



DONNER AUX PERSONNES LES MOYENS DE FAIRE FACE AU CHANGEMENT

**Des systèmes complets de soutien à l'apprentissage aident
les personnes à trouver leur voie en ces temps difficiles**

*«À l'instar des ressources naturelles, les ressources
humaines sont souvent profondément enfouies.
Il faut creuser pour les trouver; elles ne sont pas
simplement posées à la surface»*

(Sir Ken Robinson, Ted Talk Longbeach, février 2010)

La rapidité de la transition numérique, le changement climatique, la mondialisation et l'évolution démographique sont autant de facteurs qui ont entraîné de profonds changements sur le marché du travail en Europe. Ce processus est à présent accéléré par la pandémie de Covid-19, qui a modifié les priorités des politiques et de l'action publiques ⁽¹⁾. Compte tenu de ces bouleversements, l'UE et ses États membres ont pris des mesures en vue de donner aux personnes les moyens de faire face au changement et de tirer parti des avantages éventuels, notamment en leur donnant accès à des possibilités systématiques de mise à niveau des compétences et de reconversion et à une aide pour l'accès à l'emploi ⁽²⁾. Sur le plan politique, des synergies accrues entre les différents types de mesures, notamment les incitations financières, l'orientation, la validation et les programmes

⁽¹⁾ Pour relancer les activités après la pandémie de Covid-19, l'UE a élaboré un ensemble complet de mesures qui associe le cadre financier pluriannuel 2021-2027 et un fonds de relance extraordinaire intitulé «instrument de l'Union européenne pour la relance» (Next Generation EU). Celui-ci prévoit, entre autres mesures, des investissements dans les transitions écologique et numérique.

⁽²⁾ Cette approche s'inscrit dans le droit fil des principes du socle européen des droits sociaux de 2017, qui dispose que «toute personne a droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail» (principe 1) et que «toute personne a droit à une assistance rapide et adaptée à ses besoins qui lui permettra d'améliorer ses perspectives d'emploi», ce qui inclut une aide à la recherche d'emploi et le droit de transférer ses droits à la protection sociale et à la formation lors de transitions professionnelles (principe 4).



© Cedefop, 2019/ Eetu Laine

de sensibilisation, contribueront à soutenir l'apprentissage continu de tous les adultes ⁽³⁾.

PERMETTRE AUX PERSONNES DE DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES TOUT AU LONG DE LA VIE

Basée sur le **socle européen des droits sociaux** et le **pacte vert pour l'Europe**, la **stratégie européenne en matière de compétences**, adoptée en 2020, doit permettre à chacun d'acquérir des compétences tout au long de sa vie, lesquelles «peuvent aider une per-

⁽³⁾ Voir le **document de réflexion sur les défis et les opportunités pour l'EFPP au cours de la prochaine décennie** publié en 2020 par le Cedefop et l'ETF.

sonne à progresser dans sa carrière et à réussir une transition professionnelle». Les indicateurs cibles liés aux actions proposées permettent de suivre l'éducation et la formation des adultes, y compris la participation des adultes à l'enseignement et à la formation professionnels continus (EFPC).

Le *pacte pour les compétences* de la Commission européenne, l'une des actions relevant de la stratégie européenne en matière de compétences, encourage les partenariats industriels régionaux à mettre en commun «l'expertise, les ressources (par exemple, la formation conjointe) et le financement en faveur d'actions concrètes de perfectionnement et de reconversion». Au niveau national, le soutien de l'UE sera axé sur des activités visant à renforcer les services d'orientation, tant pour les groupes vulnérables que pour les personnes occupant un emploi, et à combler les déficits de compétences (numériques).

La *stratégie européenne en matière de compétences* reprend également l'idée de comptes de formation individuels. Ceux-ci sont envisagés comme un outil de financement de la formation, éventuellement partagé, pour inciter à l'apprentissage. La possibilité de transférer ses droits à la formation lors d'un changement d'emploi, par exemple, offrirait un meilleur contrôle sur le contenu, le lieu et le moment de l'apprentissage ou de la formation. Les comptes de formation peuvent renforcer la qualité et la transparence des offres de formation, notamment s'ils font partie intégrante des systèmes d'orientation et de validation ⁽⁴⁾.

