



PREVENIR L'OBSOLESCENCE DES COMPETENCES GRACE A L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Flexibilité des parcours d'apprentissage pour faire rester les jeunes à risque et les adultes peu qualifiés aux études ou au travail

En 2017, 15,7 % des jeunes Européens peu qualifiés âgés de 15 à 29 ans ne travaillaient pas et ne suivaient pas d'études ni de formation (NEET), contre 9,6 % pour leurs homologues plus instruits. Au cours de la même année, le taux de chômage des adultes peu qualifiés en âge de travailler (25 à 64 ans) s'élevait à 13,9 % dans l'UE-28, alors que celui de leurs homologues hautement qualifiés était de 4,2 % ⁽¹⁾ ⁽²⁾.

Les faibles compétences, généralement associées à de faibles qualifications ou à une absence de qualifications, engendrent des coûts sociaux et économiques élevés. Ceux-ci sont dévastateurs pour les personnes concernées, altérant leur statut social, leurs revenus, leur confiance en soi, leur santé et leur

capacité à participer à la société civile ⁽³⁾. C'est pourquoi, les politiques dans l'ensemble de l'Europe se concentrent de plus en plus sur la prévention et l'intervention précoce, allant du suivi des jeunes à risque à l'offre aux personnes peu qualifiées de services extensifs de conseil et différentes mesures de renforcement des compétences, en particulier des formations aux compétences de base.

Réponses politiques européennes

Le socle européen des droits sociaux dispose que: «toute personne (en Europe) a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de

Découvrez les outils du Cedefop

La boîte à outils de l'EFPP pour lutter contre l'abandon précoce de l'éducation et de la formation du Cedefop présente les pratiques de l'EFPP dans l'ensemble de l'Europe qui ont aidé des jeunes personnes à obtenir au moins une certification de niveau secondaire supérieur. Elle soutient les décideurs politiques et les prestataires de l'EFPP avec des conseils concrets, des solutions à effet rapide et des outils pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer les politiques qui préviennent l'abandon précoce ou y remédient.

Les ressources d'orientation du Cedefop sont un outil pour les responsables des services d'orientation professionnelle, les praticiens et les décideurs politiques travaillant dans le domaine des politiques de développement de carrière et d'activation. Elle comprend une boîte à outils sur l'utilisation des renseignements sur le marché du travail, un manuel pour la transférabilité des pratiques; et une formation sur la manière d'utiliser les renseignements sur le marché du travail et les technologies de l'information pour s'orienter.



⁽¹⁾ Toutes les données proviennent d'Eurostat: edat_lfse_21 et lfsa_urgaed.

⁽²⁾ Les personnes peu qualifiées sont celles qui ont un niveau d'études inférieur au niveau secondaire supérieur, ce qui correspond aux niveaux 0 à 2 de la classification internationale type de l'éducation (CITE). Dans les deux exemples, ils sont comparés à leurs homologues des niveaux 5 à 8 de la CITE.

⁽³⁾ Cedefop (2017). *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU* (Investir dans les compétences, c'est utile: le coût économique et social des adultes peu qualifiés au sein de l'Union européenne).

participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail»⁽⁴⁾. Cependant, plus de 60 millions d'Européens âgés de 25 à 64 ans n'ont qu'un diplôme de niveau secondaire inférieur ou moindre⁽⁵⁾; un nombre similaire éprouve des difficultés pour effectuer des tâches fondamentales telles que la lecture, l'écriture, le calcul ou l'utilisation d'un ordinateur.

Afin d'aider ses États membres à prendre des mesures préventives et correctives, l'Union européenne a lancé différentes mesures⁽⁶⁾ comprenant deux initiatives de grande envergure.

La *garantie pour la jeunesse* aide les pays de l'Union européenne à assurer que tous «les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage, dans les quatre mois qui suivent leur sortie de l'enseignement formel ou la perte de leur emploi». Tous les pays se sont engagés à mettre en œuvre la garantie pour la jeunesse comme le dispose une recommandation du Conseil de 2013⁽⁷⁾.

L'initiative *parcours de renforcement des compétences* est conçue pour aider les adultes peu qualifiés qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du soutien de la garantie pour la jeunesse. Cette initiative fait suite aux conclusions des ministres européens de l'éducation sur l'EFP⁽⁸⁾: elle aide les adultes à déterminer les compétences qu'ils doivent renforcer et à recevoir une formation, à renforcer leurs compétences de lecture, de calcul, numériques et/ou à acquérir un plus large éventail de compétences⁽⁹⁾.

