

The logo for NEON, with the letters 'NEON' in a bold, red, sans-serif font. The letter 'O' is replaced by a solid orange circle.

Cofinancé par le  
programme Erasmus+  
de l'Union européenne

# LES BESOINS DES ORGANISMES D'ÉDUCATION DES ADULTES

## ÉTUDE / RAPPORT DE RECHERCHE

Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Kamil Błaszczński,  
Noémie Govindin, Piera Sciama, Alcidio Jesus, Claudia Amaral,  
Samuel Yosef, Amelia Fiorillo



# LES BESOINS DES ORGANISMES D'ÉDUCATION DES ADULTES

ÉTUDE / RAPPORT DE RECHERCHE

Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Kamil Błaszczński,  
Noémie Govindin, Piera Sciama, Alcidio Jesus, Claudia Amaral,  
Samuel Yosef, Amelia Fiorillo

The publication prepared as a result of The Erasmus+ Strategic Partnership Project in the Field of Adult Education titled *Needs of adults education stakeholders* (N° 2019-1-PL01-KA204-065792) with experts from the consortium organizations: FUNDACJA PRO SCIENTIA PUBLICA (Poland), ITAKA TRAINING (Italy), E-SENIORS: INITIATION DES SENIORS AUX NTIC ASSOCIATION (France) and AFN ACADEMIA FORMAÇÃO DO NORTE (Portugal).

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.

**AUTHORS:**

Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Kamil Błaszczyński, Noémie Govindin, Piera Sciana, Alcidio Jesus, Claudia Amaral, Samuel Yosef, Amelia Fiorillo

**STATISTICAL EDITORS:**

Kamil Błaszczyński, University of Wrocław, Poland

**REVIEWER:**

Tijana Milenkovic Jankovic, The UK

**TRANSLATION INTO FRENCH AND PROOFREADING:**

Noémie Govindin, Piera Sciana, France

**DESIGN AND DTP:**

Hanna Włoch, Poland

**PUBLISHER:**

Foundation Pro Scientia Publica  
Ul. Redycka 37, 51-169 Wrocław

[www.proscientiapublica.pl](http://www.proscientiapublica.pl)

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Février 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Authority code: CC\_BY\_4\_0



ISBN 978-83-953451-3-5

doi: 10.15503/andr.2021.neon.fr

Photo by

[CoWomen](#) ; [Green Chameleon](#) ; [krakenimages](#)

[Marten Bjork](#) ; [Sarah Dorweiler](#) ; [You X Ventu](#)

on [Unsplash](#)

Introduction 4

Résultats 10

Résumé 24

References 30

Annexes 34

Annex I 36

Annex II 40

## TABLE DES MATIÈRES



1. Introduction

**INTRODUCTION**

Le projet « Besoins des organismes d'éducation des adultes » (N° 2019-1-PL01- KA204-065792) a été créé en réponse à l'absence d'un outil permettant de mesurer les besoins du personnel du secteur de l'éducation des adultes.

Malgré le développement soutenu de la méthodologie de l'andragogie, il existe toujours un manque d'outils de recherche spécifiques à ce domaine. L'andragogie utilise des outils provenant de domaines connexes, principalement de la psychologie. Une telle solution n'est pas satisfaisante, d'une part parce que de nombreux outils sont peu accessibles (principalement en raison de la nécessité de payer des frais d'utilisation et de la nécessité de la présence d'un psychologue dans l'équipe) et, d'autre part, parce qu'ils ne sont pas spécifiques à l'étude des besoins des organisations du secteur de l'éducation des adultes et des besoins éducatifs de leurs employés.

En réponse au constat susmentionné, les responsables du projet ont élaboré un questionnaire pour évaluer ces besoins. L'enquête a été traduite dans quatre langues. Sur la base de l'analyse du contenu des réponses recueillies, une classification des besoins éducatifs du personnel du secteur de l'éducation des adultes a été créée (Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Noémie Govindin, Piera Sciana, Alcidio Jesus, Claudia Amaral, Samuel Yosuf, Amelia Fiorillo).

Ce rapport contient des informations sur les besoins en matière d'éducation et l'évaluation quantitative des organisations d'éducateurs d'adultes et des travailleurs des ONG dans les pays du consortium (Pologne, France, Italie et Portugal), dans d'autres pays de l'UE et certains pays tiers. L'enquête a réuni 1176 participants. Outre le nombre représentatif de répondants, il est important de souligner que la recherche a été menée dans différents pays, et non

pas uniquement dans les pays du consortium, garantissant que les résultats obtenus sont révélateurs des besoins du secteur de l'éducation des adultes en Europe.

### OUTILS DE DIAGNOSTIC DES COMPÉTENCES CLÉS ET LES BESOINS DE CHANGEMENT DANS L'ORGANISATION

Afin de diagnostiquer les besoins en matière d'éducation, un questionnaire rédigé par l'auteur, appelé outil d'inventaire des besoins en éducation des adultes (AENI) a été utilisé. Le questionnaire est un outil conçu pour étudier les compétences clés des travailleurs de l'éducation des adultes (Conseil de l'Union européenne, 2018). Le modèle de compétence s'inscrit dans le concept de l'apprentissage tout au long de la vie et ne se concentre pas sur la fonction de compensation du processus éducatif; au lieu de cela, il favorise la perspicacité de l'éducateur dans son développement personnel et sa participation consciente et active. L'AENI a été construite sur la base de la recommandation de l'Union européenne concernant les compétences clés du 21<sup>e</sup> siècle. Sur la base de ces recommandations, l'équipe de recherche a créé, testé et évalué l'AENI à l'aide de méthodes d'analyse statistique.

La fiabilité du test a été confirmée par intercorrélations. La fiabilité du questionnaire a été confirmée par l'analyse factorielle. De plus, la fiabilité théorique a été inspectée à travers la corrélation de l'AENI avec le Social Competencies Profile (PROKOS) (Martowska, Matczak, 2013), qui mesure les compétences sociales dans les domaines suivants: assertivité, coopération, esprit social, débrouillardise et conscience communautaire. Afin d'étudier la fiabilité théorique, des hypothèses ont été formulées à la fois sur la corrélation des scores généraux (issus des ques-

tionnaires AENI et PROKOS) et sur les échelles sélectionnées. Des études de corrélation, auxquelles ont participé 98 répondants, ont confirmé la fiabilité théorique du questionnaire AENI.

Avant d'implémenter la recherche, une analyse différenciée a été menée sous la forme d'un test de fiabilité Alpha-Cronbach (avec 210 participants) qui a révélé une très grande fiabilité de l'outil créé ( $\alpha=0.846$  de Cronbach) et de ses dimensions.

Le questionnaire développé (AENI) fournit deux informations majeures : le score général d'un individu et les scores dans six sous-catégories de diagnostic :

- 1) compétences en communication (CC) ;
- 2) compétences multilingues et multiculturelles (ML&MC) ;

- 3) compétences numériques (DC) ;
- 4) compétences entrepreneuriales (EC) ;
- 5) ouverture à la science et à la culture (OSC) ;
- 6) compétences sociales et civiques (SCC).

Toutes les sous-catégories ont été créées par l'équipe de recherche polonaise (Kobylarek, Jakubowska, Błaszczynski 2020 - non publié officiellement à ce stade), en utilisant des outils statistiques tels que 1) l'analyse des facteurs principaux, 2) le test de fiabilité alpha de Cronbach et 3) le test d'association de Kendall W.

Chaque individu peut obtenir un maximum de 100 % des résultats du test général et des sous-catégories. Plus le score est proche de 100 %, moins les besoins éducatifs de l'individu sont visibles.



Pour ce rapport, la classification des scores utilisée est la suivante :

- 20-44 % – faible score – besoins éducatifs fortement ressentis
- 45-75 % – moyen – besoins ressentis en matière d'éducation ressentis de manière modérée
- 76-100 % – élevé – besoins en matière d'éducation faiblement ressentis

Afin de donner aux répondants l'opportunité d'évaluer leur organisation, une enquête en 18 points a été menée. L'enquête était composée de 18 énoncés représentant 18 catégories (tableau 1) pour lesquelles les répondants étaient invités à évaluer leur attitude respective sur une échelle de 5 points allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ». Les éléments inclus dans l'enquête ont été

créés sur la base de la théorie de deux facteurs de Herzberg sur la motivation pour le travail (source : Bassett-Jones, Lloyd, 2005).

Les scores ont été mesurés en pourcentage. Plus le score obtenu par l'individu était élevé, meilleure était son opinion sur son organisation et moins il est nécessaire de changer l'organisation.



