

NOTE D'INFORMATION

Renouer avec la formation, renouer avec l'emploi

Aider les adultes peu qualifiés à sortir du chômage

Depuis 2008, l'augmentation en flèche du chômage des jeunes est bien évidemment au premier plan des préoccupations des responsables politiques. Mais la crise a aussi gravement touché les adultes faiblement qualifiés, dont le taux de chômage est le plus élevé dans l'ensemble de l'Europe ⁽¹⁾. Une récente étude du Cedefop confirme que les programmes d'apprentissage par le travail peuvent répondre aux besoins particuliers de ce groupe, à condition qu'ils soient ciblés et conçus de manière appropriée.

Pour que l'Europe puisse réduire la pauvreté et atteindre son objectif d'un taux d'emploi de 75 %, tous les pays doivent aider les citoyens à actualiser, améliorer et compléter leurs compétences.

Dans le cadre du cycle annuel de coordination des politiques économiques, connu sous le nom de «semestre européen», consistant à coordonner les progrès sur la voie des objectifs de la stratégie Europe 2020, plusieurs pays ont reçu des recommandations concernant les mesures à mettre en place pour résoudre les problèmes rencontrés par les chômeurs de longue durée et les travailleurs faiblement qualifiés. C'est notamment le cas du Danemark («prendre des mesures supplémentaires pour améliorer la capacité d'insertion professionnelle des personnes en marge du marché du travail, y compris les personnes issues de l'immigration, les chômeurs de longue durée et les travailleurs faiblement qualifiés»), de l'Estonie («renforcer les mesures d'activation afin de faciliter le retour sur le marché du travail des chômeurs de longue durée») et de l'Espagne («renforcer l'efficacité des programmes de recyclage pour les travailleurs plus âgés et peu qualifiés») ⁽²⁾.

Un problème qui concerne toute l'Europe

Depuis 2008, la catégorie des adultes faiblement qualifiés (personnes âgées de 25 à 64 ans dont le niveau d'éducation ne dépasse pas le secondaire inférieur) est celle qui connaît la plus forte augmentation du taux de chômage, par rapport aux autres groupes de compétences. Bien que la part qu'il représente dans la population active ait tendance à diminuer, l'importance de ce groupe, qui compte 70,7 millions de personnes ⁽³⁾, demeure considérable en valeur absolue. Le graphique ci-dessous montre le taux de chômage des adultes actifs peu qualifiés, par rapport à celui de l'ensemble des adultes, en 2012.

Les adultes peu qualifiés face à des défis particuliers

- Comme le montrent les travaux du Cedefop sur les compétences, la plupart des emplois – y compris les emplois «élémentaires» – exigent un niveau de compétence de plus en plus élevé ou des palettes de compétences plus complexes.
- Les adultes faiblement qualifiés sont les moins susceptibles de participer à l'enseignement et à la formation continue ⁽⁴⁾. En 2012, 3,9 % des adultes peu qualifiés ont participé à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, contre 9 % en moyenne (7,7 % pour les adultes moyennement qualifiés; 16 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur ⁽⁵⁾).

