



CEDEFOP

Centre européen pour le développement  
de la formation professionnelle



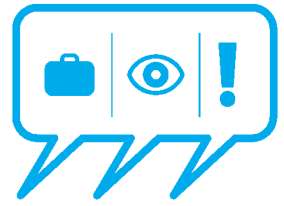
DG Éducation et culture  
Programme pour l'éducation et  
la formation tout au long de la vie

FR



# Aller voir, comprendre, diffuser

Résultats des visites d'étude 2005-2007





# Aller voir, comprendre, diffuser

Résultats des visites d'étude  
2005-2007



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

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

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2009

ISBN 978-92-896-0614-1

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2009  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

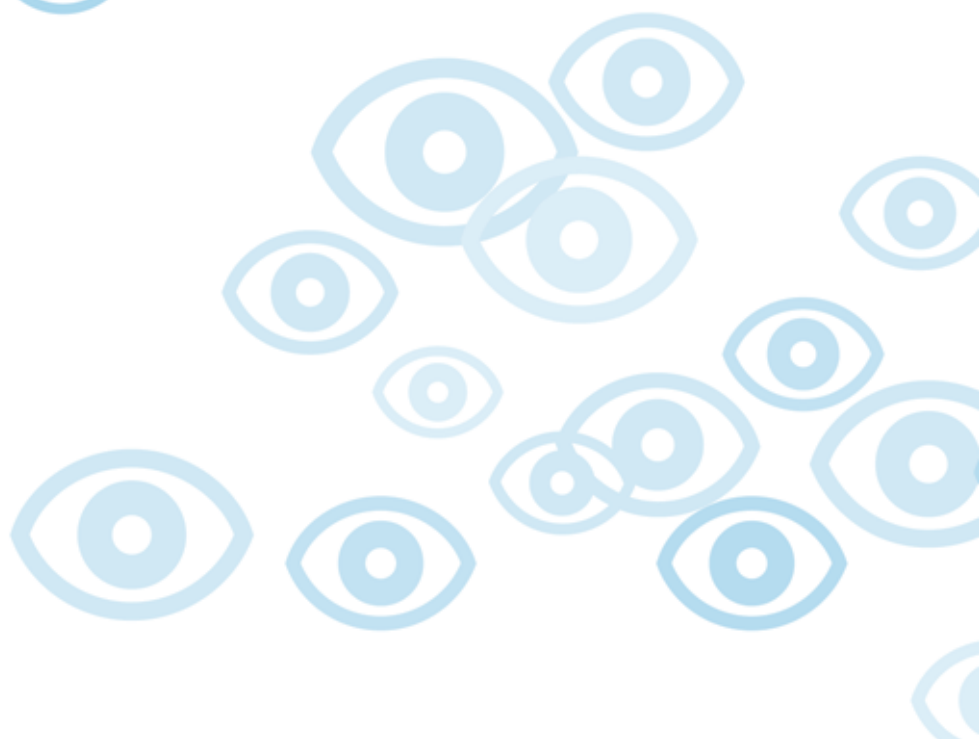
*Designed by Rooster Design, Greece*  
*Printed in the European Union*

**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, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE  
Adresse postale: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE  
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
**[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)**

Cedefop – Visites d'étude  
Tél. +30 2310490154, Fax +30 2310490044  
E-mail: [studyvisits@cedefop.europa.eu](mailto:studyvisits@cedefop.europa.eu)  
<http://studyvisits.cedefop.europa.eu>

Aviana Bulgarelli, *Directeur*  
Christian Lettmayr, *Directeur adjoint*  
Juan Menéndez-Valdés,  
*Président du Conseil de direction*



# Avant-propos

Depuis 2008, le Cedefop coordonne le programme de visites d'étude pour spécialistes de l'éducation et de la formation professionnelle, qui est l'une des actions clés du programme communautaire Éducation et formation tout au long de la vie (2007-2013). Le programme de visites d'étude est une plateforme efficace pour le développement des politiques d'éducation et de formation professionnelle et pour la coopération dans ce domaine en Europe. Il fournit d'excellentes possibilités de discussions, d'échange d'idées et de pratiques, de travail en réseau et de coopération future à un large éventail de spécialistes et de décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle.

En coopération avec les acteurs clés à l'échelon européen et national, le Cedefop s'emploie à stimuler la réflexion et le débat, grâce à des analyses des pratiques et à un apprentissage mutuel sur les problématiques au niveau européen. À l'heure où nous achevons le programme de visites d'étude mené dans le cadre du programme Leonardo da Vinci qui était spécifiquement destiné aux experts de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) et où nous entreprenons la coordination du programme de visites d'étude consolidé, nous avons souhaité présenter aux acteurs qui s'intéressent à l'EFP en Europe une sélection d'initiatives ayant tout particulièrement retenu l'intérêt des participants aux visites d'étude qui se sont déroulées entre 2005 et 2007.

J'espère que la présente publication permettra de mieux comprendre comment les différents pays abordent certains aspects spécifiques de l'EFP. Elle devrait aussi aider les organisateurs des visites d'étude et les participants, ainsi que les experts et les praticiens, à trouver des partenaires pour réaliser des projets de coopération européenne et pour développer des idées innovantes dans le cadre du programme Éducation et formation tout au long de la vie 2007-2013.

Le Cedefop continuera de collecter et de diffuser les résultats des visites d'étude et nous sommes intimement convaincus que les exemples de bonnes pratiques qui ont retenu l'intérêt des participants devraient être plus largement portés à la connaissance des spécialistes de l'éducation et de la formation ainsi que des décideurs. Cela posera de bonnes bases pour poursuivre l'apprentissage et la coopération.

Aviana Bulgarelli  
*Directrice du Cedefop*



## Remerciements

La présente publication est le fruit d'un travail d'équipe. Il convient de remercier pour ce travail les rapporteurs de groupe et les participants des visites d'étude organisées en 2005, 2006 et 2007, qui ont mis en lumière dans leurs rapports de groupe les initiatives et les projets; les organisateurs des visites d'étude et les représentants des institutions d'accueil, qui ont contribué aux descriptions, ainsi que les coordinateurs et agents de liaison nationaux, qui nous ont aidés à nouer des contacts avec les institutions d'accueil et à recueillir les informations.

Le Cedefop souhaite également remercier Irina Jemeljanova, qui a coordonné le travail, et Angela Musca, de l'équipe des visites d'étude, qui a assuré la collecte et la mise en forme des informations pour la présente publication.



# Table des matières

Avant-propos	1
Remerciements	2
Table des matières	3
Introduction	4
<b>Attractivité de la formation professionnelle</b>	6
L'anglais, langue d'enseignement des sciences et des technologies	6
Coopération entre enseignement secondaire supérieur général et professionnel dans le district de Jyväskylä	7
Année de transition	8
<b>Développer l'esprit d'entreprise parmi les jeunes et les adultes</b>	9
Coopération avec les agriculteurs et les services de conseil	9
L'entrepreneuriat du jardin d'enfants à l'université	10
Niki Agathocleous Ltd	11
Programme Crece	12
<b>Égalité des chances en matière d'éducation et de formation pour les groupes désavantagés</b>	13
Programmes professionnels pour élèves désavantagés en Hongrie	13
Odense Produktions-Højskole	14
<b>Utilisation des TIC dans l'éducation et la formation</b>	15
Formation aux soins de santé assistée par les TIC au niveau secondaire et postsecondaire en Norvège	15
<b>Accroître la participation des adultes à l'éducation et à la formation</b>	16
Réhabiliter le patrimoine historique du porche de San Antonio	16
Validation des acquis	17
<b>Orientation et conseil tout au long de la vie</b>	18
Service d'orientation pédagogique pour adultes de Dublin Sud-Ouest	18
Passerelles pour les élèves du secondaire	20
<b>Répondre aux besoins du marché du travail</b>	21
École pour les industries de l'automobile et des transports Edströmska	21
Futureskills Scotland	22
Éducation supervisée par l'industrie en Suède	23
<b>Relever le défi de l'employabilité: contribution des partenaires sociaux</b>	24
Représentants syndicaux de formation	24
Centre d'apprentissage tout au long de la vie pour les employés du secteur public	26
Guichet unique pour les entreprises de Castilla-La-Mancha à Tolède	27

# Introduction

La Commission européenne, reconnaissant la haute qualité du travail effectué par le Cedefop pour coordonner le programme destiné aux spécialistes de l'EFP, a invité le Centre à coordonner les programmes de visites d'étude consolidé pour la période 2008-2013. Le programme de visites d'étude pour spécialistes de l'éducation – programme Arion – et le programme de visites d'étude pour responsables de la formation professionnelle coordonné par le Cedefop, préalablement menés séparément, ont été regroupés dans le cadre du programme Éducation et formation tout au long de la vie.

Le programme de visites d'étude vise trois objectifs principaux:

- (a) permettre aux participants d'améliorer leur compréhension d'aspects spécifiques des politiques de formation professionnelle et de thèmes d'intérêt commun dans d'autres pays;
- (b) poursuivre l'échange de conseils, d'idées et d'informations entre tous ceux qui participent au programme, y compris les visiteurs et les hôtes;
- (c) enrichir le flux d'informations entre les pays participants et au niveau européen.