**Tableau 1. Éléments d'évaluation de l'organisation – Liste et description**

Appréciation de l'employeur	L'employé(e) se sent apprécié(e) par son employeur.
Appréciation du chef	L'employé(e) se sent apprécié(e) par son/sa chef(fe) direct(e) ou son superviseur.
Atteinte des objectifs de l'organisation	L'employé(e) peut atteindre les objectifs fixés par son employeur.
Réussite personnelle	L'employé(e) ressent un succès personnel au sein de l'organisation.
Responsabilité	L'employé(e) se sent fortement responsable des tâches qu'il/elle accomplit.
Indépendance	L'employé(e) dispose d'une grande liberté dans l'accomplissement de la tâche qui lui a été confiée.
Progrès	L'employeur offre à l'employé(e) des possibilités de progression.
Développement personnel	Le travail actuel a un impact positif sur le développement personnel de l'employé(e).
Stratégie de développement de l'organisation.	L'organisation de l'employé(e) a une stratégie de développement claire et l'employé(e) la comprend.
Continuité du développement de l'organisation.	L'organisation ne met pas fin aux tentatives d'amélioration et s'efforce continuellement de perfectionner et d'étendre son activité.
Lieu de travail	L'organisation fournit à l'employé(e) un lieu de travail adéquat pour accomplir les tâches qui lui sont confiées.
Confort	L'organisation met l'accent sur le confort des employé(e)s.
Salaire	L'employé(e) est satisfait(e) de son salaire.
Avantages et primes	L'organisation offre à l'employé(e) une vaste gamme d'avantages et de primes supplémentaires.
Relations avec l'employeur	L'employé(e) entretient de bonnes relations personnelles avec son employeur.
Relations avec les collègues	L'employé(e) entretient de bonnes relations personnelles avec ses collègues de travail.
Sécurité de l'emploi	L'organisation est financièrement stable et donne à l'employé(e) un sentiment de stabilité de l'emploi.
Travail et vie privée	Les tâches effectuées dans l'organisation ont un effet négatif sur la vie privée de l'employé(e).

(source: Auteurs propres sur la base de: Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959)

**INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE SUR LA NÉCESSITÉ DE CHANGER LES ORGANISATIONS**

Les scores ont été mesurés en pourcentage. Chaque élément pouvait obtenir un score minimum de 0 % et un score maximum de 100 %. Plus le score obtenu par l'individu

était élevé, meilleure était son opinion sur son organisation et moins il est nécessaire de changer l'organisation. La seule exception était la dernière catégorie axée sur le travail et la vie privée. Dans cette catégorie, plus le score obtenu était faible, plus l'influence du travail sur la vie privée était faible, donc plus le score était élevé.

**Il est recommandé d'interpréter les scores obtenus lors de l'évaluation de l'organisation selon la classification proposée ci-dessous :**

- 0-20 %** – très faible – très mauvaise opinion de l'organisation/employeur
- 21-40%** – faible – mauvaise opinion de l'organisation/employeur
- 41-60%** – moyen – opinion neutre sur l'organisation/l'employeur
- 61-80%** – élevé – bonne opinion de l'organisation/employeur
- 81-100%** – très élevé – très bonne opinion sur l'organisation/employeur





2. Résultats

**RÉSULTATS**

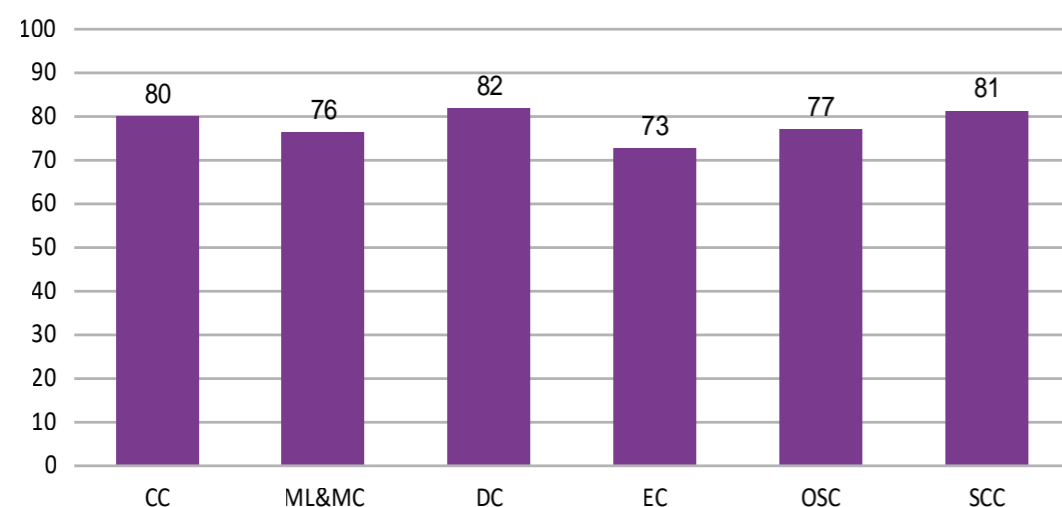
## RÉSULTATS GÉNÉRAUX POUR LES COMPÉTENCES RESPECTIVES DANS LE TEST AENI

Les résultats du diagnostic réalisé ont été divisés en trois niveaux d'analyse : 1) scores généraux obtenus par tous les participants de l'étude ; 2) comparaison des scores obtenus par les participants qui étaient des citoyens d'un pays de l'UE par rapport aux participants des pays non-UE ; 3) comparaison des scores obtenus par les participants des pays du consortium : France, Italie,

Pologne et Portugal. 1176 participants ont pris part à l'étude, le score général moyen du test AENI était de 78 %, ce qui peut être classé comme bon. L'analyse détaillée des sous-catégories de l'AENI a révélé que le score le plus bas a été obtenu dans les compétences entrepreneuriales (73 %) qui peuvent être classées comme bonnes. Et les scores les plus élevés ont été obtenus dans les compétences numériques (82 %) et les compétences sociales et civiques (81 %), qui peuvent être classées comme très bonnes.

Image 1. Test pour un inventaire des besoins dans l'éducation des adultes

Notes moyennes des sous-catégories



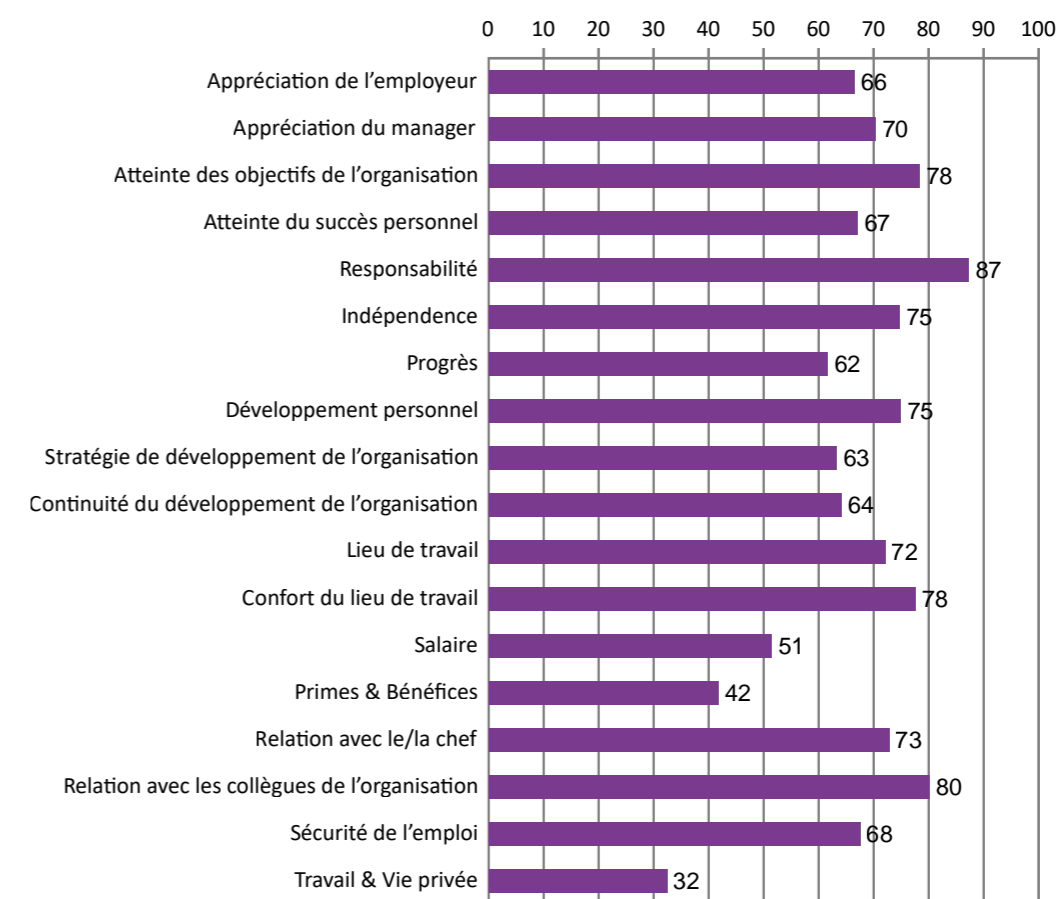
## DIAGNOSTIC DES BESOINS DE CHANGEMENT DANS LES ORGANISATIONS

Les résultats obtenus lors de l'enquête d'évaluation des organisations ont révélé un score général moyen de 69 %, qui peut être considéré comme élevé. L'analyse des catégories individuelles a révélé que le score le plus bas a été noté dans le travail et la vie privée, bien qu'en raison de l'échelle inver-

sée de la catégorie, nous pouvons supposer que la plupart des participants ne tiennent pas compte des effets négatifs de leur travail sur la vie privée, ce qui est un phénomène positif. Parmi les autres scores faibles notables, on peut citer les salaires (51 %) et les bénéfices/ primes (42 %). Par conséquent, les éducateurs d'adultes et les travailleurs des ONG jugent les avantages matériels qu'ils retirent du travail lui-même comme étant médiocres.

