

5

Apprentissage tout au long de la vie et formation des adultes



Ce chapitre tire ses informations de sources très diverses afin d'étudier plus en détail les données factuelles et les recommandations relatives à l'éducation et à la formation des adultes, ainsi qu'à la formation tout au long de la vie. Il rassemble les résultats d'études sur des individus dans la population adulte, des informations sur les systèmes d'éducation, des données sur les entreprises et les résultats d'études sur le processus de vieillissement. On observe de grandes différences entre les pays où les apprentissages organisés constituent une activité normale parmi les adultes et ceux où ils sont beaucoup moins courants. La plus grande partie de cette éducation se rapporte à des formations non formelles liées au travail. Dans le secteur de l'enseignement formel, on trouve des pays caractérisés par une très faible proportion d'adultes plus âgés. Les études sur le vieillissement montrent clairement les bénéfices de la formation continue. Ce chapitre présente les résultats et les conclusions des études de l'OCDE portant sur les domaines clés que sont le financement (et plus spécifiquement le co-financement), l'orientation, la reconnaissance de l'éducation non formelle et les systèmes de certification, certains remontant au milieu des années 2000. Certains systèmes d'éducation sont plus efficaces que d'autres pour inculquer des langues étrangères aux adultes. L'analyse de la littératie et des compétences de base des adultes sous-tend le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) de l'OCDE qui fournira en 2013 un vaste ensemble de données comparatives sur les compétences de base et le capital humain.



INTRODUCTION

Les pays de l'OCDE reconnaissant l'importance de la formation tout au long de la vie, il est normal que des travaux statistiques et analytiques aient été consacrés à la participation des adultes à des activités d'éducation et de formation. Il ressort des données internationales que de très grands écarts s'observent entre les pays en ce qui concerne la participation des adultes à des apprentissages formels ou non formels, avec des différences très marquées en fonction du niveau de certification et de l'âge des adultes (voir aussi chapitre 7). La formation tout au long de la vie est depuis de nombreuses années un objectif cardinal des politiques d'éducation et de formation : elle vise à organiser un apprentissage qui accompagne l'ensemble du parcours de l'individu et touche les principales dimensions de la vie (« à l'échelle de la vie »). Même si l'OCDE est bien consciente de son importance, les analyses globales consacrées à ce thème n'ont guère été privilégiées ces dernières années dans ses travaux.

L'OCDE a effectué des enquêtes internationales portant sur les perspectives de formation et d'emploi ainsi que sur les services et politiques en matière de formation pour adultes, qu'elle a complétées par des études sur les certifications, le financement et la reconnaissance de l'éducation non formelle ou informelle.

L'ouvrage *Languages in a Global World*, publié en 2012, étudie pourquoi certaines personnes réussissent à apprendre des langues étrangères et d'autres non, et pourquoi certains systèmes d'éducation semblent plus efficaces que d'autres dans l'enseignement des langues étrangères. L'analyse de l'OCDE portant sur l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes a donné un aperçu des compétences de base des adultes dans les domaines de la compréhension de textes suivis, la compréhension de textes schématiques, la numératie, la résolution de problèmes et, indirectement, de la familiarisation avec les technologies de l'information et de la communication (TIC) et de leur utilisation. Cette analyse sous-tend l'ambitieux Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC), actuellement en cours, et vise à publier en 2013 un corpus pertinent de données comparatives sur les compétences de base et le capital humain. Avec des informations relatives à 5 000 participants dans chaque pays, le PIAAC couvrira des compétences cognitives clés, le niveau de formation et le développement des compétences, l'utilisation des compétences sur le lieu de travail et ailleurs, les résultats sur le marché du travail, les caractéristiques des individus, et l'évolution de la littératie et de la numératie avec le temps.

PRINCIPALES CONSTATATIONS

Sur un an, seule une minorité d'adultes participe à des apprentissages organisés formels ou non formels : En combinant l'éducation et la formation formelles et non formelles, seule une minorité d'adultes (40 %) a participé à ce type d'activité d'apprentissage dans l'ensemble des pays de l'OCDE en un an, même lorsque l'on prend le terme « éducation » au sens large et qu'on y inclut les séminaires courts, les conférences et les ateliers. Toutefois, cette proportion est très variable puisqu'elle va de plus de 60 % en Nouvelle-Zélande et en Suède, à moins

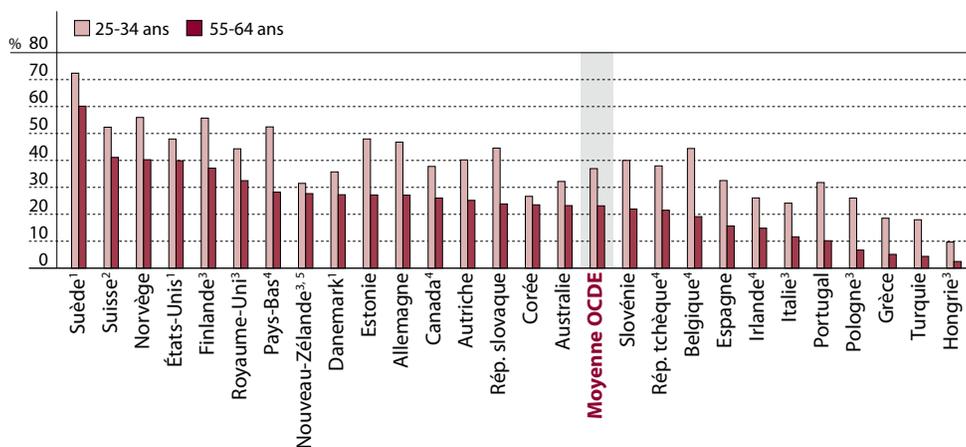


de 15 % en Grèce et en Hongrie. Comme il s'agit de moyennes globales, ces chiffres cachent des variations plus importantes encore entre les adultes de différents âges ou niveaux de qualification. Dans les pays de l'OCDE, la moitié des adultes âgés de 25 à 34 ans participe à des apprentissages formels et/ou non formels, alors que seul un quart environ (27 %) des adultes âgés de 55 à 64 ans est dans ce cas. Cela indique un écart très important entre un taux de participation de 14 % pour les membres de la cohorte plus âgée ayant un faible niveau de formation et un taux de participation plus de quatre fois plus élevé (65 %) pour les jeunes adultes diplômés de l'enseignement supérieur.

 *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE, 2012, Indicateur C6*

Graphique 5.1.

Participation à des activités de formation non formelles, selon le groupe d'âge (2007)



1. Année de référence : 2005.

2. Année de référence : 2009.

3. Année de référence : 2006.

4. Année de référence : 2008.

5. À l'exclusion de la population adulte n'ayant participé qu'à de « courts séminaires, des conférences, des ateliers ou des exposés spécifiques ».

Les pays sont classés par ordre décroissant du taux de participation des individus âgés de 55 à 64 ans en 2007.

Source : OCDE (2012), *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE. Tableau C6.4a. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/fr/edu/rse2012.htm).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932679832>

Dans le groupe d'âge des 30-39 ans, seul 1 adulte sur 16 a participé à des activités formelles de formation à temps plein ou à temps partiel dans les pays de l'OCDE, et il n'y a que 1.5 % d'étudiants dans le groupe d'âge des 40 ans et plus : Parmi les 20-29 ans scolarisés, qui sont tous des « adultes », beaucoup achèvent leur cycle initial de formation. S'agissant des adultes plus âgés, 6.1 % de la population âgée de 30 à 39 ans dans les pays de l'OCDE



suivent des études à temps plein ou partiel. Cette proportion est sensiblement plus élevée dans certains pays où elle atteint 10 % ou plus : en Australie (12.0 %), en Finlande (15.4 %), en Islande (13.6 %), en Nouvelle-Zélande (11.8 %) et en Suède (13.7 %). Plusieurs pays ne sont pas en mesure de calculer la proportion correspondante pour le groupe de population âgé de 40 ans et plus, mais pour ceux qui le sont, les taux de participation les plus élevés s'observent en Australie (4.7 %), en Belgique (3.7 %), en Finlande (3.6 %), en Islande (3.7 %) et en Nouvelle-Zélande (4.7 %).