Le programme de visites d'étude aide à tirer des enseignements des politiques et soutient la coopération. Les visites fournissent d'excellentes occasions de rencontrer des experts et des spécialistes d'autres pays possédant des expériences professionnelles différentes, à des fins d'apprentissage et de débats sur des thèmes d'intérêt commun relatifs à l'éducation et à la formation.

Chaque visite d'étude comporte des présentations et des visites de divers établissements et organisations d'enseignement et de formation. Lors de chaque visite, les participants rédigent un rapport de groupe destiné à stimuler la réflexion et la discussion, dans lequel ils rendent compte de leurs conclusions sur le thème de la visite. Le plus souvent, les membres du groupe identifient des initiatives, des projets et des politiques qu'ils considèrent comme des exemples de bonnes pratiques en matière d'éducation et de formation méritant d'être explorés et diffusés.

En règle générale, les rapports fournissent des éclairages intéressants sur les approches adoptées par le pays d'accueil et par les pays des autres participants vis-à-vis de questions et problématiques spécifiques. Il s'agit donc d'informations précieuses, qui, à ce titre, méritent une diffusion plus large auprès de ceux qui ne sont pas en mesure de prendre part à une visite mais qui sont à la recherche d'informations sur tel ou tel pays ou thème, ou bien qui souhaitent développer un projet et sont à la recherche de partenaires. Savoir qu'il existe des exemples concrets de mise en œuvre de politiques dans d'autres pays contribue à enrichir les processus de décision politique.

L'équipe des visites d'étude du Cedefop a dépouillé les informations contenues dans les rapports des visites qui se sont déroulées entre 2005 et 2007 (voir les chiffres clés dans le tableau ci-dessous). Plus d'une centaine d'initiatives, de politiques et de projets relevant de différents thèmes ont été décrits par les participants en tant qu'exemples de bonnes pratiques; une quarantaine de ces exemples ont été sélectionnés et les acteurs concernés contactés afin de compléter l'information. In fine, ont été retenues pour la présente publication 20 initiatives émanant d'Autriche, de Chypre, du Danemark, d'Espagne, de Finlande, de Hongrie, d'Irlande, d'Islande, de Norvège, des Pays-Bas, du Royaume-Uni et de Suède.

#### Chiffres clés sur les visites d'étude 2005 2007

	2005	2006	2007
Nombre de visites d'étude	66	68	59
Nombre de participants	760	842	764
Pays:			
• hôtes	26	29	26
• ayant envoyé des participants	32	30	30

Chacune des initiatives est décrite selon une structure commune: sont présentés le thème, l'intitulé et les objectifs de l'initiative, sa durée, le(s) public(s) cible(s), les principales activités et les résultats obtenus.

Les initiatives sont regroupées sous les huit thèmes suivants:

- attractivité de la formation professionnelle,
- développer l'esprit d'entreprise parmi les jeunes et les adultes,
- égalité des chances en matière d'éducation et de formation pour les groupes désavantagés,
- utilisation des TIC dans l'éducation et la formation,
- accroître la participation des adultes à l'éducation et à la formation,
- orientation et conseil tout au long de la vie,
- répondre aux besoins du marché du travail,
- relever le défi de l'employabilité: contribution des partenaires sociaux.

Les initiatives retenues s'adressent à divers groupes cibles, tels que les jeunes en formation initiale, les apprenants adultes, les enseignants, les créateurs d'entreprise, les employeurs ou les salariés.

Ces initiatives sont replacées dans leur contexte spécifique, qui peut être national, régional ou local, afin de mettre en lumière les raisons pour lesquelles elles ont été prises et les problèmes qu'elles visaient à résoudre et de susciter une réflexion sur leur transposition éventuelle à d'autres contextes.

Avec chacune des descriptions sont également fournies les coordonnées de l'institution d'accueil ainsi que d'une personne de contact pour le cas où le lecteur souhaiterait en savoir plus ou nouer des liens de coopération.

## ATTRACTIVITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

# L'anglais, langue d'enseignement des sciences et des technologies

**OÙ?**

**HTBL u. VA BULME Graz-Gösting**  
 Ibererstrasse 15-21  
 8051 Graz, AUTRICHE  
 Tél. +43 3166081-218, Fax +43 316684604  
 E-mail: willkommen@bulme.at

---

**PERSONNE DE CONTACT**  
 M<sup>me</sup> **Ingrid Tlapak**  
 Directrice  
 E-mail: tl@bulme.at

## POURQUOI?

Le projet PEA (*Project Englisch als Arbeitssprache*) «L'anglais, langue d'enseignement des sciences et des technologies» fait partie intégrante des activités du département d'électrotechnique de l'établissement d'enseignement secondaire technique BULME de Graz, le principe directeur étant que l'association de savoirs techniques et de solides compétences transversales est garante d'une meilleure préparation au marché du travail.

## QUAND?

Ce modèle sans précédent d'enseignement intégré d'une matière et d'une langue étrangère a été développé au cours des 15 dernières années par une équipe d'enseignants de langues et de matières non linguistiques.

## POUR QUI?

Élèves des établissements d'enseignement secondaire technique d'Autriche.

## QUOI/COMMENT?

La combinaison d'une approche directe des sciences et des technologies et de l'utilisation de l'anglais en tant que langue de travail dans les activités expérimentales contribue à améliorer de manière significative les compétences linguistiques des élèves au cours de leurs cinq années d'études. En outre, les élèves sont encouragés à utiliser l'anglais dans toute matière de leur choix lors de l'examen final.

Cela a conduit à multiplier par deux le nombre d'heures d'anglais pour toutes les classes de la section «tech-

nologies de l'information» du département et à introduire de nouvelles matières, telles que l'«anglais à finalité technique». Cela a également donné lieu au sein de l'établissement à de fréquentes activités de coopération transdisciplinaire ainsi qu'à l'organisation régulière de semaines consacrées à des projets grandeur nature associant des présentations en anglais et l'application de méthodes modernes d'ingénierie de projets. En outre, des activités d'enseignement interdisciplinaire en équipe ont été introduites et les semaines linguistiques à l'étranger sont devenues la norme, de même que les certifications externes complètes en langue.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Depuis 1999, les élèves obtiennent des certifications en anglais langue étrangère de la Commission d'examen de l'université de Cambridge (Cambridge ESOL, pour *English for Speakers of Other Languages*). Il convient de souligner que tous les élèves des classes de quatrième année du projet se présentent à l'examen du *First Certificate in English* (FCE) et que leur taux de réussite est de 87 % (voir tableau ci-dessous).

Année	Classe	NE <sup>(1)</sup>	NR <sup>(2)</sup>	Note A	Note B	Note C	Taux de réussite (%)
1999	4AEH	19	<b>19</b>	0	4	15	100
2002	4BEH	22	<b>21</b>	2	8	11	95
2005	4EEH	30	<b>20</b>	1	5	14	67
2006	4EEH	24	<b>23</b>	4	10	9	96
2007	4EEH	19	<b>17</b>	3	6	8	90
2008	4EHETI	23	<b>18</b>	2	3	13	78
<b>Total</b>		219	<b>189</b>	24	54	111	87

(<sup>1</sup>) NE: Nombre d'élèves

(<sup>2</sup>) NR: Nombre de reçus

En outre, depuis 1998, 13 enseignants de matières relevant de l'électrotechnique et des sciences ont également passé l'examen du FCE, avec un taux exceptionnel de réussite de 100 %.

## ATTRACTIVITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

# Coopération entre enseignement secondaire supérieur général et professionnel dans le district de Jyväskylä


**OÙ?**

**Jyväskylä college** (Jyväskylän ammattiopisto)  
 P.O. Box 472, FI-40101  
 Jyväskylä, FINLANDE  
 Tél. +358 403416150, Fax + 358 403416189  
 Site Web: www.jao.fi

---



**PERSONNE DE CONTACT**  
 M<sup>me</sup> **Kirsti Kosonen**  
 Principale  
 E-mail: kirsti.kosonen@jao.fi

## POURQUOI?

Les études relevant de l'enseignement secondaire supérieur professionnel visent essentiellement à doter les élèves des compétences professionnelles nécessaires dans la vie active. De plus, ces trois années d'études permettent l'accès général aux études supérieures dans les universités et les établissements polytechniques. En outre, la Finlande a mis en place un dispositif de double diplôme, qui offre la possibilité d'obtenir une double certification: celle qui sanctionne un enseignement secondaire supérieur professionnel et le certificat d'études secondaires supérieures (examen d'accès à l'enseignement supérieur). Au lycée professionnel de Jyväskylä, nous avons souhaité traduire cette possibilité en pratique et l'offrir à tous les élèves.

## QUAND?

Cette initiative a débuté en 1997.

## POUR QUI?

Élèves du secondaire supérieur inscrits au lycée professionnel de Jyväskylä et dans les établissements d'enseignement général.

## QUOI/COMMENT?

Les études conduisant à un double diplôme ont été mises en place au lycée professionnel de Jyväskylä en coopération avec l'établissement d'enseignement secondaire supérieur pour adultes de Jyväskylä, dans le cadre du programme d'enseignement général de ce niveau pour adultes. Dans un premier temps ont été mis en place un ensemble de cours communs décidés au niveau régional.

