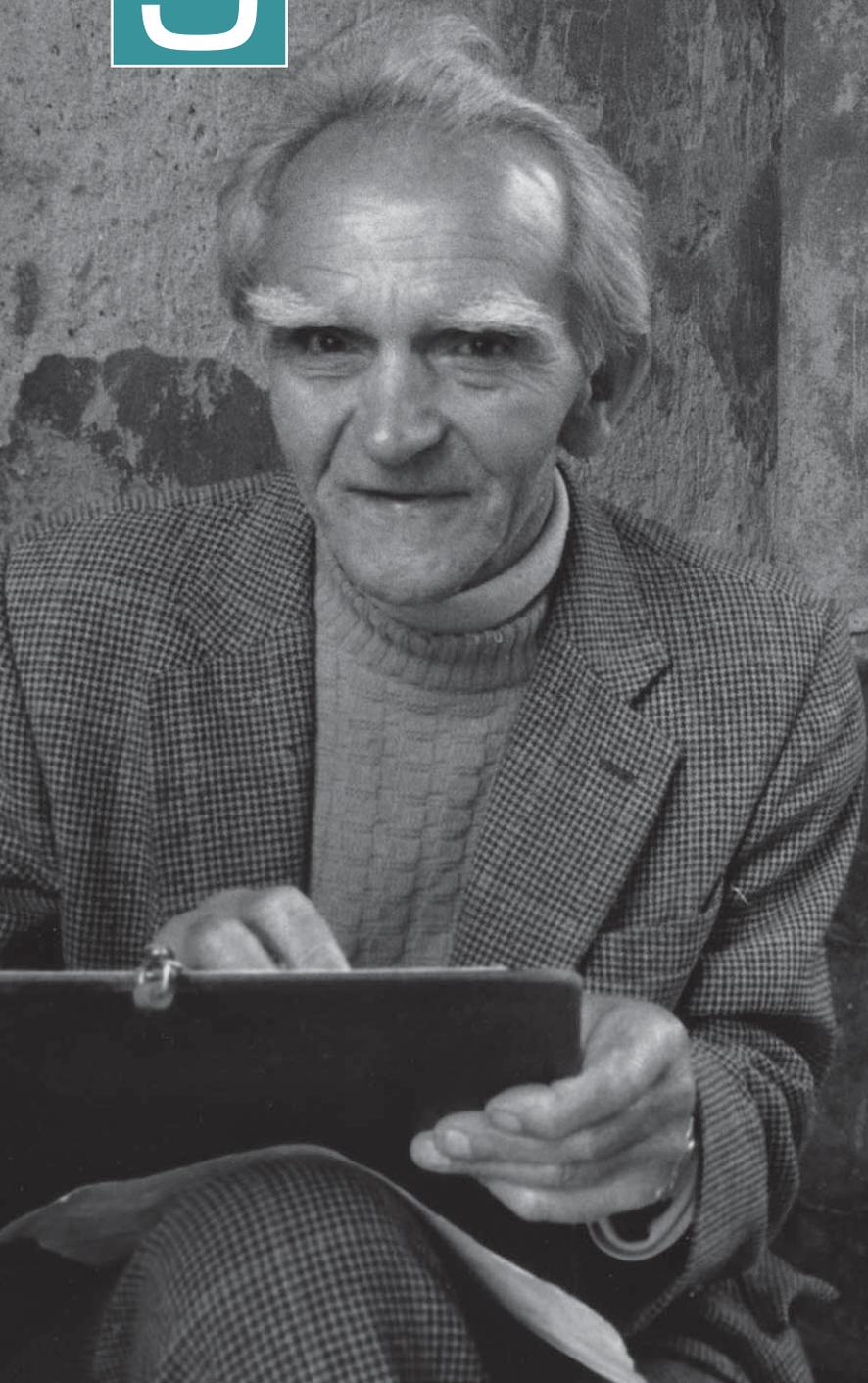


5



Apprendre à tout âge

A black and white photograph of a young woman with short hair, wearing a white t-shirt with a graphic and a dark cardigan, leaning against a large, textured stone wall. She is looking down and to the right. The background shows some foliage and a bright sky.

Le vieillissement démographique va entraîner un déséquilibre entre les générations : il y aura de moins en moins d'actifs pour prendre en charge un nombre croissant de retraités. Résultat, beaucoup d'entre nous devront donc travailler plus longtemps. À cela, une condition : supprimer les obstacles qui empêchent les adultes de parfaire leurs compétences et leur éducation.

En guise de préambule...

Avec son short bleu et ses chaussettes grises, Kimani Nganga Maruge ressemble à tous les autres écoliers kenyans. À un petit détail près : il est octogénaire. Il y a quelques années, à l'âge où même les retraités les plus dynamiques commencent à lever le pied, il a décidé d'apprendre à lire et à écrire. Lorsque l'enseignement primaire est devenu gratuit au Kenya, M. Maruge a sorti un de ses pantalons, l'a coupé aux genoux pour s'en faire un short et s'est tranquillement dirigé vers l'école la plus proche. Jane Obinchi, la directrice de l'école, a d'abord cru à une plaisanterie, puis elle a décidé de lui donner sa chance.