Le Cedefop, grâce à ses recherches dans le domaine de l'apprentissage et de l'employabilité, anime les débats politiques sur la manière de lutter contre les faibles niveaux de compétences et de qualifications et contre l'abandon précoce de l'éducation et de la formation. Ses ressources sur l'orientation tout au

long de la vie, la validation et l'abandon précoce sont continuellement mises à jour afin d'informer les décideurs politiques, les partenaires sociaux et les professionnels de l'EFP. Une étude à paraître examine le potentiel d'un apprentissage par le travail dans la mise au point de parcours de renforcement de compétences pour les adultes⁽¹⁰⁾. La mise à jour de 2018 de l'inventaire européen sur la validation, effectuée en association avec la Commission européenne, sera publiée à la mi-2019.

ENCADRE 1: FORUMS POLITIQUES DU CEDEFOP SUR LES PARCOURS DE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES

Pour attirer l'attention des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes sur ses recherches, le Cedefop a organisé une série de forums politiques sur l'initiative des parcours de renforcement des compétences.

Forums de 2019:

- 20-21 mai: Forum d'apprentissage politique concernant les parcours de renforcement des compétences en association avec le Comité économique et social européen pour débattre sur les approches du renforcement des compétences et réfléchir aux réponses politiques des pays.
- 29 mai: Forum politique en association avec la Plateforme d'apprentissage continu accueilli par la présidence roumaine du Conseil dans sa représentation permanente auprès de l'Union européenne à Bruxelles en vue d'explorer le potentiel des centres communautaires d'apprentissage continu en tant que guichets uniques empêchant les jeunes à risque et les adultes peu qualifiés de se désengager.

Le défi du renforcement des compétences et les réponses des États membres

Les États membres de l'Union européenne ont amélioré la flexibilité et la perméabilité de leurs systèmes d'éducation et de formation, permettant d'intégrer des personnes avec des «biographies d'apprentissage» variées, au moment et au niveau requis. Ils ont aussi élaboré un éventail de mesures éducatives et sociales pour les jeunes et les adultes peu qualifiés, y compris les réfugiés et les personnes issues de l'immigration. Le Cedefop a examiné ces mesures au cours des dernières années⁽¹¹⁾.

⁽⁴⁾ *Socle européen des droits sociaux*, chapitre 1, principe 1.

⁽⁵⁾ Eurostat [edat_ifs_9901].

⁽⁶⁾ Par exemple la *recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail*.

⁽⁷⁾ *Recommandation du Conseil sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse*.

⁽⁸⁾ Conclusions de Riga adoptées par les ministres de l'Union européenne et les pays candidats et de l'EEE en juin 2015, voir les éléments livrables à moyen terme 3 et 4.

⁽⁹⁾ Voir la *recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes et une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe*.

⁽¹⁰⁾ www.cedefop.europa.eu/fr/about-cedefop/public-procurement/potential-work-based-learning-developing-upskilling-pathways-adults

⁽¹¹⁾ Cedefop (2016). *Leaving education early: putting vocational education and training centre stage. Volume I: Investigating causes and extent. Volume II: Evaluating policy impact*

Aider les jeunes à retourner à l'école ou au travail, ou à y rester

Dans certains pays, les communes et les écoles (d'EFP) jouent un rôle essentiel dans la prévention de l'abandon précoce de l'éducation et de la formation. Elles ont élaboré des stratégies de communication basées sur des indicateurs spécifiques des acquis d'apprentissage, du milieu familial, de la santé, des comportements et attitudes, de la situation financière et du statut migratoire pour identifier tôt les personnes à risque.

Des orientations et conseils exhaustifs sont essentiels à ces stratégies, à la fois pour empêcher les jeunes de décrocher et pour aider les personnes à retrouver un environnement d'apprentissage ou de travail sûr et inclusif. Les mesures se sont révélées plus efficaces lorsqu'elles étaient adaptées à des besoins individuels, qu'ils soient financiers, psychologiques, liés à la santé ou éducatifs.

