



L'APPRENTISSAGE POUR ADULTES

L'apprentissage contribue à la création de bons emplois pour les personnes et au développement de compétences pour les entreprises et les marchés du travail

Alors que les pays européens reprennent progressivement le travail et mettent fin aux mesures les plus strictes prises pendant la pandémie de COVID-19, de nombreuses voix s'élèvent pour alerter sur le risque de prolongation de certains des effets de la crise. Dans plusieurs pays, l'effondrement du nombre de places d'apprentissage, en raison notamment des fermetures provisoires ou définitives d'entreprises, suscite des inquiétudes. En Autriche, les projections prévoient un manque potentiel de 7 500 places d'apprentissage dès l'automne 2020, tandis que la France accélère la promotion de ses centres de formation des apprentis (CFA) dans tout le pays dans le but d'atténuer la hausse attendue du chômage.

La crise a exacerbé une situation existante. Selon les estimations du Cedefop, l'UE compte près de 128 millions d'adultes susceptibles de se perfectionner ou de se reconvertir ⁽¹⁾. Dans le même temps, le nombre d'entreprises proposant des contrats d'apprentissage et de jeunes à la recherche d'un apprentissage a baissé dans les pays possédant une longue tradition d'apprentissage, comme l'Allemagne. La participation des adultes à l'apprentissage est considérée comme une solution politique possible pour répondre à la nécessité d'accompagner les adultes souhaitant se former, tout en élargissant le socle de compétences de la population active en Europe.

Tous les États membres de l'UE ont commencé à prendre des mesures en ce sens, et la participation des adultes à l'apprentissage est en nette progression. Ces mesures ne visent pas à instaurer de nouvelles formules d'apprentissage ou des concepts radicalement nouveaux. Il s'agit plutôt de mettre en place

des politiques et des initiatives permettant de faciliter la participation des adultes à l'apprentissage, en favorisant notamment des formules d'apprentissage plus souples qui tiennent compte de la situation personnelle et des besoins de formation des adultes ⁽²⁾.

En Autriche, les apprentis adultes ne représentent que 6 % de l'ensemble des apprentis, contre 12 % en Allemagne, 35 % au Danemark et le chiffre étonnant de 85 % en Finlande ⁽³⁾.



Cedefop, 2019/Sakris Cioumpas

L'âge moyen des personnes qui commencent un apprentissage en Autriche est d'environ 16 ans contre plus de 20 ans au Danemark et en Finlande. En Allemagne, plus de 60 % des apprentis en première année ont entre 19 et 24 ans et plus de 10 % sont âgés de plus de 24 ans ⁽⁴⁾.

Ces chiffres font écho aux conclusions d'un **rapport du Cedefop sur l'EFP en Europe 1995-2035**, publié en 2020, qui montre que l'enseignement et la formation professionnels (EFP), qui comprennent l'apprentissage et d'autres formules d'études en al-

⁽¹⁾ Le calcul du Cedefop est basé sur l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail de 2016, le CSIS de 2015 et le PIAAC de l'OCDE de 2012 et 2015. Vous trouverez plus d'informations dans la publication 2020 du Cedefop **Empowering adults through upskilling and reskilling pathways** (Autonomiser les adultes grâce au perfectionnement et à la reconversion professionnelle).

⁽²⁾ Le rapport 2020 du Cedefop intitulé **Apprenticeship for adults** (L'apprentissage pour adultes) offre un aperçu complet des différentes approches adoptées par les pays européens.

⁽³⁾ Source: statistiques nationales et Muehleemann, S. (à paraître), *The economics of apprenticeships for adults*, OECD Publishing.

⁽⁴⁾ Source: Base de données du Cedefop sur les programmes d'apprentissage.

ternance, se sont fortement développés ces dernières années dans l'enseignement post-secondaire et tertiaire, et donc dans les tranches d'âge supérieures ⁽⁵⁾.

L'APPRENTISSAGE EN EUROPE: UNE SEULE DÉFINITION, DEUX APPROCHES

En Europe, l'apprentissage est défini par certaines caractéristiques communes qui sont indépendantes de l'âge:

- il est assorti d'un cadre juridique;
- il est sanctionné par un diplôme officiel;
- il repose sur une alternance structurée entre l'apprentissage en milieu professionnel et l'apprentissage en milieu scolaire;
- il nécessite un engagement de deux à quatre ans;
- l'apprenant et l'entreprise sont liés par un contrat;
- les apprenants perçoivent une rémunération.

