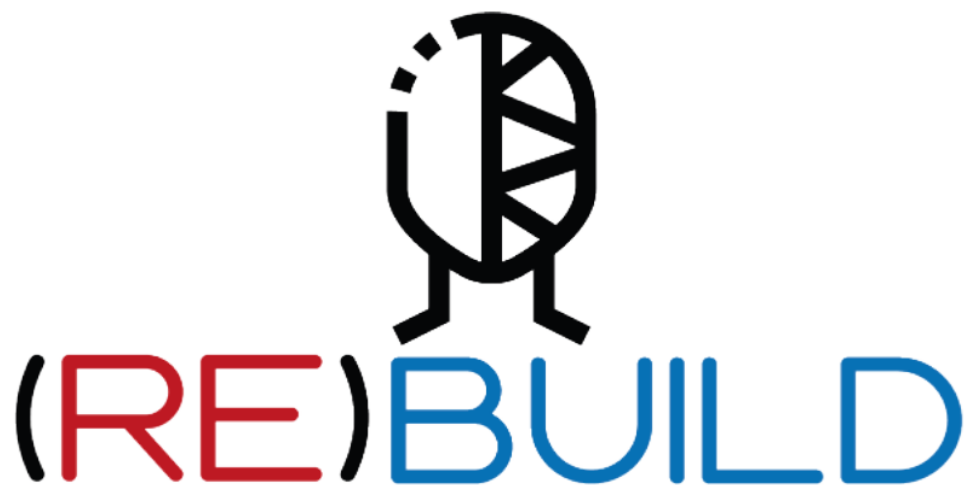


Une carrière qui dure :  
apprendre tout au long de la vie

## Document d'orientation (RE)BUILD, 2022

*Le livrable 4 a été préparé par le Spectrum Research Centre, Irlande,  
au nom du consortium du projet.*





## Table des matières

<b>PRÉSENTATION DU PROJET (RE)BUILD .....</b>	<b>2</b>
CADRAGE DU DOCUMENT D'ORIENTATION .....	2
<b>PLANTONS LE DÉCOR, POURQUOI (RE)BUILD? .....</b>	<b>4</b>
CONTEXTE POLITIQUE .....	4
<b>CE QUE (RE)BUILD S'EST FIXÉ COMME OBJECTIF.....</b>	<b>6</b>
RÉSULTATS ET RÉALISATIONS DU PROJET .....	6
<b>RECOMMANDATIONS PRATIQUES .....</b>	<b>10</b>
<b>RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE .....</b>	<b>12</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>13</b>
<b>RÉFÉRENCES.....</b>	<b>14</b>

## Présentation du projet (RE)BUILD

### Cadrage du document d'orientation

La mondialisation, le progrès technologique et l'évolution démographique ont un impact profond sur le monde du travail. Ces mégatendances ont une incidence sur le nombre et la qualité des emplois disponibles, sur la manière dont ils sont exercés et sur les compétences dont les travailleurs auront besoin à l'avenir pour réussir sur le marché du travail. Au cœur de toutes ces transformations se trouvent les importantes avancées technologiques qui ont eu lieu ces dernières années à un rythme effréné et qui génèrent simultanément des changements rapides et profonds dans les structures et les processus du marché du travail. Les recherches démontrent que les adultes peu qualifiés sont moins susceptibles de participer efficacement à l'éducation et à la formation, mais aussi que leur motivation à le faire est quelque peu inférieure à celle des adultes ayant un niveau d'éducation plus élevé. D'un point de vue stratégique, l'apprentissage tout au long de la vie et la gestion de carrière apparaissent comme des outils capables de répondre aux changements introduits par les reconfigurations des pratiques sociales, économiques, politiques et culturelles actuelles. En encourageant la flexibilité, la diversité et l'accessibilité dans le temps et l'espace à l'éducation, ces concepts fournissent un ensemble de conditions favorables à la promotion du changement, de l'apprentissage au changement et du changement à l'apprentissage que les structures sociales, les organisations du travail et les citoyens sont continuellement sollicités dans le processus actuel d'adaptation permanente à des réalités aussi différentes et complexes.

Grâce à notre expérience collective de travail avec des adultes et des demandeurs d'emploi, les partenaires du projet (RE)BUILD savaient, au début du projet, que les adultes peu qualifiés sont moins susceptibles de participer efficacement à l'éducation et à la formation, mais aussi que leur motivation à le faire est plutôt inférieure à celle des adultes ayant un niveau d'éducation plus élevé. Bien que le niveau d'éducation soit un indicateur important du capital humain d'une société, il n'est pas toujours valable pour mesurer les compétences de la population dans des contextes différents. Les compétences acquises dans le système éducatif peuvent devenir obsolètes si elles ne sont pas mises à jour ou, au contraire, les personnes ayant un faible niveau d'éducation formelle peuvent obtenir un large éventail de compétences à travers leur vie et leur expérience professionnelle. Le projet (RE)BUILD visait à aider les adultes marginalisés à faire face à des transitions professionnelles ou à des

réajustements de carrière, afin de faciliter la compréhension du marché du travail par le développement de compétences en gestion de carrière permettant aux adultes ayant moins d'opportunités d'explorer et de planifier leur propre stratégie de carrière. Financé par l'Agence Nationale Française Erasmus + en 2020, avec le soutien du programme Erasmus+, le projet visait également à aider les professionnels de l'éducation et de la formation professionnelles (EFP), les formateurs d'adultes et les travailleurs sociaux travaillant avec des adultes peu qualifiés et marginalisés à utiliser les résultats et les outils d'apprentissage du projet (RE)BUILD pour promouvoir le développement de compétences en gestion de carrière et de parcours d'apprentissage tout au long de la vie.

Des organisations partenaires de France, d'Irlande, de Belgique, de Grèce, du Portugal et de Slovénie ont collaboré pendant 26 mois pour développer du matériel de formation innovant, des ressources autonomes et des pratiques autoguidées afin de développer les aptitudes, les compétences et la confiance des adultes peu qualifiés et des demandeurs d'emploi en Europe. Le projet a permis de créer une boîte à outils de ressources sur mesure pour la gestion de carrière (IO1) qui a été pilotée et utilisée par plus de 120 adultes marginalisés dans six pays européens. En collaboration avec 60 professionnels de l'EFP et éducateurs d'adultes, nous avons développé et testé un nouveau programme de formation en cours d'emploi sur l'orientation professionnelle (IO2), et plus de 240 représentants de nos principaux groupes de parties prenantes ont participé à des ateliers européens (RE)BUILD sur la gestion de carrière, au cours desquels nous avons promu l'accès à la plateforme d'apprentissage en ligne (IO3) qui héberge tout le matériel éducatif du projet sous forme d'unités modulaires, conçues en fonction des besoins d'apprentissage spécifiques des utilisateurs.

Grâce à ces actions de mise en œuvre, les partenaires du projet ont recueilli des retours qualitatifs qui ont été analysés et utilisés comme base pour la rédaction du document d'orientation (RE)BUILD. Ce document présente les leçons tirées de nos actions mises en œuvre, explique le potentiel de l'investissement dans les initiatives de gestion de carrière destinées aux adultes marginalisés en Europe, et fait une série de recommandations politiques et pratiques destinées aux responsables politiques au niveau national et européen afin de renforcer l'éventail des aides à la gestion de carrière et à l'apprentissage tout au long de la vie disponibles pour les adultes peu qualifiés en Europe.

## Plantons le décor, pourquoi (RE)BUILD?

### Contexte politique

Dans le monde d'aujourd'hui, quel que soit le choix de carrière initial, les individus ne peuvent plus compter sur un emploi à vie. En fait, ils ne peuvent même pas être sûrs que le domaine dans lequel ils ont choisi de travailler au début de leur carrière existera toujours lorsqu'ils prendront leur retraite. Pour permettre aux individus de progresser dans cet environnement changeant, ils doivent développer des compétences, des comportements et des qualités qui les aideront à devenir des employés efficaces et des gestionnaires de carrière confiants.

L'importance de l'éducation et de la formation des adultes se reflète dans l'objectif fixé au niveau de l'Union européenne, selon lequel au moins 60 % de tous les adultes devraient participer à une formation chaque année d'ici à 2030. Les prévisions du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) en matière de compétences pour l'emploi d'ici à 2030 renforcent la tendance selon laquelle le travail de demain sera à forte concentration de connaissances. Les emplois qui requièrent traditionnellement un faible niveau de qualification exigeront des tâches de plus en plus complexes, nécessitant le maniement de plusieurs savoirs, notamment numériques, et d'un large éventail de compétences de base. En outre, le scénario économique actuel oblige les travailleurs peu qualifiés ou au chômage à reconsidérer leur projet professionnel. C'est là que les compétences en gestion de carrière et l'apprentissage tout au long de la vie sont liés et apparaissent comme deux domaines extrêmement utiles pour comprendre ce que l'on attend des citoyens dans une société axée sur l'apprentissage.

Dans ce contexte, l'objectif du nouvel agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes 2021-2030 est d'accroître et d'améliorer l'offre, la promotion et l'utilisation des possibilités d'apprentissage formel, non formel et informel pour tous, en fixant de nouveaux objectifs à atteindre :

- Au moins 47 % des adultes âgés de 25 à 64 ans devraient participer à des activités d'apprentissage d'ici 2025, et
- Au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités d'apprentissage d'ici à 2030.

Pour ce faire, l'agenda présente une vision de la manière dont l'éducation et la formation des adultes devraient se développer en Europe d'ici 2030 dans cinq grands domaines prioritaires :

- 1.) La gouvernance : avec le renforcement d'un partenariat entre les gouvernements, les autorités régionales et locales, les prestataires d'éducation et de formation, les entreprises, les partenaires sociaux, l'emploi public et les services sociaux ainsi que la société civile. Cette coopération devrait viser à répondre aux besoins des apprenants adultes et des employeurs, y compris le financement des initiatives d'éducation et de formation des adultes ;
- 2.) L'offre et l'utilisation des possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie, qui devraient viser à rendre l'éducation et la formation des adultes plus personnalisées et fondées sur les besoins de l'individu ;
- 3.) L'accessibilité et la flexibilité en termes de temps, de lieu, de ressources, de formes d'organisation et de mise en œuvre, ainsi qu'une variété d'approches et de mesures visant à accroître la participation, l'inclusion et la motivation pour l'apprentissage, car pour s'adapter à leurs responsabilités de vie et de travail, la flexibilité est essentielle pour augmenter le nombre d'adultes en apprentissage ;
- 4.) La qualité, équité, inclusion et réussite de l'apprentissage des adultes. L'éducation et la formation des adultes sont importantes pour favoriser l'égalité entre les sexes et la solidarité entre les différents groupes d'âge, les cultures et les personnes d'origines diverses ; dans ce contexte, les gouvernements nationaux devraient envisager de mettre en œuvre des mesures incitatives pour éliminer tout obstacle auquel se heurtent les personnes issues de groupes défavorisés ; et
- 5.) Les transitions verte et numérique exigent que chaque individu acquière les nouvelles compétences vertes et numériques nécessaires pour travailler et vivre dans un environnement numérique et pour s'adapter à un marché du travail en constante évolution.

## Ce que (RE)BUILD s'est fixé comme objectif

### Résultats et réalisations du projet

Les concepts de gestion de carrière et d'apprentissage tout au long de la vie se rejoignent comme deux domaines extrêmement utiles pour comprendre ce que l'on attend des citoyens dans une société apprenante - c'est-à-dire une société dans laquelle les personnes, tout au long de leur vie et à partir d'une formation de base de qualité, sont continuellement impliquées dans des actions éducatives dans lesquelles elles cherchent à approfondir, actualiser ou renouveler les acquis de la formation initiale, en vue de leur application, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des contextes de la vie professionnelle. Le scénario économique actuel offre aux travailleurs peu qualifiés ou au chômage l'occasion de reconsidérer leur parcours professionnel. C'est là que les compétences en matière de gestion de carrière et l'apprentissage tout au long de la vie sont interdépendants et c'est dans ce contexte que l'idée du projet (RE)BUILD est née.