 *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE, 2012, Indicateur C1*

Dans certains pays, il est très rare que les adultes relativement âgés participent à des activités d'apprentissage formel : Alors que dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, un peu plus de 6 %, en moyenne, des adultes âgés de 30 à 39 ans participent à des activités formelles de formation, certains pays affichent une proportion beaucoup plus faible. Parmi les pays où cette proportion est inférieure de moitié ou plus à cette moyenne figurent l'Allemagne (3 %), la Corée (2.0 %), la France (2.7 %), la Grèce (1.0 %), le Luxembourg (1.5 %) et les Pays-Bas (3.0 %). Faute de données, un certain nombre de pays ne peuvent calculer la proportion correspondante pour le groupe d'âge des 40 ans et plus ; dans les pays qui le peuvent, les adultes qui suivent une formation à temps plein ou partiel représentent 0.5 % ou moins de ce groupe d'âge en Allemagne (0.2 %), en Corée (0.5 %), en Italie (0.1 %), au Luxembourg (0.2 %), en République tchèque (0.5 %), en Suisse (0.5 %) et en Turquie (0.4 %).

 *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE, 2012, Indicateur C1*

Environ un tiers des adultes des pays de l'OCDE participe à des activités de formation non formelles : En 2007, 34 % des adultes (âgés de 25 à 64 ans) ont participé à des activités de formation non formelles, en moyenne, dans les pays de l'OCDE. Les taux de participation varient de plus de 50 % en Finlande, en Norvège et en Suède, à un extrême, à moins de 15 % en Grèce, en Hongrie et en Turquie, à l'autre extrême. Les jeunes adultes (âgés de 25 à 34 ans) sont 1.6 fois plus susceptibles de participer à des activités de formation non formelles que les individus âgés de 55 à 64 ans.

 *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE, 2012, Indicateur C6*

Dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, un peu plus d'un adulte en âge de travailler sur quatre a récemment participé à des formations liées à l'emploi, les proportions les plus élevées s'observant dans certains pays nordiques : Une grande majorité des individus qui ont participé à des activités de formation l'ont fait dans le cadre d'apprentissages liés à l'emploi. En 2007, un peu plus d'un quart (29 %) de la population de l'OCDE âgée de 25 à 64 ans a participé à des activités de formation non formelles liées à l'emploi. Les écarts d'un pays à l'autre sont importants. Les pays dans la fourchette haute (au-dessus de 40 %) sont la Finlande (44 %), le Norvège (47 %), la Suède (61%) et la Suisse (42 %), suivis de près par l'Allemagne et la République slovaque avec 38 %. En revanche, moins de 15 % des adultes ont participé à des activités de formation liées à l'emploi en Corée (11 %), en Grèce (11 %),



en Hongrie (6 %), en Italie (14 %) et en Turquie (9 %), la Pologne et le Portugal étant également situés à moins de 20 %. Sans surprise, la participation à ce type de formation est bien plus élevée parmi ceux ayant déjà un emploi que parmi les inactifs dans l'ensemble des pays de l'OCDE.

 *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE, 2012, Indicateur C6*

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les employeurs investissent davantage dans la formation non formelle d'un salarié ayant un niveau de formation élevé que dans celle d'un salarié peu instruit : En 2007, le coût annuel par salarié du temps de travail consacré à des activités de formation non formelles offertes par l'employeur s'élevait à 931 USD. Ce chiffre représente 2.4 % du coût annuel moyen du travail d'un salarié. Ce coût passe de 659 USD pour les salariés peu instruits à 1 235 USD pour ceux possédant un niveau de formation élevé. Les exceptions sont le Canada et le Danemark, où l'on investit plutôt dans les salariés avec un faible niveau de formation. Par ailleurs, on note peu de différences d'investissement en fonction du niveau de formation des salariés en Estonie, en Finlande, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suède.

 *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE, 2012, Indicateur C6*

Malgré la priorité commune donnée à la construction d'une économie fondée sur le savoir, on a observé en Europe une légère tendance à la baisse des emplois nécessitant un niveau élevé d'éducation, de discernement et de complexité : Les données de l'Enquête européenne sur les conditions de travail montrent que, entre 1995 et 2005, il y a eu une légère tendance à la baisse de la proportion d'employés ayant accès à des emplois caractérisés par des niveaux élevés d'éducation, de complexité et de discernement, alors qu'une part importante des travailleurs européens ont accès à des emplois exigeant éducation et capacité à résoudre les problèmes. Parmi les pays de l'OCDE, on note des écarts non négligeables dans la répartition des organisations d'apprentissage dans l'Union européenne, allant de 65 % des employés salariés en Suède en 2005, à seulement 20 % en Espagne.

 *Innovative Workplaces: Making Better Use of Skills within Organisations, 2010, Chapitre 6*

L'insuffisance de l'offre n'est pas la principale raison pour laquelle de nombreux adultes ne participent pas à des activités de formation : Les données relatives aux obstacles à la participation laissent penser que le sous-investissement dans la formation des adultes tient plutôt à des facteurs liés à la demande qu'à un manque de possibilités d'apprentissage du côté de l'offre. Beaucoup d'adultes ne sont tout simplement pas intéressés. Cela peut être dû au fait qu'ils ne sont pas conscients de la nécessité de se former ou à un manque d'information ou d'incitation, ou encore au sentiment qu'il y a peu d'avantages à en retirer. Lorsque les adultes citent les obstacles à la formation, la plupart font état du problème essentiel du manque de temps, lié le plus souvent à des obligations professionnelles ou familiales (le coût d'opportunité). Le manque de moyens financiers est également une



considération importante. Le temps nécessaire pour se former, et le coût d'opportunité en résultant, pourraient être réduits par la reconnaissance plus systématique des qualifications et compétences acquises, par des modes de formation plus efficaces, par des programmes d'études personnalisés, et par une plus grande efficacité dans l'information et le conseil. Le co-financement peut contribuer à répartir le coût de la formation, qu'il s'agisse du coût en temps ou des dépenses directes.

 *Promouvoir la formation des adultes, 2005, Chapitre 5*

La recherche sur le cerveau plaide elle aussi en faveur d'un apprentissage permanent toute la vie durant : L'une des principales découvertes neurologiques dans le domaine des apprentissages est la remarquable « plasticité » du cerveau – c'est-à-dire sa capacité à se développer en fonction de l'expérience et à élaguer les éléments devenus inutiles. Cette plasticité se maintient tout au long de la vie et jusqu'à un âge bien plus avancé que ce qu'on ne croyait autrefois. Les exigences auxquelles la personne et sa capacité d'apprendre sont soumises sont la clé de cette plasticité – plus on apprend, plus on peut apprendre. Les neurosciences ont montré que le processus d'apprentissage est l'activité de toute une vie et que plus cette activité dure, plus elle est efficace.

 *Comprendre le cerveau : Naissance d'une science de l'apprentissage, 2007, Chapitre 2*

Encadré 5.1. **Participation des individus âgés de 65 à 74 ans à la formation pour adultes**

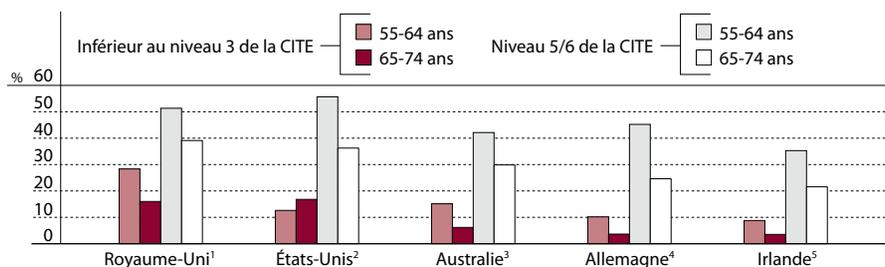
Dans une société vieillissante, les personnes doivent de plus en plus poursuivre leur vie professionnelle même si elles ont entre 65 et 74 ans. À l'âge de la retraite, il faut continuer à utiliser, actualiser et acquérir des compétences, car cela encourage la citoyenneté active et la participation sociale au-delà du lieu de travail.

En 2007, la participation des individus âgés de 65 à 74 ans à des activités de formation formelles et/ou non formelles variait de plus de 20 % aux États-Unis et au Royaume-Uni, à 4 % en Espagne. Pour les six pays disposant de données, les femmes plus âgées participent plus souvent à des activités de formation formelles et/ou non formelles que les hommes du même âge. La baisse régulière du taux de participation des groupes d'âge plus jeunes se poursuit pour les 55-64 ans, même si elle n'évolue pas à la même vitesse dans tous les pays. Les taux de participation des divers groupes d'âge diffèrent moins aux États-Unis et au Royaume-Uni, et le taux de participation des 55-64 ans est relativement élevé. La baisse du taux de participation d'un groupe d'âge au suivant est la plus élevée dans les pays où le taux de participation des jeunes seniors est faible, comme par exemple en Espagne et en Irlande.

...



Pourcentage d'individus âgés de 55 à 64 ans et de 65 à 74 ans ayant participé à des activités de formation formelles et/ou non formelles, selon le niveau de formation (2007)



1. Année de référence : 2006.

2. Année de référence : 2005.

3. Les données concernant les 55-64 ans et les 65-74 ans proviennent de sources différentes.

4. Année de référence : 2007.

5. Année de référence : 2008.

Les pays sont classés par ordre décroissant du taux de participation des individus âgés de 65 à 74 ans diplômés de l'enseignement tertiaire.

Source : OCDE (2012), *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Tableau C6.11. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/fr/edu/rse2012.htm).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932679908>

Dans ces six pays, les personnes âgées diplômées de l'enseignement supérieur participent davantage aux activités de formation formelles et/ou non formelles que celles qui ont un faible niveau de formation. En Allemagne, en Australie, en Irlande et au Royaume-Uni, l'avantage relatif des diplômés de l'enseignement supérieur est plus marqué pour le groupe d'âge le plus élevé que pour le groupe d'âge plus jeune suivant. L'impact du niveau de formation sur le taux de participation est moins important pour les jeunes séniors en Espagne et aux États-Unis.

La recherche sur le cerveau confirme les avantages d'ordre plus général que procure l'apprentissage, surtout pour les populations vieillissantes : Pour les personnes relativement âgées, l'entraînement cognitif, un exercice physique régulier et une vie sociale active favorisent l'acquisition de connaissances et peuvent retarder la sénescence du cerveau vieillissant. Les problèmes énormes et coûteux que représente la démence sénile au sein de populations toujours plus âgées peuvent être résolus au moyen d'interventions ciblées sur l'apprentissage, qui ont pu être recensées grâce aux neurosciences. L'amélioration du diagnostic, la possibilité d'entraînement, des traitements pharmacologiques appropriés et validés, ainsi que des interventions éducatives efficaces, sont autant d'éléments qui, conjugués, peuvent très largement contribuer à préserver un bien-être positif et à prévenir les dégradations.