Entre 2001 et 2004, cette initiative a bénéficié d'un financement du Fonds social européen étalé sur deux périodes au cours desquelles a été développé un système permettant aux élèves du secondaire supérieur professionnel de suivre des études conduisant à un double diplôme relevant du programme de l'enseignement secondaire supérieur général et aux élèves du secondaire supérieur général de suivre un programme d'enseignement professionnel élaboré à leur intention.

Depuis 2005, les études conduisant à un double diplôme destinées aux élèves de la filière professionnelle sont dispensées en coopération avec les établissements d'enseignement secondaire supérieur de la région, sous la coordination du lycée professionnel de Jyväskylä.


La priorité en matière de développement est désormais de mettre en place des modules d'enseignement professionnel et des qualifications professionnelles pour les élèves des établissements d'enseignement secondaire supérieur général («triples examens»).

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Actuellement, 50 élèves des établissements d'enseignement secondaire supérieur général suivent des modules professionnels conduisant à une qualification professionnelle et ce nombre augmente chaque année.


## ATTRACTIVITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## Année de transition


**OÙ?**

**Transition year support service**  
**Blackrock Education Centre**  
 Kill Avenue, Dun Laoghaire, Co.  
 Dublin, IRLANDE  
 Tél. +353 12365023, Fax +353 12365070  
 Site Web: <http://ty.slss.ie/>

---

 **PERSONNE DE CONTACT**  
**M. Michael O'Leary**  
 Coordinateur national du programme,  
 service de soutien à l'enseignement  
 secondaire  
 E-mail: [michaeloleary@slss.ie](mailto:michaeloleary@slss.ie)

**POURQUOI?**

Le programme d'année de transition a été introduit dans les établissements afin d'offrir aux élèves un enseignement large et équilibré, libéré des contraintes d'un programme d'études axé sur la préparation d'examens. Cette année de transition a pour objet de promouvoir le développement des élèves sur les plans personnel, social, professionnel et éducatif et de les préparer à leur rôle de citoyens autonomes, actifs et responsables.

**QUAND?**

Ce programme a été introduit à titre pilote dans trois établissements en 1973. En 1994, lorsque sa mise en œuvre a été généralisée, il était proposé par quelque 150 établissements.

**POUR QUI?**

Élèves titulaires du *junior certificate* (certificat de fin d'études du secondaire inférieur).

**QUOI/COMMENT?**

Il s'agit d'un programme en un an, qui s'intercale entre le *junior certificate*, premier examen national d'État que passent les élèves en Irlande, et les deux années d'études conduisant au *leaving certificate*, qui est l'examen d'État sanctionnant la fin du secondaire supérieur.

Après avoir obtenu le *junior certificate*, les élèves peuvent s'inscrire dans l'année de transition, sous réserve que leur établissement la propose et que le nombre de places soit suffisant. Les élèves suivent un programme large et équilibré, que l'on peut décomposer en quatre volets:

- matières obligatoires (mathématiques, irlandais, anglais, éducation religieuse, éducation physique);
- matières d'exploration (une langue européenne, sciences, commerce, technologie);
- matières/modules spécifiques à l'année de transition (santé mentale, alimentation saine, sécurité routière, sensibilisation touristique);
- activités ponctuelles propres à l'année de transition (stages d'initiation en entreprise, production musicale ou théâtrale, excursions, interventions de personnalités invitées, etc.).

À la fin de l'année, les élèves réintègrent le cursus normal et débutent leurs deux années d'études préparant au *leaving certificate*.

**PRODUITS ET RÉSULTATS**

L'année de transition est désormais proposée dans quelque 550 établissements, soit environ 75 % des établissements du secondaire d'Irlande. Actuellement, quelque 27 000 élèves suivent ce programme chaque année, ce qui représente environ 50 % de la cohorte concernée. La recherche fait apparaître que ces élèves améliorent d'environ 10 à 15 % leurs résultats aux examens du *leaving certificate* et qu'ils obtiennent également de meilleurs résultats au niveau postsecondaire.

Ce programme contribue à améliorer la maturité des élèves, leur confiance, leur sens des responsabilités en termes d'apprentissage et de prise de décision, leurs performances et leurs résultats lors des examens, leur développement social et personnel ainsi que le développement de leurs compétences.

## DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE PARMIS LES JEUNES ET LES ADULTES

# Coopération avec les agriculteurs et les services de conseil


**OÙ?**

**Dalum agricultural college**  
 Landbrugsvej 65  
 DK 5260 Odense S, DANEMARK  
 Tél. +45 6613 2130  
 Site Web: www.dalumls.dk



**PERSONNE DE CONTACT**  
**M. Ove Gejl Christensen**  
 Coordinateur international  
 E-mail: [ogc@dalumls.dk](mailto:ogc@dalumls.dk)

### POURQUOI?

Cette initiative est due à l'école d'agriculture de Dalum. Elle vise à permettre aux élèves de se faire une idée directe des méthodes utilisées par les agriculteurs ainsi que des raisons pour lesquelles ils les utilisent et d'apprendre à accéder à des informations et à des conseils pertinents concernant différents aspects de l'agriculture.

En matière d'agriculture, le contact direct avec les acteurs de l'agriculture est important, et les services de conseil comptent parmi ces acteurs. L'école de Dalum a noué des contacts avec Centrovic (un service de conseil aux agriculteurs, géré et financé par les agriculteurs). Les élèves de l'école d'agriculture constituaient des clients nouveaux pour ce service de conseil, qui s'est vivement intéressé à la coopération avec l'établissement.

### QUAND?

Ce programme est mis en œuvre depuis de nombreuses années. Le service de conseil et l'école d'agriculture de Dalum travaillent en coopération depuis plusieurs décennies mais, depuis une dizaine d'années, les activités liées à la gestion stratégique et à la gestion des ressources humaines ont été intensifiées du fait que les exploitations deviennent plus grandes et que les compétences des ressources humaines sont plus importantes que jamais.

### POUR QUI?

Tous les élèves inscrits dans les cours d'économie agricole de Dalum.

### QUOI/COMMENT?

Les élèves travaillent dans le cadre d'une collaboration triangulaire avec le service de conseil et les agriculteurs sur des questions telles que la planification des activités, le calcul de la marge brute de toutes les branches de production, la gestion, les analyses des aliments pour animaux, la planification des investissements et le bien-être des animaux.

Au cours de leurs études à Dalum, les élèves bénéficient des informations les plus récentes, ils prennent part à des discussions et leurs théories sont évaluées par les conseillers de Centrovic, dont chacun est chargé d'un domaine professionnel et technique spécifique de l'agriculture. Les élèves visitent très fréquemment des exploitations, recommandées par Centrovic, dont les gérants font office d'interlocuteurs contradictoires dans les discussions théoriques et qui participent à des projets interdisciplinaires.

Les agriculteurs ouvrent leur exploitation ainsi que leurs livres comptables aux élèves afin qu'ils puissent les examiner de plus près. Très souvent, les élèves formulent des suggestions auxquelles les agriculteurs n'avaient jamais pensé et certains agriculteurs intègrent ces nouvelles idées dans leur planification stratégique. Il est essentiel que les élèves établissent un plan d'activités aussi actualisé et fiable que possible, qu'ils peuvent également utiliser pour négocier des plans de financement avec les banques.


### PRODUITS ET RÉSULTATS

Ce programme prépare les élèves à négocier des emprunts et des financements avec les banques et à négocier les prix de vente et d'achat des produits. Il les habitue à travailler avec le service de conseil, ce qui leur sera utile pour développer leur propre exploitation. Plusieurs élèves ont utilisé leur rapport ou leur projet d'examen en tant que plan d'activités pour développer leur propre exploitation ou celle où ils sont employés.


Les agriculteurs sont de plus en plus nombreux à avoir débuté leur formation agricole à Dalum. Les agriculteurs sont bien conscients des avantages d'une observation de leur exploitation par des élèves susceptibles d'avoir un point de vue différent sur le mode de gestion qu'ils appliquaient jusque là.

## DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE PARMIS LES JEUNES ET LES ADULTES

# L'entrepreneuriat du jardin d'enfants à l'université


**OÙ?**

**Department of Education  
Nordland County Council**  
Fylkeshuset  
N 8048 Bodø, NORVÈGE  
Tél. +47 75650200, Fax +47 75650201  
E-mail: jsp@nfk.no



**PERSONNE DE CONTACT**  
**M. Jann S. Pettersen**  
Cadre supérieur  
E-mail: jsp@nfk.no

### POURQUOI?

#### Innovation et entrepreneuriat dans l'ensemble du système éducatif

Les changements intervenus sur le marché du travail dans le comté de Nordland ont sonné le glas de nombreux métiers traditionnels. Cela a contraint le parlement local à élaborer en 2001 une nouvelle vision visant à faire du comté le plus innovant de Norvège. Préalablement, le parlement national avait aussi présenté un plan en faveur de l'entrepreneuriat intitulé «Sachez saisir les occasions et réussir!». Pour être compétitifs, le commerce et l'industrie ont besoin de travailleurs hautement qualifiés. L'espérance de vie des entreprises et des produits diminue et le Nordland a besoin de davantage de petites entreprises. Les nouvelles entreprises ne seront pas créées si les jeunes ne savent pas comment entreprendre. C'est dans ce contexte qu'a été élaborée une stratégie commune d'entrepreneuriat pour l'ensemble du système éducatif, du jardin d'enfants à l'université. L'objectif était de développer chez tout individu la créativité et l'aptitude à résoudre des problèmes.