Dans le cadre du Réseau européen pour une politique d'orientation tout au long de la vie (ELGPN, 2007-2015), un groupe de travail réunissant des représentants des ministères de l'éducation et du travail a élaboré une définition commune, basée sur les compétences, des aptitudes à la gestion de carrière :

*“Les compétences en matière de gestion de carrière désignent un ensemble de compétences qui offrent aux individus et aux groupes des moyens structurés de recueillir, d'analyser, de synthétiser et d'organiser des informations personnelles, éducatives et professionnelles, ainsi que les compétences nécessaires pour prendre et mettre en œuvre des décisions et des transitions. Elles sont donc utiles à l'individu pour construire et mettre en œuvre un projet de vie dans lequel le travail [...] occupe une place centrale.”*

Les connaissances, aptitudes et compétences connexes concernent trois domaines :

- La gestion personnelle (par exemple, la connaissance de ses capacités et de ses intérêts, de ses compétences sociales, etc. et l'application de ces éléments à la planification de la carrière et à d'autres situations de la vie) ;
- La gestion de l'apprentissage (par exemple, comprendre la relation entre soi et les possibilités d'apprentissage, les exigences des parcours d'apprentissage et les liens avec le marché du travail, et appliquer cela à la planification de la carrière et à d'autres situations de la vie) ;
- La gestion de carrière (recherche, évaluation, analyse d'informations sur les professions, les secteurs, les opportunités du marché du travail, mise en relation de ces informations avec la connaissance de soi et les acquisitions d'apprentissage, et application de ces informations à la planification de carrière et à d'autres situations de la vie).

Partant de l'hypothèse que le développement de carrière est une expérience de toute une vie, les partenaires du projet (RE)BUILD ont créé des expériences d'apprentissage innovantes qui favorisent l'intelligence pratique des adultes afin qu'ils puissent gérer leurs attentes personnelles et acquérir une flexibilité personnelle pour la prise de décision et l'exploration des opportunités de carrière, tout en aidant les professionnels de l'EFP et les éducateurs d'adultes à mieux intervenir dans les programmes d'orientation et de gestion de carrière auprès des adultes peu qualifiés et marginalisés.



Le projet (RE)BUILD a fourni les résultats éducatifs (IO) suivants :

1. IO1 : Une boîte à outils de ressources de gestion de carrière sur mesure et d'utilisation facile pour les adultes peu qualifiés et marginalisés, qui vise à promouvoir les connaissances, les compétences et les pratiques qui leur permettent de répondre stratégiquement aux besoins et aux tendances du marché du travail, tout en développant la flexibilité, la connaissance de soi, la prise de décision et l'exploration de stratégies de gestion autonome de carrière.
2. IO2 : Un programme de formation en cours d'emploi sur mesure sur l'orientation professionnelle qui présente les ressources éducatives développées dans le cadre du projet, fournit une meilleure compréhension du processus d'apprentissage des adultes, favorise une meilleure compréhension des mutations sur le marché du travail et des dernières tendances en matière d'orientation professionnelle, et enfin présente des stratégies éducatives innovantes pour travailler dans le domaine de l'orientation professionnelle avec des adultes marginalisés.
3. IO3 : Une plateforme d'apprentissage en ligne entièrement disponible (<https://learn-to-re-build.eu/onlineLearning/>) qui permet d'accéder à tous les matériels pédagogiques de (RE)BUILD dans des unités de formation modulaires. Tous les matériels sont disponibles sous forme de ressources éducatives libres qui peuvent être utilisées facilement et indépendamment selon les besoins de l'apprenant et des formateurs.

**Grâce au projet (RE)BUILD, les adultes ont pu :**

1. Accéder et utiliser efficacement la gamme complète des produits et des ressources de gestion de carrière, au moment et à l'endroit qui conviennent à leurs besoins.
2. Identifier les possibilités de développer leurs objectifs d'apprentissage et leurs compétences en matière d'employabilité.
3. Comprendre le fonctionnement du marché du travail : comment trouver un emploi ; comprendre comment et pourquoi les secteurs d'activité et les emplois individuels au sein de ces secteurs évoluent ; et quel type de compétences sont nécessaires pour leur permettre de se développer et de progresser.
4. Identifier comment ils peuvent se développer sur le lieu de travail.
5. Être mieux à même de prendre des décisions de carrière, de gérer le changement et l'incertitude en planifiant à l'avance et de faire des choix sûrs pour eux-mêmes.