Malgré ces similitudes, les approches politiques nationales en matière d'organisation de l'apprentissage varient grandement, notamment dans les modalités d'élaboration des politiques visant à favoriser la participation des adultes. Les pays de l'UE peuvent être subdivisés en deux groupes principaux, en fonction de leur approche politique ⁽⁶⁾.

1. Un système dans l'enseignement secondaire supérieur

Dans le premier groupe de pays, qui comprend le Danemark, l'Allemagne, l'Irlande et l'Autriche, le système d'apprentissage se distingue de l'EFPP en milieu scolaire (avec ou sans stages obligatoires).

En général, soit l'apprentissage constitue le modèle prédominant de l'EFPP initial, soit il coexiste avec l'EFPP en milieu scolaire. Dans ce cas, les systèmes diffèrent par rapport à la gouvernance, à la portée (l'apprentissage étant en principe limité à des professions ou des métiers définis au niveau national), aux résultats (diplôme d'apprentissage), au contenu ainsi qu'à l'organisation de la formation (programmes d'apprentissage, normes de formation et filières d'apprentissage).

Le diplôme d'apprentissage, tel qu'un certificat de maître-artisan ou d'ouvrier qualifié, atteste de la réussite d'un apprentissage. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une condition obligatoire pour l'emploi dans ces métiers, le diplôme d'apprentissage est une marque qui constitue une valeur sûre sur le marché du travail.

⁽⁵⁾ La note d'information [What future for VET in Europe?](#) (Quel avenir pour l'EFPP en Europe?) offre un aperçu plus court du sujet.

⁽⁶⁾ Source: [Apprenticeship schemes in European countries: a cross-nation overview](#) (Les programmes d'apprentissage dans les pays européens: une vue d'ensemble transnationale, Cedefop 2018).

Les certificats d'apprentissage sont délivrés à l'issue de programmes d'apprentissage bien structurés, qui n'excluent cependant pas la possibilité d'aménagements en fonction des besoins des apprenants.

2. Une voie distincte au sein des systèmes d'EFPP

Dans le second groupe de pays, qui comprend l'Espagne, la France, la Hongrie et la Finlande, l'apprentissage relève d'une même formule d'EFPP, qui est dispensée parallèlement à l'EFPP en milieu scolaire, dans le cadre de l'EFPP initial et de l'EFPP pour adultes, et à différents niveaux d'enseignement. Ce modèle a permis d'étendre l'apprentissage aux niveaux post-secondaire et tertiaire.

L'apprentissage a été introduit ou réintroduit dans des systèmes traditionnels d'EFPP en milieu scolaire comme voie de formation supplémentaire pour les apprenants jeunes et adultes souhaitant obtenir un diplôme d'EFPP. Si les qualifications ont la même valeur dans les deux voies de formation, l'apprentissage peut être une formule plus attrayante, notamment pour les adultes, en raison de la rémunération et des possibilités de stages en entreprise. Les formations en apprentissage sont le plus souvent dispensées sous forme de parcours d'apprentissage individuels, avec divers degrés de flexibilité.

L'apprentissage est généralement considéré comme une «école de la deuxième chance».

LES ADULTES DOIVENT AVOIR ACCÈS À L'APPRENTISSAGE

Même si les adultes du premier groupe de pays ont accès au système d'apprentissage, en pratique, les programmes d'apprentissage s'adressent traditionnellement aux adolescents. Ces dernières années, la participation des adultes à ce type d'apprentissage a été au centre de nombreuses discussions, avec un accent sur la problématique que représente pour les adultes le retour «sur les bancs de l'école», mais aussi sur les mesures à prendre pour leur donner les moyens d'effectuer une formation en apprentissage.

Dans le second groupe de pays, l'accès des adultes à l'apprentissage dépend de la structure du système d'EFPP. En principe, un adulte (non qualifié) qui peut s'inscrire à une formation d'EFPP initial a accès aussi bien à la voie de la formation par apprentissage, qu'à la voie de la formation en milieu scolaire. Pour les adultes qui souhaitent obtenir un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans le cadre de l'EFPP pour adultes, l'accès à l'apprentissage n'est possible que s'il est proposé comme une voie de formation distincte dans le cadre du système national d'EFPP pour adultes.

ENCADRÉ 1. EXEMPLE D'UN PAYS DU GROUPE B: LA FINLANDE

La Finlande a créé une filière d'apprentissage dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels pour adultes. Les deux filières d'EFPP pour adultes (la formation en apprentissage et la formation en milieu scolaire) ont la même valeur en termes d'emploi, puisqu'elles permettent toutes deux à des personnes qui ne pourraient pas l'obtenir autrement de décrocher un diplôme pertinent pour l'entrée dans le monde du travail. Le principal attrait de la filière d'apprentissage, tant dans l'EFPP initial que dans l'EFPP pour adultes, réside dans la rémunération versée par l'employeur à l'apprenti.