### QUAND?

L'idée a été lancée en 2001 et le projet a débuté en septembre 2006.

### POUR QUI?

Enseignants, tous niveaux confondus, et élèves/étudiants, du jardin d'enfants à l'enseignement supérieur.

### QUOI/COMMENT?

Depuis que le comté a adopté son plan d'action en avril 2006, les mesures suivantes ont été mises en œuvre:

- un programme universitaire, intitulé «entrepreneuriat pédagogique», a été mis en place dans trois établissements d'enseignement supérieur à l'automne 2006 afin de renforcer l'esprit de compétition et d'améliorer les compétences des enseignants intervenant à tous les niveaux du système éducatif;
- des mini-entreprises ont été créées dans plusieurs établissements scolaires et jardins d'enfants du Nordland;
- des programmes de recherche ont été mis en place; trois doctorants y participent déjà, dont une étudiante qui a débuté son travail de recherche en entrepreneuriat à l'automne 2008, et un réseau de doctorants en entrepreneuriat est en cours d'établissement à l'échelon national;
- dans le cadre des programmes *Junior achievement-young enterprise* ont été développés des projets intitulés «camps d'innovation» et «camps d'initiation», auxquels participent de plus en plus d'élèves du secondaire supérieur. Une attention particulière est accordée à l'entrepreneuriat féminin et un cours de formation intitulé «L'avenir au féminin» a été mis en place pour les futures dirigeantes d'entreprise.

### PRODUITS ET RÉSULTATS

Les données (de 2007) font apparaître que 16,1 % des jeunes qui ont participé à une activité d'entrepreneuriat en milieu scolaire créent effectivement leur propre entreprise (alors que l'on ne compte que 11 % de créateurs d'entreprise dans l'ensemble de la population norvégienne), ce qui prouve que les diverses initiatives modifient bel et bien les mentalités dans ce domaine.



## DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE PARMIS LES JEUNES ET LES ADULTES

# Niki Agathocleous Ltd


**OÙ?**

**Niki Agathocleous Ltd**  
 Triantafillou 5, Agros  
 Limassol, CHYPRE  
 Tél. +357 25521400, Fax +357 25521717



**PERSONNE DE CONTACT**  
 M<sup>me</sup> **Niki Agathocleous**  
 Directrice générale  
 E-mail: nikiagathocleous@gmail.com

## POURQUOI?

Au départ, Niki Agathocleous s'est lancée dans la confiserie simplement pour le plaisir et pour répondre aux besoins de sa famille. Elle a ensuite fait de ce loisir une petite industrie familiale lui permettant de compléter les revenus du foyer.

## QUAND?

Son activité, qui a démarré en 1986, a si bien prospéré qu'en 1989 Niki Agathocleous a créé une entreprise, *Niki Agathocleous Ltd*, en vue de la développer et de diversifier ses produits.

## POUR QUI?

Entrepreneurs.

## QUOI/COMMENT?

En 1989, l'entreprise a bénéficié d'un prêt à faible taux d'intérêt de 11 960 euros, au titre d'un programme destiné à encourager les jeunes entrepreneurs en zones rurales à construire et équiper de nouveaux locaux. Elle a ensuite embauché du personnel pour développer sa production.

En 2003, elle s'est fixé un certain nombre de nouveaux objectifs. Elle a entrepris la construction de nouveaux locaux, financée à hauteur de 15 % par le ministère du commerce et de l'industrie au titre des subventions accordées pour la construction de locaux professionnels et l'achat de nouveaux équipements. Elle a commencé à appliquer le système de salubrité des produits alimentaires «Analyse des risques et maîtrise des points critiques» (*hazard analysis and critical control points – HACCP*), afin d'améliorer la qualité de ses produits. Elle a poursuivi l'élargissement de sa gamme de produits, en y ajoutant, par exemple, le *soutzioukos* et d'autres spé-

cialités similaires et elle a entrepris de promouvoir ses produits à l'étranger.

Il convient de souligner que Niki Agathocleous a investi dans la formation administrative et dans la formation du personnel, sous la forme de programmes de gestion destinés à améliorer l'efficacité et de programmes HACCP en faveur de produits plus sains dispensés par l'Agence pour le développement des ressources humaines.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Les ventes ont régulièrement progressé, de sorte que l'entreprise, dont le modeste chiffre d'affaires annuel était initialement de 854 euros, affiche désormais un revenu annuel de 170 860 euros. Ce succès s'explique par la haute qualité des produits, l'élargissement de la gamme et l'excellence du service consommateurs.

À l'heure actuelle, l'entreprise emploie 18 personnes à temps plein, gère son propre réseau de distribution et dispose de trois représentants dans les diverses villes de l'île qui commercialisent ses produits sur le marché chypriote. Elle exporte également ses produits dans sept pays, dont l'Australie, la France, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis. Quant au point de vente de l'unité de production, il continue d'attirer des visiteurs de l'ensemble de l'île et de l'étranger.

Entre-temps, l'un des enfants de la famille a décidé de rejoindre l'entreprise et, grâce à un programme du ministère de l'agriculture pour le maintien des jeunes en zones rurales, l'entreprise a contracté un nouvel emprunt de 37 589 euros en son nom.

## DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE PARMIS LES JEUNES ET LES ADULTES

# Programme Crece


**OÙ?**

**Fundación EOI**  
 C./ Gregorio del Amo, 6  
 28040 Madrid, ESPAGNE  
 Tél. +34 913495600, Fax +34 915542394  
 E-mail: [luissanchez@eoi.es](mailto:luissanchez@eoi.es)  
 Site Web: [www.eoi.es](http://www.eoi.es)



**PERSONNE DE CONTACT**  
**M. Luis Sánchez**  
 Directeur du programme  
 E-mail: [luissanchez@eoi.es](mailto:luissanchez@eoi.es)

### POURQUOI?

Le programme Crece a été mis en place afin de soutenir la création et la consolidation des entreprises en Espagne.

### QUAND?

Ce programme a été officiellement lancé en 1994 avec l'appui du Fonds social européen, puis a bénéficié de financements en 1994-1999, 2000-2006 et 2007-2013.

### POUR QUI?

Toute personne souhaitant créer une entreprise ou améliorer la gestion d'une entreprise déjà existante, à titre de gérant ou de salarié.

### QUOI/COMMENT?

La fondation EOI a mis au point une méthodologie en trois phases dont l'efficacité a permis d'atteindre les objectifs fixés. Tout d'abord, les participants suivent un programme de formation de 500 heures, assorti d'un tutorat personnalisé destiné à les guider dans leur projet commercial. Après avoir achevé cette formation, ils bénéficient d'un suivi et d'un soutien technique pour créer leur entreprise. Une fois leur entreprise créée, ils intègrent Redepyme, un réseau qui regroupe actuellement plus de 3 500 petites et moyennes entreprises dans l'ensemble de l'Espagne et dont le but est de soutenir la consolidation et la croissance de ces PME. Ce réseau offre aux entreprises des services de tutorat, des ateliers ainsi qu'un espace virtuel et organise une conférence annuelle.

### PRODUITS ET RÉSULTATS

Depuis 1994, plus de 28 000 personnes ont participé à ce programme, qui a permis la création ou la consolidation de plus de 13 000 entreprises.

## ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION POUR LES GROUPES DÉSAVANTAGÉS

# Programmes professionnels pour élèves désavantagés en Hongrie

 **OÙ?**

**École d'enseignement professionnel et école spéciale d'enseignement technique et professionnel de la Fondation publique nationale pour l'enfance et la jeunesse**  
 Nyírjespuszta 5  
 2660 Balassagyarmat-Nyírjes, HONGRIE  
 Tél. +36 35300585  
 E-mail: [zsiga.judit@gmail.com](mailto:zsiga.judit@gmail.com)  
 Site Web: <http://www.ngyiknyirjes.extra.hu/>

 **PERSONNE DE CONTACT**  
 M<sup>me</sup> **Judit Siketné Zsiga**  
 Directrice  
 E-mail: [zsiga.judit@gmail.com](mailto:zsiga.judit@gmail.com)

## POURQUOI?

L'objectif visé dès le début était de créer un centre de réadaptation polyvalent pour les jeunes et les adultes handicapés mentaux et physiques afin de faciliter l'intégration sociale maximale de nos élèves souffrant de troubles psychologiques et/ou somatiques.

## QUAND?

Notre école a été créée en 1998.

## POUR QUI?

Jeunes âgés de 14 à 25 ans en proie à des handicaps physiques ou mentaux et à des problèmes sociaux.

## QUOI/COMMENT?

L'école dispense des formations professionnelles préparant à six métiers différents et un programme de réadaptation destiné à aider les élèves à développer leurs compétences générales, de sorte qu'ils puissent accomplir par eux-mêmes la plupart des tâches de la vie quotidienne. L'un des éléments clés du programme de réadaptation est de les intéresser à leur propre perfectionnement afin de leur permettre de mener une vie autonome. Il va sans dire que l'utilisation de méthodes de travail coopératives joue un rôle essentiel dans le développement des compétences personnelles et sociales de nos élèves.