Image 2. Évaluation de l'enquête sur les organisations

Notes moyennes des sous-catégories



## LA COMPARAISON DES NIVEAUX DE COMPÉTENCES CLÉS ENTRE LES RÉPONDANTS DE L'UNION EUROPÉENNE ET DES NON-UE

Dans l'étude, on a enregistré 1049 répondants de l'UE et 107 répondants des non-UE pays d'où que la disparité entre les deux groupes soit visible.

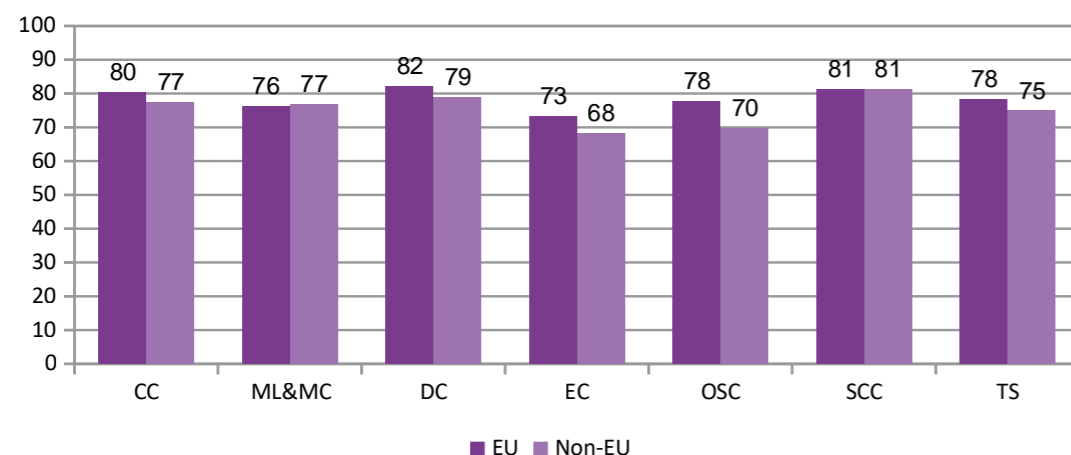
Le score moyen général du test AENI était de 78% pour les participants de l'UE et de 75% pour les participants non-UE. Les résultats obtenus montrent donc qu'il y a eu une légère différenciation des scores, ce qui implique que les éducateurs d'adultes travaillant dans le secteur de l'éducation des

adultes de l'UE ne sont plus satisfaits que leurs homologues des pays non-UE. L'analyse plus détaillée axée sur les sous-catégories du test AENI a révélé une différenciation des scores dans les catégories communication, numérique, entrepreneuriat et ouverture à la science. Dans toutes ces catégories, les participants de l'UE ont obtenu des scores plus élevés. La plus grande différenciation des scores, de l'ordre de 8%, a été notée dans la catégorie ouverture à la science et à la culture. On peut donc supposer que les répondants de l'UE sont plus satisfaits de leurs compétences en communication, en numérique et surtout en ouverture à la science et à la culture que leurs homologues des pays non-UE.



**Image 3. Résultats des sous-catégories de tests de l'AENI**

UE – non-UE. Comparaison des participants



**LA COMPILATION DES BESOINS EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DU CHANGEMENT DANS LES ORGANISATIONS DE L'UE ET NON-UE**

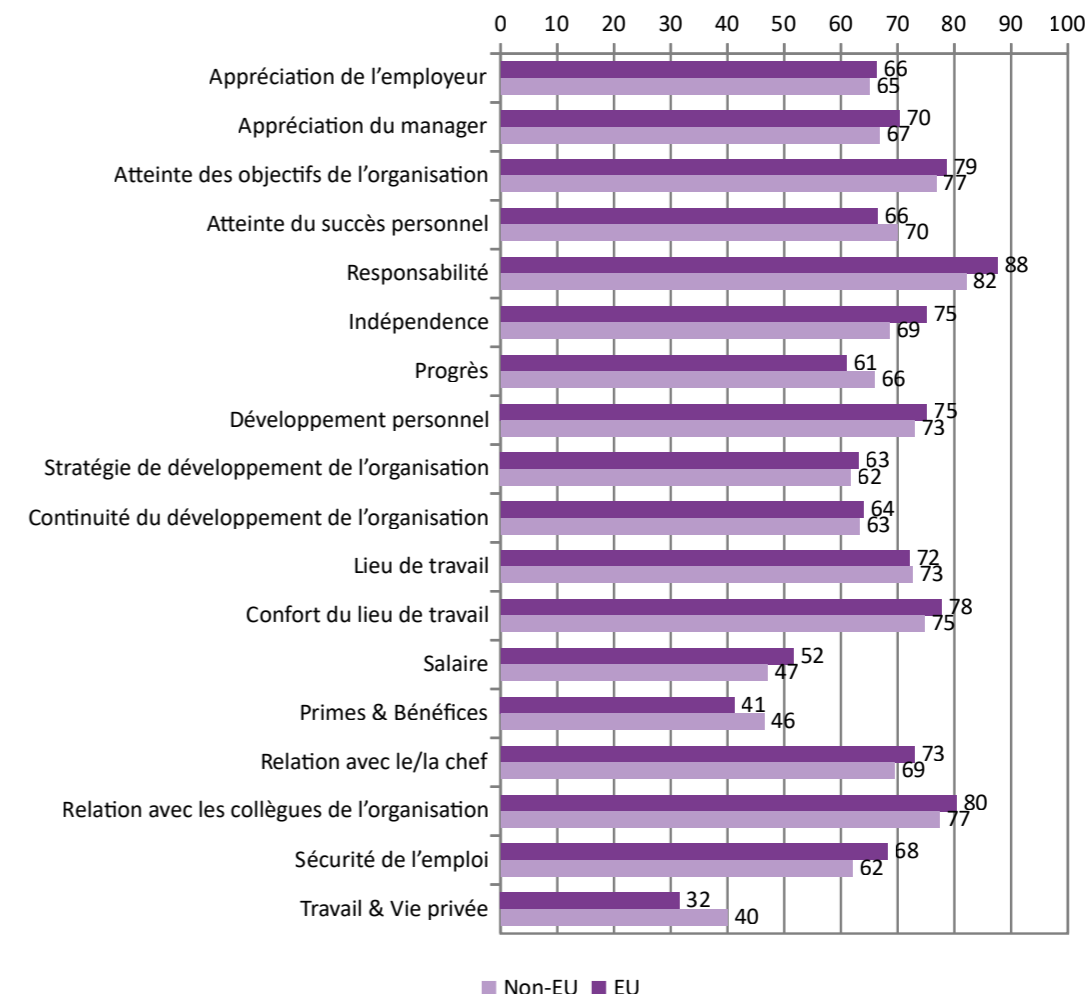
L'évaluation des résultats de l'organisation obtenus par l'enquête a révélé que les notes moyennes générales de nos groupes comparés de répondants étaient de 69% pour les participants de l'UE et de 67 % pour les participants hors UE. Ainsi, les participants de l'UE évaluaient leurs organisations de manière légèrement plus positive que leurs homologues non-UE. Une analyse plus détaillée (image 4) des catégories individuelles a révélé une différenciation plus ou moins visible des scores dans toutes les catégories analysées. Les différences les plus visibles ont été relevées dans les domaines de la réussite personnelle (4 %), de la responsabilité (6 %), de l'indépendance (6 %), de l'avancement (5 %), du salaire (5 %), des avantages et des primes (5 %), des relations avec l'employeur (4 %), de la sécurité de l'emploi (6 %) et de la vie professionnelle et privée (8 %).

D'après les scores comparés, on peut supposer que les répondants de l'UE jugent leur organisation de manière plus positive dans les catégories responsabilité, indépendance, salaire, relations avec l'employeur, sécurité de l'emploi et travail et vie privée. En revanche, les répondants des pays non-UE ont fait l'éloge de leur organisation dans des domaines tels que la réussite personnelle, le progrès et les avantages/primes.

On peut donc conclure que les organisations de l'UE ont donné à leurs employé(e)s un degré de responsabilité plus élevé dans leur travail, une plus grande indépendance dans les actions et la prise de décisions, une rémunération plus satisfaisante, des relations plus amicales avec leurs superviseurs, un emploi formel plus stable et s'efforcent de ne pas interférer dans la vie privée de leurs employés. Les organisations non européennes ont donné à leurs employés plus de possibilités de réussite personnelle, créent plus de possibilités d'avancement et proposent des avantages et des primes plus attrayants.