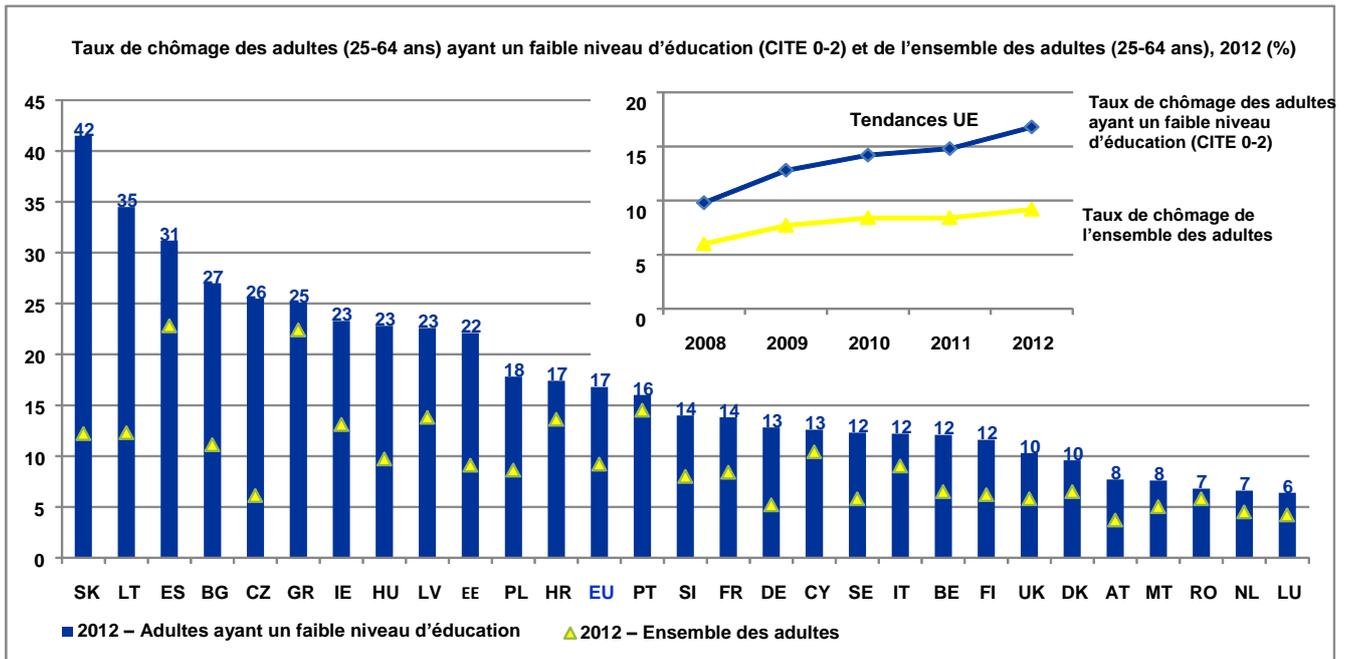
⁽³⁾ Eurostat (2013). *Enquête sur les forces de travail dans l'UE* (données extraites le 15.7.2013).

⁽⁴⁾ Cedefop (2011). *Learning while working: how skills development can be supported through workplace learning* [en ligne]. [consulté le 17.9.2013].

⁽⁵⁾ Cedefop (2012). *Lifelong learning for adults with a low level of education: any recent progress?* [en ligne]. Données jusqu'en 2011. [consulté le 17.9.2013].

⁽¹⁾ Conseil de l'Union européenne (2013). *Joint employment report*. Bruxelles, 4.3.2013. p. 9. [consulté le 17.9.2013].

⁽²⁾ Commission européenne (2013). *Recommandations par pays 2013* [en ligne]. [consulté le 17.9.2013].



Source: Eurostat, 2013.

- Les adultes faiblement qualifiés manquent souvent non seulement de compétences professionnelles, mais également de compétences clés nécessaires pour la plupart des emplois ⁽⁶⁾: calcul, lecture, écriture, connaissances informatiques, compétences en matière de communication, mais aussi attitude envers le travail et comportement sur le lieu de travail.
- Préjugés en matière de recrutement: les employeurs associent souvent les qualifications formelles à l'employabilité. Dans un contexte de chômage élevé, ils peuvent préférer embaucher des candidats surdiplômés, ce qui rend le marché du travail encore moins accessible aux personnes peu qualifiées ⁽⁷⁾.
- Lacunes en matière d'information: les adultes faiblement qualifiés ont souvent des difficultés à s'informer sur les emplois disponibles, notamment parce que les employeurs consacrent moins de temps et d'argent au recrutement de cette catégorie de travailleurs. Ce problème structurel n'est pas pris en charge de manière adéquate par

les services publics de l'emploi (SPE), auxquels recourent environ 50 % des chômeurs; dans la plupart des pays, les personnes ayant un niveau d'éducation élevé sont nettement moins susceptibles de s'adresser aux SPE.

