

# PANORAMA

## Le système de formation et d'enseignement au Danemark

Description brève



# Le système de formation et d'enseignement professionnels au Danemark

Description brève

Pia Cort

Cedefop Panorama series; 49

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002

---

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002

ISBN 92-896-0142-6

ISSN 1562-6180

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2002  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

*Printed in Belgium*

Le **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle** (Cedefop) est le centre de référence de l'Union européenne pour la formation et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine.

Le Cedefop a été créé en 1975 par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil.

Europe 123  
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Adresse postale:  
PO Box 22427  
GR-55102 Thessaloniki

Tél. (30) 310 490 111  
Fax (30) 310 490 020  
E-mail: [info@cedefop.eu.int](mailto:info@cedefop.eu.int)  
Page d'accueil: [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int)  
Site web interactif: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

Pia Cort  
Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse  
(DEL – Institut pédagogique danois pour l'enseignement professionnel)

**Sous la direction scientifique de:**

**Cedefop**

J. Michael Adams,  
Anne-France Mossoux,  
Eleonora Schmid,  
Dóra Stéfansdóttir, Coordinateurs du projet

Publié sous la responsabilité de:  
Johan van Rens, Directeur  
Stavros Stavrou, Directeur adjoint



# Préface

Cette publication est la troisième d'un ensemble de descriptions brèves des systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels (FEP) parues dans la «Cedefop Panorama series». Ces descriptions brèves, ainsi que notre périodique Cedefop Info, constituent désormais un élément important des activités du Cedefop en vue de fournir des informations sur les systèmes de FEP et sur leur évolution. Les rapports sur la Belgique et l'Espagne ont déjà été publiés dans ce format et ceux des Pays-Bas et de l'Islande sont en fin de préparation. Les lecteurs sont invités à nous faire part de leurs commentaires sur l'utilité de cette série.

Le système danois de FEP a connu d'importants changements au cours des dernières années. Les deux principaux objectifs de sa restructuration ont été d'accroître l'attrait de la FEP et de créer un système plus flexible et plus personnalisé, favorisant l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Cette description brève ne peut qu'aborder de manière succincte un sujet aussi vaste et complexe. Une description plus détaillée (Vocational Education and Training in Denmark) est disponible en anglais et en danois, à la fois en version imprimée et en version électronique sur le site du Village européen de la formation ([www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)).

Le Cedefop souhaite remercier le Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL – Institut pédagogique danois pour l'enseignement professionnel), tout particulièrement Pia Cort, pour les efforts intensifs déployés lors de la rédaction du présent document. La tâche était loin d'être aisée, d'autant que le Danemark a connu un changement de gouvernement et de politique durant cette préparation. Nous souhaitons également exprimer notre gratitude à l'auteur pour l'infinie patience avec laquelle elle a accepté les multiples propositions de modification que nous avons suggéré d'apporter au projet de texte initial. De même, nous remercions les membres danois du Conseil d'administration du Cedefop, M. Svend-Erik Povelsen, du ministère de l'éducation, M<sup>me</sup> Lise Skanting, du Dansk Arbejdsgiverforening (DA – Confédération des employeurs danois), et M<sup>me</sup> Astrid Dahl, de la Landsorganisationen Danmark (LO – Confédération danoise des syndicats), pour les commentaires qu'ils ont formulés sur le projet de texte.

Stavros Stavrou  
Directeur adjoint

J. Michael Adams  
Dóra Stéfansdóttir  
Eleonora Schmid  
Anne-France Mossoux  
Coordinateurs du projet

Février 2002





## Avant-propos de l'auteur

Tenter de décrire le système danois de FEP est un peu comme tenter de saisir les couleurs d'un caméléon. Il ne cesse de changer et de s'adapter à un environnement en mutation. Au cours des dix dernières années, il a fait l'objet de multiples réformes, dont le rythme semble s'accélérer. Dès lors, même les données présentées dans le cadre d'une «description brève» préparée au cours d'une période relativement courte sont rattrapées par le changement.

La présente description a été préparée en octobre 2001; elle fournit donc un «état des lieux» du système à cette date. Depuis lors, des changements se sont produits. Le nouveau gouvernement mis en place en novembre 2001 a transféré les programmes de formation à l'emploi de la Direction du marché de l'emploi au ministère de l'éducation. En janvier 2002, de nombreux conseils et centres qui relevaient des ministères ont été réduits ou supprimés. Au moment où s'achevait la préparation de ce document, le nouveau gouvernement se préparait à présenter le budget 2002 et on pouvait s'attendre à des conséquences pour l'ensemble du système éducatif.

Cette description brève a elle-même fait l'objet de nombreux remaniements, à la suite des précieux commentaires et suggestions formulés par mes collègues du Cedefop et du DEL, ainsi que par les membres danois du Conseil d'administration du Cedefop. Leurs commentaires ont été hautement appréciés et ont été intégrés chaque fois que cela était possible. Cependant, la responsabilité de ce texte définitif est la mienne. Cette brève présentation n'exprime les points de vue officiels ni du ministère de l'éducation, ni du ministère de l'emploi.

Enfin, je souhaite remercier Dóra Stéfansdóttir pour la fructueuse collaboration que nous avons eue au cours de la préparation de ce document. Ce fut un plaisir de pouvoir recourir au danois... tout en étant comprise!

Pia Cort  
DEL  
Frederiksberg

Janvier 2002 (dernière édition)



# Table des matières

1.	Informations générales .....	7
2.	Le système éducatif: vue d'ensemble .....	11
2.1.	Enseignement préprimaire .....	12
2.2.	<i>Folkeskole</i> – enseignement primaire et secondaire inférieur .....	12
2.3.	Enseignement secondaire supérieur .....	12
2.4.	Enseignement supérieur .....	14
2.5.	Aspects financiers .....	14
2.6.	Progression au sein du système éducatif .....	15
2.7.	Éducation des adultes et formation continue .....	16
3.	Structure du système de FEP .....	17
3.1.	Formation professionnelle initiale (FPI) .....	17
3.1.1.	Caractéristiques de la FPI .....	17
3.1.2.	Données chiffrées sur la FPI .....	18
3.1.2.1.	EUD .....	19
3.1.2.2.	Formations techniques .....	20
3.1.2.3.	Formations commerciales .....	20
3.1.2.4.	Certification et qualification .....	21
3.1.2.5.	Financement .....	21
3.1.2.6.	Formation professionnelle initiale pour adultes .....	21
3.2.	Formation professionnelle continue (FPC) .....	22
3.2.1.	Formation à l'emploi (AMU) .....	22
3.2.2.	Cours AMU .....	22
3.2.3.	Financement .....	24
3.3.	Formation professionnelle supérieure .....	24
3.3.1.	Enseignement ouvert .....	25
4.	Instances compétentes .....	27
4.1.	Secteur public .....	27
4.2.	Partenaires sociaux .....	27
5.	Dépenses publiques .....	31
5.1.	Ensemble des dépenses d'éducation .....	31
5.2.	Dépenses publiques de FEP .....	32
6.	Aspects qualitatifs .....	33

6.1. Orientation.....	33
6.2. Formation des enseignants et formateurs .....	33
7. Tendances et perspectives .....	35
7.1. Réforme et innovation.....	35
7.2. Réforme de l'éducation des adultes et de la formation continue.....	35
7.3. Réforme des formations du secteur social et de la santé.....	37
7.4. Nouvelle stratégie pour l'éducation et les technologies de l'information.....	38
7.5. Développement des compétences .....	39
7.6. Internationalisation.....	40
7.7. Nouveau gouvernement – nouvelle politique .....	41
Annexe 1: Sigles et abréviations.....	43
Annexe 2: Adresses utiles (organisation et réglementation de la formation professionnelle) .....	45
Services ministériels.....	45
Partenaires sociaux .....	45
Autres .....	46
Annexe 3: Bibliographie.....	47
Ressources en ligne .....	47
Publications imprimées .....	47

# 1. Informations générales

Le Danemark est une monarchie constitutionnelle dotée d'un régime parlementaire monocaméral. Le *Folketing* (Parlement) se compose de 179 députés, dont deux représentent les îles Féroé et deux le Groenland. Outre le Danemark proprement dit, le Royaume de Danemark comprend le Groenland et les îles Féroé, qui sont tous deux dotés d'un statut d'autonomie interne. Le Groenland et les îles Féroé sont responsables de questions locales, telles que l'éducation, les affaires sociales, la protection sociale, la fiscalité, l'environnement, ainsi que de certaines questions commerciales. Les données présentées ci-après s'appliquent uniquement au Danemark proprement dit.



Le Danemark compte 5,3 millions d'habitants, dont 4 millions vivent dans les zones urbaines. La densité de la population s'élève à 123 habitants au km<sup>2</sup>. Le pays a une superficie totale de 43 000 km<sup>2</sup>.

*Tableau 1: Évolution démographique, Danemark et UE-15, 1990-1999 (pour mille habitants)*

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
DK	2,2	3,0	3,6	3,1	3,7	6,8	4,6	3,7	3,5	3,0
UE-15	4,6	4,5	5,2	3,9	3,1	2,9	2,8	2,3	2,3	2,6

Source: Annuaire Eurostat 2001.

L'économie est une économie de marché, tributaire des échanges avec les autres pays. La valeur totale des exportations et des importations représente environ un tiers du PIB, et deux tiers des échanges internationaux s'effectuent avec les autres pays de l'UE, le partenaire commercial le plus important étant l'Allemagne, suivie de la Suède, du Royaume-Uni et de la Norvège. Les États-Unis et le Japon sont les partenaires commerciaux non européens les plus importants.

*Tableau 2: Produit intérieur brut aux prix du marché, Danemark et UE-15, 1990-1999 (pourcentage de variation par rapport à l'année calendaire précédente en prix constants)*

	1990	1995	1999
DK	1,00	2,80	1,70
UE-15	:	2,30	2,40

Taux d'inflation: 2,7 % (2000) (moyenne UE-15: 2,1 %)

1 EUR = 7,4 DKK

Source: Annuaire Eurostat 2001.

La population active compte 2,9 millions de personnes (1999). Le taux d'activité est parmi les plus élevés du monde. En 1999, il était de 80,6 %, alors que celui de l'UE était de 69,0 %. Ce taux élevé s'explique par une forte activité de la population féminine (76 %).

*Tableau 3: Distribution par secteur des actifs occupés, 1989 et 1999 (%)*

	Agriculture		Industrie		Services	
	1989	1999	1989	1999	1989	1999
Danemark	5,7	3,3	27,4	27,0	66,9	69,7

Source: Annuaire Eurostat 2001.

Tableau 4: Taux de chômage de l'ensemble de la population (par sexe) et des jeunes (%)

		1990	1995	1996	1997	1998	1999
<b>Total</b>	UE-15		10,7	10,8	10,6	9,9	9,2
	Danemark	<b>7,7</b>	<b>7,2</b>	<b>6,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,2</b>	<b>5,2</b>
Hommes	UE-15		9,4	9,6	9,3	8,6	7,9
	Danemark	<b>7,0</b>	<b>5,8</b>	<b>5,5</b>	<b>4,6</b>	<b>4,1</b>	<b>4,5</b>
Femmes	UE-15		12,5	12,4	12,3	11,7	10,9
	Danemark	<b>8,4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,3</b>	<b>6,8</b>	<b>6,6</b>	<b>6,0</b>
Jeunes < 25 ans	UE-15		21,5	21,9	21,1	19,5	17,9
	Danemark	<b>11,4</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	<b>8,4</b>	<b>8,0</b>	<b>9,8</b>

Source: Annuaire Eurostat 2001.

Le niveau d'éducation de la population est l'un des plus élevés de l'Union européenne. En 1997, 80 % de la population avait achevé au moins un cursus de niveau secondaire supérieur. L'objectif du gouvernement est que 95 % des jeunes terminent avec succès un cursus du secondaire supérieur et 50 % un cursus de l'enseignement supérieur (source: *Documentation danoise, ministère royal des affaires étrangères, 2002*, <http://www.um.dk/francais/faktaark/>).

Tableau 5: Niveau d'éducation des 25-59 ans au Danemark et dans d'autres pays de l'UE, 1997 (%)

	Enseignement obligatoire	Secondaire supérieur	Enseignement supérieur
Moyenne UE	40,6	39,8	19,6
<b>Danemark</b>	<b>20,0</b>	<b>53,6</b>	<b>26,4</b>
Finlande	27,4	51,2	21,4
Allemagne	18,0	58,6	23,5
Pays-Bas	34,1	42,1	23,8
Suède	23,3	49,1	27,6
Royaume-Uni	44,8	31,9	23,4

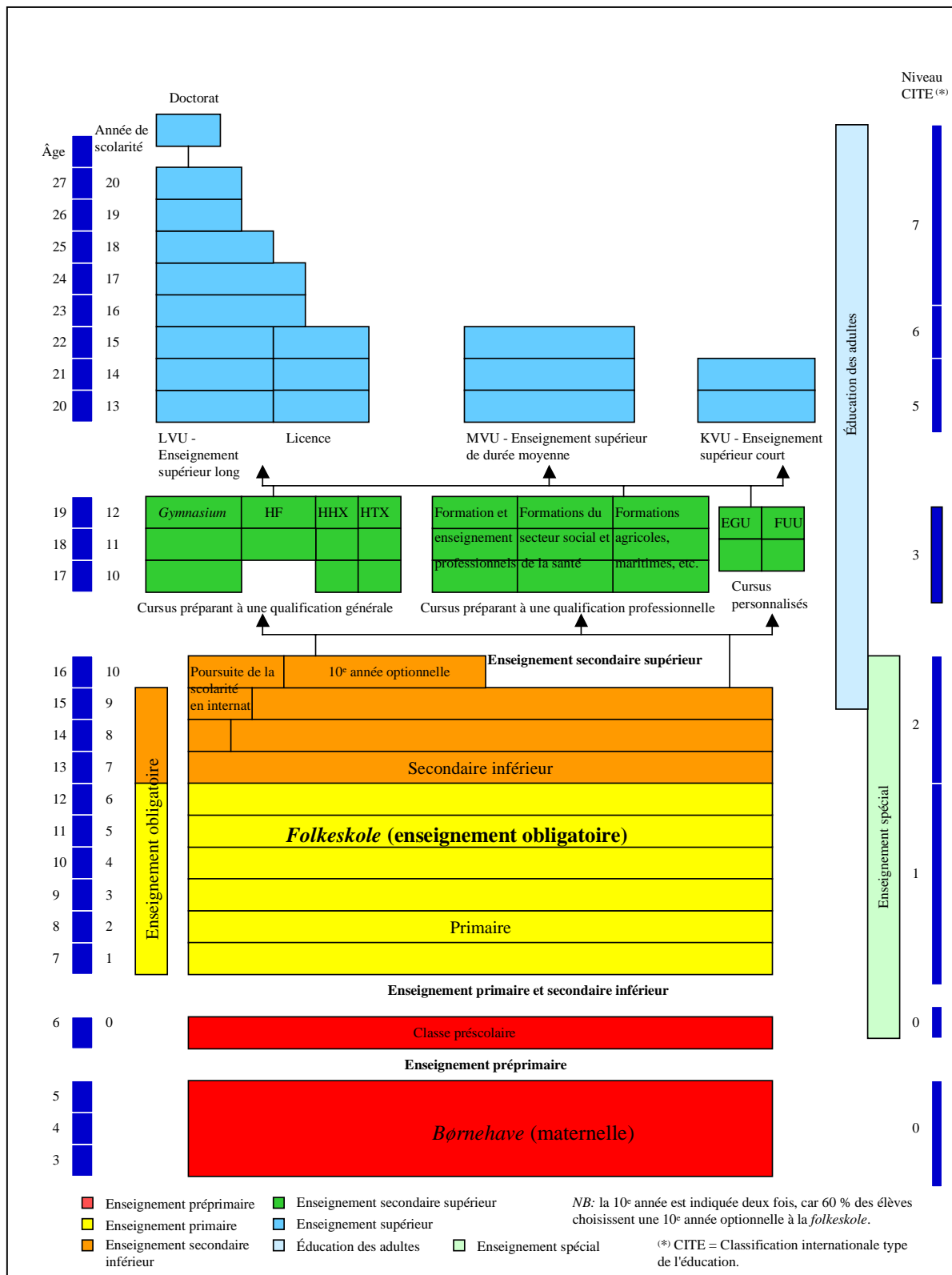
Source: *Facts and Figures 2000*, ministère de l'éducation, 2000, basé sur les données de l'OCDE.





## 2. Le système éducatif: vue d'ensemble

Graphique 1: Structure du système éducatif



Source: Facts and Figures 2000, ministère de l'éducation, 2000. Adapté par l'auteur.

## 2.1. Enseignement préprimaire

Les *børnehaver* (crèches ou écoles maternelles), gérées par les communes, accueillent les enfants de 0 à 6 ans. Ces structures visent à contribuer au développement des jeunes enfants et, sans doute avant tout, à permettre aux deux parents de travailler. Le taux d'activité des femmes est parmi les plus élevés au monde (76 % en 1999). Plus de 80 % des enfants de 3 à 6 ans fréquentent l'école maternelle (1999) <sup>(1)</sup>. Les parents qui le souhaitent peuvent inscrire leurs enfants de 6 ans en classe préscolaire (une année). En 1997/1998, 97 % des enfants y étaient inscrits.

## 2.2. *Folkeskole* – enseignement primaire et secondaire inférieur

La scolarité est obligatoire de 7 à 16 ans. 89 % des élèves <sup>(2)</sup> fréquentent une *folkeskole* municipale et 11 % une école privée. La *folkeskole* est une école intégrée : aucune répartition en filières n'est instaurée, à quelque niveau que ce soit. Outre les 9 années de scolarité obligatoire, les élèves peuvent suivre une 10<sup>e</sup> année d'enseignement <sup>(3)</sup>. En 1997/1998, 60 % des élèves y étaient inscrits. À l'issue de la 9<sup>e</sup> (ou 10<sup>e</sup>) année, les élèves peuvent se présenter à l'examen final de la *folkeskole*. Cet examen n'est obligatoire que pour les élèves qui souhaitent poursuivre leurs études dans l'enseignement général.

Le développement des compétences personnelles (indépendance, esprit de coopération, aptitude à apprendre, autonomie...) constitue l'une des priorités majeures de tous les cursus éducatifs danois.

## 2.3. Enseignement secondaire supérieur

Jusqu'en 2000, les élèves qui souhaitaient s'inscrire à un cursus préparant à l'enseignement supérieur devaient réussir des examens finals dans un certain nombre de matières. Ces examens ont été supprimés et tous les élèves qui ont achevé leur scolarité obligatoire peuvent désormais s'inscrire à un cursus du secondaire supérieur – dans une large mesure – de leur choix.

Trois types de cursus sont proposés dans le secondaire supérieur.

---

<sup>(1)</sup> *Documentation danoise: services sociaux et santé publique*, ministère royal des affaires étrangères du Danemark, 2001.

<sup>(2)</sup> *Facts and Figures*, ministère de l'éducation, 2000, p. 6-7.

<sup>(3)</sup> Cette 10<sup>e</sup> année optionnelle peut être considérée comme une année de transition entre le secondaire inférieur et le secondaire supérieur. Les élèves peuvent y suivre des cours de préparation aux programmes du secondaire supérieur, afin de mieux éclairer leurs choix futurs.

(a) Les **cursus d'enseignement général** préparent les élèves à l'entrée dans l'enseignement supérieur en leur dispensant les connaissances générales et théoriques nécessaires. Ces cursus comprennent:

- le *Gymnasium*, cursus d'enseignement secondaire supérieur général en trois ans débouchant sur le certificat de fin d'études donnant accès à l'université (*studentereksamen*);
- le *Højere Forberedelseksamen* (HF – examen préparatoire supérieur), présenté au terme d'un cursus d'enseignement général, alternative au *Gymnasium* en deux ans;
- les cursus d'enseignement secondaire supérieur à orientation professionnelle: préparation au *Højere Handelseksamen* (HHX – examen supérieur de commerce) et au *Højere Teknisk Eksamen* (HTX – examen supérieur technique). Ces deux cursus s'étendent sur trois ans et ne donnent pas directement accès à un métier spécifique.

Tous ces cursus sont assortis de conditions particulières que doivent remplir les élèves: matières spécifiques, niveau de connaissances dans ces matières, note moyenne, expérience professionnelle, etc. Les élèves peuvent avoir à suivre des cours supplémentaires, s'ils choisissent un cursus d'enseignement supérieur, mais qu'ils ne satisfont pas aux conditions d'admission.

(b) Les **cursus préparant à une qualification professionnelle** donnent directement accès au marché de l'emploi. Ces cursus visent à développer chez les jeunes les compétences professionnelles, personnelles et générales demandées sur le marché de l'emploi. Les diplômés peuvent exercer des métiers spécifiques dans divers secteurs, mais ils n'ont qu'un accès limité à l'enseignement supérieur. Ces cursus se répartissent en quatre catégories:

- l'enseignement et la formation professionnels (EUD – *Erhvervsuddannelserne*), qui comprennent les formations techniques et commerciales;
- les formations professionnelles du secteur social et de la santé (SOSU – *Social og sundhedsuddannelserne*);
- les formations agricoles (*Landbrugsuddannelse*);
- les formations aux professions maritimes (*Søfartsuddannelse*).

En règle générale, la seule condition d'admission à ces cursus est l'achèvement de l'enseignement obligatoire.

(c) Les **cursus personnalisés pour les jeunes** visent à les encourager à poursuivre leur formation et les aident à opter pour un parcours éducatif et professionnel approprié. Ils comprennent:

- *Den Fri Ungdomsuddannelse* (FUU – formation à la carte pour les jeunes): formation en deux ans, qui vise à développer les compétences générales et personnelles des jeunes. Chaque jeune décide du contenu du cours en fonction de ses préférences et de ses besoins personnels, en coopération avec un conseiller d'orientation. La FUU ne

débouche pas sur une qualification formelle. Cependant, si le participant choisit des modules relevant d'autres cursus du secondaire supérieur, ces modules peuvent faire l'objet d'une validation;

- *erhvervsgrunduddannelsen* (EGU – formation professionnelle de base): formation professionnelle en deux ans, qui vise à motiver les jeunes pour une formation professionnelle initiale (FPI) ou pour l'entrée sur le marché de l'emploi. Ce cursus comprend une formation en entreprise.

## 2.4. Enseignement supérieur

Les cursus proposés dans l'enseignement supérieur visent à transmettre des compétences professionnelles et la plupart d'entre eux préparent directement à certains types de métiers existant sur le marché. En règle générale, ces cursus sont répartis en niveaux, en fonction de leur durée et des conditions d'admission:

- (a) *Korte videregående uddannelser* (KVU – enseignement supérieur court): il s'agit de cursus professionnels théoriques d'une durée de deux ans se déroulant dans des écoles professionnelles;
- (b) *Mellemlange videregående uddannelser* (MVU – enseignement supérieur de durée moyenne): il s'agit de cursus en trois ou quatre ans qui préparent à diverses professions, telles qu'enseignant, éducateur, agent de police, sage-femme ou bibliothécaire, et des cursus de licence, en trois ans, dispensés par les universités;
- (c) *Lange videregående uddannelser* (LVU – enseignement supérieur long): il s'agit de cursus en cinq ou six ans. En règle générale, ils comprennent un cycle de trois ans débouchant sur une licence, suivi d'un cycle de deux ans, le *kandidat* (comparable à un master);
- (d) la recherche: il s'agit d'un cursus en trois ou quatre ans (doctorat), qui fait suite au *kandidat*.

Pour être admis dans l'enseignement supérieur, le candidat doit être détenteur du *studentereksamen* (certificat de fin d'études secondaires). Ceux qui possèdent une qualification professionnelle peuvent s'inscrire à un cursus KVU correspondant à leur discipline et, le cas échéant, compléter leur formation antérieure en suivant des cours non inclus dans le cursus, afin de pouvoir s'inscrire en MVU ou LVU.

## 2.5. Aspects financiers

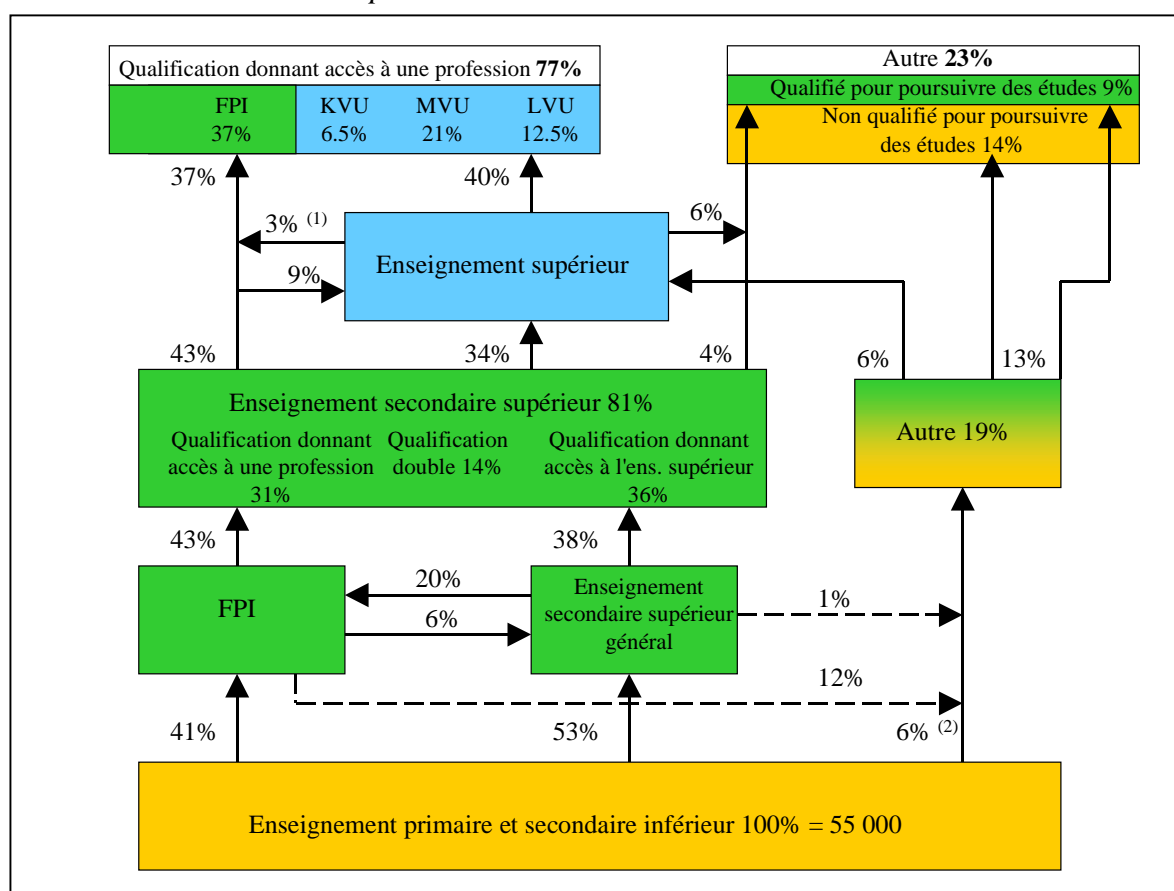
Les cursus de niveau primaire, secondaire inférieur, secondaire supérieur et supérieur sont gratuits. En outre, les apprenants âgés de plus de 18 ans inscrits dans le secondaire supérieur

ou dans le supérieur peuvent bénéficier d'une aide du *Statens Uddannelsesstøtte* (SU – Service des bourses d'étude de l'État) <sup>(4)</sup>.

## 2.6. Progression au sein du système éducatif

En coopération avec l'Institut danois de statistique, l'unité de statistique et d'information du ministère de l'éducation a établi des projections relatives au parcours au sein du système éducatif des élèves entrés dans le primaire en 1998.

Graphique 2: Projections relatives à la progression au sein du système éducatif des élèves entrés dans le primaire en 1998



<sup>(1)</sup> Quittent l'université prématurément, mais, détenant une qualification professionnelle, sont inclus dans les 77 % ci-dessus.

<sup>(2)</sup> Apprenants qui n'acquerront jamais de qualification générale ou professionnelle de niveau secondaire supérieur. Cependant, 1 % achèveront un cursus de l'enseignement supérieur et, parmi les 5 % restants, certains poursuivront leurs études ou leur formation, par exemple en EGU ou FUU.

Les chiffres peuvent présenter certains écarts dus à l'arrondi à l'unité inférieure ou supérieure.

Source: Institut danois de statistique et calculs modélisés effectués par l'unité de statistique et d'information du ministère de l'éducation. Adapté par l'auteur.

<sup>(4)</sup> Les bourses SU visent à couvrir les dépenses courantes des apprenants pendant la durée de leurs études.

En ce qui concerne les différences garçons/filles, les chiffres de l'Institut danois de statistique révèlent que les filles sont plus nombreuses que les garçons à achever un cursus débouchant sur une qualification professionnelle. En revanche, les garçons sont majoritaires dans les cursus de FPI (voir section 3.1.2).

## 2.7. Éducation des adultes et formation continue

Le Danemark possède depuis longtemps une solide tradition d'éducation des adultes et de formation continue. L'éducation des adultes et la formation continue dont nous traitons ici sont financées par des fonds publics et sont réglementées, mais il existe également une large offre de programmes privés d'enseignement et de formation.

Comme le montre le graphique 2, l'éducation des adultes est proposée à presque tous les niveaux du système éducatif, du secondaire inférieur au niveau universitaire. La gamme de programmes est donc vaste: elle va des cours visant à développer les compétences de base aux masters et comprend des programmes à temps partiel et des programmes à temps plein s'étendant sur plusieurs années. Nombre de ces programmes débouchent sur une qualification formelle. Ils sont généralement classés en trois catégories:

- (a) programmes de formation générale pour adultes (AVU – *almen voksenuddannelse*), cours dispensés par les associations pour l'éducation des adultes (*oplysningsforbund*) ou par les écoles du soir gratuites;
- (b) programmes de formation professionnelle pour adultes ou «formations à l'emploi» (AMU – *arbejdsmarkedsuddannelserne*) (voir section 3.2.2);
- (c) études complémentaires/enseignement ouvert (*åben uddannelse*).

L'éducation des adultes et la formation continue sont dans une large mesure financées par l'État. Cependant, des frais de formation doivent être acquittés pour un certain nombre de programmes de ce type.

Une réforme du système a été entreprise, afin d'en accroître la transparence et la flexibilité et d'améliorer ainsi les possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie. Le nouveau système est présenté à la section 7.2.

## 3. Structure du système de FEP

La formation et l'enseignement professionnels (FEP) sont dispensés au sein d'un système national uniforme et débouchent sur des qualifications valables dans l'ensemble du pays et reconnues par les employeurs et les syndicats.

### 3.1. Formation professionnelle initiale (FPI)

La formation professionnelle initiale (FPI) se répartit en quatre catégories:

- (a) l'enseignement et la formation professionnels (EUD – *erhvervsuddannelserne*), qui comprennent les formations techniques et commerciales;
- (b) les formations professionnelles du secteur social et de la santé (SOSU – *social- og sundhedsuddannelser*), dont les programmes sont en cours de réforme (voir section 7.3);
- (c) les formations agricoles;
- (d) les formations aux professions maritimes, contrôlées et réglementées par les instances maritimes.

Exception faite des formations aux professions maritimes, ces programmes relèvent du ministère de l'éducation.

#### 3.1.1. Caractéristiques de la FPI

Tous les cursus de FPI visent à développer les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une profession et donnent également accès à toute formation ultérieure. Ils sont organisés en alternance et comprennent des périodes d'enseignement en établissement scolaire et de formation en entreprise, celle-ci étant régie par un contrat d'apprentissage entre l'apprenant et l'entreprise d'accueil. En règle générale, l'apprenant effectue deux tiers de sa formation dans une ou plusieurs entreprises d'accueil agréées. Elles doivent avoir un certain niveau technologique et permettre à l'apprenti d'effectuer diverses tâches, en fonction des normes propres à la profession concernée. En 2001, environ un tiers<sup>(5)</sup> des entreprises danoises accueillait des apprentis. L'étroite interaction entre la formation en établissement scolaire et la formation au poste de travail est l'un des éléments importants facilitant le passage de l'école à la vie active. La formation en entreprise permet à l'apprenant d'acquérir non seulement les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier spécifique, mais également les compétences sociales et personnelles nécessaires pour entrer sur le marché de l'emploi.

---

<sup>(5)</sup> Cette estimation repose sur le nombre d'entreprises qui ont bénéficié d'une aide du *Arbejdsgivernes Elevrefusion* (AER – Fonds des employeurs pour le financement de la formation, voir section 3.1.2.5). Elle est présentée avec certaines réserves.

### 3.1.2. Données chiffrées sur la FPI

Le nombre d'apprenants en formation professionnelle initiale (FPI) n'a cessé de diminuer entre 1985 et 1998. Cette diminution s'explique par les cohortes de jeunes moins nombreuses, mais aussi en partie par les nouveaux cursus personnalisés pour les jeunes (voir section 2.3), qui attirent 2 % de chaque cohorte annuelle (1998), et en partie par la popularité des cursus HHX et HTX, dont le taux de participation est passé de 8 % à 15 % entre 1985 et 1998 <sup>(6)</sup>.

Tableau 6: Nombre d'apprenants en FPI par type de formation en 1985, 1990, 1995 et 1998

	1985	1990	1995	1998
Ensemble de la FPI	136 810	124 406	129 592	122 948
EUD (commerce)	55 829	50 290	47 347	(*) 36 946
EUD (technique)	73 755	67 737	69 343	68 133
Formation du secteur social et de la santé	4 455	3 386	11 204	16 508
Autres formations professionnelles (**)	2 771	2 993	1 698	1 361

NB: Données au 1<sup>er</sup> octobre de l'année de référence, à savoir, pour 1995, au début de l'année scolaire 1995/1996.

(\*) Les chiffres de 1998 concernant les formations commerciales ne sont pas directement comparables à ceux des années précédentes. La baisse marquée est due, entre autres, au fait qu'il est désormais possible d'accéder à ces formations après avoir effectué 38 ou 76 semaines consécutives de formation en établissement scolaire.

(\*\*) La catégorie «autres formations professionnelles» comprend les formations dans les domaines suivants: marine marchande, agriculture, sylviculture, économie domestique et artisanat.

Source: Uddannelsesredøgørelse – 1997, ministère de l'éducation, 1997. Les chiffres de 1998 proviennent de Uddannelse på kryds og tværs, ministère de l'éducation, 2001.

Tableau 7: Distribution par sexe, en pourcentage, du nombre total d'apprenants en FPI

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Garçons	57,0	57,7	56,8	56,6	56,7	57,1	57,1	56,6	55,4	53,5
Filles	43,0	42,3	43,2	43,4	43,3	42,9	42,9	43,4	44,6	46,5

Source: Uddannelse på kryds og tværs, ministère de l'éducation, 2001, p. 155.

Le nombre des garçons inscrits en FPI est en moyenne légèrement supérieur à celui des filles: en 1998, on comptait 53,5 % de garçons pour 46,5 % de filles. Cependant, la distribution au sein des programmes n'est pas homogène. Le nombre des filles est beaucoup plus élevé dans les formations commerciales et SOSU: on compte deux tiers de filles dans les formations commerciales et plus de 90 % en SOSU. En revanche, dans les programmes techniques, les garçons sont largement majoritaires; on en compte par exemple 93 % dans le bâtiment et la construction.

L'une des priorités importantes en matière de politique de l'éducation est de réduire le taux d'abandon et le nombre de jeunes qui «naviguent» entre les cursus du secondaire supérieur. Dans l'ensemble, le taux d'abandon ne s'est que très légèrement infléchi, passant de 16 % en 1989 à

<sup>(6)</sup> Source: Uddannelse på kryds og tværs, ministère danois de l'éducation, 2001.



12 % en 1998. Environ deux tiers des élèves qui abandonnent un cursus s'inscrivent dans un autre <sup>(7)</sup>.

### 3.1.2.1. EUD

Les cursus EUD représentent environ 90 % de l'ensemble de la FPI (chiffres de 1998). Ils comprennent les formations techniques et commerciales. Ils sont dispensés dans plus d'une centaine d'établissements, dont environ 50 proposent des formations techniques, 50 des formations commerciales et une dizaine les deux types de formation.

Il existe deux filières d'accès à ces cursus: la filière scolaire et la filière en entreprise. Les apprenants peuvent soit s'inscrire à une formation de base, soit débiter par un stage dans une entreprise avec laquelle ils signent un contrat de formation. Quelle que soit l'option choisie, la durée et le contenu de la formation sont identiques.

Les programmes EUD ont été réformés en 2001. L'un des principaux objectifs était de réorganiser de manière plus rationnelle les domaines de formation, dont le nombre a été réduit de manière substantielle. Les 83 anciens domaines ont été remplacés par 7 formations de base:

- (a) technologie et communication,
- (b) bâtiment et construction,
- (c) artisanat et technique,
- (d) produits alimentaires et restauration,
- (e) génie mécanique, transport et logistique,
- (f) industrie des services,
- (g) commerce, secrétariat et finance (formation introduite avec la réforme des formations commerciales en 1996, voir section 3.1.2.3).

Les apprentis peuvent s'essayer à plusieurs domaines de formation avant d'arrêter leur choix sur l'un ou l'autre. Cependant, nombre d'entre eux sont relativement sûrs de leur choix, par rapport aux apprenants inscrits dans l'enseignement secondaire supérieur général.

Parmi les autres éléments clés de la réforme, on peut notamment citer:

- le projet personnel de formation (*uddannelsesplan*), qui est un élément obligatoire des cursus EUD. Il vise à garantir la cohérence entre les préférences de l'apprenant et la formation qu'il va suivre;
- l'introduction d'un portfolio éducatif (*uddannelsesbog*), qui vise à sensibiliser le formé aux processus d'apprentissage. Si le projet personnel de formation contient les parcours

---

<sup>(7)</sup> Ibidem.

d'apprentissage prévus, le portfolio atteste l'apprentissage effectif et les compétences acquises par le formé et fait le lien entre les deux;

- la possibilité d'acquérir des qualifications supplémentaires ou partielles, qui vise les apprentis peu performants, risquant d'abandonner leur formation;
- le renouvellement pédagogique des programmes, qui met l'accent sur l'amélioration tant des compétences personnelles que du degré de maîtrise des apprentis, lesquels doivent prendre une part plus active à l'apprentissage.

### *3.1.2.2. Formations techniques*

Les nouveaux programmes de formation technique sont articulés en deux volets:

- la formation de base,
- la formation professionnelle proprement dite (spécialisation).

La formation de base se déroule en établissement scolaire et aboutit à la délivrance d'un certificat. En règle générale, elle s'étend sur 20 semaines, mais elle peut durer de 10 à 60 semaines, en fonction des besoins de l'apprenti. Elle comprend la réalisation d'un projet et une formation en atelier.

À l'issue de la formation de base, l'apprenant peut opter pour l'une des 83 formations professionnelles (spécialisations) dispensées dans ce domaine. La durée totale de la formation est d'environ trois ans et demi, dont environ un tiers en établissement scolaire et deux tiers en entreprise.

### *3.1.2.3. Formations commerciales*

Les cursus dans les secteurs du commerce et du secrétariat ont fait l'objet d'une réforme en 1996. La formation dure désormais quatre ans. Le volet en établissement scolaire a été considérablement allongé, sans réduction des périodes de formation en entreprise. Les formés peuvent débiter par la formation en entreprise ou par la formation en établissement scolaire, laquelle dure soit 38, soit 76 semaines. Les formations en commerce et secrétariat sont classées en trois catégories:

- secrétariat,
- commerce de détail,
- commerce de gros (plusieurs spécialisations sont possibles).

En outre, la réforme a déplacé la priorité des qualifications vers les compétences. Tous les programmes reposent sur le développement d'un certain nombre de compétences générales, personnelles et professionnelles requises sur le marché de l'emploi.

#### 3.1.2.4. *Certification et qualification*

Un examen d'aptitude professionnelle conclut le cursus EUD. Le comité sectoriel concerné délivre un certificat qui atteste la réussite à cet examen. Pour le volet se déroulant en établissement scolaire, c'est l'établissement lui-même qui délivre ce certificat.

#### 3.1.2.5. *Financement*

Les écoles professionnelles perçoivent des subventions de l'État en fonction du nombre de participants. L'introduction de ce système a conféré aux établissements une relative autonomie financière, administrative et éducative.

L'enseignement est dispensé gratuitement et les apprenants perçoivent un salaire durant toute la période couverte par le contrat de formation, tant au poste de travail qu'en établissement scolaire. Durant les périodes de formation en établissement, l'entreprise perçoit une compensation du *Arbejdsgivernes Elevrefusion* (AER – Fonds des employeurs pour le financement de la formation). Ce fonds, institué par une loi de 1977, est alimenté par des contributions versées par tous les employeurs. En 2000, il a permis de collecter 2 258 Mio DKK (305 Mio EUR).

#### 3.1.2.6. *Formation professionnelle initiale pour adultes*

Dans le cadre des programmes EUD a été mis en place un dispositif spécial de formation professionnelle pour adultes (VEUD – *voksenerhvervsuddannelser*), qui vise à permettre aux personnes de plus de 25 ans d'acquérir les mêmes compétences professionnelles que les jeunes. Le système VEUD a été introduit en 1992 afin de réduire le nombre de travailleurs non qualifiés et de résorber les goulets d'étranglement sur le marché de l'emploi. Les programmes VEUD sont dispensés par les écoles professionnelles et organisés sur le même modèle que les programmes EUD (alternance entre formation en établissement scolaire et formation en entreprise). La période de formation des apprentis adultes peut être réduite en fonction des qualifications qu'ils ont déjà acquises dans le système éducatif ou de l'emploi qu'ils ont occupé (transfert de crédits). Les employeurs qui accueillent des apprentis adultes perçoivent des subventions salariales plus élevées et les apprentis adultes perçoivent généralement un salaire plus élevé. En 1999, on comptait 2579 apprentis en équivalent plein temps <sup>(8)</sup>.

---

<sup>(8)</sup> Source: *Thematic Review on Adult Learning – Denmark*, OCDE, 2000.

## **3.2. Formation professionnelle continue (FPC)**

L'une des caractéristiques de la politique du marché de l'emploi au Danemark est sa longue tradition de formation professionnelle continue (FPC), qui est considérée comme une responsabilité publique.

### **3.2.1. Formation à l'emploi (AMU)**

La FPC est principalement dispensée dans le cadre du système de formation à l'emploi (AMU – *arbejdsmarkedssuddannelserne*), mis en place dans les années 60. Dans les années 60 et au début des années 70, le marché de l'emploi connaissait le plein emploi et subissait d'importantes mutations économiques. L'industrie recrutait des travailleurs du secteur agricole, essentiellement des hommes, tandis que de nombreuses femmes accédaient au marché de l'emploi. La majorité de ces travailleurs n'avaient été que peu scolarisés et il devenait nécessaire d'améliorer systématiquement leurs qualifications. La première loi sur l'AMU fut votée en 1960 et ce système devint rapidement un instrument important dans la politique générale du marché de l'emploi <sup>(9)</sup>.

L'AMU est régie par la loi sur les formations à l'emploi, modifiée en dernier lieu en 1995. Ses objectifs sont les suivants:

- (a) développer, entretenir et améliorer les compétences professionnelles des participants en fonction des besoins et de la situation des entreprises, du marché de l'emploi et des individus, en rapport avec l'évolution technologique et sociale;
- (b) à court terme, résoudre les problèmes de restructuration et d'adaptation sur le marché de l'emploi;
- (c) à long terme, contribuer à l'amélioration générale des qualifications sur le marché de l'emploi.

Les programmes AMU sont dispensés par 24 centres AMU indépendants (régis par la loi sur les centres de formation à l'emploi) et écoles professionnelles répartis dans l'ensemble du pays. Des organismes privés et d'autres établissements éducatifs peuvent également être habilités à dispenser des cours AMU spécifiques. L'AMU s'adresse aux travailleurs, qualifiés ou non qualifiés, âgés de plus de 20 ans. Il convient de noter que cette formation est ouverte tant aux actifs occupés qu'aux chômeurs.

### **3.2.2. Cours AMU**

Les cours AMU ne sont pas organisés sur le modèle de l'alternance; ils se déroulent exclusivement dans des écoles professionnelles et dans les centres AMU. Cependant, les

---

<sup>(9)</sup> Source: *ibidem*.

participants peuvent avoir à acquérir une expérience professionnelle entre les différents modules. Il est fréquent qu'une part considérable de la formation pratique soit incluse/intégrée dans le cours et dispensée dans les ateliers et laboratoires des centres AMU. Les cours AMU, qui concernent de nombreux domaines professionnels, font partie intégrante du système visant à élever le niveau de qualification des individus grâce à un certain nombre des cours modulaires. L'achèvement d'une série complète de cours permet aux participants non qualifiés d'acquérir une qualification professionnelle, de se présenter à l'examen final d'aptitude professionnelle ou d'acquérir un crédit à faire valoir dans le cadre d'une formation professionnelle ultérieure.

Comme pour la FPI, l'un des objectifs importants de l'AMU est d'associer dans un même cours des éléments d'enseignement général et de formation professionnelle.

Le système AMU compte quelque 2000 cours, qui couvrent différents secteurs et professions: construction, hôtellerie et restauration, agriculture et produits laitiers, services, etc. Ils peuvent être classés en cinq grandes catégories:

- (a) les formations donnant lieu à une qualification formelle. Ces formations constituent l'élément central de l'AMU et sont organisées en cours relativement brefs et intensifs d'une durée maximale de six semaines. En outre, leur organisation peut être flexible: formation continue à plein temps durant la journée, formation à temps partiel, cours du soir...;

Tableau 8: Nombre d'entrants dans les formations qualifiantes AMU, 1993-2000

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
241 337	273 914	290 288	318 024	354 944	389 980	370 576	292 857 (*)

(\*) La baisse de 25 % de la participation entre 1998 et 2000 est due à deux facteurs: premièrement, l'introduction de la gestion par objectifs dans les programmes AMU en 1999 et, deuxièmement, les dispositifs de financement introduits par la loi de finance 2000. Le financement des cours pour les chômeurs relève désormais de l'Agence nationale pour l'emploi (AF) et des communes. Dès lors, les statistiques portant sur l'année 2000 ne comprennent que les actifs occupés et les chômeurs de courte durée, qui ont droit à 6 semaines de formation gratuite.

Source: *Arbejdsmarkedsuddannelserne – Statistik 2000*, Direction du marché de l'emploi, 2001.

Tableau 9: Nombre d'entrants dans les formations qualifiantes AMU, par situation sur le marché de l'emploi, 2000

Actifs occupés	Chômeurs	Situation non spécifiée	Total
266 730	25 723	404	292 857

Source: *Arbejdsmarkedsuddannelserne 2000*, Direction du marché de l'emploi, 2000.

- (b) les cours AMU intégrés (*sammenhængende uddannelsesforløb*). Il s'agit d'actions de formation de plus longue durée qui s'adressent aux actifs occupés, aux chômeurs et aux réfugiés/immigrés;

- (c) les bilans individuels de compétences, qui ont pour objectif d'aider les participants à recenser leurs compétences générales et professionnelles en vue de suivre ultérieurement une FPC. Ils s'adressent tant aux chômeurs qu'aux actifs occupés;
- (d) les formations spécifiques à une entreprise (VTP – *virksomhedstilpassede kurser*), qui sont destinées à répondre aux besoins spécifiques de formation d'une entreprise;
- (e) les cours des centres de formation AMU (TAMU – *træningsskolens arbejdsmarkedsuddannelser*), destinés aux jeunes de 18-25 ans qui connaissent des problèmes personnels et des difficultés d'adaptation sociale. Ils visent à développer les compétences sociales, professionnelles et personnelles des participants, afin de faciliter leur entrée sur le marché de l'emploi ou leur intégration dans le système éducatif standard, par exemple dans un cursus de FEP.

### **3.2.3. Financement**

Les activités AMU, y compris les dépenses de fonctionnement des centres AMU, sont financées par le Fonds du marché de l'emploi (alimenté par une taxe brute de 8 % versée par tous les actifs employés). En 1999, le total des dépenses publiques au titre de l'AMU s'élevait à quelque 3994 Mio DKK (533 Mio EUR). Le système comprend environ 2000 cours de formation.

Les cours AMU sont gratuits pour les participants, tant chômeurs que salariés, qui bénéficient d'une aide financière (*voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse – VEU-godtgørelse*) d'un montant équivalent à l'allocation de chômage (90 % du salaire). Pour les salariés, le complément est très souvent versé par l'employeur. En outre, les participants peuvent bénéficier d'une indemnité de transport et d'une aide financière pour couvrir les frais d'hébergement, lorsque les cours sont dispensés loin du domicile.

## **3.3. Formation professionnelle supérieure**

Au niveau du supérieur sont proposés un certain nombre de cursus KVV courts (*Korte videregående uddannelser*) «à orientation professionnelle» (ne reposant pas sur le principe de l'alternance). Une réforme a été entreprise en 2000 afin d'accroître l'attrait de ces programmes et d'assurer leur qualité et leur homogénéité. Leur nombre a été réduit de 75 à 15.

Les programmes portent sur les domaines suivants: agriculture; textile, couture et stylisme; industrie alimentaire; hôtellerie et tourisme; finance; construction; technologie et énergie; technologies de l'information et électronique; production industrielle; techniques de laboratoire; technologies de l'information et de la communication; commerce de détail; marketing international; spécialisation en informatique; logistique des transports. À l'exception de quelques-uns, ces nouveaux cursus sont ouverts à tous les individus qui ont

achevé un cursus EUD ou un autre cursus de l'enseignement secondaire supérieur relevant du même domaine.

Le nombre des participants est en augmentation: 18 094 en 1998, contre 12 292 en 1990.

Les formations KVVU sont dispensées dans des écoles professionnelles agréées par le ministère de l'éducation.

Dans les nouveaux cursus KVVU, les partenaires sociaux sont représentés au sein du *Erhvervsakademirådet* (Conseil national pour la formation professionnelle supérieure), dont le rôle est d'assurer la cohérence entre les programmes et les compétences demandées sur le marché de l'emploi.

### **3.3.1. Enseignement ouvert**

Un certain nombre de formations complémentaires d'une durée de un à trois ans sont régies par la loi sur l'enseignement ouvert (qui relève du ministère de l'éducation). Ces formations sont très populaires, notamment auprès de ceux qui, après avoir achevé un cursus de FEP, ont acquis une expérience professionnelle. Il s'agit de cours mis en place par l'État et essentiellement financés par des fonds publics, bien qu'une participation fixe soit à la charge des apprenants.

En vertu de la loi sur l'enseignement ouvert, les écoles professionnelles peuvent proposer l'ensemble de leurs programmes éducatifs sous la forme de cours à temps partiel ou de matières individuelles. Les formations proposées comprennent notamment des cours intitulés *merkonom*, *teknonom* et *datanom*, qui débouchent respectivement sur un diplôme en études commerciales spécialisées, en planification des opérations et de la production et en études informatiques spécialisées. Ces cours sont généralement dispensés par des écoles professionnelles dans le cadre de cours du soir.

Durant l'année scolaire 2000/2001, 162 044 personnes étaient inscrites dans des écoles professionnelles pour y suivre un enseignement ouvert. 70 898 d'entre elles ont achevé leur cours et ont réussi l'examen. Les autres ont soit échoué à l'examen, soit achevé le cours sans se présenter à l'examen, soit abandonné prématurément.





## 4. Instances compétentes

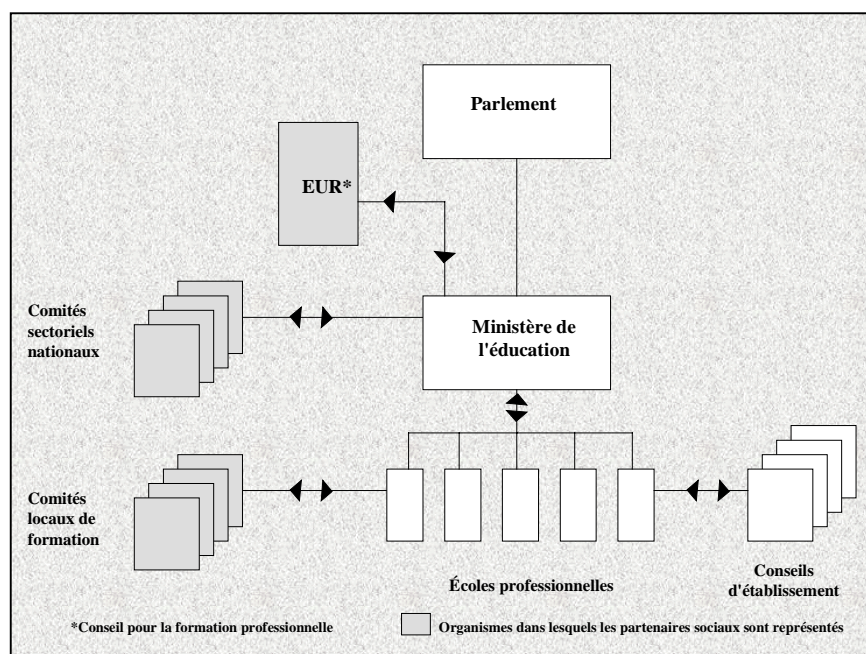
### 4.1. Secteur public

La formation professionnelle initiale, le KVU (enseignement supérieur court) et l'enseignement ouvert relèvent du ministère de l'éducation (exception faite du SOSU, qui est géré au niveau du département), tandis que l'AMU relève de la Direction du marché de l'emploi (AMS – *Arbejdsmarkedsstyrelsen*), qui est une unité du ministère de l'emploi <sup>(10)</sup>. Le rôle des ministères dans la FEP a été progressivement restreint au contrôle et à la gestion du cadre général. Les écoles professionnelles et les centres AMU ont acquis davantage d'autonomie en matière de contenu, d'organisation et de gestion financière. Cependant, le maintien de normes nationales de qualification demeure un objectif central.

### 4.2. Partenaires sociaux

La participation active des partenaires sociaux est un élément central du système danois de FEP («le modèle danois»). Elle garantit que le contenu de chaque programme de FEP répond aux besoins du marché de l'emploi et que les qualifications sont reconnues par les entreprises et les secteurs.

Graphique 3: Principaux partenaires dans le domaine de la FPI (situation en 2001)

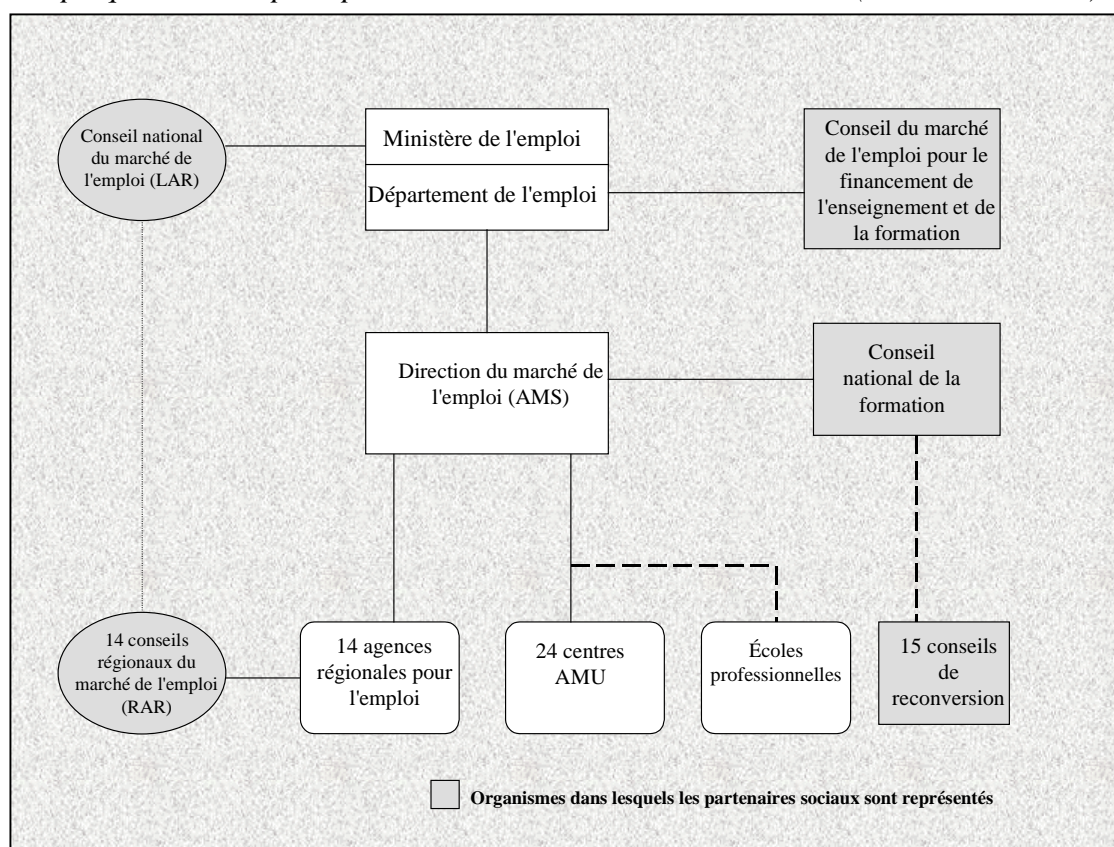


<sup>(10)</sup> Depuis le 27 novembre 2001, l'AMU est placée sous la tutelle du ministère de l'éducation (voir section 7.7).

Les partenaires sociaux sont représentés au sein des organismes suivants:

- (a) *Erhvervsuddannelsesrådet* (EUR – Conseil pour la formation professionnelle): il conseille le ministre de l'éducation sur les objectifs et les structures, les conditions d'admission, les besoins de qualifications, la certification et les questions de qualité;
- (b) *faglige udvalg* (comités sectoriels nationaux): ils donnent des conseils pertinents sur le contenu, la structure, la durée et l'évaluation des programmes et des cours;
- (c) *lokale uddannelsesudvalg* (comités locaux de formation): ils aident les établissements à élaborer le contenu des programmes. Ils donnent également des conseils sur toutes les questions liées à la formation et contribuent à resserrer les liens entre les établissements scolaires et le marché de l'emploi local.

Graphique 4: Principaux partenaires dans le domaine de la FPC (situation en 2001)



Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans les organismes suivants:

- (a) le Conseil du marché de l'emploi pour le financement de l'enseignement et de la formation, qui conseille les ministres de l'emploi et de l'éducation sur l'ensemble des besoins en matière de VEUD et de FPC;
- (b) le Conseil national de la formation, qui conseille le ministre de l'emploi sur les questions communes à tous les programmes de formation à l'emploi;
- (c) les conseils de reconversion, qui contribuent à assurer l'adéquation entre la formation à l'emploi et l'évolution des besoins du marché. Des partenaires sociaux de divers secteurs

siègent à ces conseils. Ils formulent des recommandations sur les besoins de formation dans un secteur spécifique, sur les nouveaux programmes de formation, etc. En 2000, ces conseils ont fait l'objet d'une réorganisation et leur nombre a été considérablement réduit;

- (d) la Direction du marché de l'emploi, qui conseille le ministre de l'emploi et qui participe à la planification de la politique du marché de l'emploi;
- (e) les conseils régionaux du marché de l'emploi, qui ont un rôle consultatif auprès des services publics de l'emploi.



## 5. Dépenses publiques

### 5.1. Ensemble des dépenses d'éducation

Au Danemark, la part de l'enseignement et de la formation dispensée et financée par le secteur public est relativement plus importante que dans d'autres pays. En 1998, les dépenses publiques d'éducation et de formation représentaient 8,3 % du PIB – soit une augmentation de 0,6 % par rapport à 1995 –, alors que la moyenne des pays de l'OCDE n'était que de 5,3 %. Toujours en 1998, les dépenses privées d'éducation ne représentaient que 0,36 % du PIB. Cette année-là, la proportion relative des fonds publics et privés en faveur des établissements d'enseignement était donc la suivante:

- fonds publics: 97,9 %
- fonds privés: 2,1 %.

Le financement de l'éducation et de la formation représente en outre une part relativement élevée de l'ensemble des dépenses publiques. En 1998, cette part était de 14,8 %. Cette proportion inclut les subventions allouées au secteur privé. Les données de l'OCDE pour 1995 font apparaître qu'une part relativement élevée (2,5 %) est allouée au titre des bourses servant à couvrir les dépenses courantes des apprenants (système danois SU), alors que la moyenne des pays de l'OCDE n'est que de 0,9 % <sup>(11)</sup>.

Tableau 10: Dépenses publiques au titre des établissements d'enseignement, plus subventions publiques vers le secteur privé, en pourcentage du total des dépenses publiques et du PIB, par niveau d'enseignement (1995 et 1998)

	Dépenses publiques d'éducation							
	en % de l'ensemble des dépenses publiques				en % du PIB			
	1998		1995		1998		1995	
	Primaire, secondaire, postsecondaire non universitaire	Univer-sitaire	Tous niveaux	Tous niveaux	Primaire, secondaire, postsecondaire non universitaire	Univer-sitaire	Tous niveaux	Tous niveaux
Moyenne OCDE	8,7	3,0	12,9	11,9	3,6	1,3	5,3	5,4
<b>Danemark</b>	<b>8,8</b>	<b>3,9</b>	<b>14,8</b>	<b>13,1</b>	<b>4,9</b>	<b>2,2</b>	<b>8,3</b>	<b>7,7</b>
Finlande	7,6	4,0	12,4	12,1	3,8	2,0	6,2	6,9
Allemagne	6,3	2,3	9,8	8,6	3,0	1,1	4,6	4,7
Pays-Bas	6,8	3,0	10,6	9,1	3,1	1,4	4,9	5,0
Suède	9,1	3,6	13,7	n.d.	5,3	2,1	8,0	n.d.
Royaume-Uni	8,3	2,6	11,9	11,2	3,4	1,1	4,9	5,2

*n.d.* = données non disponibles

Source: Regards sur l'éducation – les indicateurs de l'OCDE: enseignement et compétences, OCDE, 2001.

<sup>(11)</sup> Regards sur l'éducation – les indicateurs de l'OCDE, OCDE, 1997 et 2001.

## 5.2. Dépenses publiques de FEP

En 1998, l'ensemble des dépenses des établissements d'enseignement professionnel directement liées à l'enseignement s'élevaient à environ 2,5 Mrd DKK (338 Mio EUR)<sup>(12)</sup>. Les dépenses consacrées aux cursus de commerce et de secrétariat s'élevaient à 657 Mio DKK (89 Mio EUR), ce qui représentait la proportion la plus importante (26 %) des dépenses de FEP. Les dépenses totales ont augmenté de 41 % entre 1992 et 1998, passant de 1,8 Mrd DKK (243 Mio EUR) à 2,5 Mrd DKK (338 Mio EUR).

Entre 1993 et 1998, les dépenses consacrées à l'offre publique d'éducation pour adultes ont augmenté de 2,1 Mrd DKK (283 Mio EUR), soit 38 %, passant de 5,5 Mrd DKK (743 Mio EUR) à 7,6 Mrd DKK (environ 1 Mrd EUR). Ces chiffres n'incluent pas les allocations de congé formation ou les aides à la formation versées à ceux qui participent à des actions d'éducation ou de formation spéciales, de formation continue, etc., proposées par le secteur privé. Les dépenses consacrées à la formation à l'emploi (AMU) représentent la proportion la plus importante des dépenses d'éducation pour adultes: en 1998, elles s'élevaient à 2,3 Mrd DKK (311 Mio EUR), soit 30 % de l'ensemble des dépenses. En 1998, les dépenses consacrées à l'enseignement ouvert s'élevaient à environ 1,1 Mrd DKK (150 Mio EUR).

---

<sup>(12)</sup> Salaires des enseignants, achat de matériel d'enseignement et d'équipement et dépenses courantes. Source: division de la statistique et de l'information du ministère de l'éducation.

## 6. Aspects qualitatifs

### 6.1. Orientation

La loi sur l'orientation pédagogique et professionnelle définit le cadre réglementaire de l'orientation dans le domaine de la FEP. Le *Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning* (RUE – Conseil pour l'orientation pédagogique et professionnelle) a été instauré sous la tutelle du ministère de l'emploi <sup>(13)</sup> et est responsable auprès de ce ministère. Il fonctionne comme organe consultatif auprès des ministères de l'emploi et de l'éducation. Il est chargé de développer et de coordonner les efforts en matière d'orientation. Le RUE joue un rôle important pour la liaison et la cohérence de l'ensemble des activités d'orientation.

À l'heure actuelle, 27 types différents de services d'orientation sont offerts à des groupes cibles spécifiques. Dans le domaine de la FEP, l'orientation fait partie intégrante de chacun des dispositifs (EUD, SOSU, formations agricoles et AMU). Les conseillers sont souvent des enseignants ou des travailleurs sociaux qui ont suivi une formation complémentaire. La fonction de conseiller est souvent exercée à temps partiel.

### 6.2. Formation des enseignants et formateurs

La formation des enseignants de FEP est relativement plus courte au Danemark que dans les autres États membres. Elle s'adresse à des travailleurs qualifiés ou à des personnes ayant achevé des études supérieures et se fonde sur leurs compétences professionnelles et leur expérience professionnelle pratique. Elle vise à consolider les compétences des participants, c'est-à-dire à les préparer à travailler comme enseignants dans les écoles professionnelles ou dans les centres AMU.

Le programme de formation de base pour les enseignants de FEP (*pædagogikum*) se déroule sur le mode de l'alternance. La durée du programme est de trois semestres et comprend 14 semaines de cours en établissement scolaire et 4 semaines de formation sur le lieu de travail. La formation sur le lieu de travail comprend enseignement et techniques d'observation, ainsi qu'une instruction et un accompagnement sur la didactique et la méthodologie spécifiques de la matière enseignée. Les participants travaillent également en tant qu'enseignants au cours de leur période de formation.

La formation pédagogique des enseignants de FEP est dispensée par le *Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse* (DEL – Institut pédagogique danois pour l'enseignement professionnel). Les enseignants peuvent suivre des formations

---

<sup>(13)</sup> Depuis le 27 novembre 2001, ce conseil relève du ministère de l'éducation (voir section 7.7).

complémentaires, soit internes, soit externes. Dans le cadre des formations internes, ils peuvent participer à des projets de recherche et de développement (projets FoU – *forsøgs- og udviklingsprojekter*), qui relèvent du ministère de l'éducation. On considère qu'il s'agit là d'un moyen important de développer non seulement les programmes et les établissements de FEP, mais aussi les compétences des enseignants. Dans le cadre des formations externes, les enseignants peuvent perfectionner leurs compétences et qualifications en suivant le programme de préparation au Diplôme d'aptitude à l'enseignement professionnel, délivré par le DEL, ou le programme de formation de conseiller pédagogique.

En ce qui concerne les formateurs en entreprise, aucune condition formelle n'est exigée. En règle générale, les formateurs sont des travailleurs qualifiés qui n'ont suivi aucune formation spécifique pour exercer ces fonctions. Cependant, au cours des dernières années, nombre de grandes entreprises ont commencé à organiser des formations internes de formateurs. Un certain nombre d'écoles professionnelles et de centres AMU proposent des cours de brève durée sur les techniques de tutorat pour les formateurs en entreprise. Cette tendance est due, entre autres, à l'introduction du projet personnel de formation (*uddannelsesplan*) dans la FEP et à la tendance générale à une meilleure gestion des ressources humaines. Plusieurs entreprises ont également mis en place des cours supplémentaires visant à développer les compétences des formateurs, mais peu d'informations sont disponibles à ce sujet.



## **7. Tendances et perspectives**

### **7.1. Réforme et innovation**

Au cours des dernières années, le système de FEP a fait l'objet de multiples réformes. L'un des objectifs généraux de ces réformes a été de créer un système de FEP flexible et transparent, qui repose sur le principe de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Dans les principes sous-tendant les réformes de la FEP, on peut discerner un déplacement de priorité:

- de l'enseignement vers l'apprentissage;
- des qualifications vers les compétences;
- de l'enseignement en salle de classe vers un enseignement différencié, tenant compte des besoins personnels;
- de parcours d'accès étroits vers des parcours plus ouverts;
- d'une offre éducative standardisée vers une offre modulaire flexible.

### **7.2. Réforme de l'éducation des adultes et de la formation continue**

Une réforme du système d'éducation des adultes et de formation continue est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001. Cette réforme vise à créer un «système parallèle d'éducation des adultes»<sup>(14)</sup> permettant à ceux-ci d'acquérir les mêmes compétences que celles qui sont développées dans le système éducatif standard. En outre, cette réforme vise à garantir aux adultes la validation des compétences qu'ils ont acquises, que ce soit par l'éducation formelle ou par une formation non formelle au poste de travail. Cette réforme a également pour objectif d'élargir le champ des possibilités offertes aux adultes ayant un faible niveau d'éducation. La priorité est largement accordée aux cours portant sur des matières générales, telles que la lecture, l'écriture et les mathématiques. Enfin, cette réforme vise à garantir une meilleure utilisation des ressources, l'éducation des adultes et la formation continue étant dans une large mesure financées par des fonds publics.

Le nouveau système d'éducation des adultes et de formation continue peut être divisé en trois niveaux.

---

<sup>(14)</sup> Source: *Thematic Review on Adult Learning – Denmark*, OCDE, 2000.

- (a) La formation préparatoire pour adultes (FVU – *forberedende voksenuddannelse*) vise à renforcer les compétences de base, telles que la lecture, l'écriture et les mathématiques. Dans la population active danoise, environ un million d'adultes possèdent des compétences en lecture dont le niveau est considéré comme insuffisant par rapport aux compétences en littératie requises dans une société de la connaissance <sup>(15)</sup>. Les cours mis en place dans le cadre des programmes FVU sont dispensés sur le lieu de travail des participants, afin qu'il y ait une interaction avec leurs besoins spécifiques. Au cours du premier semestre 2001, 5314 adultes ont participé à ces programmes. L'objectif général pour 2001 était d'assurer la participation de 10 500 adultes.
- (b) La formation de base pour adultes (GVU – *grundlæggende voksenuddannelse*) comprend des programmes d'enseignement et de formation similaires aux programmes standards dispensés aux jeunes du secondaire supérieur (âgés de plus de 16 ans). La VEUD est incluse (voir section 3.1.2.6). L'un des aspects novateurs est qu'il sera plus facile de voir valider les acquis résultant d'actions de formation et de l'expérience professionnelle. Avant d'entreprendre un cursus GVU, les participants doivent procéder à une évaluation de leurs compétences, en coopération avec un conseiller d'orientation. Ensuite, un projet personnel de formation est établi, qui fait apparaître les compétences manquantes. Les programmes GVU sont personnalisés, afin que les adultes puissent compléter les connaissances déjà acquises par des cours et parvenir ainsi, par exemple, à un certain niveau de compétence. Ils permettent aux participants d'acquérir les mêmes qualifications que dans un programme standard de FEP ou de VEUD. Cependant, il ne s'agit pas de formations en alternance (seulement un mois de stage en entreprise peut être effectué dans le cadre d'un programme GVU) et le participant ne signe pas de contrat avec une entreprise. Les programmes sont organisés à temps partiel, de sorte que les participants puissent poursuivre leurs activités professionnelles.
- (c) La formation supérieure pour adultes (VVU – *videregående voksenuddannelse*) correspond à l'enseignement supérieur. Les programmes y sont différents des programmes «standards» (voir section 3.3) quant à leur organisation et à leur contenu. Pour être admis en VVU, les participants doivent posséder un niveau d'éducation suffisant et justifier d'au moins deux ans d'expérience professionnelle.

L'éducation des adultes et la formation continue sont dans une large mesure dispensées gratuitement et financées par les recettes fiscales. Depuis la réforme récente, le secteur privé semble assumer davantage de responsabilités en matière de formation continue, de perfectionnement professionnel et d'éducation des adultes occupés, tant au niveau de l'offre que du financement.

Un nouveau fonds, le Fonds pour la formation à l'emploi (AUF – *Arbejdsmarkedets Uddannelsesfinansiering*), a été mis en place. Il repose sur les mêmes principes que l'AER (voir section 3.1.2.5), à savoir qu'il est alimenté par une contribution de tous les employeurs

---

<sup>(15)</sup> Source: *La littératie à l'ère de l'information. Rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes*, OCDE, 2000.

proportionnelle au nombre de leurs salariés à plein temps. Ce fonds reverse ensuite des aides aux employeurs pour la participation de leurs salariés à la formation continue. Les partenaires sociaux sont représentés sur une base paritaire au conseil de l'AUF et sont chargés de présenter aux ministres de l'emploi et de l'éducation des recommandations relatives à l'ensemble des besoins d'éducation et de formation et aux dépenses dans le domaine de la formation continue.

Pour financer la participation à l'éducation des adultes et à la formation continue, un dispositif national d'aide à la formation des adultes (SVU – *Statens Voksenuddannelsesstøtte*) a été mis en place. Les participants aux programmes GVU et VVU ont désormais deux options d'aide financière: soit le SVU, soit le VEU-*godtgørelse* (voir section 3.2.3).

### **7.3. Réforme des formations du secteur social et de la santé**

Au printemps 2001, le Parlement a adopté une nouvelle loi sur la formation de base du secteur social et de la santé (SOSU). Les formations SOSU souffraient d'un manque de prestige – problème que connaissent aussi les autres cursus de FEP<sup>(16)</sup>. Depuis quelques années, les communes et les départements (qui emploient des travailleurs du secteur social et de la santé) ont des difficultés à recruter non seulement des apprenants, mais aussi des candidats aux postes vacants dans ce secteur. La réforme introduite par la nouvelle loi vise à accroître l'attrait de ces programmes en apportant d'importants changements dans leur structure et leur contenu, ainsi que dans les possibilités de formation ultérieure.

Les éléments de la réforme sont très similaires à ceux des formations EUD (voir section 3.1.2.1):

- établir un parcours d'accès large, qui donne accès à la fois aux programmes d'auxiliaire médico-social (14 mois) et d'assistant éducateur (19 ½ mois);
- instaurer une formation de base flexible, d'une durée moyenne de 20 semaines, mais qui peut être étendue à environ 40 semaines, si les apprenants ont besoin de davantage de temps pour acquérir les compétences nécessaires au suivi de leur formation professionnelle proprement dite, s'ils veulent améliorer leurs qualifications ou s'ils souhaitent clarifier leur choix éducatif en effectuant des stages pratiques;
- accorder une plus grande priorité aux compétences générales et personnelles. Les formés doivent apprendre à travailler avec différents publics et, dès lors, ils doivent développer leurs compétences sociales et (inter)personnelles. Pour atteindre cet objectif, les périodes en établissement scolaire ont été allongées. Cet allongement doit également être perçu

---

(16) Un rapport, intitulé *Uddannelsesvalg efter 9. klasse*, a révélé que les jeunes perçoivent les cursus éducatifs comme une offre hiérarchique dans laquelle l'enseignement professionnel se situe au bas de l'échelle. Le paramètre qui détermine la situation d'un cursus sur cette échelle est le caractère général plutôt que professionnel de son contenu (Dines Andersen: *Uddannelsesvalg efter 9. klasse*, Socialforskningsinstituttet, 1997, p. 23).

comme un effort pour améliorer les programmes et pour créer une structure comparable à celle des autres programmes de FEP;

- déplacer la priorité de l'enseignement vers l'apprentissage. Les programmes reposent sur le principe action-réflexion. Les apprenants doivent participer activement aux processus d'apprentissage, tant en établissement scolaire qu'au poste de travail. Ils doivent mener une réflexion sur la formation et, ainsi, «apprendre à apprendre». L'un des instruments importants à cet égard sera le projet personnel de formation;
- assurer une meilleure interaction entre la formation en établissement et la formation au poste de travail. Cette interaction est facilitée par l'introduction du projet personnel de formation, qui est un outil de travail pour l'apprenant, pour l'établissement d'enseignement et pour le lieu de travail;
- améliorer la possibilité de poursuivre ses études et l'accès aux études supérieures. Les apprenants ne sont plus tenus de réussir un examen d'entrée pour être admis dans l'un des cursus MVU (enseignement supérieur de moyenne durée) du secteur social et de la santé. Les auxiliaires médico-sociaux peuvent suivre le programme d'assistant médico-social (20 mois), puis suivre un cursus MVU pour devenir, par exemple, infirmier, travailleur social, éducateur ou kinésithérapeute, tandis que ceux qui ont achevé leur formation d'assistant éducateur ont accès au programme d'éducateur.

La nouvelle loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002, mais plusieurs projets pilotes et de développement avaient été lancés auparavant dans les établissements préparant aux professions du secteur social et de la santé.

## **7.4. Nouvelle stratégie pour l'éducation et les technologies de l'information**

En août 2001, le ministère de l'éducation a lancé une nouvelle stratégie pour l'éducation et les technologies de l'information (TI), où la priorité n'est plus tant le matériel informatique et le développement de réseaux électroniques que le contenu pédagogique, la mise en commun des connaissances et le développement des compétences en TI. Cette nouvelle stratégie vise ainsi à assurer la combinaison la plus fructueuse possible entre enseignement, apprentissage et TI, afin d'exploiter les possibilités considérables offertes par les TI. Un autre élément important de cette stratégie consiste dans le déplacement de la priorité de l'apprentissage *des* TI vers l'apprentissage *avec* les TI.

Un plan d'action a été établi, structuré en six domaines prioritaires:

- (a) développer le contenu et la forme des programmes éducatifs en exploitant les possibilités offertes par les TI;
- (b) améliorer les compétences en TI des enseignants et du personnel d'encadrement (stratégie «fer de lance»), par exemple en mettant en place des programmes de formation en cours d'emploi;

- (c) développer des structures en réseau pour assurer une meilleure mise en commun des connaissances;
- (d) développer des «services virtuels» au sein du système éducatif, c'est-à-dire des offres d'éducation flexible, telles que des cours en ligne. Un élément important de ce domaine prioritaire est l'évaluation des compétences informelles grâce à des modules d'instruction disponibles à partir de portails et de services publics;
- (e) développer et adapter les programmes éducatifs pour l'industrie des TI;
- (f) développer les nouvelles possibilités offertes par les TI pour l'enseignement dispensé aux élèves ayant des besoins spéciaux.

Un certain nombre d'initiatives concrètes, liées à ces six domaines prioritaires, ont déjà été prises. Les initiatives concernant la FEP sont les suivantes:

- dans le cadre de la réforme de la FEP a été élaboré un outil Internet de planification éducative (*elevplan*), qui permet à chaque apprenant d'établir électroniquement son projet personnel de formation et de l'adapter en permanence, en concertation avec l'entreprise avec laquelle il est sous contrat;
- un programme d'apprentissage électronique, débouchant sur le «permis de conduire en pédagogie utilisant les technologies de l'information» (EUD-IT – *Pædagogisk IT-kørekort*), a été mis en place pour les enseignants de FEP. Il vise à offrir aux enseignants une qualification leur permettant d'intégrer les TI dans la planification et la mise en œuvre de leur enseignement, ainsi que dans la production de matériel pédagogique. Les participants apprennent à planifier les séquences d'enseignement, ce qui les oblige à prendre en considération les aspects tant pédagogiques qu'informatiques;
- dans le cadre de l'AMU, un plan d'action en matière de TI a été établi en 2000. L'objectif est d'intégrer les TI dans tous les cours AMU, en particulier dans ceux destinés aux individus ayant un faible niveau d'éducation.

## 7.5. Développement des compétences

Le développement des compétences est l'une des priorités majeures des politiques de l'éducation et du marché de l'emploi ; les efforts en vue de promouvoir le développement stratégique et systématique des compétences seront poursuivis au cours des prochaines années. Un certain nombre de domaines prioritaires ont déjà été définis, en particulier dans le cadre de la stratégie à long terme de développement économique du Danemark *.dk21* <sup>(17)</sup>.

À cet égard, on peut notamment mentionner les initiatives suivantes:

---

<sup>(17)</sup> *.dk21 – A new strategy for Denmark's industrial development policy* présente la vision et la stratégie du gouvernement danois concernant la manière dont la politique de développement économique peut soutenir le développement d'une société durable. De plus amples informations sur cette stratégie sont disponibles (en anglais et en danois) sur le site <http://www.dk21.dk/publikationer/dk21%20publikation/dk21/>

- en 2000, l'établissement d'un rapport national des compétences a été entrepris dans le cadre de la stratégie *.dk21*. Ce rapport vise à recenser et à évaluer les initiatives dans ce domaine et à optimiser l'utilisation des ressources humaines. Il servira de base aux futures initiatives politiques, ainsi qu'à l'évaluation des initiatives actuelles et de leurs effets <sup>(18)</sup>;
- en 2000, un Centre national pour le développement des compétences et de la qualité (SCKK – *Statens Center forKompetence og kvalitetsudvikling*) a été établi dans le but d'accélérer le développement et la réorganisation des organismes publics, sous l'aspect du développement stratégique et systématique des compétences et de la qualité. Il s'agit d'un centre de ressources et d'information chargé de conseiller les organismes publics qui s'engagent dans des projets de développement;
- le développement des compétences est également l'un des éléments clés de la stratégie relative à l'AMU (août 2001). Il s'agit notamment de développer les compétences en étroite relation avec le lieu de travail et avec les fonctions accomplies par le travailleur dans son emploi. L'un des objectifs importants à cet égard est de rapprocher l'apprentissage sur le lieu de travail et l'apprentissage formel effectué dans les établissements d'enseignement. L'AMU doit s'acquitter de cette mission en servant de passerelle et en renforçant encore son orientation vers la demande.

## 7.6. Internationalisation

L'internationalisation demeure une priorité importante des politiques d'éducation. Dans le cadre de la stratégie économique du gouvernement *.dk21* a été créé en juillet 2000 le Centre pour la coopération internationale et la mobilité dans l'éducation et la formation (*Cirius – Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter*), qui relève du ministère de l'éducation. La création de ce nouvel organisme vise deux objectifs: développer l'internationalisation des établissements d'enseignement et accroître la mobilité des personnes en formation, des étudiants, des chercheurs, etc. Le Cirius doit devenir *le* centre national de ressources et d'information dans le domaine de l'internationalisation.

Avec la mise en place du Cirius, les activités internationales ont été concentrées en un seul organisme. Le Cirius résulte de la fusion de trois anciens centres d'internationalisation <sup>(19)</sup>. Il gère l'ensemble de la participation danoise aux programmes communautaires dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle et de la jeunesse, tels que Leonardo da Vinci, Socrates et Jeunesse. En outre, il est désormais chargé de gérer le programme de stages pratiques à l'étranger (PiU – *praktik-i-udlandet*), dispositif de formation unique en Europe, qui

---

<sup>(18)</sup> De plus amples informations sur le rapport national des compétences sont disponibles (en anglais et en danois) sur le site <http://www.uvm.dk/nkr>

<sup>(19)</sup> Ces trois organismes étaient l'ICU (Centre d'information pour les études et les échanges internationaux), l'ACIU (Centre danois des programmes de formation internationaux) et le PIU (Centre pour les stages pratiques à l'étranger).

permet aux apprenants d'effectuer un stage à l'étranger reconnu comme partie intégrante de leur cursus. Le Cirijs offre des services d'orientation et de conseil sur les visites d'étude et les stages en entreprise à l'étranger, la coopération en matière d'éducation, etc. Il a également pour mission de promouvoir l'internationalisation et la mobilité dans les programmes éducatifs en organisant des conférences, des séminaires et des cours.

## **7.7. Nouveau gouvernement – nouvelle politique**

Les élections législatives du 20 novembre 2001 ont porté au pouvoir un gouvernement libéral, composé du parti libéral et du parti conservateur. Dans son programme, intitulé *Vækst, Velfærd – Fornyelse* («Croissance, protection sociale – réforme»), le nouveau gouvernement a défini les objectifs suivants pour sa politique de l'éducation:

- améliorer la qualité et le niveau de performance, en particulier dans le primaire et le secondaire inférieur;
- renforcer l'enseignement des sciences naturelles et des mathématiques;
- accroître la transparence générale des programmes éducatifs.

Le gouvernement présentera prochainement un plan d'action intitulé *Bedre Uddannelser* («Amélioration des programmes éducatifs»), qui porte sur l'ensemble du système éducatif.

En ce qui concerne la FEP, le gouvernement a entrepris des réformes quasi immédiates. Les centres AMU (voir section 3.2.2) et le RUE (voir section 6.1) ont été placés sous la tutelle du ministère de l'éducation. Cependant, la structure du nouveau système n'avait pas été précisée au moment de la rédaction du présent rapport.





## Annexe 1: Sigles et abréviations

ACIU	<i>Arbejdsmarkedets Center for Internationale Uddannelsesaktiviteter</i> (Centre danois des programmes de formation internationaux)
AER	<i>Arbejdsgivernes Elevrefusion</i> (Fonds des employeurs pour le financement de la formation)
AF	<i>Arbejdsformidlingen</i> (Agence nationale pour l'emploi)
AMS	<i>Arbejdsmarkedsstyrelsen</i> (Direction du marché de l'emploi)
AMU	<i>Arbejdsmarkedssuddannelserne</i> (formation à l'emploi)
AUF	<i>Arbejdsmarkedets Uddannelsesfinansiering</i> (Fonds pour la formation à l'emploi)
AVU	<i>Almene voksenuddannelser</i> (formation générale pour adultes)
Cirius	<i>Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter</i> (Centre pour la coopération internationale et la mobilité dans l'éducation et la formation)
DEL	<i>Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse</i> (Institut pédagogique danois pour l'enseignement professionnel)
EUD	<i>Erhvervsuddannelserne</i> (enseignement et formation professionnels)
EUR	<i>Erhvervsuddannelsesrådet</i> (Conseil pour la formation professionnelle)
EGU	<i>Erhvervsgrunduddannelsen</i> (formation professionnelle de base)
FEP	formation et enseignement professionnels
FoU	<i>Forsøgs- og udviklingsprojekter</i> (projets de recherche et développement)
FPC	formation professionnelle continue
FPI	formation professionnelle initiale
FUU	<i>Den Fri Ungdomsuddannelse</i> (formation à la carte pour les jeunes)
FVU	<i>Forberedende voksenuddannelse</i> (formation préparatoire pour adultes)
GVU	<i>Grundlæggende voksenuddannelse</i> (formation de base pour adultes)
ICU	<i>InformationCenter for Udveksling</i> (Centre d'information pour les études et les échanges internationaux)
KVU	<i>Korte videregående uddannelser</i> (enseignement supérieur court)
LVU	<i>Lange videregående uddannelser</i> (enseignement supérieur long)
MVU	<i>Mellemlange videregående uddannelser</i> (enseignement supérieur de moyenne durée)
PIU	<i>Praktik-I-Udlandet</i> (Centre pour les stages pratiques à l'étranger)
RUE	<i>Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning</i> (Conseil pour l'orientation pédagogique et professionnelle)
SCKK	<i>Statens Center for Kompetence og kvalitetsudvikling</i> (Centre national pour le développement des compétences et de la qualité)

SOSU	<i>Social og sundhedsuddannelserne</i> (formations du secteur social et de la santé)
SU	<i>Statens Uddannelsesstøtte</i> (Service des bourses d'étude de l'État)
SVU	<i>Statens Voksenuddannelsesstøtte</i> (Fonds d'aide à la formation des adultes)
VEUD	<i>Voksenerhvervsuddannelse</i> (formation professionnelle pour adultes)
VVU	<i>Videregående voksenuddannelse</i> (formation supérieure pour adultes)

## **Annexe 2: Adresses utiles (organisation et réglementation de la formation professionnelle)**

### **Services ministériels**

Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS)  
[Direction du marché de l'emploi]  
Blegdamsvej 56  
DK-2100 København Ø  
Tél. (45-35) 28 81 00  
Fax (45-35) 36 24 11  
Site web: <http://www.ams.dk>  
E-mail: [ams@ams.dk](mailto:ams@ams.dk)

**Beskæftigelsesministeriet**  
[ministère de l'emploi]  
Holmens Kanal 20  
DK-1060 København K  
Tél. (45-33) 92 59 00  
Fax (45-33) 12 13 78  
Site web: <http://www.am.dk>  
E-mail: [am@am.dk](mailto:am@am.dk)

Undervisningsministeriet  
[ministère de l'éducation]  
Frederiksholms Kanal 21  
DK-1220 København K  
Tél. (45-33) 92 50 00  
Fax (45-33) 92 55 47  
Site web: <http://www.uvm.dk>  
E-mail: [uvm@uvm.dk](mailto:uvm@uvm.dk)

### **Partenaires sociaux**

**Dansk Arbejdsgiverforening (DA)**  
[Confédération des employeurs danois]  
Vester Voldgade 113  
DK-1552 København V  
Tél. (45-33) 93 40 00  
Fax (45-33) 12 29 76  
Site web: <http://www.da.dk>  
E-mail: [da@da.dk](mailto:da@da.dk)

**Landsorganisationen Danmark (LO)**  
[Confédération danoise des syndicats]  
Rosenørns Allé 12  
DK-1634 København V  
Tél. (45-31) 35 35 41  
Fax (45-35) 37 37 41  
Site web: <http://www.lo.dk>  
E-mail: [lo@lo.dk](mailto:lo@lo.dk)

## Autres

### **Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter (Cirius)**

[Centre pour la coopération internationale et la mobilité dans l'éducation et la formation]

Fiolstræde 44

DK-1171 København K

Tél. (45-33) 95 70 00

Fax (45-33) 95 70 01

Site web: <http://www.ciriusonline.dk>

E-mail: [cirius@ciriusmail.dk](mailto:cirius@ciriusmail.dk)

### **Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning (RUE)**

[Conseil pour l'orientation pédagogique et professionnelle]

Vester Voldgade 123

DK-1552 København V

Tél. (45-33) 95 53 00

Fax (45-33) 95 53 49

Site web: <http://www.r-u-e.dk>

E-mail: [r-u-e@r-u-e.dk](mailto:r-u-e@r-u-e.dk)

### **Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL)**

[Institut pédagogique danois pour l'enseignement professionnel]

Rosenørns Allé 31

DK-1970 Frederiksberg C

Tél. (45-35) 24 79 00

Fax (45-35) 24 79 10

Site web: <http://www.delud.dk>

E-mail: [del-adm@delud.dk](mailto:del-adm@delud.dk)

### **Statens Center for Kompetence og kvalitetsudvikling (SCKK)**

[Centre national pour le développement des compétences et de la qualité]

Laksegade 19

DK-1063 København K

Tél. (45-33) 95 69 70

Fax (45-33) 95 69 79

Site web: <http://www.sckk.dk>

E-mail: [sckk@sckk.dk](mailto:sckk@sckk.dk)

## **Annexe 3: Bibliographie**

### **Ressources en ligne**

*The Adult Education and Continuing Training Reform 2000* / Ministère de l'éducation, 2001. Disponible sur le site: <http://www.uvm.dk/eng/publications/factsheets/veureform.htm>

*The Basic Social and Health Education Programmes – Factsheet* / Ministère de l'éducation, 2000. Disponible sur le site: <http://www.uvm.dk/eng/publications/factsheets/fact8.htm>

*Documentation danoise* / Ministère royal des affaires étrangères, 2002. Disponible sur le site: <http://www.um.dk/francais/faktaark/>

*Denmark's strategy for education, learning and IT: Part 1 & 2 We must move on* / Ministère de l'éducation, 2001. Disponible sur le site: <http://www.it-strategi.uvm.dk>

*Educational and Vocational Guidance in Denmark / RUE*, 2001. Disponible sur le site: <http://www.r-u-e.dk>

*Annuaire Eurostat 2001* / Eurostat, 2001. Disponible sur le site: [http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/FR?catalogue=Eurostat&service=free\\_downloads](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/FR?catalogue=Eurostat&service=free_downloads)

*Facts and Figures – education indicators* / Ministère de l'éducation, 2000. Disponible sur le site: <http://www.uvm.dk/pub/2000/factsfig/>

*Documentation danoise: services sociaux et santé publique* / Ministère royal des affaires étrangères, 2001. Disponible sur le site: <http://www.um.dk/francais/faktaark/>

*Financing of Education in Denmark* / Ministère de l'éducation, 2000. Disponible sur le site: <http://www.uvm.dk/eng/publications/factsheets/taximeter.htm>

*Initiatives nationales en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en Europe* / Eurydice & Cedefop, 2001. Disponible sur le site: <http://www.eurydice.org>

*The National Competence Account* / Ministère de l'éducation, 2001. Disponible sur le site: <http://www.uvm.dk/nkr>

*National Labour Market Authority: at a glance* / Direction du marché de l'emploi, 2000. Disponible sur le site: <http://www.ams.dk/publikationer/pub0114/>

*Thematic Review on Adult Learning* / OCDE, 2001. Disponible sur le site: <http://www.oecd.org/copyr.htm/>

*Vocational Education and Training – Factsheet* / Ministère de l'éducation, 2000. Disponible sur le site: <http://www.uvm.dk/eng/publications/factsheets/fact3.htm>

### **Publications imprimées**

*Adult vocational training* / Arbejdsministeriet [Ministère de l'emploi]. København: Arbejdsministeriet, 1997.

Andersen, Dines. *Uddannelsesvalg efter 9. klasse: UTA: et forskningsprojekt om unge og uddannelsessystemet* [Options après la 9<sup>e</sup> classe: UTA: projet de recherche sur les jeunes et le système éducatif]. København: SFI Socialforskningsinstituttet, 1997.

*Arbejdsmarkedsuddannelserne: statistik 2000* [Formation à l'emploi: statistiques 2000] / AMS Arbejdsmarkedsstyrelsen [Direction du marché de l'emploi]. København: AMS, 2001.

*Arbejdsmarkedsuddannelserne: kompetencegivende uddannelser, sammenhængende uddannelsesforløb, individuel kompetenceafklaring: statistik 2000* / AMS Arbejdsmarkedsstyrelsen [Direction du marché de l'emploi]. København: AMS, 2001.

*Årselever på erhvervsskolernes uddannelser 1996-1998* [Étudiants à plein temps des cursus des écoles professionnelles 1996-1998] / UVM Undervisningsministeriet [Ministère de l'éducation]. København: UVM, 1999.

*Berufliche Bildung der Zukunft: Band I und II* / Bertelsmann Stiftung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 1999.

*De unges vej gennem uddannelsessystemet* [Le parcours des jeunes à travers le système éducatif]. / UVM Undervisningsministeriet [Ministère de l'éducation]. København: UVM, 2000.

*DEL Årsberetning 98-99* / DEL Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse [Institut pédagogique danois pour l'enseignement professionnel]. København: DEL, 1999.

Educational and vocational guidance in Denmark / RUE Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning [Conseil pour l'orientation pédagogique et professionnelle]. København: RUE, 2001. Disponible sur Internet: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/nat/dnk/gov/2001\\_0005\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/nat/dnk/gov/2001_0005_en.pdf) [cité le 17.7.2002]

Erhvervsuddannelsessystemet i Danmark [Le système de formation professionnelle au Danemark] / Cedefop. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000. (n° 7006). Disponible sur Internet: <http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/monograf/7006da/7006da.html> [cité le 17.7.2002]

Facts and figures: education indicators Denmark 2000 / UVM Undervisningsministeriet [Ministère de l'éducation]. København: UVM, 2000.

Fakta om sosu-reformen 2001 [Informations sur la réforme des cursus SOSU] / UVM Undervisningsministeriet [Ministère de l'éducation]. Uddannelsesstyrelsens temahæfteserie, Nr. 27-2001. København: UVM, 2001. Disponible sur Internet: <http://pub.uvm.dk/2001/sosufakta> (DA) [cité le 17.7.2002]

Hansen, M.E. Finansiering af Erhvervsuddannelsen i Danmark: Finansieringsportraet. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999. (Cedefop Panorama series, 90). Disponible sur Internet: [http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5090\\_en.pdf](http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5090_en.pdf) [cité le 17.7.2002]

Illeris, Knud. *Adult education in a transforming society: 2nd report from the adult education research project*. (Adult Education Research Group, 72/98). Roskilde: University Press, 1998.

*La littéracie à l'ère de l'information: Rapport final de l'enquête sur la littéracie des adultes* / OCDE. HRDC Human Resources Development Canada, OLT Office of Learning Technologies. Paris: 2000.

Matzon, Ea Stevns. *Erhvervsuddannelsesreform 2000*. TSF Teknisk Skoleforening; DEL Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse; FS Foreningen af Skoleledere ved de tekniske Skoler. Odense: Erhvervsskolernes Forlag, 1999.

New structure of the Danish Vocational Education and Training system / UVM Undervisningsministeriet [Ministère de l'éducation]. København: UVM, 2000. Disponible sur Internet: <http://pub.uvm.dk/2000/> [cité le 17.7.2002]

Regards sur l'éducation – les indicateurs de l'OCDE / OCDE. Paris: 1997.

Regards sur l'éducation – les indicateurs de l'OCDE / OCDE. Paris: 2001.

RUE Årsberetning 1999 [Rapport annuel du RUE 1999] / RUE Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning [Conseil pour l'orientation pédagogique et professionnelle]. København: RUE, 2000.

SFI Socialforskningsinstituttet. Årsberetning med virksomhedsregnskab 1999. København: SFI, 2000.

Uddannelse på kryds og tværs [Éducation en large et en travers] / UVM Undervisningsministeriet [Ministère de l'éducation]. København: UVM, 2001.









Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)

**Le système de formation et d'enseignement professionnels au Danemark: Description brève**

*Pia Cort*

Luxembourg: Office des publications officielles des communautés européennes

2002 – VI, 49 pp. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 49 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0142-6

N° cat.: TI-44-02-270-FR-C

Gratuit – 5130 FR –