ENCADRE 2: LA CERTIFICATION PAR UNITÉ (CPU) DANS LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE

Dans la Communauté française de Belgique, un système très flexible de certification par unité d'apprentissage permet aux étudiants de l'EFP d'obtenir un diplôme progressivement. Cette approche tient compte du fait que les étudiants apprennent mieux à leur propre rythme et que certains d'entre eux, plus particulièrement ceux qui ont peu de compétences de base, peuvent avoir besoin de plus de temps que d'autres. Les qualifications sont conçues en termes d'unités d'acquis d'apprentissage. Une unité qui concerne un programme d'EFP est accordée lorsqu'un étudiant a réussi tous les acquis d'apprentissage requis, et non pas lorsque le programme ou la formation est terminé. Cette approche permet d'éviter l'échec, le redoublement et le décrochage. Les unités sont évaluées et certifiées séparément et peuvent s'accumuler dans le but d'une certification complète. www.cpu.cfwb.be/

Renforcement des compétences des adultes: un besoin pour les parcours d'apprentissage intégrés tout au long de la vie

Les besoins d'apprentissage des adultes tendent à être plus diversifiés et parfois plus difficiles à satisfaire que ceux des jeunes, allant de sérieuses lacunes en lecture et en calcul à des compétences professionnelles obsolètes. Certains adultes pourraient ne pas être au courant de leurs défaillances ou avoir honte de les avouer.

(Abandon précoce de l'éducation: mettre l'éducation et la formation professionnels au centre des préoccupations. Volume I: recherche des causes et de l'étendue).

Si les adultes peuvent présenter des lacunes spécifiques, beaucoup d'entre eux possèdent des compétences identifiables, notamment des compétences professionnelles acquises au travail. Les mesures d'aide doivent se baser sur les acquis des candidats, ce qui requiert une évaluation de leurs compétences et connaissances déjà existantes, et une approche adaptée à leur situation individuelle.

Beaucoup d'États membres ont aujourd'hui des modalités de validation d'apprentissage non formel et informel ⁽¹²⁾. Celles-ci donnent aux citoyens la possibilité de voir leurs compétences évaluées et reconnues en tant que qualification complète ou partielle. Une telle évaluation des compétences peut ouvrir la porte à d'autres mesures de renforcement des compétences, aboutir à une réduction du temps de formation ou au moins approfondir la connaissance de soi, ce qui pourrait mener à un parcours d'apprentissage futur.

L'Union européenne et ses États membres ont mis en place plusieurs mesures d'intégration pour le nombre croissant de réfugiés et de demandeurs d'asile. La validation des compétences acquises et la reconnaissance des diplômes étrangers sont essentielles pour les migrants hautement qualifiés, tandis que l'évaluation des compétences pour déterminer un emploi adapté ou des possibilités de formation est plus efficace pour intégrer ceux qui sont peu qualifiés sur le marché du travail.

ENCADRE 3: VALIDATION DES ACQUIS DANS LE SYSTÈME D'EFP DANOIS

Depuis 2015, au Danemark, tous les élèves de plus de 25 ans qui envisagent de suivre à nouveau une éducation et une formation et qui s'inscrivent dans l'EFP doivent faire l'objet d'une évaluation de leurs compétences. La même proposition est faite aux plus jeunes s'ils ne viennent pas directement de l'école. L'évaluation est réalisée afin de déterminer les compétences et connaissances existantes des candidats. Ensuite, un plan d'apprentissage individuel est élaboré, ce qui assure des programmes de formation adaptés afin d'éviter les redondances. L'évaluation des compétences est gratuite et, selon le niveau d'éducation et d'expérience des candidats, dure entre une demi-journée et dix jours.

Skills audits: Tools to identify talent (audits des compétences: des outils pour déceler le talent). Étude pour la Commission européenne, DG EMPL, 2018.

⁽¹²⁾ Plus d'informations à l'adresse suivante: www.cedefop.europa.eu/validation.

Lutter contre les faibles niveaux de compétences dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie

Trois ans après le (re)lancement de la garantie pour la jeunesse et de l'initiative pour l'emploi des jeunes, la Commission européenne a présenté une évaluation des plans de prévention contre le décrochage établis par les États membres et des mesures de remise à niveau et de renforcement des compétences ainsi que de formation continue au titre de ces deux initiatives ⁽¹³⁾. Les cinq facteurs de succès exposés ci-après en sont ressortis.