Par le biais de nos actions mises en œuvre, nous avons évalué les résultats et l'impact des ressources (RE)BUILD développées, et tout en validant l'efficacité des outils et des ressources par nos groupes cibles et les parties prenantes, les partenaires du projet ont également cherché à étudier comment les besoins des deux groupes cibles pourraient être davantage pris en compte et ont obtenu un retour d'informations de la part des principales parties prenantes dans chaque pays partenaire afin d'informer sur les recommandations pratiques et politiques énoncées ci-dessous. Au total, 12 recommandations communes ont été formulées par les partenaires du projet dans les six pays de l'UE et sont applicables au niveau européen.

## Recommandations pratiques

1. Afin d'accéder aux ressources (RE)BUILD et de les utiliser en toute confiance, les conseillers d'orientation professionnelle ont un rôle important à jouer en aidant les jeunes et les adultes à comprendre et à développer les compétences (y compris les compétences numériques) nécessaires pour naviguer avec succès dans les ressources.
2. La motivation est un facteur clé chez les adultes et doit être présente pour qu'ils puissent identifier les opportunités de développer leurs objectifs d'apprentissage et leurs compétences pour l'emploi.
3. Comprendre les besoins du groupe cible est vraiment important et s'assurer que cette connaissance alimente le développement des ressources a été un apprentissage clé des partenaires du projet. Nous avons formé des groupes de travail locaux composés de parties prenantes pertinentes, qui ont examiné et contribué au projet au cours des 26 derniers mois. Leurs points de vue et leurs connaissances ont été inestimables et nous ont permis de créer des ressources pratiques prêtes à être utilisées et appliquées dans des contextes personnels et professionnels.
4. Les gens ont besoin d'être soutenus afin de pouvoir faire des choix confiants pour eux-mêmes en ce qui concerne leur vie personnelle et professionnelle. Cela ne se produit pas automatiquement lorsque l'on travaille avec des adultes peu qualifiés et, par conséquent, il est nécessaire d'intégrer un soutien aux activités d'orientation professionnelle et d'employabilité.
5. Les effets de la pandémie de COVID-19 ont sans aucun doute eu un impact sur les employés, les demandeurs d'emploi, le marché du travail lui-même et ont accéléré les changements dans notre façon de vivre, d'apprendre et de travailler. Il existe cependant des opportunités à exploiter étant donné les changements intervenus dans les pratiques sur le lieu de travail. Les employeurs, les employés et les demandeurs d'emploi ont fait preuve de créativité, d'adaptabilité et de résilience, des compétences et des capacités clés qui peuvent être mises en avant sur le marché du travail postpandémique.



6. Les gens ont besoin de soutien et de services pour actualiser leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs compétences afin de combler le fossé entre leur éducation et leur formation et les exigences d'un marché du travail en rapide évolution. L'éthique et la philosophie de l'apprentissage tout au long de la vie peuvent combler le déficit de compétences, mais il faut faire davantage pour encourager et promouvoir l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et ses avantages pour le développement personnel et professionnel.
7. Dans ce contexte, les partenaires du projet (RE)BUILD reconnaissent que de nouvelles approches sont encore nécessaires pour faciliter la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie. (RE)BUILD y a contribué, mais il reste encore beaucoup à faire en termes de développement des compétences, d'éducation et d'apprentissage inclusifs, de motivation, d'accès et d'utilisation de la technologie pour minimiser les obstacles à la participation.

## Recommandations de politique générale

1. Le nouvel Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes 2021-2030 continue de souligner l'importance capitale de l'éducation et de la formation des adultes, aujourd'hui plus que jamais, en raison des défis posés par la crise de Covid-19.
2. Il est nécessaire de souligner la pertinence des compétences de base pour tous et de l'acquisition continue de connaissances, d'aptitudes et de compétences à tous les niveaux, dans le cadre de l'apprentissage formel, non formel et informel ; en effet, les individus qui prennent part à l'apprentissage tout au long de la vie sont mieux équipés pour s'adapter à de nouvelles circonstances, développer les compétences dont ils ont besoin pour travailler et améliorer leurs perspectives d'emploi.
3. L'éducation et la formation tout au long de la vie contribuent également à une plus grande participation à la société et favorisent le développement personnel et social, la santé et le bien-être des personnes, tout en prenant en considération les besoins et les aspirations de chacun.
4. De nombreuses mesures proposées au niveau européen n'offraient pas une approche holistique de l'apprentissage tout au long de la vie, car elles étaient souvent fortement axées sur le développement des compétences professionnelles et/ou des compétences de base. Bien que ces domaines soient très importants, les adultes et les jeunes ne peuvent être laissés pour compte. Il convient de renforcer une approche large et holistique de l'éducation et de la formation des adultes, en accordant la même importance à tous les secteurs et à toutes les formes d'apprentissage - formel, non formel et informel.
5. L'accessibilité et la flexibilité en termes de temps, de lieu, de ressources et de mise en œuvre, ainsi qu'une variété de mesures visant à accroître la participation, l'inclusion et la motivation pour les besoins d'apprentissage au sein de l'éducation doivent rester une priorité politique. Cela est particulièrement vrai pour les programmes tels qu'Erasmus+, où l'innovation éducative est encouragée pour promouvoir l'inclusion sociale.