LES ADULTES: UN GROUPE TRÈS DIVERS

Contrairement aux adolescents, qui débutent leur parcours d'apprentissage en vue d'une qualification d'EFPP initial à peu près au même âge et avec un horizon d'expérience similaire, les adultes diffèrent considérablement en termes d'âge, d'expérience, de situation personnelle et d'attentes. La plupart des adultes ont déjà des expériences de formation et de travail. Certains adultes peuvent être réticents à l'idée de retourner à l'école ou de recevoir des instructions d'une personne plus jeune qu'eux. Beaucoup sont confrontés à des responsabilités dans leur vie privée (famille, prêt bancaire...), et tous ont besoin de comprendre la valeur que leur parcours de formation leur offrira sur le marché du travail.

Les politiques favorisant la formation des adultes, y compris la participation à l'apprentissage, doivent se concentrer non pas sur l'âge des candidats, mais sur leurs besoins et leurs motivations.

POLITIQUES D'AUTONOMISATION DES ADULTES

Si les adultes du premier groupe de pays sont encouragés à suivre des programmes d'apprentissage réguliers, il n'en reste pas moins que ces formations, qui sont assorties d'une obligation de présence scolaire et d'horaires stricts, ne répondent pas toujours aux besoins d'un public adulte.

Aussi certains pays ont-ils mis en place des mesures et des politiques axées sur la validation des acquis et de l'expérience professionnelle, avec des programmes d'apprentissage plus courts, un accès direct à l'examen final d'apprentissage ou des formations courtes permettant de se préparer à l'examen final. Les incitations sont soit financières (versées à l'apprenti ou à l'employeur), soit concernent la durée d'un programme, qui peut être raccourcie en fonction des connaissances préalables du candidat.

ENCADRÉ 2. ADAPTER L'APPRENTISSAGE AUX BESOINS DES ADULTES: LE DANEMARK

Le Danemark a introduit des conditions spéciales pour adapter l'apprentissage aux besoins de qualification des adultes, qui font aujourd'hui partie de la législation régissant l'EFPP pour adultes (*erhvervsuddannelser for voksne*, EUV). Ces aménagements prévoient que les adultes de plus de 25 ans doivent se voir proposer des programmes d'apprentissage plus attrayants, plus structurés et plus ciblés que ceux destinés aux jeunes. Grâce à ces règles, les programmes prennent en compte dès le départ la formation et l'expérience de chaque candidat. (Ces aménagements n'empêchent pas les apprenants adultes qui le souhaitent de s'inscrire en apprentissage dans les mêmes conditions que les jeunes.)

Voir le [Guide de l'éducation](#) du ministère de l'éducation.

Dans tous les pays de ce groupe, l'apprentissage bénéficie d'une identité éducative, économique et sociale forte et d'une valeur reconnue sur le marché du travail, attestée par un certificat d'apprentissage réputé pour l'employabilité qui lui est associée. Le lien entre diplômes d'apprentissage et métiers qualifiés est clairement reconnu au sein de la société. Cette forte valeur d'échange, alliée à un soutien financier et à des aménagements d'horaires, peut être déterminante dans la décision d'un adulte de s'engager dans une formation ou de se perfectionner.

ENCADRÉ 3. SOUTENIR LES APPRENTIS ADULTES: L'ALLEMAGNE

L'*initiative Zukunftsstarter (débutant futur)* du ministère de la famille et de l'Agence nationale pour l'emploi accompagne les adultes âgés de 25 à 35 ans, non qualifiés ou peu qualifiés et souhaitant faire un apprentissage ou suivre une autre formation d'EFPP initial. Cette initiative, qui prévoit des subventions pour 120 000 candidats en 2020-2022, est spécifiquement destinée à aider les adultes défavorisés à accéder à un emploi qualifié.

Depuis janvier 2020, l'*offre d'EFPP à temps partiel* a été assouplie pour permettre à un plus grand nombre d'adultes de choisir cette formule, notamment les personnes souffrant de problèmes de santé ou s'occupant d'enfants ou d'autres membres de leur foyer, ainsi que les réfugiés et autres groupes d'adultes vulnérables. La condition essentielle est que le candidat à l'apprentissage et l'entreprise intéressée s'accordent sur les modalités pratiques du travail à temps partiel.