- Style d'apprentissage: par définition, les adultes faiblement qualifiés ont quitté l'école prématurément. Certains ont profité de la grande disponibilité d'emplois dans leur région, tandis que d'autres ont pu avoir une expérience négative de la scolarité. Mais, le plus souvent, il leur est difficile de reprendre des études à l'âge adulte.
- Pression du marché de l'emploi: dans le cadre de la crise économique actuelle, les individus peu qualifiés doivent faire face à une concurrence accrue de la part des plus qualifiés, tant pour les emplois que pour les possibilités de formation ⁽⁸⁾.

Apprentissage par le travail: de quoi s'agit-il et en quoi cela peut-il être utile?

Les programmes d'apprentissage par le travail sont mis en place sur le lieu de travail lui-même ou dans un environnement de travail simulé dans le cadre d'un programme de formation. Ils peuvent combiner apprentissage dans un établissement de formation et

⁽⁶⁾ Europa (2011). Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [en ligne]. [consulté le 17.9.2013].

⁽⁷⁾ Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg: Publications Office, p. 49.

⁽⁸⁾ Cedefop (2013, à paraître): *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market*.

apprentissage en entreprise par le biais de stages. S'agissant des programmes spécifiquement destinés aux adultes faiblement qualifiés, plusieurs facteurs contribuent à leur succès:

- ils prévoient une évaluation initiale complète de l'employabilité des participants (en termes de comportement sur le lieu de travail et de besoins d'apprentissage), y compris la validation des acquis, et proposent une orientation permanente. Assurer la visibilité des savoirs, aptitudes et compétences peut renforcer l'estime de soi et inciter les intéressés à continuer de se former;
- ils constituent un environnement d'apprentissage plus convivial pour les déscolarisés précoces potentiellement réticents à retourner dans une salle de classe;
- ils proposent des plans de formation individuels, adaptés au profil et aux besoins de chacun;
- ils mettent l'accent à la fois sur les compétences clés pour l'emploi en général et sur les savoirs professionnels. L'expérience en milieu professionnel permet aussi aux participants d'intégrer le comportement et les règles du lieu de travail, un aspect particulièrement important pour les employeurs;
- ils instaurent des relations de confiance entre les établissements d'enseignement et de formation et les employeurs, qui bénéficient aux apprenants;

Le volet ACI (ateliers et chantiers d'insertion) de l'approche française «d'insertion par le travail» (insertion par l'activité économique) montre comment certaines tâches peuvent servir à développer des compétences clés. Par exemple, tondre la pelouse offre un moyen d'améliorer les compétences mathématiques, notamment par le calcul de la surface à tondre et du dosage approprié des combustibles de mélange.

- leurs liens étroits avec un lieu de travail permet une transition progressive de la formation vers la vie active: les participants sont en contact avec des employeurs potentiels, auxquels ils peuvent montrer leurs capacités;
- ils aident les individus à développer des compétences pratiques de recherche d'emploi (entretiens, CV, etc.) et peuvent fournir une aide pratique pour la recherche d'emploi à proprement parler;

- ils offrent un soutien pour des aspects pratiques, tels que la garde d'enfants;
- enfin, ils attestent les nouveaux acquis: les demandeurs d'emploi peuvent prouver qu'ils ont acquis de nouvelles compétences.

Considérations à l'intention des responsables politiques

L'apprentissage par le travail peut aider à atténuer les problèmes rencontrés par les adultes sans emploi peu qualifiés, notamment grâce à l'approche globale suivie dans le cadre des meilleurs programmes du genre. En développant et favorisant de tels programmes, les décideurs politiques peuvent faire en sorte que les travailleurs faiblement qualifiés soient moins désavantagés sur le marché de l'emploi.

Actuellement, seuls quelques programmes axés systématiquement sur le développement des compétences clés sont disponibles pour les adultes à la recherche d'un emploi. On peut citer à cet égard les ateliers et chantiers d'insertion en France, les «mesures d'activation et de réinsertion professionnelle» en Allemagne et la formation professionnelle de base pour adultes au Danemark.