« Nous pensions qu'il viendrait pendant une semaine puis abandonnerait », confie Mme Obinchi à un journaliste, « mais il a persévéré ». M. Maruge veut apprendre à lire afin de pouvoir étudier la Bible par lui-même, mais il s'intéresse aussi aux mathématiques. « Je veux apprendre les mathématiques pour pouvoir compter mon argent », explique-t-il. Cet ancien combattant, dans les années 50, de la guerre d'indépendance du Kenya, espère en effet recevoir une pension du gouvernement. En 2005, touchées par son histoire, les Nations unies l'ont invité à évoquer les bénéfices de l'éducation devant un vaste auditoire à New York. Le message de M. Maruge tient en quelques mots : « On n'est jamais trop vieux pour apprendre. »

Cela n'a jamais été aussi vrai qu'aujourd'hui, que vous soyez un grand-père de 85 ans au Kenya, un manager de 55 ans à Kyoto ou un diplômé de 25 ans au Kansas. Dans un monde où la valeur économique de l'éducation s'accroît sans cesse, personne ne peut se permettre d'arrêter le développement de son capital humain le jour où il quitte l'école ou l'université.

L'éducation des adultes n'est pas seulement une question d'efficacité professionnelle. Dans de nombreux pays, les individus sont appelés à se prendre en main dans des domaines où l'État a longtemps été le principal, voire le seul, pourvoyeur : retraite, scolarité des enfants, soins médicaux, etc. Et pour faire les bons choix, ils doivent rester au fait des évolutions et des changements qui bouleversent leur quotidien. Sans négliger le plaisir d'apprendre, aujourd'hui à la portée d'un plus grand nombre de personnes grâce à l'augmentation de l'espérance de vie.

 Dans ce chapitre consacré à l'enseignement destiné aux adultes, nous verrons qui en sont les bénéficiaires et les laissés-pour-compte. Puis nous étudierons les obstacles qui empêchent les adultes de développer leurs connaissances et leurs aptitudes. Enfin, nous examinerons comment les individus, les employeurs et les gouvernements peuvent surmonter ces difficultés.

Pourquoi continuer à apprendre?

Nous vieillissons non seulement en tant qu'individus, mais aussi en tant que sociétés. Dit plus crûment, les pays développés prennent un coup de vieux sous l'effet combiné de la chute du taux de natalité et de l'augmentation de l'espérance de vie. Résultat, à l'avenir, nos sociétés reposeront financièrement sur une proportion d'actifs de plus en plus faible.

Il n'est donc pas surprenant que beaucoup de gouvernements encouragent les individus à travailler plus longtemps. Mais jusqu'à quel âge? Selon Shripad Tuljapurkar, un chercheur de l'université de Stanford, l'âge de la retraite pourrait passer à 85 ans d'ici au milieu du XXI^e siècle si l'espérance de vie continue d'augmenter grâce aux progrès de la médecine.

La perspective n'a peut-être rien de réjouissant au premier abord, mais travailler quelques années de plus n'est pas forcément une mauvaise chose. Les statistiques montrent malheureusement que les personnes qui partent tôt à la retraite disparaissent parfois prématurément. Selon une étude menée dans l'entreprise Shell Oil, les personnes qui prennent leur retraite à 55 ans ont presque deux fois plus de risques de mourir dans les 10 ans qui suivent que celles qui travaillent jusqu'à 60 ou 65 ans. (Cette étude tenait compte, dans une certaine mesure, de la probabilité que ces jeunes retraités soient en mauvaise santé.) Même si nous ne sommes pas toujours prêts à le reconnaître, le bonheur et le bien-être dépendent parfois du travail.

Si nous devons travailler plus longtemps, nous devons aussi continuer à mettre à jour nos compétences, notre éducation et nos aptitudes – notre capital humain – tout au long de notre vie. Après tout, quiconque travaille encore après 65 ans a achevé sa formation initiale il y a plus de 40 ans. Beaucoup d'eau a coulé sous les ponts depuis.

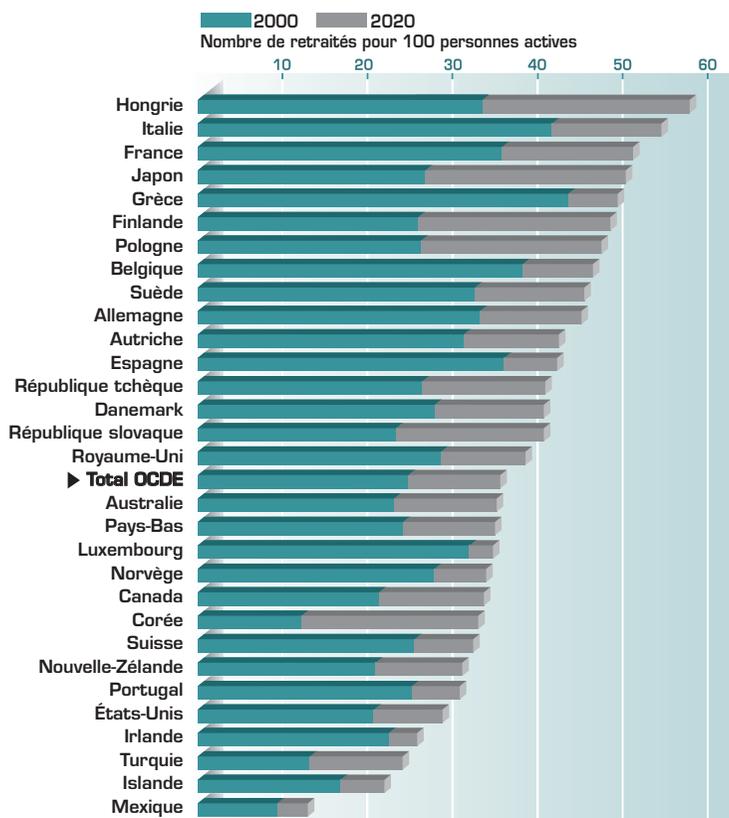
Si vous n'êtes pas convaincu, pensez à tout ce qui a changé depuis 40 ans. Dans les années 60, la discrimination à l'égard des femmes était chose courante dans le monde du travail, les ordinateurs de bureau ne couraient pas les rues et Internet n'était qu'un rêve de chercheurs avant-gardistes. Songez maintenant à tout ce qui va changer dans les 40 ans à venir. À l'évidence, nous devons en permanence mettre à jour notre capital humain si nous voulons rester compétents dans notre travail.