**Image 4. Évaluation de l'organisation**

Notes moyennes dans les catégories. Comparaison UE & hors UE



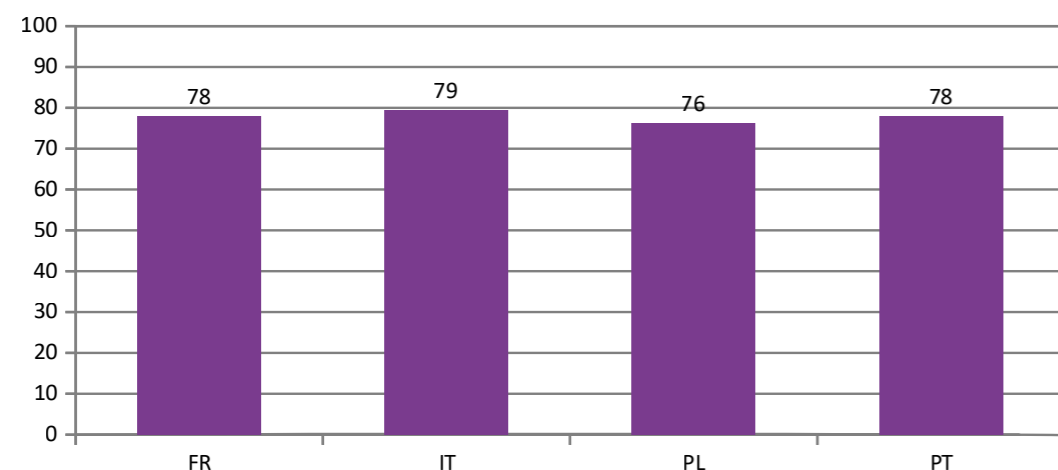
**COMPARAISON DES NOTES MOYENNES GÉNÉRALES DES PAYS DU CONSORTIUM AU TEST DES COMPÉTENCES CLÉS DE L'AENI**

L'étude a enregistré 201 participants du Portugal, 195 participants d'Italie, 135 participants de France et 159 participants de Pologne. La comparaison des résultats

moyens constatés dans les différents pays a révélé (image 5) que le score le plus élevé a été enregistré en Italie (79 %), que des résultats très similaires mais plus faibles ont été constatés en France et au Portugal (78 %) et que le plus faible a été enregistré en Pologne (76 %). Toutes les différences relevées peuvent être classées comme très élevées.

Image 5. Test AENI

Comparaison des scores généraux des pays



**COMPARAISON DES SCORES MOYENS DES PAYS DES PARTENAIRES DU CONSORTIUM AU TEST AENI POUR LES COMPÉTENCES CLÉS RESPECTIVES**

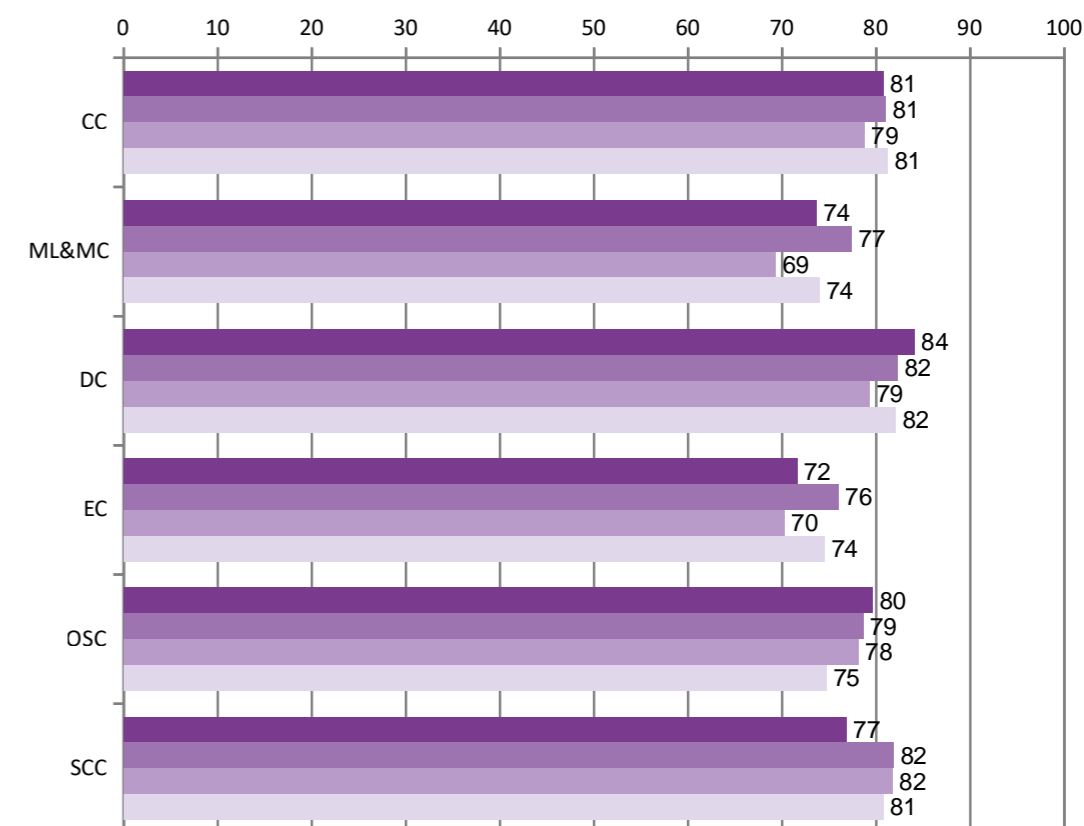
La comparaison des résultats dans les catégories respectives et leur analyse a révélé que la plus grande diversité de scores était notée dans les domaines multilingue et multiculturel et entrepreneuriat. Dans le domaine multilingue et multiculturel, le score le plus élevé a été noté par les participants italiens (77 %) et le plus bas par les participants polonais (69 %). Des scores moyens ont été notés en France et au Portugal, mais ils étaient plus proches des scores obtenus par l'échantillon italien. Sur la base des résultats obtenus, on peut supposer que l'échantillon polonais se distingue négativement des groupes comparés. Ainsi, les éducateurs d'adultes et les travailleurs des ONG polonaises peuvent avoir des

besoins éducatifs plus soutenus en ce qui concerne les questions multilingues et multiculturelles.

La deuxième diversité la plus visible dans les résultats a été notée dans le domaine de l'entrepreneuriat, où le score le plus élevé a été obtenu par les italiens (76 %). Le score le plus bas a été une fois de plus relevé en Pologne (70 %). Un score plus bas par rapport à l'échantillon italien a également été noté par l'échantillon français (72 %). Bien que les scores des échantillons polonais et français puissent être classés comme bons, ils montrent clairement que certains domaines de l'éducation en matière de compétences entrepreneuriales doivent être améliorés par les répondants. Un score inférieur a également obtenu par les répondants portugais (75%) dans la sous-catégorie « ouverture à la science et à la culture ».

Image 6. Sous catégories du test AENI

Comparaison des scores moyens des pays

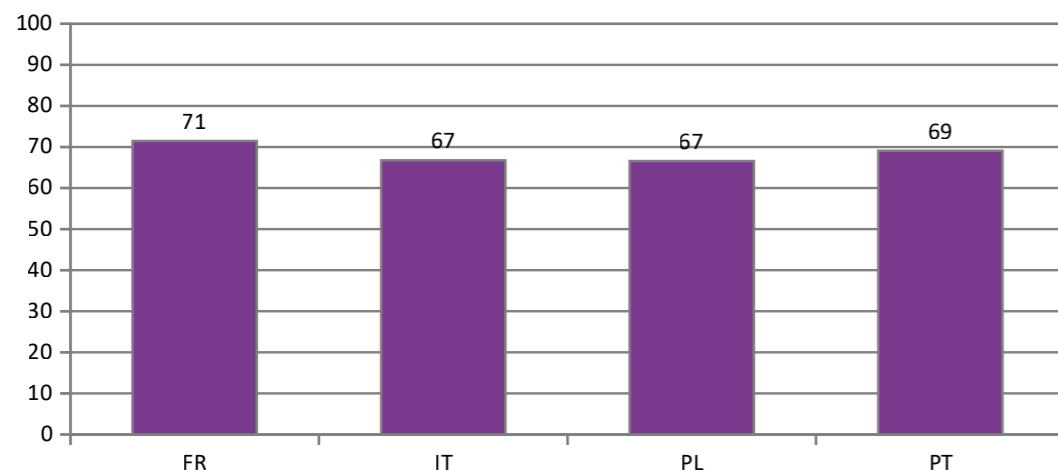




## ÉVALUATION DES BESOINS DE CHANGEMENT DANS LES ORGANISATIONS

Les résultats de l'enquête sur l'évaluation des organisations ont révélé que le score

**Image 7. Évaluation de l'organisation**  
Score moyen général. Comparaison entre les pays



Une fois divisés en catégories (image 8), les résultats ont révélé une très grande variété de scores dans de nombreux domaines. La plus grande appréciation de l'employeur a été notée en France (73 %) et la plus faible en Pologne (58 %). L'appréciation du/ de la supérieur hiérarchique est visiblement plus élevée en France (75 %) que dans tout autre pays. La réalisation des objectifs de l'organisation est la plus élevée en Italie et en Pologne (80 %). C'est en France que la réussite personnelle est la plus élevée (72 %). Le plus grand sentiment de responsabilité a été noté dans l'échantillon polonais (91 %). Le niveau d'indépendance est le plus élevé dans l'échantillon français (78 %). Le niveau de progression le plus élevé est relevé en France (65 %). Les plus grandes possibilités de développement personnel ont été relevées dans l'échantillon polonais