Il y a deux ans, nous avons introduit un enseignement basé sur les compétences dans tous les domaines de compétences. Afin d'améliorer le niveau et la compétitivité de nos formations professionnelles, nous avons commencé à coopérer étroitement avec l'organisme régional de formation professionnelle intégrée du comté de Nógrád.

Nous sommes déterminés à améliorer le niveau de formation professionnelle en mettant de plus en plus l'accent sur l'enseignement basé sur les compétences. Afin d'améliorer les ressources matérielles, financières et humaines de notre établissement, nous utilisons les financements disponibles au niveau régional, national et international.

En parallèle, nous nous attachons à accroître la popularité de notre école au travers d'activités de relations publiques, en participant à des forums et foires commerciales ainsi qu'en nouant des contacts plus étroits avec différentes organisations qui mènent des activités auprès des handicapés et, bien sûr, avec les parents de nos élèves.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Depuis sa création, notre école a connu un développement tant professionnel que structurel. Elle accueille aujourd'hui plus de 150 élèves, ce qui représente un progrès considérable par rapport aux effectifs de la première année, qui ne dépassaient pas les 35 élèves.

## ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION POUR LES GROUPES DÉSAVANTAGÉS

**Odense Produktions-Højskole**

	<b>OÙ?</b>
<p><b>Elsesminde</b> (Odense Produktions-Højskole)          Sanderumvej 117          DK 5250 Odense SV, DANEMARK          Tél. +45 66170843, Fax +45 63174800          E-mail: <a href="mailto:elsesminde@elsesminde.dk">elsesminde@elsesminde.dk</a>          Site Web: <a href="http://www.elsesminde.dk">www.elsesminde.dk</a></p>	
	<p><b>PERSONNE DE CONTACT</b>          M<sup>me</sup> <b>Vibeke Nørby Mouridsen</b>          Principale          E-mail: <a href="mailto:vnm@elsesminde.dk">vnm@elsesminde.dk</a></p>

**POURQUOI?**

L'école de production Elsesminde d'Odense offre aux jeunes de 17 à 25 ans la possibilité d'explorer ce qu'ils souhaitent faire dans la vie, de faire un essai de travail en atelier, de développer leurs compétences professionnelles, personnelles ou sociales avant de se lancer dans une formation ou une activité professionnelle et de renforcer leur confiance en soi.

**QUAND?**

–

**POUR QUI?**

Jeunes qui ont une faible estime de soi, des problèmes avec les forces de l'ordre ou des besoins de supervision et de prise en charge particuliers ou bien qui sont en situation de décrochage scolaire.

**QUOI/COMMENT?**

Le programme prévoit des activités d'enseignement, de production et de suivi ainsi que des activités socioculturelles. L'établissement propose divers ateliers, dans des disciplines telles que la musique, la cuisine, les moyens de communication, le travail des métaux, la menuiserie, le textile et l'agriculture. Il offre aux élèves un espace de rencontres et d'échanges avec les autres élèves et avec l'enseignant chargé de leur atelier. Ils apprennent à fabriquer des objets, suivent un enseignement général et bénéficient d'un suivi individuel. Chacun d'eux a la possibilité d'effectuer des stages dans des entreprises privées ou publiques. Tout cela leur offre une meilleure préparation aux études ou à l'emploi.

Les élèves perçoivent une rémunération pour leur participation aux ateliers, déduction faite de leurs repas et de leur prime d'assurance.

Un autre programme proposé par Elsesminde est la formation professionnelle de base (EGU), qui s'adresse aux jeunes de 16 à 30 qui ne sont pas en mesure d'achever un cursus éducatif ordinaire mais qui souhaitent exercer un métier manuel et qui apprennent mieux par le travail pratique. Le programme EGU, d'une durée de un an et demi à trois ans, comprend des périodes en établissement et des périodes de stages. L'enseignement peut être ajusté en fonction des aptitudes individuelles. L'achèvement du programme donne lieu à la délivrance d'un certificat. Les périodes de stages sont rémunérées.

**PRODUITS ET RÉSULTATS**

Les témoignages suivants donnent une idée de l'impact du programme sur les élèves:

- «Si l'école de production n'existait pas, je ne ferais rien aujourd'hui. C'est bien de se lever le matin et d'avoir quelque chose à faire. Quand j'ai quitté l'école, je ne savais pas ce que je voulais faire. Ma mère a entendu parler de l'école de production et j'y suis depuis maintenant 18 mois. Aujourd'hui, je sais que je veux être peintre» (Anna);
- «J'ai quitté la *folkeskole* [secondaire inférieure] et j'ai essayé plusieurs choses, par exemple cuisinier, mais ça ne me plaisait pas. Je suis entré à l'école de production et maintenant je suis sûr que je veux devenir peintre. J'ai acquis une maturité et un sens des responsabilités que je n'avais pas avant» (Søren).

## UTILISATION DES TIC DANS L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

# Formation aux soins de santé assistée par les TIC au niveau secondaire et postsecondaire en Norvège

 **OÙ?**

**RKK Rygjabø** [centre d'enseignement et de formation de Rogaland]  
 P.O. Box 130, Rogaland, NORVÈGE  
 Tél. +47 51516737, Fax +47 51523860  
 E-mail: [post@rkk.no](mailto:post@rkk.no)  
 Site Web: [www.rkk.no](http://www.rkk.no)



**PERSONNE DE CONTACT**  
**M. Ole Imsland**  
 Directeur général  
 E-mail: [imsland@rkk.no](mailto:imsland@rkk.no)

## POURQUOI?

Au départ, le centre Rygjabø de formation aux soins et à la santé de la fondation RKK a été créé pour répondre à la demande générale accrue de personnels de santé qualifiés ainsi qu'à la demande de formation de niveau secondaire aux soins de santé, parmi les actifs adultes en particulier. Dans le même temps, on observait une réduction du nombre de jeunes souhaitant suivre des formations de base aux métiers de la santé et des soins, ce qui entraînait un chômage parmi les formateurs hautement qualifiés de ce secteur. Tous ces formateurs ont été invités par la RKK et par le centre lui-même à mettre en place des cours dans ce domaine à l'intention des apprenants adultes.

La RKK souhaitait développer et mettre en place une offre de formation en ligne aux soins et à la santé afin de la rendre accessible dans les zones rurales de la région. Outre ces considérations géographiques, la nécessité pour les travailleurs adultes de combiner activité professionnelle, vie familiale et formation exigeait une flexibilité optimale.

## QUAND?

Le centre a débuté ses activités à l'automne 2000. De nouveaux programmes d'EFP, mis en place dans le sillage de la réforme «Promotion des connaissances» de 2007, y ont été intégrés et cette initiative a fait l'objet d'un développement permanent afin de satisfaire aux nouveaux besoins du marché du travail, aux nouvelles normes et aux nouveaux textes de loi.

## POUR QUI?

Actifs adultes et apprenants souhaitant suivre une formation théorique ou une formation pratique obligatoire dans les secteurs des soins de santé, de la garde d'enfants et de l'encadrement de jeunes.

## QUOI/COMMENT?

Actuellement, le centre propose des programmes de formation professionnelle continue de niveau secondaire et post-

secondaire dans les domaines du conseil, des soins de santé mentale, des soins aux personnes âgées, de la rééducation, des soins aux personnes atteintes de cancer et des soins palliatifs. Les programmes de formation formelle sont complétés par divers cours spécialisés, tels que les soins d'urgence, les premiers secours aux personnes suicidaires, les cours de norvégien pour les personnels de santé étrangers, la formation des tuteurs d'apprentissage, etc.

Les TIC sont essentielles pour garantir la flexibilité et l'accessibilité maximales de la formation. Le modèle d'apprentissage de la RKK recourt largement aux TIC pour soutenir le processus apprenant; il s'agit d'un modèle d'apprentissage mixte qui fait appel à un système de gestion de l'apprentissage en ligne, à la vidéoconférence et aux flux vidéo.

Notre système de gestion de l'apprentissage (*learning management system* – LMS) nous permet de gérer les cours et la formation. L'infrastructure de diffusion de l'apprentissage de la RKK repose sur le principe que les étudiants devraient pouvoir se référer à un seul point central de ressources et d'activités d'apprentissage. C'est le LMS qui fournit ce point central autour duquel tout est organisé. C'est là que toute l'information et tous les documents (portfolio et processus) sont fournis aux participants. Les technologies liées à l'utilisation des enregistrements vidéo de cinq cours théoriques, aux présentations de données en flux continu, etc., transitent toutes par la plate-forme du LMS. Cela nous permet de mieux nous concentrer sur les fonctions de tutorat, en maintenant un contact très étroit avec les participants via le LMS et la vidéo. Dans nos nouveaux cours aux soins de santé, les participants sont en contact permanent avec leur tuteur via internet et ne se déplacent qu'une fois toutes les trois semaines pour assister à des cours communs en mode présentiel.

Les inscriptions s'effectuent tout au long de l'année, de sorte que les participants ne sont pas tenus de débiter leur formation exclusivement à l'automne; ils peuvent le faire lorsqu'ils sont prêts, ce qui accroît encore la flexibilité.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Au fil des années, le centre n'a cessé de prospérer, pour devenir le plus important prestataire de formation aux soins et à la santé pour adultes en Norvège. Le nombre de programmes éducatifs proposés a été porté à sept et le centre dispense des formations de niveau tant secondaire que postsecondaire.

Nous avons assuré des actions de reconversion et de perfectionnement d'enseignants âgés afin qu'ils puissent intervenir dans un environnement d'apprentissage assisté par les TIC. Notre LMS est devenu à la fois un outil et un modèle pour plusieurs autres établissements de la région. Nous avons mis en place des offres de formation qui ont fait leurs preuves au niveau régional et national et nos programmes de formation ont été accrédités par la NOKUT, l'Agence nationale pour l'assurance qualité dans l'enseignement.

## ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES ADULTES À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION

# Réhabiliter le patrimoine historique du porche de San Antonio


**OÙ?**

**Concejalía de empleo y desarrollo local del Ayuntamiento de Lorca**  
 [Conseil pour l'emploi et le développement local de la municipalité de Lorca]  
 Alameda de Menchirón, 4  
 Lorca, ESPAGNE  
 Tél. +34 968 464122, Fax +34 968 444122  
 Site Web: <http://www.concejaliadeempleo.lorca.es/>



**PERSONNE DE CONTACT**  
**M. Antonio Bastida Peñas**  
 Responsable de l'emploi et du développement local  
 E-mail: [antonio.bastida@lorca.es](mailto:antonio.bastida@lorca.es)

## POURQUOI?

Ce projet avait essentiellement pour but de permettre à des chômeurs de suivre une formation, y compris pratique, et d'obtenir une qualification professionnelle dans l'une des trois spécialités proposées et de faciliter leur (ré)insertion professionnelle.

Il s'agissait d'un projet de préservation du patrimoine historique, dont les objectifs opérationnels étaient de restaurer l'espace entourant une section des remparts du porche de San Antonio et de paver la *calle Gigante* (rue Gigante) ainsi que les environs du porche.

## QUAND?

Le projet s'est déroulé sur une année, du 16 décembre 2005 au 15 décembre 2006.

## POUR QUI?

30 chômeurs âgés de plus de 25 ans, dont cinq femmes qui ont suivi une formation spécialisée d'assistant archéologue.

## QUOI/COMMENT?

Les participants ont suivi une formation professionnelle spécifique préparant à l'un des trois métiers suivants: maçon (15 apprenants), tailleur de pierre (7 apprenants) et assistant archéologue (8 apprenants). Les apprenants ont également bénéficié d'une formation de base complémentaire, d'une formation à la prévention des accidents de travail, d'une formation à la recherche d'emploi et au travail indépendant, d'une formation aux nouvelles technologies et d'une sensibilisation à l'environnement. La formation était combinée à la pratique au poste de travail.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

À l'issue du projet, 55 % des participants ont trouvé un emploi.

## ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES ADULTES À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION

# Validation des acquis


**OÙ?**

**ROC Midden Nederland**  
 PO Box 3065 3502GB, Utrecht, NEDERLAND  
 Tél. +31 302852700, Fax +31 302852705  
 E-mail: n.ruepert@rocmn.nl  
 Site Web: www.rocmn.nl



**PERSONNE DE CONTACT**  
**M. Norbert Ruepert**  
 Responsable du bureau international  
 E-mail: n.ruepert@rocmn.nl

## POURQUOI?

La validation des acquis est l'appellation communément donnée au processus qui consiste à reconnaître les compétences acquises par l'apprentissage formel, informel ou non formel dans divers contextes. Cela implique que les compétences professionnelles acquises par l'apprentissage au poste de travail, au domicile ou dans le cadre d'activités associatives sont en principe comparables à celles acquises dans le cadre de l'enseignement et de la formation formels. En outre, les compétences ne se limitent pas aux connaissances, savoir-faire et attitudes; implicitement, elles font aussi référence à la capacité d'adaptation aux changements, à la flexibilité ou au potentiel de mobilisation des savoirs. Dès lors, le terme «compétences» renvoie non seulement aux compétences professionnelles mais aussi aux compétences sociales et personnelles.

## QUAND?

Ce dispositif a été introduit au ROC [centre régional de formation] *Midden Nederland* le 1<sup>er</sup> janvier 2005 en tant que procédure commune à plusieurs établissements; il s'adresse aux apprenants (adultes), aux entreprises et aux agences pour l'emploi.

## POUR QUI?

Adultes souhaitant faire évoluer leur carrière ou se reconvertir pour cause de chômage ou de problèmes de santé liés au travail.

## QUOI/COMMENT?

La reconnaissance fait référence à l'octroi d'un certificat ou d'un diplôme, sur la base d'un référentiel largement reconnu, tel que la structure des qualifications de l'enseignement professionnel. Outre ce type de référentiel, il existe bien sûr d'autres normes liées au marché du travail que les employeurs et les travailleurs tiennent pour pertinentes. Le critère essentiel en matière de reconnaissance est la légitimité externe.

La procédure de validation des acquis consiste à évaluer les compétences des candidats. Elle est conduite par des personnels spécialisés dûment formés, en coopération étroite avec les différents secteurs professionnels.

À l'issue de la procédure, trois options sont généralement possibles:

- toutes les compétences exigées pour une qualification sont reconnues et aucune formation complémentaire n'est nécessaire;
- certaines des compétences exigées pour une qualification sont reconnues mais une formation complémentaire est nécessaire;
- aucune compétence n'est reconnue et l'intéressé doit suivre un programme de formation complet.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Actuellement, quelque 250 adultes font l'objet de cette procédure chaque année et obtiennent une qualification professionnelle, dans certains cas en suivant une formation complémentaire.

## ORIENTATION ET CONSEIL TOUT AU LONG DE LA VIE

# Service d'orientation pédagogique pour adultes de Dublin Sud-Ouest



### OÙ?

#### **Crumlin College of Further Education**

[établissement d'enseignement et de formation postobligatoires Crumlin]

Crumlin Road

Dublin 12, IRLANDE

Tél. +3531 4547193, Fax +3531 4540704

E-mail: aegs@ccfe.cdvec.ie



#### PERSONNE DE CONTACT

M<sup>me</sup> **Anne Smyth**

Coordinatrice de l'orientation pédagogique pour adultes

E-mail: anne.smyth@ccfe.cdvec.ie

### POURQUOI?

«L'orientation aide les individus, tout au long de leur vie, à gérer leurs choix en matière d'études, de formation, d'activité professionnelle et de vie personnelle et sociale, de telle sorte qu'ils réalisent pleinement leur potentiel et contribuent au développement d'une société meilleure» (National Guidance Forum, 2007).

Le dispositif d'orientation pédagogique pour adultes (*adult education guidance initiative* – AEGI) a été formellement mis en place par le ministère de l'éducation et des sciences dans le cadre du plan national de développement 2000-2006 pour répondre à la proposition formulée dans le livre blanc sur l'éducation des adultes *Learning for life 2000: White Paper on adult education* de juillet 2000.

Ce livre blanc marque l'adoption de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en tant que principe directeur de la politique d'éducation en Irlande et reconnaît officiellement que l'orientation des adultes s'impose désormais comme une pièce maîtresse du modèle d'apprentissage tout au long de la vie, dans le sens où elle permet aux adultes de gérer leurs transitions éducatives, professionnelles et personnelles dans une société de l'information en évolution rapide qui repose sur les technologies.



## QUAND?

Le service d'orientation pédagogique pour adultes (*Adult education guidance service* – AEGS) de Dublin Sud-Ouest, l'un des quatre services proposés par le comité pour l'enseignement professionnel de la ville de Dublin, a été mis en place en 2002.

## POUR QUI?

Adultes envisageant de suivre, ou suivant déjà, un programme d'éducation de base pour adultes ou un programme d'éducation communautaire, y compris au titre de l'initiative de retour à l'école (*Back to education initiative* – BTEI), dans le secteur de Dublin Sud-Ouest.

## QUOI/COMMENT?

L'orientation pédagogique des adultes a pour objet de fournir à ces derniers des prestations d'information, d'accompagnement et de soutien, qu'ils envisagent de renouer avec l'éducation, qu'ils soient déjà en éducation, ou qu'ils n'aient pas encore renoué avec l'éducation. Ils bénéficient d'informations, de conseils et d'un accompagnement par téléphone, lors d'entretiens individuels avec un conseiller d'orientation et/ou dans le cadre de séances de groupe.

Les entretiens individuels offrent à l'intéressé un contexte spatio-temporel lui permettant d'explorer toutes les options possibles pour reprendre des études ou une formation et pour poursuivre son parcours professionnel. Le conseiller prend le temps d'examiner ses aspirations et ses éventuelles préoccupations et, le cas échéant, il peut lui proposer des pistes professionnelles. Ces entretiens s'effectuent sur rendez-vous, dans un espace privé et confidentiel, afin d'examiner les options d'apprentissage les plus adaptées. Dans certains cas, d'autres outils d'orientation sont utilisés, tels que les inventaires d'intérêts professionnels pour ceux qui n'ont pas cerné leurs intérêts ou pour ceux qui possèdent un faible niveau d'éducation/peu d'expérience professionnelle.

L'un des éléments importants de l'orientation est l'organisation de séances collectives pour les groupes participant à des programmes d'éducation communautaire. Il s'agit de groupes d'adultes inscrits dans des programmes de développement local et de groupes interculturels qui suivent des cours d'anglais dans une école primaire locale. Selon les besoins des participants, ces séances peuvent être regroupées en une seule ou s'étaler sur plusieurs semaines, à raison d'une séance par semaine.

En 2007, notre service a mis en place un cours de «préparation à la formation complémentaire». Cette initiative, conçue par nos soins à l'intention des adultes qui entreprennent des études ou une formation complémentaires à temps plein, porte notamment sur les compétences d'apprentissage, la gestion du temps, les modes d'apprentissage et les cartes mentales. Durant les séances, les participants sont encouragés à faire part de leurs éventuelles inquiétudes à l'idée de retourner à l'école, avec le concours de deux conseillers d'orientation. Les groupes se réunissent une fois par semaine durant six semaines, de mi-mai à fin juin.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Ce service continue de se développer et inclut désormais la prise en charge d'individus marginalisés qui n'ont pas retiré de bénéfices de leur scolarité. Le cours de préparation à la formation complémentaire a été réitéré en 2008 avec un plus grand nombre de participants. Il s'est avéré efficace pour réduire les craintes des participants et pour les doter des compétences qui les aideront à maintenir le cap sur la voie qu'ils ont choisie. Pour l'édition 2009, nous avons déjà débuté le recrutement, en compilant notre liste à partir de nos clients actuels.

## ORIENTATION ET CONSEIL TOUT AU LONG DE LA VIE

# Passerelles pour les élèves du secondaire

	<b>OÙ?</b>
<p><b>Ungdommens Uddannelsesvejledning København</b> [Service d'éducation des jeunes et d'orientation professionnelle de Copenhague]          Korsgade 30          DK 2200 Kopenhagen, DANEMARK          Tél. +45 39207500, Fax +45 39170760          E-mail: jvk@buf.kk.dk          Site Web: www.uu.kk.dk</p>	
	<p><b>PERSONNE DE CONTACT</b>  <b>M. John Vinter Knudsen</b>          Responsable du département          E-mail: jvk@buf.kk.dk</p>

**POURQUOI?**

Les activités de passerelles ont pour but de fournir aux élèves l'occasion d'évaluer leurs aptitudes, leurs compétences et leurs acquis au regard des exigences des niveaux supérieurs d'éducation, afin de les aider à planifier de manière active et responsable leur parcours éducatif et à effectuer des choix de filière réalistes.

**QUAND?**

Des activités de passerelles sont mises en place au Danemark depuis 1997.

**POUR QUI?**

Les jeunes qui ont besoin d'éclairages pratiques sur les différentes filières éducatives.

**QUOI/COMMENT?**

Le programme de passerelles dans le secondaire consiste à organiser une ou deux semaines d'activités spécifiques pour les élèves au cours de l'année scolaire.

Durant cette période, les élèves du secondaire inférieur inscrits en 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> participent à titre exploratoire à un ou plusieurs programmes d'enseignement secondaire supérieur ou d'EFP. Ils peuvent demander certains aménagements individuels des programmes choisis, sous certaines conditions. Les élèves suivent des cours portant sur des matières spécifiques et prennent part à des ateliers. S'ils consacrent leur semaine à un programme d'EFP, ils réalisent souvent un travail pratique.

**PRODUITS ET RÉSULTATS**

La plupart des élèves sont satisfaits des activités de passerelles et environ 50 % d'entre eux déclarent que ces activités les aident à prendre des décisions concernant leur futur parcours éducatif.

## RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

# École pour les industries de l'automobile et des transports Edströmska


OÙ?

**Edströmska**  
 Eskadergatan 24  
 72187 Västerås, SUÈDE  
 Tél. +46 21397500, Fax +46 21397599  
 Website:  
[www1.vasteras.se/edstromska/english/english.shtml](http://www1.vasteras.se/edstromska/english/english.shtml)



**PERSONNE DE CONTACT**  
**M. Thomas Malmgren**  
 Coordinateur international  
 E-mail: [Thomas.malmgren@vasteras.se](mailto:Thomas.malmgren@vasteras.se)

## POURQUOI?

L'école Edströmska (*Edströmska Gymnasiet*) a été créée pour répondre à la demande des secteurs de l'automobile et des transports qui souhaitent un établissement de formation unique pour les jeunes intéressés par l'automobile et les véhicules lourds. Auparavant, les formations dans ces deux branches étaient dispensées dans des établissements distincts: le *Wenströmska Gymnasiet* pour la formation de mécanicien/technicien et le *Hässlö Gymnasiet* pour les programmes préparant aux métiers des transports.

## QUAND?

L'école a ouvert ses portes en 2004.

## POUR QUI?

Jeunes de 16 à 19 et adultes souhaitant se former à un nouveau métier.

## QUOI/COMMENT?

Dotée d'installations scolaires modernes et grâce aux dons d'équipements de dernière technologie faits par le secteur, l'école Edströmska a été conçue pour être l'établissement de formation professionnelle et technique le plus moderne de ce type.

L'école Edströmska a ceci d'unique parmi les établissements d'enseignement publics en Suède qu'elle est dotée d'un conseil de direction dynamique, auquel siègent des représentants du secteur automobile et les deux chefs d'établissement. Le conseil de direction se réunit quatre fois par an pour discuter des avancées technologiques, des modifications du programme de formation et de questions générales concernant le secteur.

L'école accueille 400 jeunes et plus de 150 adultes, inscrits dans différents programmes. Cela crée une ambiance unique, où jeunes et moins jeunes apprennent côte à côte, dans une interaction bénéfique et constructive.

Avec plus d'une centaine de conventions conclues avec des entreprises locales, l'école garantit à ses apprenants de multiples possibilités de parfaire la maîtrise de leur métier grâce à des stages et à des périodes d'apprentissage au poste de travail. Durant leurs trois années de formation, les apprenants passent au minimum 17 semaines au sein d'entreprises et ceux qui se montrent particulièrement performants dans les matières théoriques peuvent consacrer davantage de temps aux périodes de stages.

Dans le cadre de sa coopération permanente avec le secteur automobile, l'école Edströmska met ses espaces de formation à la disposition des entreprises pour la formation complémentaire de leurs salariés. Les entreprises peuvent notamment utiliser ses installations pour leurs actions de formation interne et pour des formations spécifiques, préparant par exemple aux permis pour la conduite de chariots élévateurs ou de poids lourds, assurées par les personnels de l'école dûment formés.


Afin de répondre aux besoins générés par la plus grande ouverture des marchés du travail au sein de l'UE, l'école Edströmska s'est activement employée à établir des relations internationales dans l'ensemble de l'Europe. Nous organisons déjà des échanges avec la Finlande et le Danemark et, à partir du printemps, des programmes seront mis en place avec un établissement éducatif anglais. En outre, nous avons débuté des activités en vue de mettre en œuvre des projets de mobilité avec des établissements similaires en Hongrie, en France et en Russie.

## PRODUITS ET RÉSULTATS


Du fait que l'établissement ajuste en permanence son offre aux besoins de l'industrie, ses diplômés sont dotés de toutes les qualifications nécessaires pour être immédiatement opérationnels sur le marché du travail. En fait, 90 % d'entre eux ont déjà un emploi lorsqu'ils obtiennent leur diplôme. Un grand nombre de diplômés peuvent ensuite poursuivre des études de niveau universitaire, éventuellement pour approfondir leur connaissance du secteur automobile et décrocher un diplôme d'ingénieur.

## RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

# Futureskills Scotland


**OÙ?**

**Futureskills Scotland**  
 The Scottish Government (Gouvernement écossais)  
 Meridian Court  
 5 Cadogan Street, Glasgow G2 6AT  
 Écosse, ROYAUME-UNI  
 Tél./Fax +441 412420272  
 E-mail: futureskills@scotland.gsi.gov.uk



**PERSONNE DE CONTACT**  
 M<sup>me</sup> **Adele McAnuff**  
 Chercheuse-analyste  
 E-mail: Adele.mcanuff@scotland.gsi.gov.uk

### POURQUOI?

*Futureskills Scotland* est une initiative prise par des ministres écossais dont l'objet est de conduire des analyses du marché du travail écossais afin d'étayer la décision politique et d'améliorer la disponibilité, la qualité et la cohérence des informations et des connaissances sur le marché du travail.

### QUAND?

*Futureskills Scotland* a été lancée en novembre 2002. En avril 2008, dans le cadre d'une restructuration de grande envergure de l'administration publique écossaise, sa gestion a été transférée au gouvernement écossais.

### POUR QUI?

Divers utilisateurs, des novices aux experts.

### QUOI/COMMENT?

*Futureskills Scotland* est dotée d'une équipe de quatre experts qui produisent un ensemble de rapports de base délimitant le champ des travaux de recherche plus approfondis qu'il y a lieu de conduire sur le marché du travail écossais:

- une comparaison internationale des performances du marché du travail écossais;
- une analyse des problématiques actuelles du marché du travail écossais;
- un examen des points de vue des employeurs écossais concernant les compétences, les problèmes de recrutement et les questions de formation;
- une évaluation prospective à 10 ans du marché du travail écossais.