ENCADRE 4: MYSKILLS EN ALLEMAGNE

MySkills est un test qui utilise des photos et des vidéos pour évaluer les compétences ou l'expérience de travail des demandeurs d'emploi étrangers qui ne peuvent être prouvés par aucun autre moyen. L'idée est que les demandeurs d'emploi passent ce test tôt dans le processus d'intégration et de conseil pour permettre aux services de l'emploi de déterminer rapidement les prochaines étapes, comme une formation professionnelle ou linguistique. MySkills est actuellement disponible en six langues, dont le persan et l'arabe, et pour huit professions, notamment les cuisiniers, ouvriers métallurgistes qualifiés, enducteurs de bâtiments et d'objets, et techniciens en mécatronique automobile. www.myskills.de/en/

Coopération et partenariats entre les parties prenantes

Les personnes exposées au risque de décrocher de l'éducation et du travail font habituellement face à des problèmes complexes. Devoir se tourner vers de multiples institutions pour chercher de l'aide peut s'avérer décourageant ⁽¹⁴⁾. Afin de remédier à cette situation, les parties prenantes de certains pays ont uni leurs forces pour fournir des services intégrés et facilement accessibles.

⁽¹³⁾ Document de travail des services de la Commission: *La garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes trois ans après*. Voir également: PES – Centre de connaissances, par exemple sous «services destinés aux jeunes», «services pour les groupes sans emploi et vulnérables de longue durée», «travail en partenariat du PES».

⁽¹⁴⁾ Voir réseau européen des services publics de l'emploi 2018: Document de position – *Proposal for a structured cooperation between public employment services (PES) and the education sector for better school-to-work transitions* (proposition pour une coopération structurée entre les services publics de l'emploi et le secteur de l'éducation pour de meilleures transitions de l'école à la vie active).

ENCADRE 5: AGENCES POUR L'EMPLOI DES JEUNES EN ALLEMAGNE

Les agences allemandes pour l'emploi des jeunes sont des guichets uniques qui aident les jeunes au cours de leur transition de l'école à la vie active. Ils proposent toute une variété de services (orientation et conseils, éducation et formation, bien-être, et placement professionnel), à un même endroit. Une attention particulière est portée sur les mesures préventives, telles que l'information des jeunes lorsqu'ils sont encore à l'école, s'assurer que les élèves en fin de scolarité soient bien préparés pour faire leurs premiers pas sur le marché du travail. Ces services sont destinés aux jeunes, Allemands et migrants, de moins de 25 ans. Les agences allemandes pour l'emploi des jeunes coopèrent étroitement avec les organisations d'employeurs, les services de migration des jeunes et les cours et tribunaux pour mineurs.

www.arbeitsagentur.de/institutionen/jugendberufsagentur/en

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=fr>

Approches intégrées: services liés de manière horizontale et verticale

Les approches intégrées reconnaissent que les mesures sont souvent éphémères et que chaque transition dans la vie d'une personne entraîne des risques. De telles approches sont destinées à assurer un soutien bien structuré et intégré pour que les personnes maintiennent l'apprentissage et leur carrière professionnelle tout au long de leur vie. Ce résultat est obtenu en associant la qualité de l'éducation et de la formation à l'orientation, et en assurant la coopération et l'échange d'informations entre les différents acteurs (services publics de l'emploi et fournisseurs d'éducation et de formation).

Action préventive pour améliorer les compétences de base

La plupart des stratégies de communication, destinées aux natifs ou aux migrants, aux jeunes ou aux personnes âgées, se concentrent sur le développement initial des compétences de base. Les lacunes élémentaires dans le domaine de la lecture et du calcul sont les raisons principales qui mènent à l'exclusion sociale.

Pour les personnes qui veulent participer à un programme d'EFP formel mais qui ne possèdent pas les compétences nécessaires de base, il existe un certain nombre de plans de préinscription disponibles pour les amener à atteindre les niveaux de compétences requis pour prendre part à l'EFP.

Les adultes qui présentent de faibles compétences de base possèdent souvent d'autres compétences, y compris professionnelles, qui peuvent être évaluées et constituer la base d'une action de formation ciblée.