 *Comprendre le cerveau : Naissance d'une science de l'apprentissage*, 2007, Chapitre 2 ; « Ageing and Skills: A Review and Analysis of Skill Gain and Skill Loss Over the Lifespan and Over Time », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 72, 2012



De nombreux adultes des pays de l'OCDE et d'autres économies avancées présentent des faiblesses dans les principales compétences de base : L'analyse réalisée par l'OCDE auprès d'adultes de 11 pays ou régions sur les compétences de base, c'est-à-dire la compréhension de textes suivis, la compréhension de textes schématisés, la numératie, la résolution de problèmes et la familiarisation avec les TIC, a montré que de nombreux adultes possèdent un faible niveau de maîtrise de ces compétences de base. Nombre d'entre eux affichent de faibles niveaux de maîtrise dans un ou plusieurs domaines de compétence, et certains sont faibles dans tous les domaines. Même dans les pays affichant les meilleurs résultats (Pays-Bas et Norvège), plus de la moitié de la population adulte affiche de faibles performances dans au moins un domaine de compétence. Les différences de niveau et de répartition de la maîtrise des compétences de base s'expliquent principalement par le contexte social, le niveau de formation, un ensemble de variables liées à l'utilisation et à l'engagement pour la littératie et la numératie, et la façon qu'ont les adultes de mener leur vie.

 *La littératie, un atout pour la vie : Nouveaux résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes, 2011, Conclusions*

Les individus et la société bénéficient de l'apprentissage des langues étrangères : Les individus et la société améliorent tous deux leurs perspectives économiques au travers de la maîtrise des langues ; dès lors, des raisons personnelles, académiques et globales président à la nécessité d'apprendre plusieurs langues. Les études démontrent les retombées de l'apprentissage de langues étrangères sur d'autres compétences académiques. L'apprentissage des langues étrangères engendre une meilleure perception des différences culturelles, associée à une plus grande tolérance.

 *Languages in a Global World: Learning for Better Cultural Understanding, 2012, Résumé*

ORIENTATIONS POUR L'ACTION PUBLIQUE

Élaborer et coordonner des politiques à l'échelle du système au service d'une formation efficace pour les adultes, en particulier à risques. Cette démarche suppose un certain nombre de mesures :

- **Préparer les individus à la formation tout au long de la vie dès leur plus jeune âge :** À cette fin, il faut envisager comme un tout l'ensemble des interventions destinées à lutter contre le faible niveau de formation des adultes (programmes de formation, politiques scolaires et interventions précoces). Il s'agit en l'occurrence de réduire le taux de sorties prématurées du système scolaire et de faire en sorte que les jeunes adultes qui abandonnent leurs études les reprennent dès que possible en leur offrant une seconde chance.
- **Œuvrer pour une compatibilité entre formation et emploi :** Dans de nombreux pays, les programmes du marché du travail et le système d'éducation sont indépendants, et rares sont les passerelles entre ces derniers qui permettent de comptabiliser les formations suivies pour l'obtention de titres et diplômes académiques. En les reliant, on peut non seulement faciliter le passage à la vie active, mais aussi renforcer l'évolution professionnelle.



- **Établir des liens entre la formation des adultes et les dispositifs de protection sociale :** Cette mesure fait partie intégrante des programmes actifs – il s’agit de réduire les transferts passifs d’aide sociale au profit de dispositifs de formation qui renforcent les perspectives d’emploi. Relier les politiques de formation des adultes et d’aide sociale est une mesure qui s’inscrit dans cette tendance.
- **Collaborer avec les partenaires sociaux :** Si les partenaires sociaux participent aux prises de décision, ils contribuent à l’élaboration des plans et des politiques concernant les modes d’organisation de la formation, ainsi qu’à la reconnaissance et à la certification des connaissances et compétences ainsi acquises. Ils jouent un rôle essentiel dans les systèmes de certification et peuvent eux-mêmes délivrer des diplômes.

 *Promouvoir la formation des adultes, 2005, Chapitre 5*

Le co-financement est un principe de base pour les apprenants adultes : Tout porte à croire que ce sont les adultes eux-mêmes ainsi que les employeurs et la société qui retirent les avantages de la formation des adultes. Il existe divers dispositifs de co-financement sous forme d’épargne et de prêts, qui reflètent la façon dont les avantages sont répartis en permettant de stimuler les contributions individuelles grâce à des contributions en contrepartie. Ces dernières sont fournies par les pouvoirs publics à travers des subventions ou des incitations fiscales aux personnes, par les organisations non gouvernementales et/ou les employeurs. Leur réussite dépend d’un certain nombre de conditions :

- **La création de nouvelles structures institutionnelles à l’appui des dispositifs de co-financement et d’une approche « interministérielle »** pour que les pouvoirs publics adoptent une perspective plus systémique dans ce domaine.
- **Les dispositifs de financement doivent donner aux apprenants les moyens de choisir** quelle formation suivre et comment, où et quand, et leur permettre de décider ce qu’ils vont faire des compétences et qualifications qu’ils ont acquises.
- **L’État devrait concentrer ses ressources sur les personnes qui sont les moins à même de financer leur formation** quand les ressources sont limitées, étant donné que les bénéfices de la formation tout au long de la vie sont largement partagés.
- Il est impératif que **les pouvoirs publics coordonnent leurs prises de décision** et collaborent avec les institutions financières, les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés pour la mise en œuvre des stratégies de co-financement.

 *Co-financing Lifelong Learning: Towards a Systemic Approach, 2004, Chapitres 2 et 3*

Exploiter le rôle pivot des systèmes de certification afin de promouvoir des systèmes dynamiques d’éducation et de formation tout au long de la vie : Il faut prêter attention à certains aspects des systèmes de qualification et à leurs implications pour la formation tout au long de la vie, notamment :

- **Accroître la flexibilité et la réactivité :** Le « sur-mesure » est une propriété importante que doivent avoir les systèmes de certification pour répondre à l’évolution des besoins de



l'économie, de l'emploi, et aux ambitions personnelles des individus. Cette flexibilité est favorisée par une palette de mécanismes qui élargissent les choix.

- **Faciliter un accès ouvert aux qualifications** : La formation tout au long de la vie permet aux individus d'accéder à des qualifications à partir de niveaux d'acquis différents. Elle élabore de nouveaux parcours menant aux qualifications existantes et nécessite des systèmes efficaces d'information et d'orientation.
- **Diversifier les procédures d'évaluation** : Les méthodes et les approches d'évaluation déterminent fortement la volonté des individus d'entreprendre des formations qualifiantes. Le transfert des crédits et les méthodes axées sur les résultats appellent différents modes d'évaluation.
- **Encourager des qualifications progressives** : L'accumulation d'expériences d'apprentissage et le développement de compétences tout au long de la vie constituent un concept central, qui tranche singulièrement avec l'idée d'une éducation et d'une formation initiales reçues « une fois pour toutes », et passe par une meilleure cohérence du système de certification.



Systèmes de certification : Des passerelles pour apprendre à tout âge, 2007, Chapitre 2

L'OCDE a identifié sept priorités liées entre elles où l'action publique peut intervenir pour contribuer à renforcer et développer les bonnes pratiques, et améliorer les résultats pour les adultes qui ont besoin de l'éducation pour acquérir des compétences de base en langue, littératie et numératie (LLN) :

