

Au-delà du discours : politiques et pratique de formation des adultes



Points clés

2003

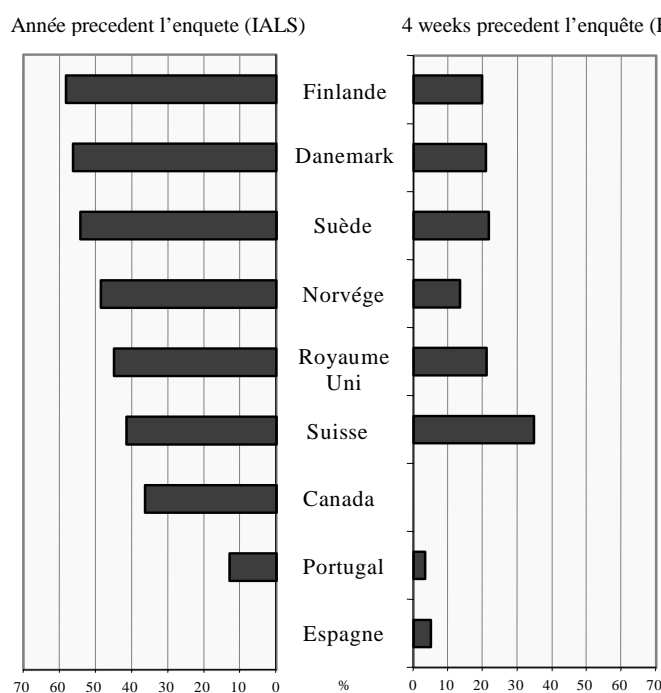
Au-delà du discours : Politiques et pratiques de formation des adultes Points clés

L'apprentissage des adultes a reçu beaucoup d'attention dans les dix dernières années alors même que, dans les économies et les sociétés vieillissantes de l'OCDE, le savoir et l'information prennent une place grandissante. Le taux élevé de chômage parmi les individus peu qualifiés, l'importance accrue et reconnue du capital humain sur la croissance économique ainsi que l'intérêt pour l'amélioration du développement personnel et social de tous rendent nécessaire l'augmentation du nombre d'opportunités d'apprendre à l'âge adulte, et ceci dans le cadre plus large de l'apprentissage tout au long de la vie. Il existe des opportunités d'apprentissage qui varient selon le pays et le contexte. Elles peuvent être liées à l'emploi, à l'obtention des compétences de base, à l'augmentation des qualifications ou peuvent répondre à des préoccupations sociales ou civiques. Toutefois, il reste encore de fortes inégalités d'accès à la formation pour adulte et l'offre n'est pas toujours équitablement répartie non plus.

Il est donc grand temps d'aller au-delà du discours et de considérer des réponses concrètes pour augmenter le nombre de possibilités d'apprendre à l'âge adulte. Le but de ce document est précisément de présenter l'expérience acquise dans ce domaine par neuf pays : le Canada, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la Norvège, le Portugal, le Royaume-Uni (Angleterre), la Suède et la Suisse.

Participation à l'apprentissage des adultes

Pourcentage de la population de 25 à 64 ans en formation selon différentes périodes de référence



Note: La période de référence est d'une année pour la Suisse dans les deux enquêtes. Les pays sont classés par ordre décroissant de la participation totale dans l'enquête IALS.

Source: Enquête internationale sur la littératie des adultes (1994-98) et Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail (2001).

Les enjeux

Qu'est-ce que l'apprentissage des adultes ?

Le concept de l'apprentissage des adultes retenu dans ce document englobe tous les aspects de l'éducation et de la formation, c'est-à-dire toutes les activités qui consistent à apprendre à l'âge adulte quelles qu'en soient les raisons : professionnelles ou personnelles. Cette approche inclut donc l'apprentissage général, professionnel et/ou celui en entreprise dans la perspective de la formation tout à long de la vie. Dans les neuf pays de l'OCDE participant à cette étude, on trouve un large éventail de possibilités de se former. Les formations sont offertes par le secteur public ou privé, des institutions d'éducation, des entreprises, des organisations commerciales, des organisations non gouvernementales et d'autres associations.