ENCADRE 6: CERTIFICATION DES COMPÉTENCES DES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS (FRANCE)

En 2014, l'antenne régionale française Provence-Côte d'Azur de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) a lancé des audits de compétences des travailleurs dans des hôpitaux publics et maisons de soins. Ils couvrent 28 professions qui ne requièrent pas de compétences élevées, allant des nettoyeurs aux gardiens. Ces audits se concentrent sur des compétences de base: compétences en français, en calcul et en lecture. À la suite de l'audit, un parcours de renforcement des compétences est proposé à chaque travailleur et évalué par la direction. Deux options sont disponibles: une amélioration des compétences de base ou une formation professionnelle. Tous les programmes mènent à une certification/un diplôme attestant des compétences des participants. www.anfh.fr/l-anfh

Le renforcement des compétences aide à répondre aux besoins des employeurs

Pour être utiles, les mesures de qualification doivent apporter une valeur réelle sur le marché du travail. Il peut s'agir de tout type d'acquis d'apprentissage documenté qui pourrait être convoité par les employeurs, y compris des compétences entrepreneuriales, numériques et linguistiques ⁽¹⁵⁾. Beaucoup de pays disposent de systèmes de prévision des compétences qui examinent en particulier les besoins en compétence des employeurs. De tels systèmes ont pour objectif de fournir des renseignements qui permettent, à leur tour, d'orienter la conception d'offres d'éducation de formation ⁽¹⁶⁾.

L'apprentissage par le travail: une possibilité qui tient compte des plus désavantagés

L'apprentissage par le travail propose aux jeunes qui sont à risque de décrocher de l'éducation et de la formation une éducation alternative à l'apprentissage

en classe comme solution pour les retenir ou les faire revenir ⁽¹⁷⁾. Bien que cela ne doive pas être considéré comme une mesure spécifique pour les personnes peu qualifiées, l'apprentissage par le travail s'est également avéré utile pour aider les adultes ayant décroché à retrouver un emploi.

Perspectives d'avenir

Les parcours intégrés et bien adaptés pour que les personnes acquièrent ou améliorent leurs compétences de base à différents moments de la vie sont de plus en plus utilisés pour prévenir les lacunes et les pénuries de compétences. Compte tenu des modifications considérables sur les marchés du travail européens, le soutien à l'apprentissage tout au long de la vie et aux carrières professionnelles est vital afin de s'assurer que les citoyens fassent face aux demandes de compétences et de qualifications qui évoluent rapidement; personne ne devrait être laissé de côté. Outre la formation aux compétences professionnelles, cela comprend des mesures qui améliorent les compétences de base et de gestion de carrière qui permettent aux citoyens de faire les choix d'apprentissage et de carrière appropriés tout au long de leur vie.

Les initiatives européennes abordées ici promeuvent les parcours d'apprentissage flexibles et sont destinées aux groupes vulnérables, comme ceux qui décrochent de manière précoce de l'éducation et de la formation, les adultes avec peu de compétences de base, et les migrants et réfugiés, tout en gardant un œil sur les besoins changeants du marché du travail. Pour assurer des services continus, tous les acteurs concernés (services publics de l'emploi, prestataires d'éducation et de formation, services à la jeunesse et sociaux) doivent travailler en étroite collaboration. Les décideurs politiques, y compris les partenaires sociaux, doivent trouver un équilibre entre les besoins des citoyens et les besoins du marché du travail.

⁽¹⁵⁾ Commission européenne, 2018: Collecte de données pour le suivi de la garantie pour la jeunesse: 2016.

⁽¹⁶⁾ Voir la note d'information du Cedefop *Moins dans les muscles, plus dans la tête pour les travailleurs de demain*, juin 2018.

⁽¹⁷⁾ Voir *Cedefop VET toolkit for tackling early leaving* (boîte à outils de l'EFPP pour lutter contre l'abandon précoce du Cedefop) et *Providing work-based learning and close-to-real simulations* (fourniture d'apprentissage par le travail et de simulations proches de la réalité).

Le Cedefop soutient la politique européenne au moyen de ses ressources. Une nouvelle source de référence en ligne sur les politiques, pratiques et outils d'EFPP visant à soutenir l'inclusion sociale et l'intégration sur le marché du travail verra le jour en

2020. Elle soutiendra la mise en œuvre des politiques et l'apprentissage politique entre les pays en s'attendant à répondre aux priorités politiques européennes, de la récupération des jeunes en décrochage scolaire au renforcement des compétences des adultes.

**CEDEFOP**Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Note d'information – 9136 FR

N° cat.: TI-BB-19-002-FR-N

ISBN 978-92-896-2750-4, doi:10.2801/280482

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2019

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

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'Union Européenne. Pour les recevoir régulièrement, abonnez-vous à l'adresse suivante: www.cedefop.europa.eu/fr/user/register

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

Boîte Postale 22427, 55102 Thessalonique, Grèce

Europe 123, 57001 Thessalonique, Grèce

Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Courriel: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu
