : Pour augmenter le taux de réussite d'une initiative, il est important de familiariser le groupe cible et les autres parties prenantes à l'initiative, par le biais d'une stratégie de marque.
- 5 **Approche combinée** : Pour être fructueuse, une initiative réunit différentes stratégies de mobilisation, y compris en matière d'approche et d'information. Les initiatives fructueuses sont capables d'intégrer des pratiques innovantes et pertinentes, sans oblitérer pour autant les méthodes efficaces jusque là. En outre, dans de nombreux cas particuliers destinés à des groupes cibles donnés, les initiatives doivent associer les activités d'apprentissage et sociales, en vue de déjouer les obstacles liés aux dispositions de chacun envers l'apprentissage. Une telle vision des choses intègre l'idée d'éviter toute approche globale ou de haut en bas, qui ne laisserait aucune place ni aucune possibilité aux parties prenantes souhaitant lancer leur propre initiative.
- 6 **Contrôle et amélioration continue** : Les initiatives fructueuses sont régies par un ensemble d'indicateurs et de boucles de réaction clairement définis destinés à gérer les progrès réalisés et à mettre en application les améliorations apportées durant la période de validité de l'initiative.
- 7 **Un personnel compétent** : Une initiative fructueuse implique la présence d'un personnel compétent à tous les niveaux de l'initiative, notamment en matière de leadership, de didactique, de conseils, etc.
- 8 **L'apprentissage dans un but particulier** : Les initiatives fructueuses sont capables de rendre pertinent l'apprentissage à la fois pour la personne qui suit la formation, et pour d'autres entités (entreprises). L'apprentissage contribue, par exemple, aux développements économiques, à la santé et à la sécurité au travail, etc. Sur un plan individuel, les activités d'apprentissage doivent s'aligner avec les souhaits et les exigences de la personne qui suit la formation.

2) Principales conclusions au niveau européen : Le rôle de la Commission Européenne

Les conclusions suivantes peuvent être tirées à l'échelon européen ;