De même, l'amélioration de la valeur et du statut des petites certifications ou des certifications partielles, y compris des certifications numériques, pourrait motiver les personnes à entreprendre un apprentissage. Une initiative s'attelle à étudier les micro-qualifications, qui faciliteraient l'apprentissage «granulaire». Pour valoriser ces certifications, y compris celles délivrées dans le secteur privé, les pays ont tendance à les reconnaître de plus en plus et à les intégrer à leur cadre des certifications, ce qui favorise la qualité, la transparence et la reconnaissance. Les États membres de l'UE pourront également solliciter un financement dans le cadre de l'initiative phare «Promouvoir la reconversion et la mise à niveau des compétences» de l'instrument UE pour la reprise et la résilience, afin de faciliter l'adaptation des systèmes d'éducation et de soutenir les compétences numériques et la formation scolaire et professionnelle à tout âge.

⁽⁴⁾ L'idée est soutenue par la [recommandation du Conseil de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel](#).

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DES SYSTÈMES COMPLETS DE SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE

La récente [déclaration d'Osnabrück](#) ⁽⁵⁾ préconise de développer «une nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie [qui] suppose que les personnes bénéficient de services d'orientation professionnelle tout au long de la vie et puissent participer à des programmes d'EFPC de qualité et inclusifs et acquérir des compétences clés pour gérer activement leurs périodes d'éducation, de formation et d'emploi avec l'appui et l'engagement accru de toutes les parties prenantes». Elle recommande que les stratégies nationales en matière de compétences fassent mention d'une «orientation professionnelle efficace».

La plupart des systèmes holistiques de soutien à l'apprentissage sont composés d'éléments constitutifs essentiels: des services intégrés et à plusieurs niveaux dispensés quel que soit l'environnement, en face-à-face, en ligne ou en lien avec des plateformes numériques. L'accent est mis sur une étroite coopération entre les prestataires et les services, créant des synergies entre les systèmes pour assurer un impact maximal.

Incitations financières

Les incitations financières permettent de réduire les obstacles à la formation liés aux coûts, ce qui contribue à motiver les personnes et à inciter les entreprises à offrir des possibilités d'apprentissage. Ce type de mesures est particulièrement pertinent dans le contexte de la crise économique et sanitaire actuelle, au cours de laquelle les apprenants et les employeurs peuvent être confrontés à des difficultés de liquidités.

Il existe de nombreux programmes de financement et de partage des coûts destinés aux particuliers et aux entreprises, régis par la législation nationale ou régionale, à travers des conventions collectives ou au niveau local ou de l'entreprise. Il s'agit notamment de fonds de formation basés sur des prélèvements dans les entreprises, d'incitations fiscales, de subventions, de chèques-formation, de comptes de formation individuels, de plans d'épargne, de prêts, de congés de formation et de clauses de remboursement ⁽⁶⁾.

Ces instruments doivent être ciblés et conçus de façon adéquate, afin de garantir équité et transparence dans la manière dont les fonds sont collectés et

⁽⁵⁾ Adoptée en novembre 2020 par les ministres européens de l'éducation, elle définit le cadre et les résultats escomptés de la coopération européenne en matière d'éducation et de formation pour la période 2021-2025.

⁽⁶⁾ Pour des informations plus détaillées, consultez la [base de données du Cedefop sur le financement de l'éducation et de la formation des adultes](#) et ses [études thématiques](#) dans ce domaine.

distribués, et de réduire le risque que des effets d'au-baine ou autres effets indésirables ne se produisent.

La fourniture de conseils éclairés est essentielle pour sensibiliser les bénéficiaires potentiels aux régimes d'aide financière. Bien souvent, les plus vulnérables sont les moins informés de l'existence de ces régimes.

Mesures de sensibilisation: au-delà de la prévention

Les politiques d'orientation de grande qualité se distinguent par leur capacité à atteindre les groupes à risque, tels que les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, les migrants, les réfugiés, les personnes en détresse psychologique ou les chômeurs de longue durée ⁽⁷⁾. Les mesures de sensibilisation sont des interventions actives qui entrent en jeu lorsque l'action préventive a échoué. Les professionnels de l'orientation et les travailleurs sociaux vont chercher les personnes sur le terrain au lieu d'attendre qu'elles sollicitent de l'aide ⁽⁸⁾. Les mesures de sensibilisation permettent de suivre, remobiliser et réintégrer des personnes qui se sont désengagées de l'apprentissage ou ont été inactives pendant de longues périodes et que l'on ne peut pas atteindre par des mesures standard.

Compétences individuelles en gestion de carrière

Le développement des compétences de gestion de carrière est un élément essentiel des prestations d'orientation et de conseil ⁽⁹⁾. Ces compétences sont de plus en plus pertinentes sur les marchés du travail actuels car les personnes sont confrontées à des transitions complexes et à des risques multiples et leurs parcours professionnels et d'apprentissage s'allongent et se diversifient ⁽¹⁰⁾. Les compétences de gestion de carrière englobent un ensemble de compétences qui permettent aux personnes de tous âges et de tous niveaux de qualification de mener à bien leur parcours d'apprentissage et de vie ⁽¹¹⁾.