Dans le second groupe de pays, l'apprentissage, qui est accessible aussi bien aux apprentis adultes qu'aux jeunes, se distingue des autres filières d'EFPP par l'existence d'un contrat, d'une rémunération et

par de nombreuses heures de formation pratique. D'autres facteurs d'autonomisation des adultes, comme la validation des acquis, la modularisation ou les qualifications basées sur les compétences, sont intégrés dans le système et concernent aussi bien l'EFP en milieu scolaire que les filières de formation en apprentissage, ce qui garantit aux deux formations une valeur égale.

Toutefois, la valeur spécifique de l'apprentissage sur le marché du travail est globalement difficile à déterminer par rapport à celle des autres formules d'EFP. La rémunération et la formation en entreprise ont beau être les points forts de l'apprentissage, ils ne garantissent l'adhésion de l'apprenant qu'une fois que celui-ci a pris la décision de suivre une formation.

FLEXIBILITÉ ET AUTONOMIE: DES ATOUS IMPORTANTS POUR LES ADULTES

Comment ai-je envie d'apprendre? Que dois-je apprendre? L'expérience des différents pays montre qu'en règle générale, dans le contexte de la participation des adultes à l'apprentissage, ces questions concernent davantage la partie en milieu scolaire de la formation que la partie en entreprise.

Les enseignants de l'EFP doivent non seulement prendre en compte l'expérience professionnelle, les acquis et la formation antérieure des apprenants adultes, mais ils doivent aussi comprendre leurs motivations. De même, ils doivent tenir compte de variations individuelles plus importantes, qu'il s'agisse de lacunes dans les compétences en matière de lecture, d'écriture et de calcul ou d'un manque d'expérience professionnelle pratique. En fonction des besoins et des motivations des apprenants, les plans de formation pour adultes ont tendance à se concentrer sur des compétences et des connaissances générales plutôt que sur une formation propre à une matière (même si certains adultes peuvent en avoir besoin et apprécier une telle formation). Les enseignants qui prennent en charge des apprentis adultes leur accordent généralement plus de responsabilités, mais en échange ils attendent aussi plus de responsabilité de leur part. Ils ont également tendance à partager des connaissances basées sur la pratique et la démonstration plutôt que sur la théorie.

Certains adultes étant réticents à l'idée de retourner à l'école, les programmes d'enseignement à distance pourraient être renforcés pour répondre aux besoins de ce public. Les expériences récentes liées à la COVID-19 ont montré que ce potentiel pourrait être mieux exploité à l'avenir.

ENCADRÉ 4. L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

En France, l'enseignement à distance pour les apprentis est prévu par le code du travail. Si l'employeur propose un enseignement à distance, l'apprenti peut se former chez lui ou dans les locaux de l'entreprise, en fonction des équipements disponibles, l'objectif étant d'assurer la continuité d'un maximum de formations en apprentissage.

En Allemagne, en raison de la fermeture des écoles d'EFP, les apprentis peuvent accéder aux ressources de formation scolaire lorsqu'ils sont sur leur lieu de travail. La Confédération allemande de l'artisanat a, de fait, recommandé aux entreprises d'accorder à leurs apprentis un temps de formation supplémentaire sur le lieu de travail afin de leur permettre d'étudier le matériel fourni par leur école, tout en encourageant les employeurs et les écoles à trouver les meilleurs aménagements pour chaque situation.

UNE MEILLEURE PROTECTION DES CONTRATS POUR ADULTES

L'expérience de la COVID-19 montre que lorsque les apprentis sont traités comme des étudiants et qu'ils ne sont pas protégés par le code du travail, ils sont vulnérables en cas de suspension ou de résiliation de leur contrat et reçoivent au mieux une allocation de l'État.

ENCADRÉ 5. LES RÉGIMES D'INDEMNISATION EN SLOVÉNIE, À MALTE ET AU PORTUGAL

En Slovénie, les apprentis ne reçoivent une allocation d'apprentissage que pour les jours effectivement travaillés. Considérés comme des étudiants en contrat d'apprentissage, ils ne bénéficient pas du régime d'indemnisation de la COVID-19. Les personnes dont les contrats ont été suspendus en raison de la pandémie n'ont pas droit à une indemnisation.

À Malte, les apprentis ne sont pas payés par leur employeur en cas de suspension de leur contrat, mais ils ont droit à l'allocation versée par l'État.

Au Portugal, les absences de l'apprenti pendant la période de suspension sont considérées comme justifiées et les prestations sociales continuent de lui être versées (à quelques exceptions près) aux conditions suivantes: la bourse de formation/professionnalisation est versée en fonction du nombre de jours ouvrables compris dans la période de suspension, indépendamment du fait que l'apprenti ait été embauché à temps plein ou à temps partiel. En outre, les apprentis reçoivent des indemnités d'accueil et d'hébergement ainsi qu'un remboursement des frais de transport sur présentation des justificatifs correspondants.