## Conclusion

Au niveau local et régional, l'équipe du projet (RE)BUILD a renforcé et amélioré le réseau de contacts entre les groupes cibles et les parties prenantes afin de développer l'offre éducative en termes de réintégration des adultes marginalisés et peu qualifiés sur le marché du travail. Nous y sommes parvenus en améliorant la qualité de l'offre éducative disponible dans le domaine de l'éducation des adultes au niveau local dans chaque pays partenaire et en promouvant un ensemble de bonnes pratiques locales, régionales et nationales en matière d'éducation des adultes et d'orientation professionnelle qui, nous l'espérons, contribueront au savoir-faire et aux connaissances à long terme des professionnels travaillant dans les domaines de l'éducation des adultes, des services d'employabilité, de l'orientation professionnelle et des aides à la gestion, afin qu'ils puissent intervenir plus efficacement auprès des adultes marginalisés.

Les recommandations contenues dans ce document d'orientation ont été élaborées grâce au développement, à la mise en œuvre et à la validation de ressources éducatives sur mesure qui ont été pilotées et testées dans six États membres de l' Union européenne, ce qui a contribué à une meilleure compréhension des principaux obstacles et des principales motivations des adultes à se réengager dans l'éducation. Nous espérons avoir démontré que les actions socio-éducatives peuvent avoir un impact positif sur les sociétés d'aujourd'hui et que, dans la redéfinition de leur parcours professionnel, les adultes ont désormais accès à des ressources qui éclairent mieux leurs choix concernant les opportunités professionnelles et les tendances actuelles du marché du travail, de sorte qu'ils sont plus conscients d'eux-mêmes et plus confiants dans leurs propres compétences et capacités à se frayer un chemin sur le marché du travail avec plus de facilité.

L'ensemble des ressources et des résultats du projet (RE)BUILD  
sont accessibles et disponibles à l'adresse suivante :

[www.re-build-project.eu](http://www.re-build-project.eu)

## Références

1.) Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion DG EMPL, *Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux*, Office des publications de l'Union européenne, 2021.

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/>

2.) Commission européenne, Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture, *Education and training monitor 2020: country analysis (Suivi de l'éducation et de la formation en 2020 : analyse par pays)*, Office des publications de l'Union européenne, 2020.

<https://data.europa.eu/doi/10.2766/739096>

3.) Cedefop, Eurofound, *Skills forecast: trends and challenges to 2030 (Prévisions des compétences : tendances et défis à l'horizon 2030)*, Luxembourg : Office des publications, Série de référence du Cedefop N° 108, 2018.

<http://data.europa.eu/doi/10.2801/4492>

4.) Le Conseil de l'Union européenne, Résolution du Conseil sur un nouvel agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (2021-2030), Journal officiel de l'Union européenne (2021/C 504/02), 2021.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214(01))

5.) The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), *Développement des politiques d'orientation tout au long de la vie : Un kit de ressources européen*, Finlande : Office des publications (2012).

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/french/developpement-des-politiques-d2019orientation-tout-au-long-de-la-vie-un-kit-de-ressources-europeen/view>




6.) The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission (Lignes directrices pour le développement de politiques et de systèmes d'orientation tout au long de la vie : Un cadre de référence pour l'UE et pour la Commission)*.

Finlande : Office des publications, 2015.

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>





# (RE)BUILD



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."  
Project Number: 2020-1-FR01-KA204-080458