

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE – OFFRE ET DEMANDE – DÉVELOPPEMENT DE POLITIQUES ET DE PRATIQUES DE LUTTE CONTRE L'EXCLUSION – CONTEXTE ET ASPECTS CLÉS

Le présent article passe en revue les aspects clés pour le groupe de travail sur la formation tout au long de la vie qui fait partie du Groupe thématique européen (GTE) Adaptabilité d'EQUAL. L'objectif de cet article est de présenter des informations sur le contexte pour le groupe de travail sur le thème de la *formation tout au long de la vie* qui aura lieu à Poitiers en(France), les 31 mars et 1^{er} avril 2003 dans le cadre de la première réunion du groupe de liaison.

1. L'APPROCHE DE L'AGENDA DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LE CADRE D'EQUAL

L'approche adoptée par le GTE Adaptabilité sur la formation tout au long de la vie met plus particulièrement l'accent sur les apprenants et reflète l'approche de l'Union européenne et des Etats membres en matière de promotion d'une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie en Europe.

La Communication de la Commission européenne "*Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*" (2001) insiste sur les trois **principes** constitutifs de la formation tout au long de la vie:

- la place centrale de l'apprenant;
- l'égalité des chances;
- la qualité et la pertinence.

Elle identifie un certain nombre d'éléments à partir desquels les Etats membres sont invités à élaborer leurs stratégies, et notamment:

- travailler en partenariat;
- mieux connaître les besoins en éducation et formation;
- augmenter les investissements privés et publics;
- faciliter l'accès;
- créer une culture de l'apprentissage;
- et rechercher l'excellence.

Les activités des partenariats de développement EQUAL sont étroitement liées à ces éléments. De plus, le programme EQUAL a englobé l'agenda plus vaste de la formation tout au long de la vie qui concerne à la fois les aspects sociaux, personnels, civiques et liés à l'emploi.

2. QU'ENTEND-ON PAR EDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ?

Le concept d'éducation et de formation tout au long de la vie a évolué avec le temps. Il comporte des facteurs tant économiques que sociaux, tels que le développement personnel, la citoyenneté

et l'adaptabilité des forces de travail. L'UE a adopté la définition suivante¹ de la formation tout au long de la vie :

- **“Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi”.**

Quelques caractéristiques clés se dégagent de cette définition:

- l'acquisition et la mise à jour de toutes sortes de capacités, intérêts, connaissances et qualifications d'avant la maternelle jusqu'à la fin de la retraite;
- le développement des connaissances, qualifications et compétences, afin de permettre à chaque citoyen:
 - de s'adapter à la société de la connaissance;
 - de participer activement dans toutes les sphères de la vie économique et sociale, de mieux maîtriser leur avenir;
- la valorisation de toutes les formes d'acquisition de connaissances:
 - **formations formelles**, telles qu'un diplôme universitaire;
 - **formations non-formelles**, telles que les qualifications professionnelles acquises au poste de travail (ceci est particulièrement important pour les PME qui pratiquent souvent les formations non-formelles au poste de travail);
 - **formations informelles**, telles que la transmission intergénérationnelle des savoirs, comme par exemple lorsque les parents apprennent à utiliser les TIC grâce à leurs enfants.

3. LE CONTEXTE EUROPÉEN DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

L'avènement d'une **société de la connaissance** véhicule à la fois des opportunités d'avancement personnel et la menace d'être "laissé pour compte". Les opportunités offertes sont des outils potentiels de renforcement de la capacité à agir des individus. Les menaces sont particulièrement sérieuses pour les groupes qui sont déjà défavorisés sur le marché du travail. La formation continue et la mise à jour des qualifications sont essentielles pour réussir dans un environnement en mutation.

La Communication de la Commission européenne sur *l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi* (2003) reconnaît que, en dépit des progrès importants qui ont été faits en termes de mise en œuvre des stratégies de formation tout au long de la vie, il reste beaucoup à faire. Des actions sont requises de l'ensemble des acteurs concernés – autorités publiques, individus, entreprises, partenaires sociaux, ONG et organismes de formation. Les entreprises doivent investir davantage dans la formation des adultes pour accroître la productivité, mettre à jour les qualifications et garder leurs employés. L'**inégalité croissante d'accès à la formation** est soulignée comme une cause de sérieuses inquiétudes.

4. PRINCIPAUX CENTRES D'INTÉRÊT DU GROUPE DE TRAVAIL

La formation tout au long de la vie est un vaste thème. Dans le contexte européen, le centre d'intérêt spécifique du groupe de travail est d'œuvrer à **l'interface de la formation tout au long de la vie, en tenant compte à la fois de l'offre et de la demande, et du développement de politiques et de pratiques de lutte contre l'exclusion**. Il est étroitement lié au groupe cible d'EQUAL et concerne des formes fondamentales de discrimination au niveau de l'accès à la formation ou de la prestation de formation sur le lieu de travail.

Œuvrer à l'interface signifie identifier des bonnes pratiques alliant l'adaptation des individus (qu'ils aient ou non un emploi) et l'adaptation des entreprises, notamment des PME. On s'accorde à reconnaître qu'il est nécessaire de stimuler la demande de formation et d'encourager les entreprises à investir dans des formations de qualité.

¹. Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, Commission européenne, 2001.

L'approche retenue doit également viser à réduire les inégalités entre les sexes.

4.1. OFFRE ET DEMANDE

Du côté de l'offre, il faut améliorer **les niveaux de qualification et la participation** aux programmes d'enseignement et de formation à travers l'Europe. Les systèmes éducatifs traditionnels manquent de flexibilité, sont très compartimentés et centrés sur les institutions. Ils doivent être remis en question et révisés pour mieux répondre aux défis de la société de la connaissance.

Cependant, cela seul ne suffira pas. La **formation axée sur la demande** procure les qualifications et les compétences requises dans un environnement changeant. La mise en œuvre de l'agenda de la formation tout au long de la vie nécessite un **changement culturel** au sein des organisations. L'objectif est de créer des **organisations apprenantes** dont la mission est la constante mise à jour des qualifications et des compétences en vue de mieux soutenir une croissance durable. Dans le contexte d'EQUAL, cela signifie qu'il faut centrer les actions sur les systèmes, attitudes, pratiques, comportements, etc. qui sont à l'origine et/ou contribuent aux inégalités et aux discriminations.

Pour ce faire, un changement profond des mentalités est nécessaire : il faut par exemple que les entreprises considère la formation et le développement comme partie intégrante de ce leurs activités plutôt que comme quelque chose que doivent faire les employés. Les cadres dirigeants et le personnel d'encadrement ont aussi un rôle à jouer en tant que médiateurs les plus efficaces de la formation.

4.2. LE RÔLE DES PME DANS LA CRÉATION DE LA DEMANDE DE FORMATION

Dans ces circonstances, les PME sont cruciales pour la mise en œuvre de l'agenda de la formation tout au long de la vie. Elles emploient une forte proportion des forces de travail européennes mais offrent comparativement moins de formation à leurs employés que les plus grandes entreprises.

Une autre raison pour laquelle les PME sont une source essentielle de demande d'éducation et de formation tout au long de la vie est que leurs employés ont tendance à participer moins souvent à des programmes de formation continue que les salariés des grandes entreprises. Les PME ont moins de moyens à consacrer à la formation formelle et sont peut-être plus motivées par les exigences à court terme du marché.

L'**implication des PME** et leur transformation en organisations apprenantes reposent sur les facteurs suivants :

- l'accessibilité accrue (les dispositifs flexibles jouent un rôle déterminant en la matière);
- la pertinence pour l'entreprise;
- les dispositifs axés sur la demande;
- la reconnaissance des formations non-formelles et informelles;
- et la valorisation de nouvelles méthodes de formation.

4.3. LES PDD ET LES ACT EQUAL

La mission du groupe de travail est d'identifier les exemples de bonnes pratiques les plus concrets d'EQUAL. Les activités mises en œuvre par les partenariats de développement (PDD) et les partenariats transnationaux (ACT) qui concernent ce thème portent sur les aspects suivants:

- stimuler la demande de a) formation et b) main-d'œuvre plus diversifiée;
- développer une "culture de la formation" sur le lieu de travail;
- encourager la planification stratégique d'entreprise - introduction de stratégies de formation;
- encourager la planification des ressources humaines;
- constituer des partenariats (et des réseaux) stratégiques pour la formation tout au long de la vie);
- encourager les PME à investir dans des formations de qualité.

La priorité est étroitement liée avec un des trois grands points émergeant de l'analyse des PDD du thème E, à savoir "la fourniture de services de soutien à la fois aux apprenants (en formation ou au travail) et aux PME". L'analyse des PDD dans 11 Etats membres le corrobore. Une forte proportion des activités des PDD est liée à cet aspect. La question de la fourniture de soutien aux apprenants et aux PME fut aussi un des points clés dégagés de la conférence de Barcelone en 2002.

Si on considère les ACT, la focalisation sur la demande est indéniable. Le "développement des entreprises" est le deuxième axe thématique le plus courant, mentionné par 42% des ACT Adaptabilité. Dans le cadre de ce thème, les activités sont davantage centrées sur les PME que sur des secteurs spécifiques.

Néanmoins, dans la perspective d'EQUAL, il faut considérer la demande d'investissement dans la formation tout au long de la vie comme un outil essentiel pour développer la citoyenneté et la cohésion sociale tout en générant de réels bénéfices économiques.

Pour cette priorité, il faut souligner l'importance de l'accent mis sur l'employeur. L'analyse des ACT montre clairement que *le principal domaine commun au plus grand nombre de partenariats* est le centrage sur les PME (que ce soit en matière de formation tout au long de la vie ou d'adaptation au changement). Plus de la moitié (58%) des ACT "Adaptabilité" mentionnent les employeurs comme groupe cible clé de leurs activités et 68% d'entre eux font spécifiquement référence aux PME.

4.4. CONSÉQUENCES POUR LE GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe de travail soutient le mainstreaming vertical et horizontal au niveau européen pour les thèmes évoqués précédemment. Disséminer les bonnes pratiques relatives à la mise en œuvre de l'agenda de la formation tout au long de la vie est une priorité clé. L'impact sur les politiques et les pratiques au niveau européen est un autre objectif essentiel – en particulier en termes de création de la demande de formation tout au long de la vie.

Ouvrer ainsi à l'interface souligne la nécessité d'impliquer toutes les parties prenantes concernées (tant au sein qu'à l'extérieur d'EQUAL) et en particulier de reconnaître l'importance du rôle des partenaires sociaux. Une bonne pratique doit être par définition une bonne pratique pour toutes les parties prenantes, non pas simplement pour quelques-unes d'entre elles. On peut remarquer des liens étroits entre cet aspect et l'objectif de l'UE d'innover au niveau des compromis entre employeurs et employés.

Il faudra également chercher à comprendre comment les aspects concernant la formation tout au long de la vie sont liés aux deux questions transversales identifiées comme priorités fondamentales du thème "Adaptabilité" dans le cadre d'EQUAL (à savoir, les *compétences en informatique/accès aux TIC* et l'*accréditation*).