Les apprentis adultes ayant souvent des responsabilités personnelles et familiales, ils sont les plus vulnérables à de telles situations de vide juridique.

Dans les pays où les contrats d'apprentissage sont régis par le code du travail, les apprentis adultes bénéficient des filets de sécurité garantis par l'État pour les salariés.

ENCADRÉ 6. FILETS DE SÉCURITÉ: L'AUTRICHE, L'ALLEMAGNE ET L'IRLANDE

En Autriche, les apprentis d'entreprises qui ont dû fermer pendant plusieurs semaines peuvent faire une demande de *Kurzarbeit* (réduction du temps de travail), système qui permet à l'entreprise formatrice de payer 100 % du salaire de l'apprenti et d'être remboursée par l'État de la majeure partie de ces dépenses (ce système restera en vigueur jusqu'à la fin du mois de septembre 2020).

En Allemagne, des conditions similaires s'appliquent au régime de *Kurzarbeit*. Si le temps de formation est diminué, la rémunération peut elle aussi être ajustée.

En Irlande, les apprentis qui sont dans la phase scolaire de leur apprentissage reçoivent une allocation de formation en alternance de l'État pendant toute la durée de la situation d'urgence face à la pandémie. Toutefois, en cas de licenciement, ils sont contraints de solliciter des prestations de chômage.

POURQUOI LES EMPLOYEURS CHOISIRAIENT-ILS DES APPRENTIS ADULTES?

Tout d'abord, parce qu'ils ont besoin de travailleurs qualifiés. Mais aussi parce que les apprentis adultes peuvent en réalité s'avérer être un meilleur choix pour les employeurs que les jeunes.

- En effet, les employeurs peuvent recourir à l'apprentissage pour renforcer les compétences de certains de leurs salariés (ce programme est connu sous le nom de «*conversion*» au Royaume-Uni). Cette formule permet aux patrons de valoriser leur main-d'œuvre tout en renforçant les liens des salariés avec l'entreprise et en leur offrant des perspectives d'évolution de carrière ⁽⁷⁾;
- les apprentis adultes possèdent une expérience professionnelle et des compétences sociales, et ils sont souvent très motivés, ce qui leur permet d'être plus rapidement productifs et souvent plus fiables;
- compte tenu de leurs responsabilités personnelles et familiales, les adultes sont potentiellement des employés stables qui se projettent dans le long terme.

⁽⁷⁾ Le système a besoin de soupapes de sécurité pour éviter que des postes existants ou des formations menant à des emplois peu qualifiés soient regroupés sous l'étiquette d'«apprentissage».

UNE VOIE PROMETTEUSE MAIS DIFFICILE

Sur le plan politique, il est important de protéger la réputation de l'apprentissage en renforçant la qualité et l'identité. Pour qu'il demeure une formule d'EFP attrayante tant pour les adultes que pour les jeunes, l'apprentissage doit être réglementé et clairement associé à des métiers qualifiés.

La participation des adultes doit être soutenue par diverses mesures. Premièrement, en supprimant les limites d'âge. Deuxièmement, en introduisant de la flexibilité dans l'offre de formations en apprentissage tout en promouvant la valeur unique de l'apprentissage. Troisièmement, en offrant des incitations aux apprentis et aux employeurs et en encourageant les employeurs à recourir à l'apprentissage comme moyen de renforcer les compétences de leurs salariés et de leur offrir des perspectives d'évolution professionnelle. En outre, les adultes doivent être bien préparés pour effectuer un apprentissage; l'orientation est cruciale à cet égard.

Pour préserver ou renforcer l'identité et la valeur indéniable de l'apprentissage sur le marché du travail, il est essentiel que les politiques publiques distinguent les formations en apprentissage des autres formes d'apprentissage en milieu professionnel, en les rangeant dans des catégories différentes (les formations en entreprise qui ne relèvent pas de l'apprentissage à proprement parler ne devraient pas être désignées par ce terme) et en s'efforçant d'éliminer les «faux» apprentissages.

L'UE pourrait inciter ses États membres à s'engager sur cette voie, à l'approche du nouveau cycle de coopération européenne en matière d'EFP qui doit être inauguré à l'automne prochain.



CEDEFOP

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Note d'information – 9147 FR

Cat. N°: TI-BB-20-003-FR-N

ISBN 978-92-896-2987-4, doi:10.2801/34857

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2020

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