Il existe de nombreuses approches pour favoriser ces compétences, avec des attentes différentes en

matière de maîtrise selon les étapes de la vie concernées. Elles devraient être encouragées dès le début de l'enseignement obligatoire et développées par tous les citoyens. Elles sont particulièrement utiles à certaines étapes clés de la vie, car elles permettent de prendre des décisions pertinentes, et pas seulement en ce qui concerne les choix éducatifs et professionnels. Plus généralement, cette prise de conscience aide les personnes à évaluer et canaliser leurs aspirations et à gérer le changement tout au long de la vie, ce qui améliore leur employabilité, leur résilience et leur autonomie ⁽¹²⁾.

Orientation professionnelle et conseil tout au long de la vie

L'orientation et le conseil peuvent aider tout un chacun à développer son apprentissage et sa carrière professionnelle à différents stades de la vie: apprentissage scolaire précoce, activités axées sur les métiers pour les très jeunes, options spécifiques pour les élèves plus âgés ou encore possibilités tout au long de la vie adulte. Le soutien peut être fourni au sein d'un groupe et/ou de manière individuelle et personnalisée et il est apporté au moyen de différents canaux de communication: orientation en face-à-face, interaction sur le web (vidéoconférence et médias sociaux), courrier électronique, appels téléphoniques ou *chats*. Ces services centrés sur l'apprenant ont recours à un éventail de ressources liées au développement de carrière, notamment l'examen des choix de carrière et les expériences d'apprentissage professionnel, les conseils utilisant des informations en temps réel sur le marché du travail, ainsi que l'évaluation, la validation et la reconnaissance des compétences individuelles. En augmentant l'autonomie des personnes, ils contribuent à élever le niveau général des connaissances et des compétences de la main-d'œuvre européenne. Mettre en place de solides systèmes d'orientation tout au long de la vie est essentiel.

Reconnaissance et validation des acquis de l'expérience

Les évaluations de compétences permettent à la fois au bénéficiaire et à l'organisme qui les réalise de se faire une idée des connaissances acquises et d'iden-

⁽⁷⁾ Voir également la note d'information de 2018 du Cedefop *Réussir à atteindre les jeunes et les adultes «hors circuit»*.

⁽⁸⁾ Ces mesures de soutien social sont conçues pour aider les personnes là où elles se trouvent, faute de quoi, elles risqueraient de ne pas y avoir accès. Elles sont couvertes par les *European guidelines for policies and systems development for lifelong guidance (ELGPN 2015)*.

⁽⁹⁾ Priorité mentionnée dans la *résolution du Conseil de 2008 — «Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie»*.

⁽¹⁰⁾ Pour en savoir plus: sections par pays de l'*Inventory of lifelong guidance systems and practices* du Cedefop.

⁽¹¹⁾ Voir la publication ELGPN 2015 *Designing and implementing policies related to career management skills*.

⁽¹²⁾ L'importance des compétences en matière de gestion de carrière est soulignée à la fois dans la *stratégie européenne en matière de compétences* et dans la *garantie pour la jeunesse*, qui dispose que tous les jeunes de moins de 29 ans en Europe doivent bénéficier d'un emploi, d'une formation/d'un apprentissage, d'études complémentaires ou d'une offre de stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de l'enseignement formel. Le 30 octobre 2020, le Conseil a adopté la *proposition de recommandation du Conseil relative à un pont vers l'emploi, présentée par la Commission* le 1er juillet 2020, qui prolonge la *garantie pour la jeunesse* existante jusqu'en 2027.

tifier les éventuelles lacunes qui rendent une formation nécessaire.

Le *bilan de compétences* français est l'une des pratiques les plus anciennes et les mieux établies au monde dans le domaine de l'évaluation des compétences. Il est régi par le Code national du travail et accorde à tous les citoyens en âge de travailler, qu'ils soient en emploi ou au chômage, le droit de recenser leurs compétences et de définir un plan de carrière.

La validation et la reconnaissance des compétences réelles des personnes leur permettent de postuler à des emplois correspondant à leurs compétences ou de choisir une formation ciblée pour les compléter. Ces deux volets jouent un rôle de plus en plus important dans les dispositifs de soutien global en matière de carrière. La validation fait principalement référence aux procédures utilisées pour identifier les compétences et les connaissances acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel, tandis que la reconnaissance se rapporte normalement aux procédures utilisées pour attribuer une valeur aux qualifications acquises antérieurement.