Le taux de participation à l'apprentissage des adultes varie grandement d'un pays à l'autre.

Dans les quatre pays nordiques, au Royaume-Uni ainsi qu'en Suisse et au Canada, au moins un adulte sur trois participe à une forme quelconque de formation sur une année (IALS). Ce chiffre est ramené à un adulte sur cinq, dans trois des pays nordiques et au Royaume-Uni, lorsqu'on ne retient qu'une période de quatre semaines (ELFS). L'Espagne et le Portugal affichent des taux de participation plus faibles.

En outre, la participation à l'apprentissage des adultes est très inégale selon les catégories de population.

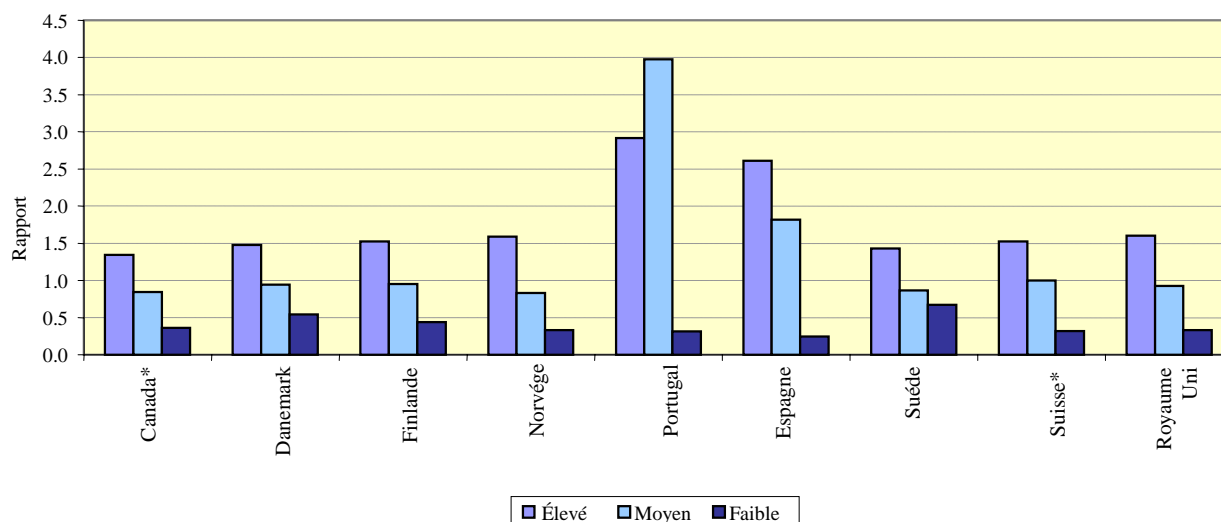
Les jeunes adultes, les individus dont le niveau de qualification est élevé, les actifs occupés et les travailleurs hautement qualifiés ont plus d'opportunités de se former que les autres. Ils tirent un plus grand parti des offres existantes et reçoivent souvent plus d'offres de formation que les autres catégories de population. L'âge est un critère essentiel dans ce domaine, puisque le taux de rendement de la formation diminue avec l'âge et qu'un âge élevé peut donc avoir un effet dissuasif. Dans la plupart des pays, ceux qui ont entre 25 et 29 ans participent plus que les autres et la participation continue à être active jusqu'à l'âge de 50 ans, âge à partir duquel elle diminue considérablement.

Les individus qui bénéficient particulièrement sont ceux qui ont un haut niveau de qualification.

Les adultes qui ont un haut niveau de qualification continuent à apprendre toute leur vie. Ils sont conscients des bénéfices de la formation, du besoin de mettre à jour leurs compétences et/ou de se réorienter. Ils sont aussi plus motivés du fait du rendement potentiel de la formation. En résumé, ceux qui se forment sont, la plupart du temps, déjà convaincus de la valeur de l'apprentissage.

L'apprentissage des adultes par niveau d'éducation

Rapport entre les taux de participation à chaque niveau d'éducation et les taux globaux de participation de la population des 25-64 ans, 2000



Note: Un ratio supérieur à 1 indique que la proportion de personnes en apprentissage dans une catégorie est supérieure à la moyenne et un ratio situé entre 0 et 1 qu'elle est inférieure à la moyenne.

* La période de référence est de quatre semaines, sauf pour le Canada et la Suisse, où elle est d'une année.

Source : Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail, excepté pour le Canada (données de l'AETS, 1997).

Une grande proportion de l'apprentissage des adultes se concentre sur la mise à jour des compétences professionnelles, l'entreprise étant un des principaux catalyseurs de la formation.

Plus de la moitié de ceux qui se forment le font grâce au soutien de l'employeur. Les employeurs ont tendance à investir dans les travailleurs dont ils attendent un rendement important. En conséquence, la formation est concentrée sur les travailleurs qui sont déjà qualifiés et qui jouissent d'un statut professionnel élevé dans les grandes entreprises. Ceci a pour conséquence que les individus peu qualifiés ou les travailleurs les plus âgés, ceux qui travaillent dans des petites structures et ceux qui ont des contrats temporaires reçoivent peu ou ne reçoivent pas de formation. Les grandes entreprises forment plus, de même que les entreprises du secteur des services, et plus particulièrement des services sociaux et services aux particuliers, de l'intermédiation financière et de l'immobilier.

Diverses raisons, comme les contraintes de temps et financières, expliquent des taux de participation faible et inégale.

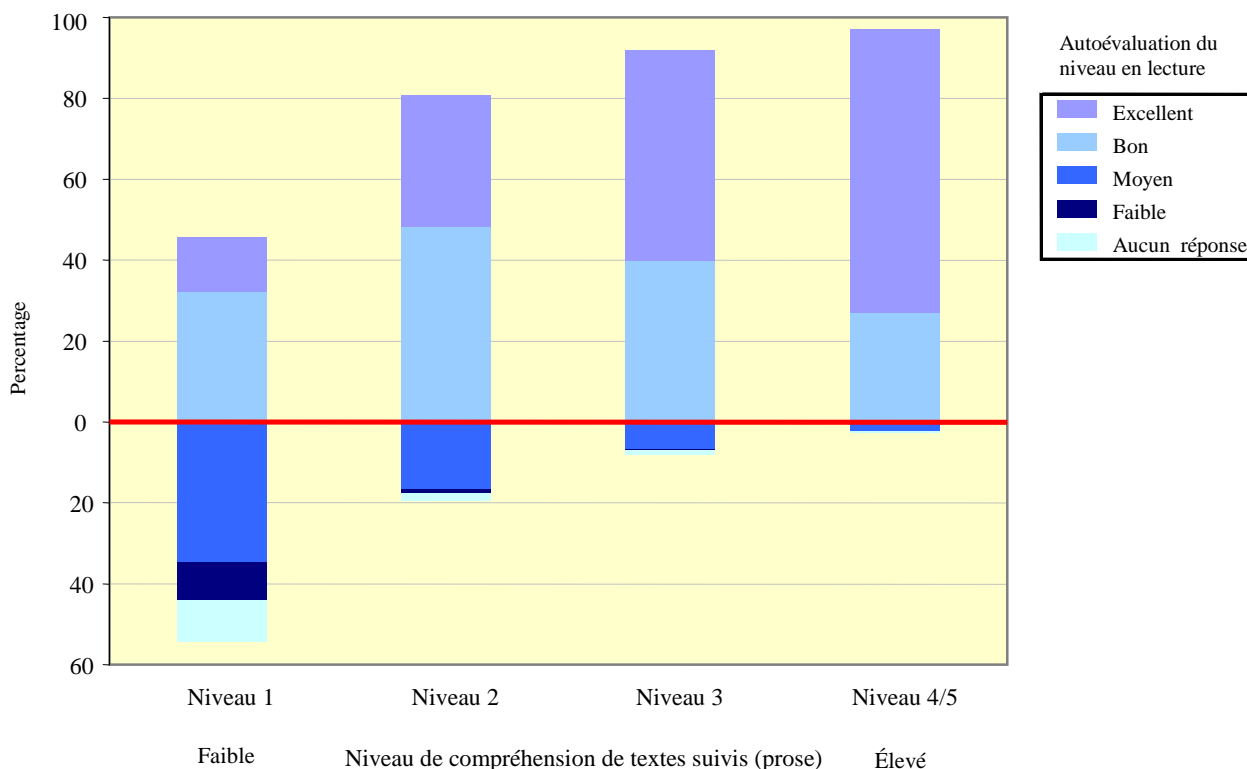
Les contraintes de temps sont le plus souvent invoquées par les adultes pour expliquer leur refus d'entreprendre une formation, surtout lorsqu'elle est non professionnelle. Il leur est difficile de trouver du temps pour suivre des cours. Cela reflète aussi bien leurs engagements professionnels que familiaux, d'autant plus qu'ils sont peu convaincus des bénéfices de l'apprentissage. Les contraintes financières sont aussi mentionnées comme des barrières à l'apprentissage.

Très souvent, les adultes qui auraient le plus besoin de formation, sont aussi ceux qui en ont le moins conscience.

Ils ne réalisent pas non plus les bénéfices qu'ils pourraient en tirer. Beaucoup d'individus peu éduqués ou peu qualifiés croient que leurs compétences sont bonnes ou excellentes et ne perçoivent donc pas le besoin de les améliorer. Un des défis essentiels, pour les décideurs politiques, sera donc d'assister les individus pour qu'ils réalisent et comprennent les bénéfices de l'apprentissage. Il s'agira aussi de rendre la formation simple et accessible pour les adultes, surtout pour ceux qui ont un bas niveau de qualification.

Autoévaluation des compétences en lecture par niveau de littératie

Pourcentage de la population de 25 à 64 ans à chaque niveau d'autoévaluation en lecture par niveau de compréhension de textes suivis (prose), 1994-98



Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes (1994-98).

Même si les secteurs public et privé investissent dans l'apprentissage des adultes, l'effort n'est pas suffisant.

Même dans le cas des travailleurs très qualifiés, le rendement de l'investissement en formation n'est pas garanti pour les entreprises. Celles-ci peuvent aussi voir leurs travailleurs récemment qualifiés aller monnayer ailleurs leurs nouvelles compétences, du fait de l'imperfection des marchés. En conséquence, les entreprises préfèrent souvent embaucher des travailleurs déjà qualifiés plutôt que d'investir en formation. Enfin, la formation ne génère pas toujours de bénéfices visibles pour les entreprises ou les travailleurs et ceci peut constituer une barrière supplémentaire.

En somme, des barrières existent et empêchent les adultes de participer à des activités de formation.

Une partie de la demande de formation n'est pas satisfaite ; dans certains pays, il y a des listes d'attente pour la formation à des compétences de base. Un autre type de demande non satisfaite apparaît moins clairement : les individus peu qualifiés ou peu éduqués, les populations résidant très à l'écart des grands centres urbains, les individus pénalisés par des barrières psychologiques ne manifestent pas, ou manifestent très peu, leurs besoins. Enfin, il existe des barrières institutionnelles : une grande diversité d'institutions – entreprises, associations, syndicats, système d'éducation public et institutions privées – fournissent de la formation, mais de manière ni transparente ni cohérente.

Les solutions

Les pays de l'OCDE ont reconnu la nécessité d'une intervention publique pour des raisons d'équité et d'efficacité.

Les pays s'accordent sur les objectifs à long terme qui incluent des éléments économiques et non économiques : la nécessité de cibler les individus peu éduqués et d'intervenir pour aider au développement économique et au renforcement de la cohésion sociale, pour lutter contre le chômage et pour permettre le développement personnel et social des individus. Le renforcement des valeurs démocratiques et l'amélioration des compétences individuelles nécessaires à la participation à l'économie et au marché du travail, sont cités comme les raisons essentielles de l'implication des gouvernements dans l'apprentissage des adultes.

Beaucoup de pays mobilisent différentes ressources pour soutenir le développement de l'apprentissage des adultes.

La plupart d'entre eux ont des programmes d'éducation de base pour adultes qui visent une élévation du niveau d'éducation. Il existe également une grande panoplie de programmes de formation professionnelle pour les chômeurs. Des efforts sont entrepris pour la formation des travailleurs dans l'entreprise : ceci au moyen de nouvelles lois, d'incitations financières ou d'accords contractuels. Les organisations et les associations à but non lucratif fournissent aussi aux adultes de nombreuses opportunités de se former.

Les pays ont récemment adopté différentes approches en faveur de l'apprentissage des adultes.

Les différentes approches sont cela va des plans généraux d'action pour augmenter le nombre d'opportunités d'apprendre pour tous les adultes à des programmes plus spécifiques, dessinés pour mettre à jour les qualifications des individus, cibler des groupes particuliers de la population ou accroître le nombre d'opportunités de se former pour les actifs. Certaines de ces réformes cherchent aussi à améliorer les performances et les résultats de l'apprentissage des adultes dans une approche holistique centrée sur l'apprenant. Des efforts ont été faits pour augmenter l'efficacité du système en construisant des cadres généraux pour le développement des politiques, l'amélioration de la coordination parmi les différents partenaires (y compris sociaux), la rationalisation de l'offre de formation existante, l'amélioration du rapport coût-efficacité et la meilleure prise en compte des besoins des individus. La décentralisation a été un élément essentiel dans ce processus. Les réponses politiques varient selon le contexte social et économique du pays, le développement historique de ses systèmes d'éducation et de formation et les systèmes et structures politiques en place.

Les éléments clés: Accès et participation

Une approche intégrée des politiques d'apprentissage des adultes peut permettre de traiter plusieurs questions en même temps.

Une stratégie générale peut aider les gouvernements de l'OCDE à améliorer les opportunités d'apprendre à l'âge adulte, à augmenter l'efficacité et la qualité de l'offre de formation pour adultes et à assurer une meilleure cohérence dans les modalités pratiques de formation. Ce volume décrit en détail les caractéristiques souhaitables d'une approche intégrée des politiques d'apprentissage des adultes. Les cinq éléments majeurs listés ci-dessous reprennent des approches politiques possibles.

Des mesures doivent rendre l'apprentissage plus attrayant pour les adultes.

Des mesures et des approches qui permettent de rendre l'apprentissage plus attrayant pour les adultes peuvent aider à augmenter la participation. En effet, la motivation est un des enjeux majeurs. On peut ainsi souligner quelques éléments spécifiques qui sont souhaitables :

- L'utilisation de méthodes pédagogiques adaptées aux adultes plutôt qu'aux jeunes. Ceci implique que l'apprentissage soit centré sur l'apprenant et pertinent par rapport au vécu d'un adulte. Les *écoles-ateliers*, les *maisons des métiers* et les *ateliers d'emploi* en Espagne sont de bons exemples dans ce sens. Les cours dispensés par les écoles-clubs Migros, en Suisse, relève de l'initiative privée et joue un rôle capital dans le retour de certains adultes vers la formation.
- Une offre de formation flexible qui permette de faire coïncider l'apprentissage et les diverses contraintes des adultes. La création de systèmes modulaires, comme cela a été fait au Danemark et en Suisse et comme cela est en cours au Portugal, donne aux adultes la possibilité d'étudier à leur propre rythme. Les nouvelles TIC et l'enseignement à

distance peuvent être des outils efficaces pour atteindre, avec la souplesse nécessaire, les individus les plus difficiles à contacter. Le Programme du Tutorat, en Espagne, s'organise autour de centres locaux qui permettent d'accéder tout au long de la journée à des moyens informatiques, audiovisuels et de communication à distance.

- Des politiques pour atteindre les adultes qui n'auraient jamais imaginé apprendre de nouveau et/ou qui sont les moins motivés pour apprendre. La mise à disposition d'une information pertinente et à jour ainsi qu'un système élaboré d'information et de conseil adapté aux besoins des adultes sont d'autres clefs du succès. La Semaine des apprenants adultes au Royaume-Uni, le Festival de l'apprentissage en Suisse ou le service de recherche d'informations sur les possibilités de formation, *Opintoluotsi*, en Finlande sont de bons exemples d'initiative dans ce sens. Le Programme d'accès communautaire mis en place dans tout le Canada est conçu pour permettre l'accès aux informations disponibles sur Internet.
- La reconnaissance des acquis antérieurs. Évaluer et certifier les connaissances et les compétences acquises au travail, à la maison ou dans la société, est un des principaux moyens d'attirer les adultes puisque ces derniers sont sûrs de ne pas perdre leur temps à apprendre des choses qu'ils savent déjà. Le système national portugais de reconnaissance, de validation et de certification du niveau d'éducation et de l'expérience personnelle est exemplaire de ce point de vue.

Des mesures s'imposent pour stimuler la formation professionnelle tant pour les actifs occupés que pour les chômeurs.

Comme l'apprentissage est largement lié à l'emploi, des mesures s'imposent pour stimuler la formation professionnelle, en entreprise, pour les actifs occupés comme pour les chômeurs. Cela peut signifier d'agir à différents niveaux pour supprimer les barrières qui existent, par exemple, organiser et financer la formation, réconcilier le temps de la production et celui de la formation en entreprise et faire en sorte que les individus tirent concrètement parti de leur formation. Parmi les éléments essentiels que l'on peut souligner, on trouve :

- Les pratiques pour aider les travailleurs à surmonter les barrières décrites plus haut. Il peut s'agir d'horaires flexibles ou d'aides financières. Les congés de formation, en Finlande et en Norvège, sont aussi très incitatifs pour les travailleurs.
- Garantir l'évaluation des compétences et leur amélioration dans le cadre de l'entreprise pour les groupes à risque – les travailleurs dont les compétences sont devenues obsolètes suite à une restructuration, les individus qui n'ont pas bénéficié d'une formation initiale digne de ce nom ou les travailleurs les plus âgés. L'initiative de l'entreprise Skandia avec les comptes individuels de formation, en Suède, est intéressante à noter : l'entreprise verse l'équivalent de ce que le travailleurs met lui-même sur son compte ; dans le cas des travailleurs de plus de 45 ans qui n'auraient pas de diplôme du niveau de la fin de l'enseignement secondaire supérieur, ce montant est triplé. D'autres pratiques d'entreprise exemplaires ont été repérées dans tous les pays visités.

- Des services publics d'emploi qui proposent des modèles flexibles de programmes publics de formation. Un système modulaire, des programmes sur mesure, une admission possible quelle que soit la période de l'année et une certification en bout de course ont été appliqués avec succès en Norvège et dans le cadre du modèle *Vaggeryd* pour la formation sur le marché du travail en Suède (du nom de la municipalité où il fut développé à l'origine).
- Éviter de ne retenir que le seul critère des résultats quantitatifs pour établir le financement à allouer à la formation des chômeurs. Cela peut, en effet, conduire à une forme de sélection à l'entrée en formation puisque l'objectif est alors l'insertion immédiate. Des critères de qualité doivent aussi être incorporés à l'appel d'offre.

Des incitations financières à investir dans le capital humain des adultes peuvent aider à augmenter la participation.

Pour l'individu comme pour l'entreprise, l'incitation financière à investir dans le capital humain peut stimuler l'action de formation. Le financement des systèmes d'apprentissage pour adultes est une question complexe. Le financement vient à la fois de sources publiques et privées dans tous les pays examinés. Il semble bien y avoir un consensus sur le fait que le financement doit être partagé par tous les partenaires et que, pour ce faire, il faille explorer de nouveaux mécanismes de financement coopératif. Dans certains cas, demander aux individus de participer au financement de leur formation, s'ils le peuvent, est aussi envisageable si un bénéfice est attendu en retour. Différentes voies sont possibles pour augmenter les incitations à investir :

- L'introduction de mécanismes visant à inciter les individus tels que des prêts, des bourses ou des comptes individuels de formation. Au Canada, certaines de ces possibilités ont été utilisées pour encourager les adultes à se former. Au Royaume-Uni, il existe un large éventail de mécanismes financiers pour encourager la formation des individus. En Finlande, en Norvège et en Suède, des allocations assurent un revenu de remplacement aux individus en complément de formations gratuites.
- Offrir des droits pour apprendre pendant les heures de travail ou pour avoir des congés de formation. Le congé alterné en Finlande, par exemple, a deux objectifs : les employés peuvent prendre congé de leur travail et les demandeurs d'emploi qui les remplacent peuvent ainsi avoir une expérience de travail en conditions réelles.
- L'introduction de subventions aux fournisseurs privés de formations ou aux individus. Réduire les coûts d'opportunité peut aider à atteindre un niveau de formation souhaité, sans perte de revenus. Au Danemark, le système du taximètre, les allègements fiscaux et les subventions pour les employeurs qui financent de la formation relèvent de cette idée. Les incitations financières peuvent aussi être renforcées si l'on permet de traiter la formation comme un investissement plutôt que comme une dépense dans les déclarations fiscales.

- L'établissement d'une taxe d'apprentissage sur les entreprises ou la mise en place d'un fonds national ou sectoriel dans certaines conditions. La Loi pour la promotion du travail, au Québec, pour améliorer les qualifications, les compétences et les performances des travailleurs par le biais de la formation continue relève de cette logique – l'argent va à la formation ou à l'impôt.

Les approches pour améliorer la qualité de l'apprentissage des adultes peuvent avoir un impact positif.

Les approches pour améliorer la qualité de l'apprentissage des adultes peuvent avoir un impact positif sur l'accès et la participation. Certaines d'entre elles peuvent relever du contrôle de qualité ou de l'évaluation des résultats. Des progrès peuvent être réalisés, par exemple, en améliorant le suivi et l'évaluation des formations, les systèmes statistiques, les systèmes d'accréditation, l'évaluation au niveau institutionnel, le suivi des résultats des stagiaires ainsi que la situation des diplômés après la formation. La recherche dans ce domaine est impérative et différents éléments peuvent être soulignés :

- L'introduction de systèmes d'assurance qualité. Les programmes EduQua (éducation de qualité) en Suisse, ou QUALFOR (programme de certification des institutions de formation) au Portugal sont des exemples intéressants où le suivi est la composante centrale. Beaucoup de pays ont aussi créé des instituts en charge de l'évaluation de la qualité de l'éducation et de la formation. Ils sont parfois dédiés exclusivement à l'apprentissage des adultes, comme l'Institut norvégien pour l'éducation des adultes (VOX). Ils peuvent aussi concerner toutes les formes d'apprentissage, tel que l'Institut danois de l'évaluation (EVA).
- Fixer des standards pour les modalités pratiques de la formation et accorder une certification publique lorsque ces standards sont atteints. Le label *iIP (Investors In People)*, au Royaume-Uni, est accordé aux entreprises qui font un effort reconnu en matière de formation.
- Inclure l'évaluation comme partie intégrante du dessin des politiques. Malheureusement, la plupart des évaluations des politiques d'apprentissage pour adultes sont limitées au dénombrement du nombre de participants et au budget dépensé, avec des enquêtes pour mesurer le changement et les profils d'apprentissage. Des outils d'évaluation plus larges pour mesurer l'efficacité des politiques ne sont pas systématiquement incorporés dans les programmes d'apprentissage des adultes de beaucoup de pays.
- Fournir des arguments pour les choix politiques requiert de la recherche et des analyses. Des efforts nationaux en matière de statistique et de collecte de données homogènes sur la participation à la formation et sur les dépenses, ainsi qu'en matière de recherche et d'échange d'expériences sur les bonnes pratiques aux niveaux national et international peuvent contribuer à améliorer les programmes et les politiques.

Adopter une approche coordonnée des différents acteurs serait plus efficace.

Adopter une approche coordonnée de l'apprentissage des adultes, en faisant se rencontrer les partenaires concernés peut être très efficace. Coordonner les activités des différents acteurs peut aider à rationaliser l'usage des ressources et contribuer à des dépenses publiques plus efficaces. Les partenariats sont des outils utiles, tout comme l'est une approche basée sur les résultats. Les pays sont à la recherche de moyens de développer des cadres politiques complets et intégrés pour l'apprentissage des adultes. En opposition à l'approche fragmentée, qui peut être observée dans plusieurs pays, une approche holistique – englobant à la fois l'apprentissage formel et informel ainsi que l'éducation générale, la formation professionnelle et celle en entreprise – requiert un minimum de coordination. Les éléments clefs d'une politique coordonnée sont les suivants :

- Le développement d'une approche coordonnée de l'apprentissage des adultes dans le secteur public. Les pays ont cherché à faire en sorte que l'offre de formation augmente à tous les niveaux, que la diversité des offres soit rationalisée et rendue cohérente et que les différents acteurs impliqués travaillent de concert. Dans la plupart des cas, cela implique la gratuité, ou presque, de l'éducation formelle pour adultes et des autres opportunités de formation. Il en est ainsi avec les réformes introduites au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède et les efforts actuellement entrepris en Espagne et au Portugal.
- La coordination au sein du gouvernement aussi bien qu'entre le gouvernement et un grand nombre d'acteurs non gouvernementaux tels que les employeurs, les syndicats, les institutions publiques et privées d'éducation et les associations. Au nombre des exemples d'institutions spécifiques aidant à la coordination des politiques d'apprentissage des adultes, on trouve l'ANEFA (l'Agence nationale pour l'éducation et la formation des adultes) au Portugal, et le Conseil pour l'apprentissage et les compétences (*Learning et Skills Council*) au Royaume-Uni.
- Un équilibre entre une approche centralisée – dans laquelle les gouvernements définissent les structures et les procédures de financement – et une approche décentralisée qui permet aux acteurs locaux de faire remonter de l'information sur les problèmes auxquels ils font face et sur les solutions innovantes qu'ils ont trouvées. L'initiative pour l'éducation et la formation des adultes, en Suède, en est un excellent exemple. Suivre la mise en place des réformes est aussi essentiel.
- La promotion des partenariats. Dans bon nombre de pays, les partenariats sont apparus comme des moyens de coopération et de coordination. On peut retenir les exemples de ceux développés au Canada, ou dans les Agences de développement économique de La Rioja, en Espagne.
- Les processus de prise de décision qui permettent une bonne coordination entre les secteurs et parmi les nombreux acteurs impliqués, qui incorporent des mécanismes rationnels de financement et qui assurent un suivi et une évaluation des actions rendent les systèmes plus efficaces. Tout ceci figure parmi les objectifs de la récente Réforme de l'éducation et de la formation des adultes (VEU), au Danemark.

Il est nécessaire de mettre l'individu et les entreprises au centre des politiques coordonnées d'apprentissage des adultes.

Intégrer ainsi les cadres de prise de décision nécessite aussi de placer les individus et les entreprises au centre de l'élaboration du système d'incitations à se former, des mécanismes de financement, de la définition des programmes d'apprentissage pour adultes et de la fixation des objectifs en termes de résultats. Ces cadres doivent rendre explicites les responsabilités relatives des individus, des entreprises, des gouvernements dans une vision globale. Comme pour l'éducation et la formation initiales, ils doivent assurer un équilibre entre développement économique et objectifs d'équité et de développement personnel et social. Ils doivent reconnaître le fait que, dans les pays de l'OCDE, de nombreux adultes ont au mieux le niveau de la fin de l'école obligatoire, qu'ils maîtrisent mal les compétences de base comme lire et écrire et que beaucoup d'entre eux n'ont pas reçu de formation formelle depuis de nombreuses années. Au total, les pays évoluent dans la bonne direction mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir.

Pour en savoir plus

Pour commander

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

Publications de l'OECD
2 rue André Pascal
75775 Paris Cedex 16, France
Tel : + 33 1 4910 4235
Fax : + 33 1 4910 4276
Email : sales@oecd.org
Les commandes en ligne : www.oecd.org

Code OCDE: 912003012P1

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

Prix: Euros 42; US\$ 42; £27; ¥3 920; MXN Pesos 308

Site web

On peut trouver des informations mises à jour et les rapports sur chaque pays à l'adresse Internet de l'OCDE sur l'apprentissage des adultes :

<http://www.oecd.org/edu/adultlearning>