COUP DE VIEUX

Ratio retraités-personnes actives

La proportion des retraités par rapport aux actifs augmente. Au Japon, par exemple, il y aura en 2020 un peu plus de 50 retraités pour 100 actifs, contre un peu moins de 27 en 2000.



Tous les pays de l'OCDE sont confrontés au vieillissement de leur population. À l'avenir, un nombre de plus en plus grand de retraités dépendra financièrement d'un nombre de plus en plus faible de personnes actives. Il est donc logique que les gouvernements des pays développés encouragent les individus à travailler plus longtemps.

Pour consulter les données en format Excel®, utilisez le StatLink ci-dessous.

Se remettre à niveau

C'est vrai pour tout le monde, en particulier pour ceux qui ont raté le premier wagon de l'éducation. Même si les taux de « littératie » et d'aptitude au calcul ont augmenté dans la zone OCDE, la plupart de ces pays comptent une proportion, parfois importante, d'adultes qui maîtrisent mal la lecture, l'écriture et les notions élémentaires en mathématiques. Selon une étude menée par l'OCDE, au moins un quart des adultes dans les pays étudiés ne parviendrait pas à décoller des niveaux les plus faibles en lecture. Beaucoup sont cantonnés à des emplois peu qualifiés, exigeant de faibles niveaux d'éducation et exposés à un risque élevé de délocalisation dans des pays où la main-d'œuvre est moins chère.

L'essor de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur (ou tertiaire) rend la situation des travailleurs peu qualifiés plus difficile encore. Non seulement beaucoup d'emplois sont aujourd'hui plus complexes et supposent des compétences élémentaires en « littératie » et en aptitude au calcul, mais les employeurs exigent de plus en plus des candidats un niveau de formation minimal, même s'il n'est pas nécessaire pour l'emploi offert (voir, chapitre 2, la notion de « diplômanie »).

Quelle qu'en soit la raison, tout indique que les revenus des personnes peu qualifiées ne suivent pas ceux du reste de la population. Pour preuve, depuis les années 80, les écarts de salaires selon le niveau d'éducation ne cessent d'augmenter dans de nombreux pays de l'OCDE.

« ... la progression de la demande d'enseignement tertiaire n'a peut-être pas bénéficié aux personnes issues de milieux sociaux défavorisés et risque même d'avoir aggravé la situation des personnes peu qualifiées vis-à-vis de l'emploi. »

Du bien-être des nations

Certains analystes vont jusqu'à affirmer que les inégalités salariales n'opposent pas les diplômés de l'enseignement supérieur et les autres, mais ceux qui sont au sommet de l'échelle des salaires et tous les autres individus. Selon les chiffres donnés par l'économiste américain Paul Krugman, les revenus des 10 % d'Américains les plus riches ont augmenté de 34 % entre 1972 et 2001, et ceux des 0.01 % les plus riches de 497 %. Krugman n'est pas le seul à penser que l'apparition d'une minuscule élite immensément riche

PANORAMA

Gagnants et perdants

« Licenciements massifs dans les usines canadiennes : le dollar est trop fort et les importations chinoises trop bon marché » ; « Telstra prévoit de délocaliser 425 emplois de plus en Inde » ; « Le Crédit suisse délocalise encore 5 000 emplois dans les pays de l'Est ».

Les médias nous rappellent régulièrement à quel point les emplois des pays développés sont menacés par les importations bon marché des pays à bas salaires. En guise de réponse, les gouvernements des pays développés soutiennent qu'il faut miser sur les emplois haut de gamme et que les travailleurs doivent accroître leurs compétences et leur niveau d'éducation – leur capital humain – pour pouvoir les occuper.

Rares sont ceux qui ne militent pas en faveur de l'éducation des adultes. Mais quel sera l'impact de la concurrence mondiale sur l'emploi ? Il sera bel et bien réel, mais sans doute pas de l'ampleur prévue.

Qu'en est-il de la concurrence des importations bon marché ? Selon une étude de l'OCDE portant sur la moitié de ses pays membres, elle constituerait une menace sérieuse pour seulement 4 % environ des emplois manufacturiers, mais ferait aussi peser un risque certain sur 20 % d'entre eux. Comme les entreprises ferment leurs portes ou licencient pour toutes sortes de raisons, on ne peut pas toujours attribuer avec certitude la disparition d'un emploi à la mondialisation des échanges. Il est cependant clair que les emplois du secteur manufacturier sont, plus que beaucoup d'emplois tertiaires, exposés à un risque particulier.

Les travailleurs du secteur manufacturier peuvent avoir un niveau d'éducation relativement faible et être relativement âgés. D'où leur difficulté à retrouver un emploi aussi bien payé après un licenciement. C'est particulièrement vrai aux États-Unis où les salariés qui ont perdu leur emploi à cause de la concurrence internationale voient leur salaire amputé de 13 % en moyenne lorsqu'ils sont de nouveau embauchés. En Europe, ils retrouvent

en moyenne un niveau de salaire équivalent, même si celui-ci diminue de près d'un tiers dans un nombre significatif de cas – environ 8 %. Quant au risque de chômage de longue durée, il est plus grand pour ces travailleurs en Europe qu'aux États-Unis.

Les pertes d'emploi et les baisses significatives de revenus peuvent avoir un effet désastreux, surtout pour les individus dont les revenus étaient déjà faibles. Demander à ces personnes de mettre à jour leurs compétences sera évidemment insuffisant. Les gouvernements, les employeurs et les syndicats devront les aider activement à s'adapter aux changements. En Europe, par exemple, la Commission européenne a proposé de créer un Fonds européen d'ajustement à la mondialisation dans le but d'aider la réinsertion et la reconversion professionnelle de 30 000 à 50 000 travailleurs par an. Et dès les années 60, les États-Unis ont pour leur part mis en œuvre le programme *Trade Adjustment Assistance*, avec des résultats cependant limités.

Malgré les pertes d'emplois dues à la mondialisation, beaucoup d'observateurs pensent que les bénéfices de la libéralisation des échanges l'emportent sur ses inconvénients, et qu'elle peut même contribuer à la création d'emplois. À tout le moins, disent-ils, les statistiques ne révèlent aucun lien systématique entre la libéralisation des échanges et les pertes d'emplois massives.

Paradoxalement, le danger vient parfois moins de la mondialisation elle-même que de sa perception. Selon l'*Association for Computing Machinery*, beaucoup de jeunes Américains risquent ainsi de délaissier les études en informatique parce qu'ils croient, à tort, qu'elles n'ont pas d'avenir aux États-Unis. « Un grand nombre d'élèves du secondaire et de parents croient que c'est terminé et que tous les emplois liés à l'informatique partent à l'étranger, déclare le professeur Bill Patterson à un journaliste, et cette perception erronée est extraordinairement répandue. »

constitue un risque pour la cohésion sociale. Cependant, d'autres soutiennent que, même si les revenus des plus riches s'accroissent rapidement, ceux des diplômés de l'enseignement supérieur continueront à être bien plus élevés, en termes relatifs, que ceux des personnes qui n'ont pas achevé leurs études secondaires.

L'enseignement destiné aux adultes peut-il aider les personnes les moins instruites? Sans doute, mais pas toujours autant que nous le souhaiterions. On peut en effet comparer l'apprentissage à vie à la construction d'une maison : avec de bonnes fondations, elle a toutes les chances de rester en bon état pendant des années; mais si les fondations sont mauvaises, elle ne tiendra debout qu'au prix de réparations. Quoi qu'il en soit, l'enseignement destiné aux adultes apporte des bénéfices bien réels qu'il est utile de rechercher.

Quels sont les obstacles à l'apprentissage des adultes ?

La proportion d'adultes qui suivent une formation ou une forme d'enseignement en lien avec leur emploi varie considérablement selon les pays de l'OCDE. Plus de 40 % des travailleurs en bénéficient chaque année aux États-Unis, au Danemark, en Suède et en Suisse, contre seulement 10 % en Grèce, en Italie, en Hongrie et en Espagne.

Plus significatif encore, il existe de grandes inégalités en matière de formation *au sein* des pays de l'OCDE. Pour résumer, ce sont les personnes qui ont le plus besoin de formation qui n'en bénéficient pas. « Plus vous êtes vieux et moins vous êtes susceptible de recevoir une formation », explique Raymond Torres de l'OCDE. « Moins vous êtes instruit, moins vous avez de chances d'en bénéficier. Et les chances de recevoir une formation sont également plus faibles pour un employé lambda que pour un manager. »