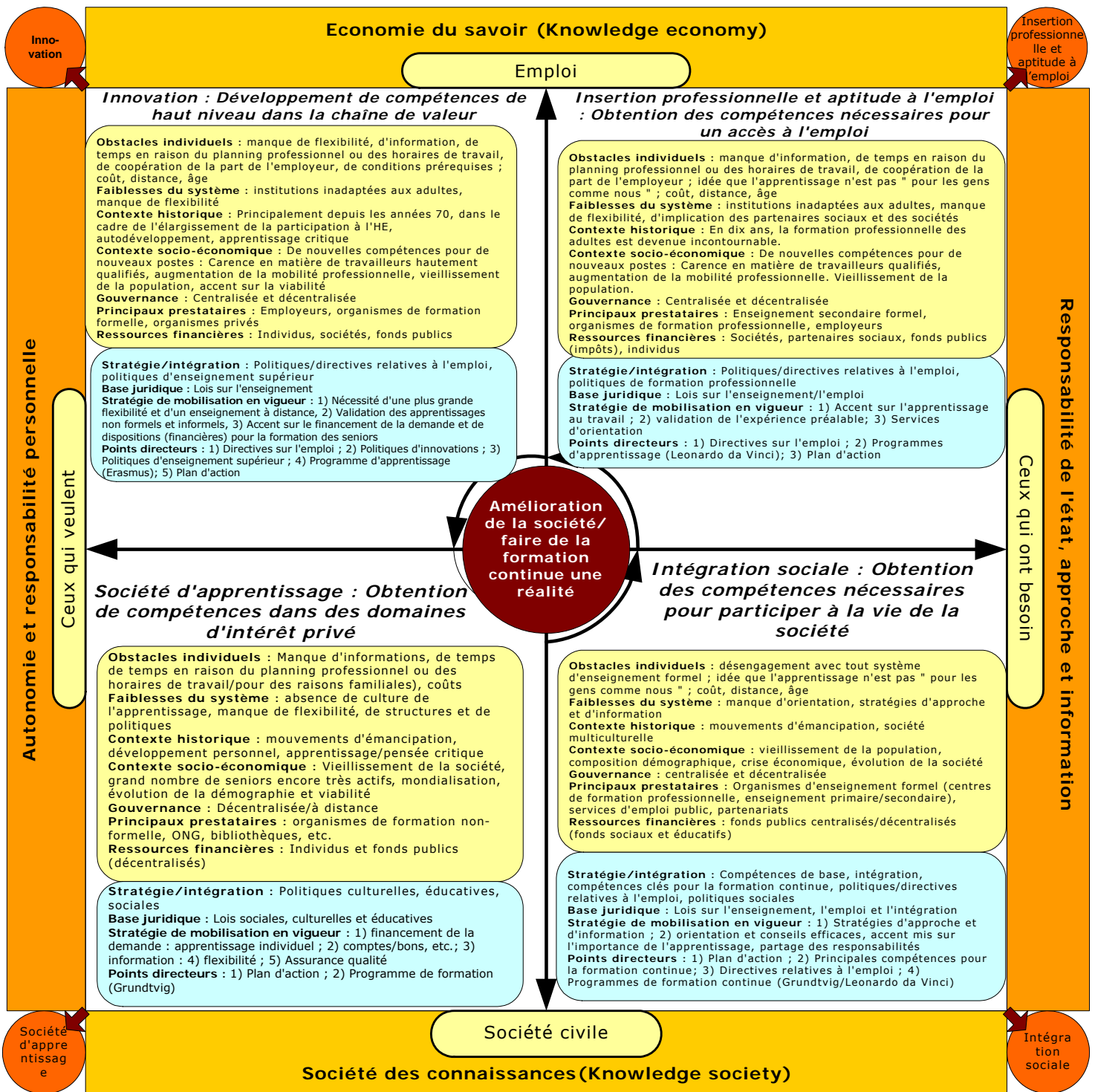
- Les activités de la Commission Européenne ont contribué à une plus grande sensibilisation aux politiques de formation continue dans les Etats Membres ; ceci n'a toutefois pas entraîné de hausse particulière au niveau de l'institutionnalisation de la formation continue au niveau de ces derniers . En d'autres termes, malgré les initiatives prises en la matière , on peut s'interroger quant à la viabilité et à la durabilité de l'attention et de l'engagement envers ces politiques au sein des Etats Membres.
- Le manque de viabilité quant à l'attention consacrée au développement d'une politique nationale vient déstabiliser l'engagement de l'ensemble des Etats Membres au niveau du calendrier sur la formation continue, et freiner du même coup la communication du message de la Commission Européenne sur l'importance que prendra à l'avenir la formation continue.
- La formation continue ne constitue pas un domaine stratégique en soi ; elle est au contraire entrelacée, de par sa nature, à de nombreux autres domaines. On peut donc en conclure que la coopération avec d'autres directives de la Commission n'a pas encore atteint un seuil optimal et qu'elle pourrait encore être améliorée. Certains avancent qu'un meilleur alignement des politiques et des programmes au niveau européen profiterait au secteur de la formation continue.
- Comme le soulignent clairement les études et les documents stratégiques, la formation continue affiche des valeurs intrinsèques dont la validité persiste ou se renforce en période de crise.
- Enfin , les méthodes de travail de l'OMC au sein du secteur de la formation continue nécessitent une certaine amélioration, pour pouvoir poursuivre les travaux entrepris dans le domaine de la formation continue.

La Commission Européenne a à sa disposition des instruments qui lui permettent de venir en aide aux Etats Membres qui souhaitent augmenter la participation des adultes à différents programmes d'apprentissage. L'analyse indique que les procédures et les processus gagneraient à être améliorés, en vue de prendre en charge les Etats Membres, et de les encourager à œuvrer dans le domaine de la formation continue. Ces points sont abordés de façon plus détaillée dans les recommandations.