Afin de faire échec aux préjugés en matière de recrutement, les programmes devraient prévoir la reconnaissance des acquis et la validation des résultats obtenus; les demandeurs d'emploi ont en général beaucoup de difficultés à fournir la preuve des compétences acquises par l'expérience professionnelle ⁽⁹⁾. Les certificats et diplômes obtenus à l'issue de l'apprentissage par le travail devraient être pleinement intégrés dans le cadre national de certifications (CNC) de chaque pays – à tout le moins en tant que qualifications acquises de manière non formelle. Ainsi, les personnes ayant achevé ces programmes seront en mesure d'acquérir des qualifications professionnelles complètes à un stade ultérieur ou de se former davantage. La capacité des programmes d'apprentissage par le travail à offrir aux participants une chance raisonnable sur un marché de l'emploi restreint dépend donc de la reconnaissance officielle accordée aux compétences acquises dans le cadre des formations dispensées.

⁽⁹⁾ Cedefop (2011). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners*. Luxembourg: Publications Office, p. 138. [consulté le 17.9.2013].

Destiné principalement aux chômeurs faiblement qualifiés, le programme suédois Yrkevux valide les connaissances et compétences acquises antérieurement par les participants et son achèvement donne lieu à une qualification professionnelle complète. De même, le Centre néerlandais de formation par le travail veille à ce que les personnes sans diplôme obtiennent au moins un certificat d'aptitude professionnelle et un certificat de néerlandais.

C'est dans le cadre même du programme de formation que les obstacles pratiques à l'apprentissage peuvent être le mieux pris en compte. Cela signifie que les programmes devraient également viser à résoudre les autres problèmes rencontrés par les adultes sans emploi, tels que ceux liés aux transports, à la santé et à la garde d'enfants, à l'instar du programme hongrois de tremplin vers l'emploi et du programme français ACI.

Les SPE devraient accorder une plus grande attention aux travailleurs faiblement qualifiés et les orienter vers des programmes axés sur le travail répondant de manière optimale à leurs besoins. Leurs programmes d'orientation devraient également répondre aux besoins spécifiques des adultes faiblement qualifiés⁽¹⁰⁾. En fait, en termes d'intégration, l'orientation est cruciale pour permettre aux SPE d'identifier correctement les besoins et les capacités des personnes faiblement qualifiées et de les aiguiller vers les meilleures solutions de formation.

Pour piloter et financer ces solutions, la coopération et l'engagement des entreprises, des syndicats et des prestataires de formation sont indispensables; cette approche devrait donc transparaître dans la mise en place d'une structure formelle capable de mieux coordonner l'offre et la demande dans le cadre des placements en milieu professionnel. Ces organismes pourraient partager l'investissement nécessaire pour de tels programmes, et aider à les promouvoir auprès des employeurs, des établissements d'enseignement et de formation, ainsi que des adultes sans emploi faiblement qualifiés. Il faudrait sensibiliser tout particulièrement les employeurs aux bénéfices de ces programmes et les inciter à y participer – notamment dans les secteurs

émergents ou en proie à une pénurie de compétences.

Autres informations et services

- Le rapport du Cedefop (à paraître) «*Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market*» analyse les facteurs de réussite des programmes de formation professionnelle qui recourent à l'apprentissage par le travail et ciblent le développement des compétences clés, et suggère des pistes permettant d'utiliser pleinement le potentiel de ces programmes.
- Une bibliographie complète sur le sujet et les questions connexes est disponible auprès de nos services d'information en ligne:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/bibliographies.aspx>
- La page web consacrée à la formation des adultes du portail du Cedefop fournit de plus amples informations sur les travaux du Centre dans ce domaine:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/adult-training/index.aspx>.

**CEDEFOP**Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle**Note d'information – 9082 FR**

Cat. No: TI-BB-13-008-FR-N

ISBN 978-92-896-1327-9, doi: 10.2801/39791

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2013

Tous droits réservés.

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

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

PO Box 22427, 551 02 Thessalonique, Grèce
Europe 123, Thessalonique, Grèce
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Courriel: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽¹⁰⁾ Commission européenne (2013). *Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes et développements politiques récents* [en ligne]. [consulté le 17.9.2013].