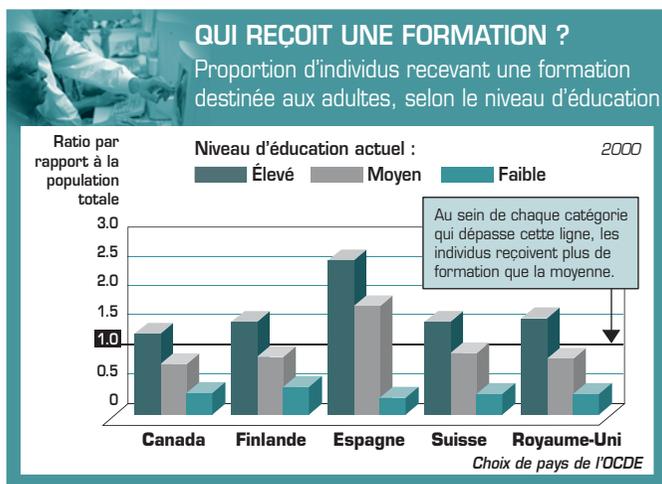
Les avantages de la jeunesse

Ce sont les jeunes adultes qui reçoivent le plus de formations. Mais pourquoi? Il y a plusieurs explications. Tout d'abord, beaucoup d'entre eux poursuivent leur formation professionnelle tout en travaillant. S'ils n'ont pas encore de famille à charge, ils disposent également de plus de temps libre et ont moins de contraintes profes-

sionnelles et familiales que les travailleurs plus âgés – un obstacle majeur à la formation de ces derniers.

Autre facteur important, les jeunes adultes ont habituellement un niveau d'éducation plus élevé que les personnes plus âgées. Cet écart en matière de formation initiale tient au fait que, dans beaucoup de pays de l'OCDE, les personnes plus âgées ont achevé leur scolarité avant que le deuxième cycle d'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur ne se démocratisent. En Irlande, par exemple, environ 75 % des adultes de moins de 34 ans ont achevé leurs études secondaires, contre moins de 40 % des personnes autour de 55 ans. Or, plus vous êtes instruit au départ, plus vous avez de chances de continuer à recevoir une formation formelle.

L'âge peut aussi constituer un obstacle chez les personnes qui s'estiment trop vieilles pour bénéficier d'une formation, une vision des choses parfois partagée par les employeurs et confortée par les dures réalités de l'économie. L'enseignement destiné aux adultes constitue en effet un investissement plus rentable s'il bénéficie à un jeune adulte – ou à son employeur – plutôt qu'à une personne proche de l'âge de la retraite.



Plus un adulte est instruit, plus il a de chances de suivre une formation. Autrement dit, les inégalités en matière d'éducation parmi les employés risquent de s'accroître avec le temps.

Source : Au-delà du discours : Politiques et pratiques de formation des adultes.

Les avantages de l'ancienneté

L'ancienneté joue aussi un rôle important au sein des entreprises : plus on a un poste élevé, plus on a de chances de recevoir une formation. Du point de vue de l'employeur, cela peut se comprendre. En formant ses cadres supérieurs, il fait un investissement qui se rentabilisera en termes de productivité et d'expertise. En revanche, former les employés les moins qualifiés peut être considéré essentiellement comme un coût si l'employeur estime que leur travail exige peu de connaissances et qu'ils peuvent à tout moment quitter l'entreprise, d'où le risque de ne pas amortir l'investissement.

De la même façon, les travailleurs non qualifiés sont moins susceptibles de demander une formation, en partie sans doute parce qu'ils ne sont pas pleinement conscients des avantages financiers qu'ils pourraient en tirer. D'où le sentiment fréquent, chez les personnes les moins qualifiées, d'être prises au piège, un piège auquel elles ont pourtant en partie contribué. Ces personnes ne peuvent progresser au sein de l'entreprise qu'en suivant une formation, mais leur manque de formation initiale n'incite pas l'employeur à la leur accorder. Que faire pour les tirer de ce cercle vicieux ?

Comment surmonter les obstacles à l'apprentissage des adultes ?

Pourquoi trop peu d'adultes suivent-ils une formation ? Pour résoudre ce mystère, partons des trois éléments clés que les écrivains gardent toujours à l'esprit lorsqu'ils imaginent des romans policiers : le mobile, les moyens et l'occasion.

Dans le cas de l'apprentissage à vie, le **mobile** renvoie à toutes les raisons qui incitent les adultes à continuer à apprendre, ainsi qu'aux moyens d'accroître leur motivation. Pour ce qui est des **moyens** ou de l'argent, la question est de savoir qui paie leur apprentissage. Enfin, comment peut-on donner aux adultes l'**occasion** d'apprendre ?

Le mobile : comment encourager les adultes à poursuivre leur apprentissage ?

Personne n'investira dans la formation des adultes sans être sûr que l'investissement sera rentable. Aux yeux des gouvernements, la formation des adultes doit accroître le capital humain de la population active; les entreprises en attendent une productivité accrue, et les employés, des augmentations de salaire et de meilleures perspectives de carrière. Ces objectifs ne sont pas incompatibles. Au contraire, on peut tous les atteindre grâce à une formation et un apprentissage réussis.

La formation peut toutefois avoir des effets secondaires dissuasifs. L'entreprise s'expose au risque de perdre les salariés qu'elle vient de former si ces derniers estiment que le seul moyen de convertir leurs nouvelles compétences en augmentation de salaire est de démissionner et de trouver un nouvel emploi. En règle générale, l'investissement reste cependant rationnel pour l'entreprise, car il accroît la productivité et les profits, ainsi que les salaires des employés.

Mais il n'est pas toujours facile de convaincre les employés des bienfaits de la formation, surtout lorsque ses bénéfices potentiels ne sont pas évidents. Dans ce cas, ils peuvent tout simplement refuser de s'astreindre à ce qu'ils perçoivent comme à une corvée qui entame leur temps libre et affecte leur vie familiale et sociale.