3) Récapitulatif des principales conclusions par domaine d'apprentissage

Le schéma suivant offre un aperçu des différentes dimensions pertinentes en vue d'augmenter et d'élargir la participation dans chacun des domaines de la formation continue. Pour chaque domaine sont résumés les différents obstacles, les faiblesses du système, le contexte historique et socio-économique, la structure de gouvernance, les principaux organismes d'apprentissage, ainsi que les ressources financières. En plus de ces informations contextuelles, sont également présentés les principales stratégies applicables à ce domaine de travail, le cadre juridique pour les actions menées , les stratégies de mobilisation les plus efficaces, ainsi que les mécanismes d'orientation les plus appropriés pour la Commission Européenne.

Figure 0.1 Présentation des différents domaines d'apprentissage et de formation continue



Source : Recherche voor Beleid

Recommandations: Conditions permettant de développer des politiques d'apprentissage pour adultes fructueuses et efficaces au niveau de l'UE et des Etats membres

Etant donné les problèmes socio-économiques auxquels est confrontée l'Europe, et le rôle que la formation continue pourrait jouer dans un tel contexte, ce paragraphe fournit quelques recommandations destinées à un meilleur développement du secteur de l'apprentissage des adultes.

1) Générer une certaine sensibilisation à la formation continue dans tous les secteurs éducatifs (enseignement et formation professionnels ; enseignement supérieur, primaire et secondaire)

Pour ce faire, il est conseillé que la **Commission Européenne** mette en place :

- 1a) **Un meilleur alignement des initiatives** et une coordination des politiques, de préférence dans le cadre des normes EU 2020 et E&T 2020, avec d'autres champs stratégiques à dimension d'apprentissage de type socio-économique (DG EMPL et DG MARKET), culturel (DG EAC), environnemental (DG ENVIRONMENT), stratégique régional (DG REGIO) et stratégie en matière d'innovation (DG RESEARCH) ;
- 1b) **Une étude des différents domaines d'apprentissage et de formation continue** en vue de déterminer les mesures fructueuses, pour qui, dans quelles conditions, et dans quel contexte ;
- 1c) Le **développement d'instruments de contrôle plus adaptés et plus efficaces** en vue d'aider les décideurs à mettre en application de façon plus efficace leurs politiques et d'en mesurer les impacts. La Commission Européenne pourrait envisager la création d'un **observatoire de la formation continue**, financé par le Lifelong Learning Programme.
- 1d) La **création d'études comparatives plus approfondies et la mise en place d'un dialogue avec** l'Institut de l'UNESCO, chargé de la formation continue (Institute for lifelong learning), et le Centre de recherche et d'innovation éducative (CERI) de l'OCDE, avec intégration d'un mécanisme de suivi permettant de mieux suivre et de contrôler les actions des Etats Membres dans ce domaine.

Pour ce faire, il est conseillé que les **Etats Membres** :

- 1e) Stimulent l'accès des adultes à la formation supérieure, ainsi qu'à l'enseignement et à la formation professionnels, avec l'amélioration de la flexibilité des cours proposés, l'amélioration des possibilités d'apprentissage à distance, ainsi que l'inclusion de procédures APL.
- 1f) **Reconsidèrent l'équilibre entre les budgets consacrés à l'enseignement et à la formation initiales** et à la suite.

2) Identifier et communiquer de façon plus transparente les valeurs extrinsèques de la formation continue, et les présenter sous la forme d'un argumentaire, au profit d'un meilleur soutien politique et d'un plus grand financement destiné aux pratiques et aux politiques de formation continue.