Professionnels du secteur: l'interface humaine

Outre le nombre croissant de plateformes numériques fournissant des informations, des outils d'auto-évaluation et autres services, les professionnels de l'orientation et de la validation constituent l'interface du système de soutien à l'apprentissage, qui fait le lien entre les personnes et les possibilités et parcours d'éducation, de formation et d'emploi.

Ces professionnels du secteur doivent posséder un large éventail de compétences: des connaissances de terrain spécifiques des réalités au niveau régional, des compétences afin d'interpréter les informations et les données du marché du travail, ainsi que des compétences numériques leur permettant d'utiliser des outils d'évaluation, de communiquer à distance avec les usagers, de promouvoir l'apprentissage collaboratif et individuel et de fournir des informations sur la manière dont les usagers peuvent améliorer leurs propres compétences numériques. Ils doivent aussi connaître les outils de financement de l'éducation et de la formation, les congés de formation et les autres ressources dont les usagers pourraient bénéficier.

Reconnaissant que les conseillers d'orientation jouent un rôle de multiplicateurs et de médiateurs et sont essentiels à une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, la déclaration d'Osnabrück prévoit que leur formation professionnelle initiale et continue fera partie intégrante des résultats escomptés au titre de son objectif 2.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'attention accrue portée au professionnalisme des conseillers d'orientation et des autres personnels connexes en raison du contexte actuel de restrictions sanitaires, à l'origine d'une pression considérable sur la prestation de services publics à distance ⁽¹³⁾.

COORDONNER L'ORIENTATION ET LA VALIDATION

La coordination des politiques d'orientation et de validation est une première étape vers la mise en place de mesures de soutien intégrées visant à renforcer l'attrait de l'EFPC. Les recherches du Cedefop ⁽¹⁴⁾ montrent que les systèmes de soutien à l'apprentissage fonctionnent de façon optimale lorsqu'ils sont soutenus par un cadre institutionnel définissant une approche nationale solide de la manière dont les services interagissent et se coordonnent, tout en tenant compte des spécificités locales et régionales. Un tel cadre, régi par une législation nationale ou régionale, assorti d'une stratégie et de partenariats (sectoriels), favorise une attribution appropriée des responsabilités et des transitions efficaces entre l'orientation et la validation.

ENCADRÉ 1: QUELQUES EXEMPLES

Un réseau régional regroupant des acteurs de l'éducation et du marché du travail joue un rôle majeur dans l'initiative autrichienne *Du kannst was!*, qui permet aux adultes d'obtenir un diplôme d'apprentissage par le biais de la validation des compétences. C'est également le cas de l'initiative néerlandaise des *bureaux de travail et d'apprentissage*, qui font partie du programme *Leerwerkloket* à destination des demandeurs d'emploi et des employeurs. Dans la région italienne d'Émilie-Romagne, un *réseau actif pour l'emploi* permet aux services publics de l'emploi d'échanger des informations sur le profil des demandeurs d'emploi avec les prestataires de formation et les employeurs régionaux. De même, les centres portugais de validation et de certification pour adultes, les centres *Qualifica*, qui proposent des services intégrés, prouvent qu'un cadre bien construit est un moyen rentable et pratique de mettre en commun les services et les ressources humaines.

⁽¹³⁾ Le sujet a été abordé lors de la *réunion de CareersNet en octobre 2020*. Pour plus d'informations, voir la page *Event*. Une publication ultérieure est prévue en 2021.

⁽¹⁴⁾ Le Cedefop a étudié les moyens de concevoir et de mettre en œuvre des systèmes de soutien à l'apprentissage tout au long de la vie qui englobent des incitations financières et non financières à la formation, notamment des services d'orientation et de validation. Son étude *Coordinating guidance and validation*, publiée en 2019, constitue une première étape.

Les personnes devraient avoir accès à des services d'orientation souples et gratuits à tout moment. Ceux-ci doivent être adaptés à leurs besoins spécifiques et inclure la validation des compétences en option. Idéalement, l'orientation doit prévoir une sélection et une définition du profil, non seulement pour identifier les compétences individuelles, mais aussi pour évaluer si les personnes sont prêtes à se soumettre à un processus de validation. L'orientation doit fournir des informations sur les avantages de la validation et être disponible à toutes les étapes du processus de validation des compétences: identification, documentation, évaluation et certification.

En général, une évaluation des compétences commence par l'identification et la documentation des compétences existantes d'une personne. La définition numérique du profil, les auto-évaluations sur Internet et les portefeuilles de compétences sont utiles à différents stades du processus. Un cadre commun de référence des qualifications ou des normes de compétence est essentiel pour assurer la cohérence entre les services et la traçabilité des informations, en évitant les doubles emplois.