- **Promouvoir le débat participatif sur la nature de l'enseignement, de l'apprentissage et de l'évaluation** : Les pays doivent avoir des discussions ouvertes sur des thèmes tels que les principes sous-jacents qui déterminent les systèmes LLN pour les adultes, les critères de la réussite et le public ciblé.
- **Renforcer le professionnalisme** : Un enseignement, un apprentissage et une évaluation efficaces se fondent sur la qualité de l'interaction entre les enseignants et les apprenants. Les pays doivent continuer à renforcer la pratique par des impératifs rigoureux de qualification et de développement professionnel.
- **Équilibrer structure et souplesse – l'évaluation formative comme cadre** : Les politiques incluront le développement d'objectifs d'apprentissage larges, d'outils pour des programmes fondés sur la communauté et le travail, de directives concernant le processus et les principes de l'évaluation formative, ainsi qu'un développement professionnel adapté.
- **Renforcer les approches axées sur l'apprenant** : Afin de s'assurer que les besoins des apprenants soient identifiés et satisfaits, il faut tenir compte des motivations, des intérêts et des objectifs individuels dans l'enseignement ; les apprenants doivent déterminer eux-mêmes s'ils souhaitent obtenir une certification.



- **Diversifier et approfondir les approches d'évaluation des programmes dans une perspective de responsabilisation** : Étant donné la diversité des attentes des parties prenantes, il est impossible qu'une seule approche les satisfasse toutes. Les systèmes qui utilisent des mesures diversifiées et bien alignées des processus d'apprentissage ainsi que des résultats seront plus à même de gérer des objectifs et des intérêts concurrents – et de recueillir des données utiles.
- **Consacrer suffisamment de ressources en termes de personnel, de temps et de finances** : Le financement fragile et la nature volontaire de nombre de programmes de LLN constituent souvent un frein à la professionnalisation de ce secteur d'activité et à l'amélioration des résultats.
- **Enrichir la base de connaissances** : Il y a là un vaste champ de recherche car la base de connaissances est loin d'être assez riche ; elle devrait comprendre les évaluations de pratiques, de politiques et de mise en application d'activités d'enseignement et d'évaluation prometteuses, et elle devra se concentrer beaucoup plus sur l'impact.

 *L'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation des adultes : Pour de meilleures compétences de base, 2008, Chapitre 11*



Références et autres ouvrages à consulter

Della Chiesa, B., J. Scott et C. Hinton (éd.) (2012), *Languages in a Global World: Learning for Better Cultural Understanding*, Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement, Éditions OCDE.

Desjardins, R. et A. Warnke (2012), « Ageing and Skills: A Review and Analysis of Skill Gain and Skill Loss Over the Lifespan and Over Time », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 72, Éditions OCDE.

OCDE (2004), *Co-financing Lifelong Learning: Towards a Systemic Approach*, Éditions OCDE.

OCDE (2005), *Promouvoir la formation des adultes*, Éditions OCDE.

OCDE (2007), *Comprendre le cerveau : Naissance d'une science de l'apprentissage*, Éditions OCDE.

OCDE (2007), *Systèmes de certification : Des passerelles pour apprendre à tout âge*, Éditions OCDE.

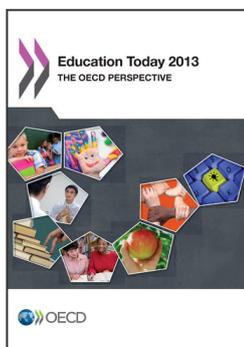
OCDE (2008), *L'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation des adultes : Pour de meilleures compétences de base* (édité par Janet Looney), Éditions OCDE.

OCDE (2010), *Innovative Workplaces: Making Better Use of Skills within Organisations*, Éditions OCDE.

OCDE (2011), *La littératie, un atout pour la vie : Nouveaux résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Éditions OCDE.

OCDE (2012), *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE.

Werquin (2010), *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : Résultats, politiques et pratiques*, Éditions OCDE.



Extrait de :
Education Today 2013
The OECD Perspective

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/edu_today-2013-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2013), « Apprentissage tout au long de la vie et formation des adultes », dans *Education Today 2013 : The OECD Perspective*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/edu_today-2013-9-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.