« Les individus tendent à agir de façon rationnelle en finançant les activités de formation dont le contenu peut leur faire escompter de réels avantages... »

Promouvoir la formation des adultes

D'autres raisons peuvent expliquer les réticences face à la formation. Par exemple, une personne peut être dissuadée de perfectionner ses compétences si elle a déjà du mal à convaincre un employeur potentiel de la valeur de ses compétences actuelles et de son expérience – son capital humain. De la même façon, il est difficile d'inciter quelqu'un à suivre une formation si le diplôme qui la sanctionne n'est pas largement reconnu.

Les **systèmes nationaux de certification** mis en place par les gouvernements facilitent la reconnaissance des apprentissages effectués par les individus. Ils sont particulièrement utiles pour les personnes peu qualifiées, dont l'essentiel de l'apprentissage est non

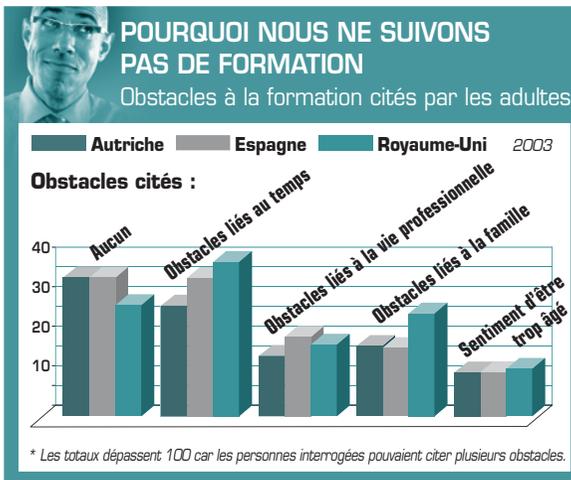
formel et ne débouche sur aucun diplôme écrit. Chaque métier, de la plomberie à l'ingénierie du logiciel, a du reste ses « ficelles ». Toutes ces compétences reconnues dans la pratique méritent aussi souvent de l'être officiellement.

Même si les approches diffèrent, beaucoup de ces systèmes nationaux de certification n'imposent pas aux individus de suivre des cours obligatoires – un obstacle psychologique de moins à leur motivation – et leur demandent parfois seulement de passer un test démontrant qu'ils possèdent les aptitudes et les compétences exigées.

« Concernant la valorisation des acquis de l'apprentissage, les individus sont souvent dans l'incertitude face à leur capacité à mener à bien leur investissement dans la formation et à en profiter... »

*Au-delà du discours :
Politiques et pratiques de formation des adultes*

Les doutes qui existent parfois sur la valeur d'une formation peuvent aussi affecter la motivation des individus. Le marché de la formation des adultes attire en effet nombre de prestataires douteux. De plus, certains diplômes décernés par des universités respectées,



Beaucoup d'adultes ne sont pas intéressés par la formation. D'autres le seraient mais ils ont le sentiment qu'ils ne peuvent suivre une formation à cause de pressions liées à la famille ou à leur vie professionnelle, ou parce qu'ils se sentent trop âgés.

par exemple à travers l'enseignement à distance, sont parfois injustement considérés comme des diplômés de deuxième ordre.

Dans beaucoup de pays de l'OCDE, des organismes officiels contrôlent les formations privées. Une approche plus globale s'impose cependant pour rendre le marché de la formation des adultes plus transparent. Cela exigerait du gouvernement non seulement qu'il contrôle et forme les prestataires privés, mais aussi qu'il prenne des sanctions appropriées à l'encontre de ceux qui ne respectent pas les normes nationales. Un tel système inciterait les individus à se tourner uniquement vers les formations reconnues, tout en encourageant les prestataires privés à offrir des formations de bonne qualité.

Les moyens : qui paie l'apprentissage des adultes ?

Les besoins de formation des travailleurs qualifiés sont le plus souvent comblés par l'entreprise ou par l'individu. Pour leur part, les gouvernements interviennent plutôt pour aider les travailleurs peu qualifiés. L'action des gouvernements peut être envisagée selon deux optiques : celle de **l'entreprise** et celle de **l'individu**.

L'entreprise. L'octroi d'avantages fiscaux encourage les entreprises à former leur personnel. Même si de tels outils sont difficiles à concevoir, les gouvernements y recourent volontiers, car ils s'appuient sur le système fiscal existant et incitent les entreprises à investir dans la formation plutôt que de débaucher les salariés de leurs concurrents, ce qui permet globalement d'accroître le capital humain de la main-d'œuvre nationale. Les entreprises les apprécient également : contrairement aux aides directes de l'État, les avantages fiscaux leur donnent généralement une plus grande liberté dans le choix des personnes qui bénéficieront d'une formation.

Mais les avantages fiscaux présentent aussi plusieurs inconvénients. Les entreprises ont les coudées franches pour former à leur convenance uniquement leurs cadres, alors que les avantages fiscaux sont censés encourager une formation plus équitable. De plus, comme les entreprises devraient former leur personnel même en l'absence d'avantages fiscaux, cela peut revenir à faire financer par les contribuables des formations qu'elles auraient de toute manière effectuées. D'où un phénomène qu'on appelle **de perte sèche**.

Si les avantages fiscaux consistent pour l'essentiel à donner de l'argent aux entreprises, l'État peut également les mettre à contribution. En Espagne, par exemple, les entreprises paient une taxe de 0.6 % de la masse salariale destinée à financer la formation. De tels prélèvements favorisent la formation des travailleurs peu qualifiés.

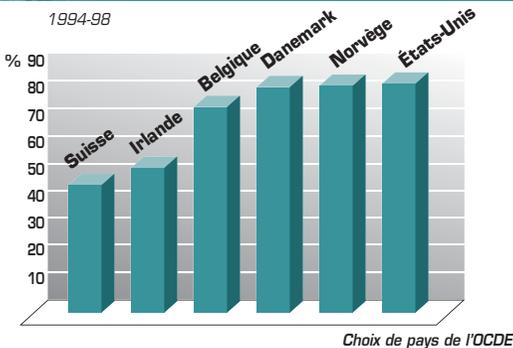
L'individu. Beaucoup de pays de l'OCDE ont adopté le principe du **cofinancement**, qui consiste à demander à tous les partenaires – le gouvernement lui-même, mais surtout les employeurs et les employés – de participer au financement de la formation des adultes. L'objectif est d'intéresser financièrement chacun au processus afin que les entreprises et les employés en tirent les principaux bénéfices.

Le cofinancement peut fonctionner de plusieurs façons. Les gouvernements peuvent subventionner les congés de formation des salariés, ce qui supprime un des coûts importants des formations données hors de l'entreprise, à savoir l'absence au travail. En France, par exemple, les salariés peuvent accumuler jusqu'à 20 heures de congés payés par an à des fins de formation. Il existe également des formes d'aide plus directes telles que les crédits de



QUI PAIE LA FORMATION ?

Pourcentage de la formation professionnelle continue financée par l'employeur



Les employeurs financent la plus grande partie de la formation, bien que les compétences ainsi acquises puissent aussi être utiles à d'autres entreprises, ce qui accroît les chances que leurs employés soient débauchés.

formation, dont le remboursement n'est cependant pas toujours facile à récupérer.

Plusieurs pays comme le Canada, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, expérimentent les **comptes individuels de formation**, qui incitent les travailleurs peu qualifiés à financer leur formation grâce à l'épargne. L'argent épargné par le salarié n'est pas imposable et une prime à peu près équivalente à ce qu'il a épargné lui est versée par le gouvernement et l'employeur. Au Canada, le programme *Learn\$ave* permet aux personnes à faible revenu d'ouvrir un compte d'épargne sur lequel elles peuvent recevoir jusqu'à trois dollars par dollar épargné.

Ces programmes ne vont pas toujours sans problèmes. Au Royaume-Uni, on a ainsi dû suspendre les comptes individuels de formation après un an d'existence en raison de fraudes et de l'ouverture de comptes fictifs. De plus, comme le programme n'était pas exclusivement réservé aux personnes peu qualifiées, beaucoup d'épargnants utilisaient l'argent pour financer des formations qu'ils auraient de toute manière effectuées – un autre exemple de perte sèche.

Les occasions : comment offrir l'apprentissage aux adultes ?

En matière de formation, le premier pas est parfois le plus difficile à faire, en particulier pour les adultes qui ont des besoins élémentaires à combler. Les difficultés rencontrées à l'école laissent généralement de mauvais souvenirs. Et les problèmes en lecture peuvent entraîner une mauvaise estime de soi, l'illettrisme étant aujourd'hui encore souvent considéré comme une tare. Or, de tels problèmes peuvent être dus à la dyslexie : ce trouble du langage s'accompagne de difficultés à lire et à épeler et touche un nombre étonnant de personnes célèbres – on pense que Thomas Edison et Pablo Picasso en auraient souffert.

Le premier contact est crucial : les adultes qui cherchent de l'aide ont besoin de la trouver facilement et d'être traités avec respect. C'est pourquoi nombre de pays de l'OCDE ont mis en place des organismes centralisés, ou « guichets uniques », qui offrent de l'aide aux adultes à la recherche d'un emploi ou d'une formation. Ces guichets uniques les accompagnent pour définir leurs besoins en leur épargnant des démarches auprès de dizaines d'organismes

gouvernementaux et d'établissements d'enseignement, puis les orientent directement là où ils pourront recevoir de l'aide.

Une fois que les adultes ont fait ce premier pas, il est important de respecter leur dignité. Aucun adulte ne veut être traité comme un enfant ou avoir le sentiment de retourner sur les bancs de l'école. Il est donc profitable d'adopter des approches non formelles pour ce qui a trait à la fois à la méthode d'enseignement et au lieu où il est dispensé. Par exemple, en donnant seulement quelques heures de cours par semaine, on permet à l'adulte de se former en douceur. Il peut également être utile de tirer parti du soutien familial dont il bénéficie. Ainsi, aux États-Unis, le *Family Literacy Program* réunit parents et enfants, ce qui aide grandement les familles immigrées à apprendre la langue de leur pays d'adoption.