Les plans de développement de carrière individuels viennent enrichir les portefeuilles de compétences personnels, qui constituent la base d'une procédure de validation des compétences. Une fois ses compétences validées, une personne peut retourner dans une agence pour l'emploi ou auprès d'un conseiller d'orientation pour recevoir des informations, des conseils et une assistance pratique, soit pour trouver un emploi correspondant à son profil et à ses intérêts, soit pour suivre une formation complémentaire ciblée, par exemple un apprentissage, en vue de parvenir à une certification (formelle) complète.

Tout cadre de référence commun devrait pouvoir englober les expériences d'apprentissage non formel et informel, permettant aux personnes de tirer pleinement parti de tous leurs acquis antérieurs. Le meilleur moyen d'y parvenir est de définir clairement des normes, par exemple en matière d'acquis d'apprentissage. Elles assurent la cohérence entre les résultats (produits au stade de l'identification des compétences) et la continuité dans l'interprétation des besoins et des objectifs de développement de carrière. Les cadres nationaux des certifications soutiennent potentiellement l'évaluation et la validation de l'apprentissage non formel et informel. Toutefois, ils ne sont pas toujours utilisés, car certains processus conduisent à une certification qu'ils ne couvrent pas.

Le contrôle et l'évaluation systématiques des processus et le suivi des bénéficiaires constituent encore plutôt l'exception que la règle. Il est donc difficile

d'évaluer l'efficacité des procédures d'orientation ou de validation. Les enquêtes de satisfaction peuvent aider à comprendre l'expérience des utilisateurs, mais elles ne fournissent aucune information sur leur parcours ultérieur pour atteindre leurs objectifs de carrière. Il faut espérer qu'à l'avenir, le contrôle et le suivi systématiques des données relatives aux usagers permettront de prouver la qualité et les performances des services d'orientation et de validation et de mettre en évidence les effets des mesures prises. Il en résulterait une amélioration de la coordination globale des politiques.

ALLER DE L'AVANT: DES SYNERGIES ENTRE LES SYSTÈMES POUR UN SOUTIEN GLOBAL

L'établissement d'un lien entre l'orientation professionnelle tout au long de la vie et la validation est un objectif relativement nouveau dans les politiques publiques. Les pays ont adopté différentes approches, en fonction de leurs traditions, de leurs ressources et de leurs infrastructures, de la disponibilité de professionnels formés et de l'organisation existante des services d'orientation et de validation.

Il ne sera possible de soutenir efficacement l'évolution de carrière et l'apprentissage des personnes qu'à travers le renforcement de synergies entre les systèmes permettant des services d'orientation étroitement liés, des incitations financières et l'accès à des procédures d'évaluation, de validation et de reconnaissance.

Les systèmes complets de soutien à l'apprentissage requièrent un financement sûr et stable dans la durée, une solide infrastructure numérique, un taux élevé de pénétration du numérique dans les foyers, un large consensus des parties prenantes et un personnel hautement qualifié et motivé.

De nombreux pays et régions de l'UE s'efforcent de mettre en place des systèmes complets et coordonnés de soutien à l'apprentissage permettant aux adultes de renforcer leurs compétences et de se reconverter tout au long de leur vie professionnelle ⁽¹⁵⁾. En fonction de leurs ressources et de leurs systèmes, ces pays et régions doivent donc coordonner et relier entre elles politiques de l'emploi, de l'orientation professionnelle, de l'éducation et de la formation et de l'inclusion.

⁽¹⁵⁾ Cela inclut également l'ensemble de la retraite: quand les personnes ne peuvent pas subvenir à leurs besoins et rester actives, cela entraîne un coût pour la société et les individus.

Aujourd'hui plus que jamais, les personnes doivent pouvoir compter sur un soutien complet, accessible et de qualité pour les guider dans leur parcours d'apprentissage et leur carrière professionnelle face aux défis économiques et sociétaux, et pour trouver de nouvelles opportunités, même inattendues. Bien plus, le soutien à l'apprentissage et à l'évolution de la carrière devrait conduire à un emploi intéressant et à un engagement total dans la société, instaurant ainsi les conditions d'un niveau élevé de bien-être et de satisfaction dans la vie, tant au niveau collectif qu'individuel.

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

Note d'information – 9153 FR

Cat. N°: TI-BB-20-007-FR-N

ISBN 978-92-896-3101-3, doi:10.2801/80695

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

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, 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/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pyléa), GRÈCE

Adresse postale: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRÈCE

Tél. +30 2310490111, Télécopie +30 2310490020

Courriel: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu