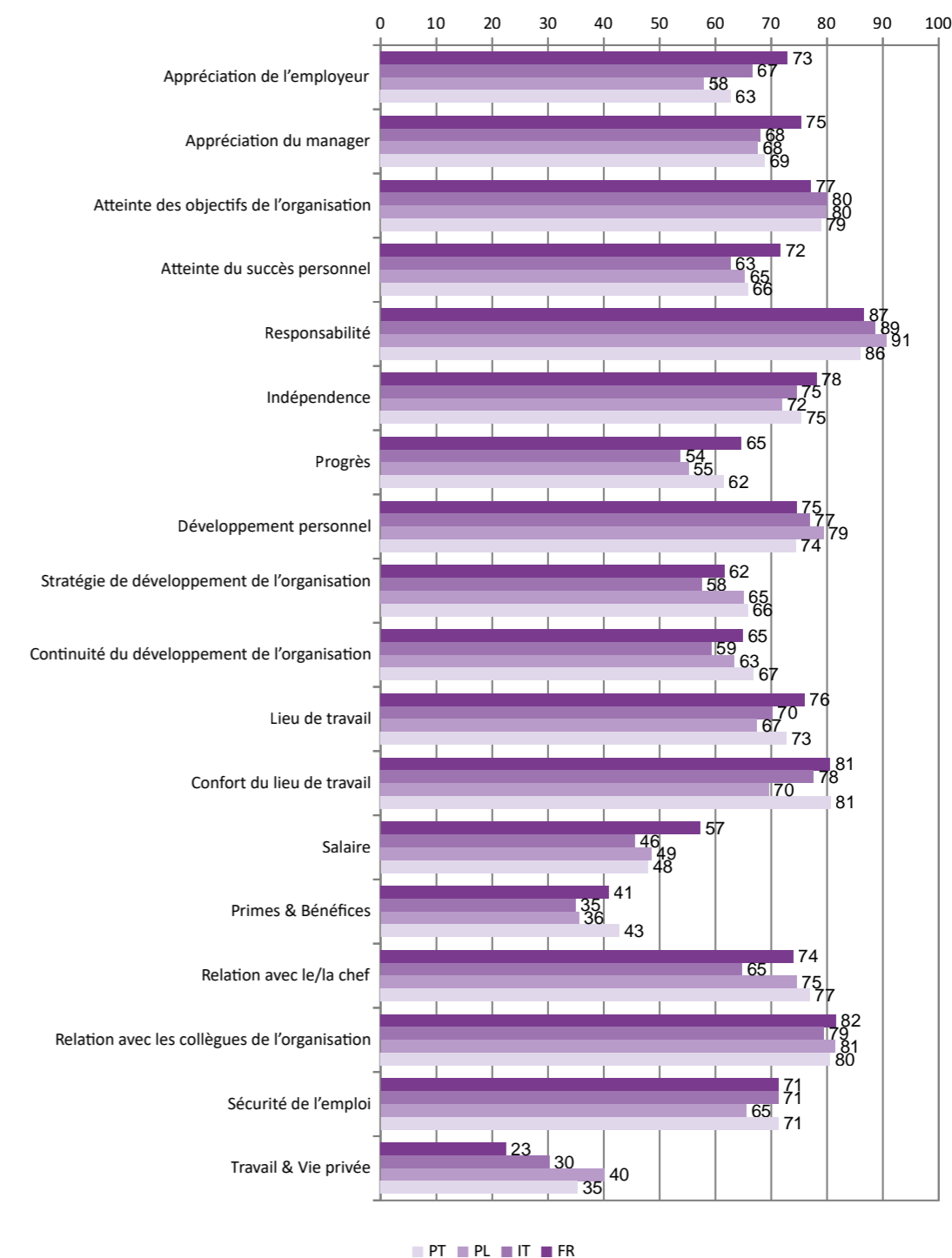
moyen le plus élevé dans l'évaluation des organisations était relevé en France (71 %), légèrement supérieur qu' au Portugal (69 %) qu' en Italie et en Pologne (67 %). Toutes les notes peuvent être classées comme bonnes.

(79 %). La stratégie de développement de l'organisation est également la plus élevée dans les échantillons polonais (65 %) et portugais (66 %). La continuité du développement est la plus élevée au Portugal (67 %). Le lieu de travail a été le mieux noté en France (76 %). Le confort du travail a été loué de la même façon en France et au Portugal (81 %). Le salaire a obtenu la note la plus élevée en France (57 %), ce score pouvant toutefois être qualifié de médiocre. Le score des avantages et des primes peut être qualifié de mauvais dans tous les pays et varie de 35 à 43 %. La relation personnelle avec l'employeur est la mieux perçue dans l'échantillon du Portugal (77 %). La relation avec les collègues est évaluée de manière très égale dans tous les pays et varie de 79 % à 82 %. La sécurité de l'emploi est étonnamment

perçue de la même façon en France, en Italie et au Portugal, à l'exception notable de la Pologne (65 %). L'impact négatif

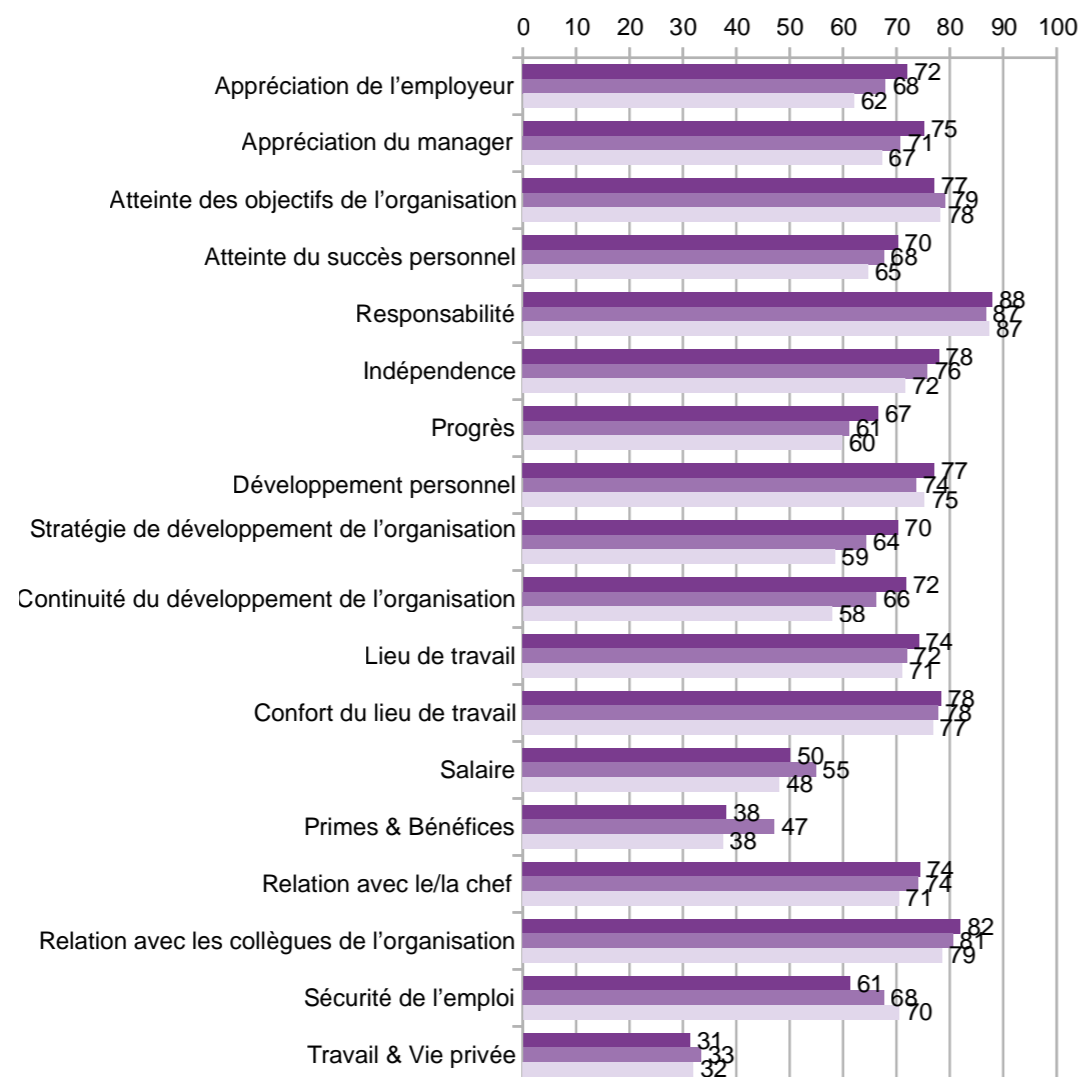
du travail sur la vie personnelle est le plus important en Pologne (40 %), le plus faible en France (23 %).

**Image 8. Évaluation de l'organisation**  
Comparaison des scores moyens des pays



**PROFIL DES ORGANISATIONS  
D'ÉDUCATION POUR ADULTES DANS  
LES PAYS RESPECTIFS**

**Image 9. Évaluation de l'organisation**  
Comparaison des notes selon le type d'organisations



Sur la base des données collectées, il est possible de tirer des conclusions préliminaires concernant les types d'établissements d'enseignement pour adultes dans les pays des partenaires du projet. Les personnes interrogées en Pologne ont également identifié

différents types d'organisations (39 privées, 32 publiques et 33 ONG).

En France et en Italie, les organisations d'éducation pour adultes ont été principalement identifiées dans le secteur privé. En France,

les répondants ont identifié 98 organisations privées, 39 publiques et 36 ONG, tandis qu'en Italie, il y avait 51 organisations privées, 44 publiques et 38 ONG.

Au Portugal, il y avait une disproportion entre le nombre d'organisations privées (54) et d'ONG (50), et les organisations publiques (34).

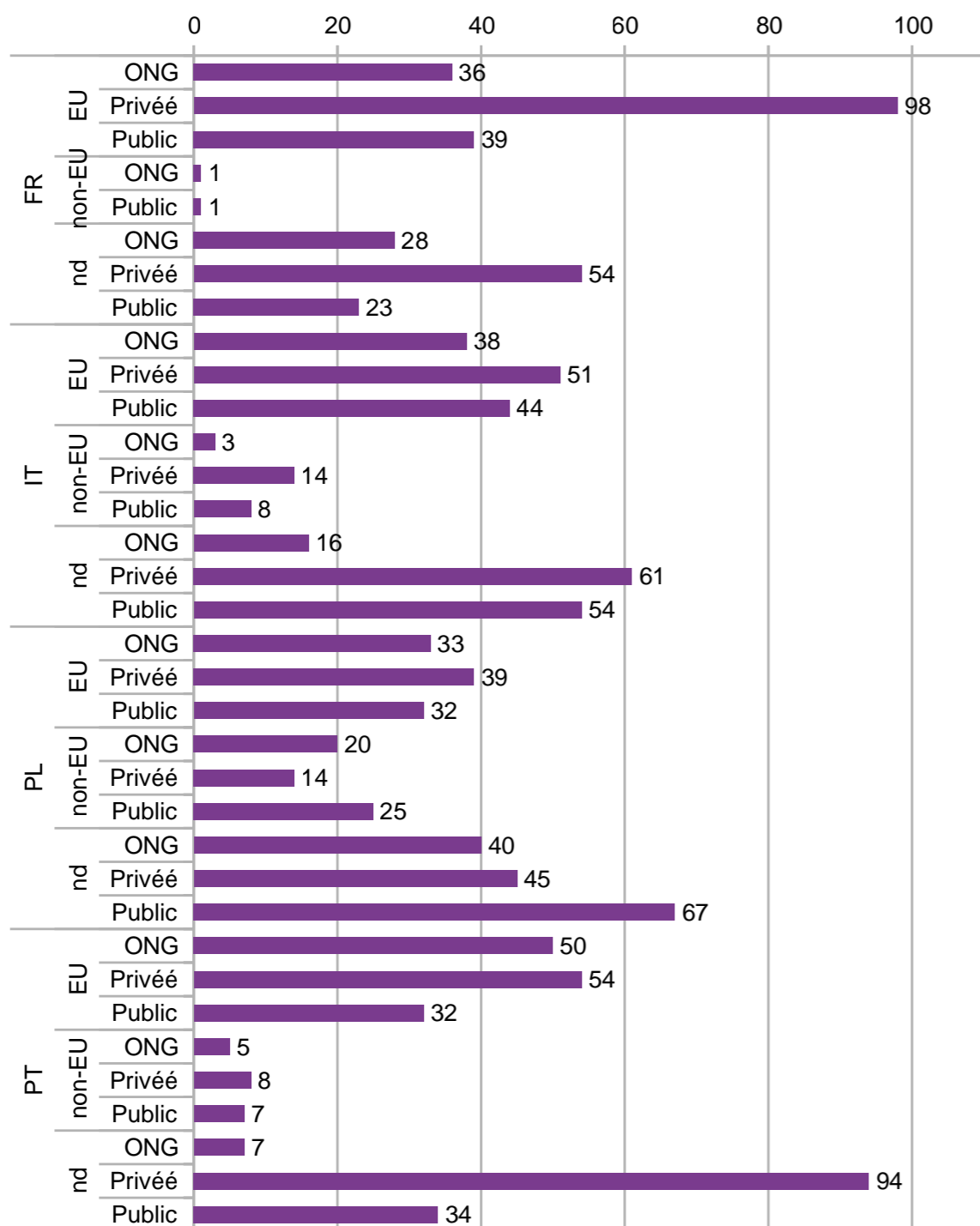
Cette comparaison indique que le secteur de l'éducation pour adultes des ONG était le moins représenté (le Portugal étant une exception), tandis que le secteur privé était le plus représenté. La plus grande disproportion entre les types d'organisations évaluées s'est produite en France, tandis que la plus petite en Pologne.





## ÉVALUATION DES DIFFÉRENTS TYPES D'ORGANISATIONS

Image 10. Type d'organisation évaluée par les répondants



La comparaison de l'évaluation des différents types d'organisations concernant leur besoin de changement montre que, dans la plupart des cas, les organisations non gouvernementales sont mieux évaluées que les autres types d'organisations. Le besoin de changement le plus fort est indiqué par les répondants en ce qui concerne les institutions publiques. Ces tendances diffèrent

lorsqu'il s'agit d'indicateurs purement économiques. Les organisations non gouvernementales sont les moins bien notées en ce qui concerne les salaires, les primes et la sécurité de l'emploi. Cela indique des besoins de changement plus importants à cet égard dans les ONG, par exemple sous la forme d'une aide financière ou d'une plus grande sécurité de l'emploi.



3. Résumé

**RÉSUMÉ**



Notre projet de recherche visait à établir un diagnostic des besoins en matière d'éducation et à évaluer quantitativement les organisations. Il a interrogé des éducateurs d'adultes et des travailleurs des ONG. Les résultats ont servi de base à trois analyses : 1) les scores généraux obtenus par les participants, 2) les scores généraux obtenus par les citoyens de l'UE comparés à ceux obtenus par les citoyens des pays tiers et 3) les scores généraux obtenus par les répondants des pays du consortium.

Au premier niveau – général – d'analyse, il a été révélé que les besoins éducatifs les plus faibles sont liés aux compétences numériques (82 %) et les plus élevés aux compétences entrepreneuriales (73 %). L'évaluation de l'organisation a montré que les participants étaient très satisfaits des responsabilités qu'ils avaient (87 %) et que la satisfaction la plus faible concernait les avantages et les primes (42 %), et le salaire (51 %).

Au deuxième niveau d'analyse – centré sur la comparaison entre les citoyens de l'UE et les non citoyens de l'UE – il a été révélé que le niveau de satisfaction des participants de l'UE était sensiblement plus élevé. Une exception a été notée dans les compétences multilingues et multiculturelles qui ont été évaluées plus favorablement par les citoyens non-UE.

L'évaluation de l'organisation indique une plus grande appréciation de l'organisation/employeur par les citoyens de l'UE avec une exception notable dans la réussite personnelle (+4 %) et les avantages et primes (+6 %) en faveur des organisations non-UE.

Le troisième niveau d'analyse – centré sur les pays participants au consortium du projet – a révélé que les besoins en matière d'éducation sont mieux satisfaits en France (71 %).

Des scores plus faibles ont été notés en Italie et en Pologne (67 %). Les sous-catégories ont révélé que : en France, les besoins les plus importants concernent les compétences entrepreneuriales ; en Italie et en Pologne, les besoins les plus importants concernent les compétences multilingues et multiculturelles et les compétences entrepreneuriales ; au Portugal, les besoins les plus importants concernent les compétences multilingues et multiculturelles, les compétences entrepreneuriales et l'ouverture à la science et à la culture.

En ce qui concerne l'évaluation de l'organisation, les scores varient tellement que seules les évaluations significatives ont été prises en compte ; en conséquence, les disproportions significatives ont été constatées dans les domaines suivants : 1) l'appréciation de l'employeur, 2) l'appréciation du supérieur hiérarchique (chef/manager/superviseur), 3) la réussite personnelle, 4) la progression, 5) la stratégie de développement de l'organisation, 6) la continuité du développement de l'organisation, 7) les conditions de travail, 8) le confort du travail, 9) les conditions salariales, 10) les avantages et les primes, 11) les relations avec le chef, 12) la sécurité de l'emploi et 13) l'impact du travail sur la vie personnelle.

Les résultats montrent clairement que le niveau général des besoins d'éducation des éducateurs d'adultes est satisfaisant; il en va de même pour l'évaluation des organisations. Cependant, il y a encore des possibilités d'amélioration et celles-ci se situent en général dans les domaines des compétences multilingues et multiculturelles et des compétences entrepreneuriales. Par conséquent, tous les futurs projets éducatifs visant à améliorer les besoins des éducateurs d'adultes devraient se concentrer sur ces domaines. Les principaux inconvénients des organisations employant des éduca-

teurs d'adultes et des travailleurs du secteur de l'éducation des adultes se situent au niveau des salaires et des primes financières qui sont diagnostiqués à un niveau critique, qui influencent fortement le sentiment de sécurité matérielle et qui peuvent être un facteur important pour attirer des talents dans ce secteur. En outre, l'attention est attirée sur le fait que le sous-financement des institutions contrastent avec les compétences élevées des éducateurs.

Les besoins des citoyens des pays de l'UE ont généralement été satisfaits par rapport aux citoyens des pays tiers et ils font

également davantage l'éloge de leur organisation. Cependant, leur niveau de réussite personnelle est plus faible, ce qui implique que les éducateurs d'adultes et les travailleurs des ONG de l'UE ne lient pas aussi fortement leur activité à leur réussite personnelle, ceci peut être expliqué par des facteurs culturels ou économiques.

Enfin, si l'on prend en compte uniquement les participants représentant les pays impliqués dans le projet, il existe une prémisse importante indiquant la nécessité de soutenir les changements dans les domaines suivants :

- ☑ appréciation de l'employeur, en particulier en ce qui concerne la Pologne ;
- ☑ appréciation du supérieur hiérarchique dans tous les pays à l'exception de la France ;
- ☑ la réussite personnelle, en particulier en ce qui concerne l'Italie ;
- ☑ la progression, en particulier en Italie et en Pologne ;
- ☑ la stratégie de développement de l'organisation, en particulier en Italie ;
- ☑ la continuité du développement de l'organisation, en particulier en Italie ;
- ☑ les conditions de travail et le confort, en particulier en Pologne ;
- ☑ les conditions salariales dans tous les pays diagnostiqués ;
- ☑ les avantages et les primes qui ont été mal évalués ;
- ☑ les relations personnelles avec le/la supérieur hiérarchique, en particulier en Italie ;
- ☑ la sécurité de l'emploi, en particulier en Pologne ;
- ☑ l'impact du travail sur la vie privée, en particulier en Pologne.



\*\*\*\*\*

Le rapport a été évalué par une évaluatrice indépendante, Tijana Milenkovic Jankovic (UK). Elle a travaillé sur divers projets internationaux dans le domaine de l'éducation (continue et pour adultes) pendant plus de 20 ans. Cette expérience professionnelle lui a permis de mieux comprendre le fonctionnement des institutions et des organisations éducatives dans divers sec-

teurs et à toutes les étapes du cycle éducatif. Elle a acquis une expérience dans le domaine de l'évaluation en tant que consultante indépendante dans le cadre de l'évaluation de projet du programme de formation professionnelle du HCR en Serbie et en tant que consultante régionale / nationale indépendante de Lux-Development au Monténégro.

**Ses conclusions principales sont:**

1. *LAENI fournit un aperçu général solide des besoins des éducateurs d'adultes. Même si les résultats généraux du test AENI montrent principalement des résultats positifs dans tous les pays partenaires, les résultats sont basés sur l'auto-évaluation. [...] Les résultats fournissent une indication aux décideurs politiques et parties prenantes sur les compétences les plus nécessaires pour les éducateurs d'adultes. Nous espérons qu'ils s'en servent dans le cadre de la planification de la formation initiale, ainsi que dans les cours de développement professionnel continu (DPC) pour les éducateurs d'adultes, mais aussi dans le cadre du processus de validation des compétences acquises dans différents contextes (Résolution du Conseil, 2011) [...] Sur un plan général, la majorité des scores sont élevés. Toutefois, des besoins particuliers*

*sont identifiés concernant les compétences multilingues et multiculturelles (ML&MC) et les compétences entrepreneuriales (CE) [...].*

2. *Il serait important que les organisations impliquées dans la recherche reçoivent les conclusions de l'étude et aient la possibilité de comparer les résultats avec les résultats généraux au niveau national, mais aussi de les comparer avec d'autres pays. Cette recherche peut inspirer leur réflexion (basée sur leurs résultats) et les inspirer à établir des plans d'action pour améliorer la situation dans l'organisation [...].*

3. *L'instrument quantitatif développé pour l'évaluation des organisations a fourni une base valable pour la préparation de la recherche qualitative plus approfondie.*



4. References

**REFERENCES**

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The entrepreneurship competence framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union*, 10, 593884.

Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power? *Journal of Management Development*, Vol. 24 Iss 10 pp. 929-943, <http://dx.doi.org/10.1108/02621710510627064>.

Buiskool, B. J., Broek, S. D., van Lakerveld, J. A., Zarifis, G. K., & Osborne, M. (2010). Key competences for adult learning professionals. *Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals*, 157.

Burns, D. (1985). *Intimate connections*. New York: Signet (Penguin Books).

Caena, F. (2013). Supporting teacher competence development for better learning outcomes. *Education & Training, European Commission*, p. 5-59.

Council of Europe. Council for Cultural Co-operation. Education Committee. Modern Languages Division. (2001). *Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment*. Cambridge University Press.

Council of the European Union. (2018). COUNCIL RECOMMENDATIONS, 22 May 2018, with reference to key competences in the process of life-long learning. (2018/C 189/1). *Official Journal of the European Union*, pp. 1-13.

Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning *OJ C 372, 20.12.2011*, p. 1-6.

EU Science Hub - European Commission. 2020. *Entrecomp: The Entrepreneurship*

*Competence Framework*. – EU Science Hub – European Commission. [online] Available at: <<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>> [Accessed 15 November 2020].

Europa.eu. 2020. *Common European Framework of Reference. Europass*. [online] Available at: <<https://europa.eu/europass/en/common-european-framework-reference>> [Accessed 15 November 2020].

Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A. R., Lopez, H., Petrovski, A. V., Rahnema, M., & Ward, F. C. (1972). *Learning to be: the world of education today and tomorrow*. Paris: UNESCO.

Głomb, K. (2020). *Edukacja dla Przemysłu 4.0. Wyzwania dla Polski [Education for Industry 4.0 A Challenge for Poland]*. Warszawa: Agencja Rozwoju Przemysłu.

Griffith, W. S. (1978). Educational Needs: Definition, Assessment, and Utilization. *The School Review*, 86(3), pp. 382-394.

Hakio, K., & Mattelmäki, T. (2019). Future Skills of Design for Sustainability: An Awareness-Based Co-Creation Approach. *Sustainability*(11), pp. 1-24.

Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley, New York, NY.

Hipkins, R. (2018). *How the key competencies were developed: The evidence base*. Wellington: New Zealand Council for Educational Research.

Kobylarek, A. (2009). Kompetencje komunikacyjne w systemie umiejętności nauczyciela. [Communication skills in the system of teachers' abilities]. In K. Błaszczuk,

M. Drzewowski, & W. Maliszewski, *Komunikacja społeczna a zarządzanie we współczesnej szkole [Social communication and management in a modern school]* (pp. 334-342). Toruń: Adam Marszałek.

Martowska, K., & Matczak, A. (2013). Pomiar kompetencji społecznych – prezentacja nowego narzędzia diagnostycznego [Measuring social skills – presentation of a new diagnostic tool]. *Psychologia Jakości Życia [Psychology of the Quality of Life]* (1), pp. 43-56.

Morris, E. (2001). *Special Educational Needs. Code of Practice*. London: Department for Education and Skills.

Nijssen, A., van Lakerveld, J. A., Buiskool, B. J., den Oudendammer, F., Broek, S. D., & Hake, B. (2008). ALPINE – Adult Learning Professions in Europe: A Study of the Current Situation, Trends and Issues. *Project Report. Research voor Beleid, Zoetermeer, Netherlands*.

Padzik, K. (2016). *Ocena zintegrowana – Assessment i Development Center*. Warszawa: Wolters Kluwer.

Paterson, R. (2000). *The Assertiveness Workbook: How to Express Your Ideas and Stand Up for Yourself at Work and In Relationships*. Oakland: New Harbinger.

Petrėtiėnė, A., Daukšienė, J., & Grašienė, J. (2020). Creativity and speciality language in the context of the development of key competences. *Mokslas – Lietuvos ateitis*(12), pp. 1-7.

Radovan, M. (2019). Cognitive and Metacognitive Aspects of Key Competency “Learning to Learn”. *Pedagogika*(1), pp. 28-41.

Stufflebeam, D. L., McCormick, C. H., Brinkerhoff, R. O., & Nelson, C. O. (2012). *Conducting Educational Needs Assessments*. Springer.

Warzocha, T. (2016). Kompetencje komunikacyjne jako komponent kompetencji społecznych nauczycieli akademickich – założenia do badań [Communication skills as a component of social skills for academic teachers – a foundation for research]. *Edukacja – Technika – Informatyka [Education – Engineering – Information Technologies]* (2), pp. 70-75.



5. Annexes

**ANNEXES**





## AENI

(Adults Education Needs Inventory – Inventaire des besoins des éducateurs d’adultes)  
 Questionnaire pour étudier les besoins de formation dans le domaine des compétences  
 clés des adultes

Vous trouverez ci-dessous une liste de 39 affirmations. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d’accord avec chaque affirmation sur une échelle de 1 à 5 (1 = absolument pas d’accord, 5 = tout à fait d’accord). Il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Ne passez pas trop de temps sur chaque affirmation, mais donnez la réponse qui vous vient à l’esprit en premier. Cette recherche est totalement anonyme, et les résultats seront utilisés exclusivement à des fins scientifiques.

**NOTE : Répondez à toutes les affirmations**

1 = absolument pas d’accord, 5 = tout à fait d’accord		1	2	3	4	5
1	<b>CC</b> Je peux instaurer un dialogue dans n’importe quelle situation (par exemple, lors d’un conflit ou lorsque mon interlocuteur a un avis différent)					
2	<b>CC</b> Je considère que je peux transmettre des messages clairs et compréhensibles					
3	<b>SCC</b> Lorsque je cherche des informations, j’essaie d’utiliser différentes sources					
4R	<b>CC</b> Je suis très souvent confronté(e) à des situations où il est difficile d’exprimer mes pensées					
5	<b>CC</b> Je n’ai généralement pas de problème pour comprendre mon interlocuteur					
6	<b>CC</b> J’aime discuter avec différentes personnes					
7	<b>CC</b> Je me sens à l’aise quand je parle avec d’autres personnes					
8	<b>CC</b> Je peux exprimer mes pensées d’une manière non conventionnelle					
9	<b>MM</b> Je parle et écris couramment plus d’une langue étrangère					
10R	<b>OSC</b> Je considère que je n’ai pas besoin de développer ma connaissance des langues étrangères					
11	<b>MM</b> Je saisis différentes opportunités pour apprendre des langues étrangères					
12	<b>MM</b> J’aime apprendre de nouvelles langues					



1 = absolument pas d'accord, 5 = tout à fait d'accord		1	2	3	4	5
13	<b>MM</b> J'utilise une langue étrangère tous les jours (par exemple, en regardant des films, en lisant des livres)					
14R	<b>OSC</b> Je considère que les mathématiques n'aident pas à découvrir la vérité					
15R	<b>OSC</b> Il existe des doutes justifiés concernant certaines théories, par exemple l'influence humaine sur le climat ou l'efficacité des vaccins					
16	<b>EC</b> Je considère qu'une action efficace nécessite un plan clair et sans ambiguïté					
17R	<b>EC</b> J'agis parfois de manière illogique					
18	<b>SCC</b> J'utilise souvent diverses ressources lors de la planification d'une action					
19	<b>EC</b> Je suis généralement un plan préétabli					
20	<b>DC</b> Je sais comment utiliser les nouvelles technologies pour une communication plus efficace					
21	<b>DC</b> J'utilise diverses innovations technologiques					
22	<b>DC</b> Je pense que je suis suffisamment compétent en matière de technologies de l'information					
23	<b>DC</b> Je peux facilement utiliser les appareils les plus courants (PC, smartphone, ordinateur portable, tablette, etc.)					
24	<b>CC</b> Je peux travailler en groupe					
25R	<b>CC</b> Je pense qu'il est difficile pour moi de nouer des relations avec d'autres personnes					
26R	<b>EC</b> Je suis parfois compliqué(e) dans mes relations avec les autres					
27R	<b>OSC</b> Il est impossible de concilier la politique d'intégration de l'UE avec les spécificités culturelles					
28	<b>SCC</b> Je m'engage dans des questions sociales qui sont importantes pour moi					
29	<b>SCC</b> Je sens que j'ai un effet sur mon environnement					
30	<b>CC</b> Je peux motiver les autres à réaliser des objectifs communs					
31	<b>CC</b> Je suis efficace dans les négociations					
32R	<b>OSC</b> Le monde n'offre pas beaucoup de possibilités pour réaliser mes idées					

1 = absolument pas d'accord, 5 = tout à fait d'accord		1	2	3	4	5
33R	<b>EC</b> Je n'aime pas la phase d'organisation et planification					
34R	<b>EC</b> Je considère que le travail de contrôle et de surveillance est généralement inutile					
35R	<b>EC</b> J'ai parfois le sentiment de mal gérer mes tâches					
36R	<b>CC</b> Je fais rarement des retours à mes collègues					
37	<b>MM</b> Je m'intéresse aux différentes cultures					
38R	<b>OSC</b> Je ne serais pas en mesure de m'exprimer artistiquement					
39R	<b>OSC</b> Pour moi, la culture contemporaine ne vaut rien					

- CC** Compétences en matière de communication (max. 60 pts.): 1, 2, 4R, 5, 6, 7, 8, 24, 25R, 30, 31, 36R
- MM** Multilinguisme et multiculturalisme (max. 25 pts.): 9, 11, 12, 13, 37
- DC** Compétences numériques (max. 20 pts.): 20, 21, 22, 23
- EC** Compétences en matière d'entrepreneuriat (max. 35 pts.): 16, 17R, 19, 26R, 33R, 34R, 35R
- OSC** Ouverture à la science et à la culture (max. 35 pts.): 10R, 14R, 15R, 27R, 32R, 38R, 39R
- SCC** Compétences sociales et civiles (max. 20 pts.): 3, 18, 28, 29
- R** Score inversé

### INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Une recherche normalisée est actuellement menée sur un groupe représentant les éducateurs de divers pays européens. À ce stade, les auteurs proposent l'utilisation de normes provisoires pour aider à la conversion des données brutes. En fonction du nombre de points gagnés dans chaque catégorie, il est possible d'attribuer les résultats à l'un des trois groupes - élevé, moyen et faible. Des résultats faibles indiquent un faible niveau de compétence chez un éducateur particulier, et donc un besoin accru d'améliorer cette compétence.

### Interprétation des résultats

	faible	moyen	élevé
<b>CC</b>	12-13	32-41	42-60
<b>MM</b>	5-13	14-17	18-25
<b>DC</b>	4-10	11-14	15-20
<b>EC</b>	7-18	19-24	25-35
<b>OSC</b>	7-18	19-24	25-35
<b>SCC</b>	4-10	11-14	15-20

Annex II

## EVALUATION DE L'ORGANISATION

Questionnaire examinant la nécessité de changements dans les activités de l'organisation

Vous trouverez ci-dessous 18 affirmations concernant votre opinion sur votre lieu de travail. Veuillez indiquer dans quelle mesure

vous êtes d'accord avec chaque affirmation sur une échelle de 1 à 5 (1 = **absolument pas d'accord**, 5 = **tout à fait d'accord**).

**NOTE : Veuillez répondre à CHAQUE question**

	1 = absolument pas d'accord, 5 = tout à fait d'accord	1	2	3	4	5
40	Je me sens apprécié(e) par mon employeur					
41	Je me sens apprécié(e) par mon hiérarchie directe (manager, responsable, etc.)					
42	J'atteins complètement les objectifs fixés par mon employeur					
43	Mon lieu de travail me permet de réussir professionnellement					
44	Je me sens responsable de mon poste et des tâches qui m'ont été assignées					
45	Je me sens indépendant dans l'exécution des tâches qui me sont confiées					
46	Mon employeur me donne des possibilités de développement professionnel					
47	Mon travail actuel a une incidence sur mon développement personnel (élargir ses connaissances, apprendre quelque chose de nouveau)					
48	Mon employeur a une orientation précise dans le développement de l'organisation					
49	Mon employeur ne se repose pas sur ses lauriers et développe continuellement l'organisation					
50	Mon poste de travail est adapté à mes fonctions					
51	Je me sens à l'aise dans l'exercice de mes fonctions					
52	Je gagne un salaire décent dans mon organisation					
53	L'organisation m'offre des avantages et des bonus intéressants					



1 = absolument pas d'accord, 5 = tout à fait d'accord		1	2	3	4	5
54	Ma relation directe avec mon hiérarchie est satisfaisante					
55	Mes relations directes avec mes collègues sont satisfaisantes					
56	Mon organisation me garantit la sécurité de l'emploi					
57	Mon travail a un effet négatif sur ma vie privée					

**Veillez indiquer**

58. Sexe  M  F
59. Age .....
60. Type d'organisation:  Public  
 Privé  
 ONG

61. Poste occupé (veuillez n'en marquer qu'un seul par un X)

Fondateur (ice) / directeur (ice) de l'organisation	
Cadre intermédiaire	
Employé(e)	
Bénévole	

**INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS**

Les scores sont calculés en pourcentages %. Chaque élément peut avoir une note minimale de 0 % et une note maximale de 100 %. Plus le score est élevé, plus l'opinion de l'individu sur son organisation est positive. La seule exception est la dernière catégorie axée sur le travail et la vie privée. Dans cette catégorie, plus le score obtenu est bas, plus l'influence du travail sur la vie privée est faible, donc plus le résultat est positif.

Il est recommandé d'interpréter les scores obtenus en matière d'évaluation de l'organisation selon la classification proposée ci-dessous :

**0-20%** - *très faible* - très mauvaise opinion de l'organisation/employeur

**21-40%** - *faible* - mauvaise opinion de l'organisation/employeur

**41-60%** - *moyen* - opinion neutre sur l'organisation/l'employeur

**61-80%** - *élevé* - bonne opinion de l'organisation/employeur

**81-100%** - *très élevé* - très bonne opinion sur l'organisation/employeur





ISBN 978-83-953451-3-5