« Plusieurs pays ont [...] obtenu de bons résultats en s'éloignant du modèle scolaire pour tenter d'associer le plus souvent possible des modalités et des finalités de formation différentes. »

Promouvoir la formation des adultes

Le temps est souvent une contrainte pour les adultes. D'où l'importance qu'ils puissent choisir eux-mêmes le rythme de leur apprentissage et passer les examens et les tests au moment qui leur convient. Par exemple, le dispositif de *General Educational Development*, établi de longue date aux États-Unis, n'offre pas d'enseignement mais permet de passer des tests dans plus de 3 000 centres agréés. Les candidats qui réussissent les examens dans les cinq matières principales obtiennent l'équivalent d'un diplôme de fin d'études secondaires. Chaque année, un diplôme de fin d'études secondaires sur sept est délivré dans ce cadre aux États-Unis.

En Corée, où le marché du travail accorde une grande importance aux diplômes officiels, le *Credit Bank System* permet aux individus de « capitaliser » pendant plusieurs années des unités de valeur délivrées par différentes universités et autres établissements d'enseignement. Mis en place en 1998, ce programme avait déjà permis, au bout de cinq ans, à 25 000 personnes environ d'obtenir un diplôme.

Grâce à de telles approches, les individus sont en mesure de développer leur capital humain tout au long de leur vie, de la prime enfance, avant le début de la scolarité, jusqu'à l'âge adulte, en pas-

sant par l'enseignement obligatoire et l'enseignement supérieur. Autant d'avancées synonymes d'avantages économiques substantiels pour les individus. Mais, comme nous le verrons dans le chapitre suivant, le capital humain ne se traduit pas uniquement par un chèque de paie plus important : il entraîne aussi des bénéfices en matière de santé individuelle et peut même améliorer la santé de nos sociétés.

Pour en savoir plus

► **Vivre et travailler plus longtemps (2005)**

Le vieillissement rapide de nos sociétés rend obsolètes les politiques, les pratiques et les attitudes qui découragent le travail des actifs les plus âgés. Non seulement elles leur interdisent de décider quand et comment partir à la retraite, mais elles sont aussi coûteuses pour les entreprises, l'économie et la société. Si rien n'est fait pour améliorer les perspectives d'emploi des travailleurs âgés, le nombre de retraités par personne active doublera d'ici 50 ans dans les pays de l'OCDE. En s'appuyant sur les conclusions de 21 études par pays, *Vivre et travailler plus longtemps* jette les bases des politiques et des pratiques en matière d'emploi qui permettront d'accompagner le vieillissement.

► **Au-delà du discours : Politiques et pratiques de formation des adultes (2003)**

Pourquoi les adultes doivent-ils mettre à jour leurs aptitudes et leurs connaissances? C'est essentiel non seulement pour pallier des manques en matière d'éducation et répondre aux exigences changeantes de la société du savoir, mais aussi pour jouer un rôle actif au sein de la

société civile et renforcer la cohésion sociale. Pourtant, les adultes qui ont le plus besoin de suivre des programmes de formation ou d'apprentissage sont souvent ceux qui y participent le moins. *Au-delà du discours* montre ce qui fonctionne en matière de formation pour adultes et définit les caractéristiques que devrait présenter un bon système de formation pour adultes, notamment les divers moyens de les motiver et les méthodes permettant de fournir les services adéquats.

► **Comment financer l'apprentissage tout au long de la vie? Vers une approche systémique (2004)**

Si l'opportunité d'apprendre tout au long de la vie n'est pas offerte à tous, c'est parce que nous considérons encore trop souvent que l'apprentissage est réservé aux jeunes. Cette idée reçue, parfois confortée par l'État, se nourrit aussi de préjugés à l'encontre de l'investissement dans le capital humain, fortement ancrés dans nos politiques et nos institutions. Des initiatives prometteuses ont cependant vu le jour, depuis quelques années, notamment dans le but de faciliter le cofinancement de l'apprentissage à vie par les

acteurs publics et privés.

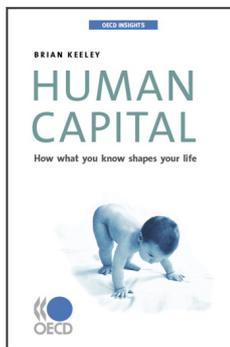
Comment financer l'apprentissage tout au long de la vie? résume les défis économiques et financiers majeurs, passe en revue les projets de cofinancement récents et fait le point sur le débat politique que suscite cet enjeu.

► **Promouvoir la formation des adultes (2005)**

Comment améliorer la participation des adultes à la formation? Cet ouvrage présente les orientations pratiques à privilégier en se fondant sur les principaux enseignements tirés de l'expérience de 17 pays de l'OCDE. Il analyse les obstacles à la formation des adultes, ainsi que les mesures susceptibles d'y remédier, notamment renforcer les avantages qu'elle procure, afin de la rendre plus visible et plus accessible, et favoriser les incitations économiques et les cofinancements. Une coordination et une cohérence accrues s'imposent également en raison de la grande diversité de parties prenantes.

L'ouvrage ci-dessous est également mentionné dans ce chapitre :

► Du bien-être des nations : Le rôle du capital humain et social (2001)



Extrait de :

Human Capital

How what you know shapes your life

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264029095-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

Keeley, Brian (2009), « Apprendre à tout âge », dans *Human Capital : How what you know shapes your life*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264029118-6-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.