Pour ce faire, il est conseillé que la **Commission Européenne** comme les **Etats Membres**:

- 2a) **Etudient et présentent la valeur ajoutée de la formation continue en termes d'effets externes pour le personnel en cours de formation** (plus grande aptitude à l'emploi, efficacité, adaptabilité, inclusion sociale, créativité, santé, etc.) ;
- 2b) **Défendent la valeur de la formation continue libérale en termes de retour sur investissement.** Si les adultes décidaient de suivre une formation par eux-mêmes, par le biais d'un processus autodirigé destiné à leur propre développement, il ne serait pas utile d'insister autant sur les autres domaines de formation continue pour inviter les intéressés potentiels à y participer.

3) Assurer le développement d'une culture de formation (continue) dans les différents pays et de stratégies de mobilisation efficaces.

Pour ce faire, il est conseillé que les **Etats Membres** :

- 3a) **Respectent la formule applicable aux stratégies fructueuses.** Pour être efficaces, les interventions doivent être groupées, sur mesure, bénéficier du soutien gouvernemental, encourager une bonne stratégie de marque, associer différentes stratégies de mobilisation, avec notamment un suivi et des améliorations continues, disposer d'un bon personnel formateur, et préconiser enfin les formations pour un objectif bien déterminé (voir la formule définie pour des approches fructueuses, chapitre 6).
- 3b) Etablissent et simplifient des structures et des législations là où elles sont nécessaires.
- 3c) Assurent un **financement durable** et ajustent le budget entre les apprentissages initiaux et post-initiaux, et, finalement,
- 3d) Impliquent de façon plus efficace les partenaires sociaux, les organisations civiles et autres parties prenantes dans le processus de développement stratégique et de la mise en place, tout particulièrement du côté de l'employeur.

Pour ce faire, il est conseillé que la **Commission Européenne** et les **Etats Membres**:

- 3e) Développent une **logique d'intervention claire** concernant les politiques de formation continue au niveau national, en déterminant les **objectifs des politiques spécifiques** (inclusion sociale, emploi, innovation et/ou création d'une société d'apprentissage), basées sur **l'analyse** des obstacles, identifient la **source des problèmes**, les **faiblesses du système**, établissent des liens vers ces **options stratégiques** concrètes (mesures/stratégies de mobilisation), définissent des **indicateurs**, et **suivent** l'évolution/le résultat des politiques.

4) Maintenir la formation continue à l'ordre du jour national et européen, créer une base juridique pour une coopération plus poussée et l'utilisation du LLP et de l'ESF, en vue de développer davantage le secteur de la formation continue.

Pour ce faire, il est conseillé que la **Commission Européenne** et les **Etats Membres** :

- 4a) Identifient une nouvelle base juridique permettant de développement de la formation continue au niveau européen. Il peut s'agir là d'une Communication, d'une Conclusion de conseil ou d'une Conclusion de présidence.

En outre, il est conseillé que la **Commission Européenne** :

- 4b) **Améliore l'alignement** des activités menées par les différentes Commissions en relation avec la formation continue dans des domaines spécifiques (ex. : dans l'enseignement supérieur, la formation et l'enseignement professionnels, l'enseignement initial des adultes (enseignement dit de la « deuxième chance »), les politiques d'emploi, d'inclusion sociale et autres politiques incluant un élément d'apprentissage).
- 4c) Suscite et augmente la sensibilisation à la formation continue dans le cadre du **Lifelong Learning Programme et de l'European Social Fund**.

5) **Améliorer les méthodes de travail au sein de l'OCM en matière de formation continue**

Pour ce faire, il est conseillé que la **Commission Européenne** et les **Etats Membres** :

- 5a) Veillent à ce que les Etats Membres soient impliqués de façon plus active dans la procédure OCM, mettent en application des actions futures dans le domaine de la formation continue, pendant des réunions, par exemple, avec une visite plus régulière des Etats Membres, etc. ;
- 5b) Veillent à ce que davantage de secteurs de l'enseignement soient impliqués dans le programme **de l'OCM sur la formation continue** : Susciter l'attention et stimuler la participation des adultes à tous les secteurs d'enseignement ;
- 5c) Stimulent **l'échange thématique de connaissances**, en tenant compte des différents domaines de formation continue.