*Futureskills Scotland* améliore l'accès aux connaissances et aux informations sur le marché du travail, grâce à des indicateurs clés et à des ressources de recherche en ligne ([www.keyindicators.org.uk](http://www.keyindicators.org.uk); [www.researchonline.org.uk](http://www.researchonline.org.uk)). De plus, *Futureskills Scotland* commande et publie des rapports de recherche sur mesure traitant d'aspects particuliers du marché du travail écossais ainsi que des notes d'experts destinées à stimuler le débat et son équipe est engagée aux côtés de nos acteurs clés, au travers d'un dialogue permanent et de sa présence au sein de groupes stratégiques.

Tous les documents sont disponibles gratuitement à partir de notre site web. Nous nous efforçons de présenter nos analyses sous une forme conviviale, claire et accessible, en nous appuyant sur des données solides et fiables. *Futureskills Scotland* s'attache à maintenir un degré optimal d'exactitude et de clarté pour tous ses produits. En outre, nous réalisons chaque année une enquête auprès de nos utilisateurs afin de recueillir leurs commentaires et d'en tenir compte dans nos futurs services.

### PRODUITS ET RÉSULTATS

L'efficacité de *Futureskills Scotland* dans la fourniture d'analyses nationales solides a été explicitement reconnue par le gouvernement écossais dans sa stratégie pour les compétences (2007).

## RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

# Éducation supervisée par l'industrie en Suède


**OÙ?**

**Scania Industrigymnasiet**  
 [école industrielle d'enseignement secondaire supérieur de Scania]  
 S-151 87, Södertälje, Sweden  
 Tél. +46 855383038, Fax +46 855383640  
 Site Web: [www.scania.com/industrigymnasiet](http://www.scania.com/industrigymnasiet)



**PERSONNE DE CONTACT**  
**M. Birger Gunnarsson**  
 Schulleiter  
 E-mail: [birger.gunnarsson@scania.com](mailto:birger.gunnarsson@scania.com)

## POURQUOI?

L'école industrielle de Scania est un établissement d'enseignement secondaire supérieur privé appartenant à la société *Scania CVAB* qui est entièrement financé par cette dernière, sans aucun soutien financier de l'État ou de la municipalité. Ses missions sont de fournir à la société Scania des travailleurs dotés de compétences techniques, de coordonner les activités que mène la société auprès des établissements d'enseignement obligatoire et secondaire supérieur et d'organiser d'autres activités en milieu scolaire destinées à accroître l'intérêt pour les technologies et les sciences dès le plus jeune âge.

## QUAND?

L'établissement a été créé en 1941 en tant qu'école industrielle et, en 1992, il a acquis le statut officiel d'école industrielle d'enseignement secondaire supérieur (*Industrigymnasiet*).

## POUR QUI?

Élèves qui se destinent à exercer des fonctions de technicien industriel dans les unités de production de Scania et salariés de la société.

## QUOI/COMMENT?

L'établissement forme des techniciens industriels pour les unités de production de Scania. La formation porte sur l'usinage, l'assemblage et les processus logistiques, ce qui passe notamment par une bonne préparation au travail en équipe et aux activités de projets. Dès lors, les enseignants ont une connaissance approfondie des processus de production, des aspects techniques et des méthodes de travail.

L'admission s'effectue selon un processus soigneusement défini et les élèves retenus ont, dès leur premier jour de formation, le statut de salarié. Environ 48 élèves sont admis chaque année – sur 247 candidats en 2008, par exemple. Les filles représentent 20 % des effectifs.

Le programme comporte 5 000 heures d'enseignement/de formation (par rapport à 2 500 heures dans les établissements d'enseignement secondaire supérieur gérés par les municipalités), dont 43 semaines de pratique de la production dans trois des unités de production de Scania. La semaine de travail est de 37 heures.



À l'issue de leur formation, les diplômés peuvent se porter candidats aux études universitaires.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Dix ans après l'achèvement de leur formation, 80 % des anciens élèves travaillent toujours pour Scania. La société est l'un des plus importants constructeurs de véhicules lourds au monde. L'un de nos points forts est que nos camions et nos bus sont à la pointe de la technique, ce à quoi il faut ajouter notre chaîne de production ultramoderne et, bien sûr, nos politiques de formation soigneusement planifiées.

## RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOYABILITÉ: CONTRIBUTION DES PARTENAIRES SOCIAUX

**Représentants syndicaux de formation**

	OÙ?
	<p><b>Unionlearn</b>            33 Park Place            Leeds LS1 2RY, ROYAUME-UNI            Tél. +440 1132454909, Fax +440 1132441161            E-mail: unionlearnyandh@tuc.org.uk            Site Web: www.unionlearn.org.uk</p>
	<p><b>PERSONNE DE CONTACT</b>  <b>M. Peter Amphlett</b>            Agent de développement régional            E-mail: pamphlett@tuc.org.uk</p>

**POURQUOI?**

Le dispositif de représentants syndicaux de formation (*union learning representatives* – ULR) a été mis en place pour répondre à la nécessité d'élever le niveau de compétences des actifs occupés au Royaume-Uni. Un rapport remis au gouvernement par Lord Moser (1999) révélait que les travailleurs britanniques accusaient un retard dans ce domaine par rapport à nombre de pays comparables, tout particulièrement en littératie et numératie. De plus, le gouvernement a créé un fonds syndical pour la formation (*union learning fund* – ULF), auquel chaque syndicat peut demander un financement pour mettre en place de petits projets destinés à répondre aux besoins de compétences des entreprises. L'enveloppe financière de l'ULF a été augmentée chaque année (elle s'élevait à quelque 14 millions de livres en 2008) pour financer les nombreux plans proposés par les syndicats pour établir des réseaux de chargés de projets, à l'échelon régional ou national. Les chargés de projets ont apporté leur concours pour identifier et former les ULR et ils ont soutenus ces derniers dans la mise en place d'actions locales de formation. L'objectif prioritaire était de faire de la formation une activité syndicale à part entière, au même titre que les questions de salaires, de pensions, de santé et de sécurité.

## QUAND?

Cette initiative a débuté en 2000. En 2002, les URL se sont vu accorder le droit à un congé rémunéré pour suivre une formation et s'acquitter de leurs fonctions. En 2003, le gouvernement a institué 25 conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils* – SSC), chargés d'identifier et de satisfaire les besoins de compétences et de formation dans des secteurs économiques spécifiques.

## POUR QUI?

Actifs occupés au Royaume-Uni.

## QUOI/COMMENT?

Les URL ont suivi une formation pour identifier les besoins de compétences et de formation de leurs collègues et pour collaborer avec leur employeur et avec les établissements d'enseignement et de formation postobligatoires (*colleges*) en vue de mettre en place des actions de formation à certaines compétences, tout particulièrement en lecture, écriture, mathématiques et TIC. Leur droit à un congé rémunéré à cet effet leur a permis de mener leurs activités avec beaucoup plus d'organisation et d'efficacité.

Les URL effectuent des enquêtes confidentielles auprès des travailleurs afin d'identifier les domaines dans lesquels ils manquent de compétences ou ont besoin de mettre à jour leurs savoirs. Durant leur formation, ils apprennent à prendre en charge les individus qui n'ont participé à aucune activité d'apprentissage depuis de nombreuses années ou qui ont gardé de mauvais souvenirs de l'école. Ils peuvent par exemple mettre en place des cours de découverte ne donnant lieu à aucun test ou examen, destinés à inciter ces individus à renouer avec la formation. Ces séances de découverte ont pour but d'amener les participants vers d'autres cours, souvent formels. En collaboration avec les *colleges*, les URL organisent des cours sur le lieu de travail, à des heures adaptées aux horaires de travail des salariés. Il s'agit pour les URL d'identifier les obstacles rencontrés pour accéder à la formation et de travailler en partenariat à la résolution des problèmes.


*Unionlearn* travaille en partenariat avec une large gamme d'organisations qui soutiennent ces activités, telles que les agences de développement régional, les conseils pour l'apprentissage et les compétences, ainsi que les *colleges*, les universités et les prestataires de formation privés. *Unionlearn* commande des travaux de recherche sur les bénéfices pour les salariés et les employeurs de l'amélioration des compétences. Lorsqu'il s'agit d'obtenir un soutien et d'établir des partenariats, il est essentiel de pouvoir démontrer aux entreprises que de meilleures compétences améliorent la rentabilité, diminuent les taux d'erreurs et réduisent les renouvellements de personnel.

## PRODUITS ET RÉSULTATS


Environ 85 % de la population active britannique est prise en charge dans le cadre de ce dispositif et les syndicats sont représentés au sein de chacun des SSC. *Unionlearn* aide les syndicats à utiliser les connaissances de terrain des URL pour identifier les besoins de formation et de compétences via les SSC. En 2008, plus de 20 000 URL avaient été formés dans le cadre de ce dispositif et, pour la seule année 2008, ces représentants ont eux-mêmes aidé plus de 200 000 salariés à bénéficier d'une formation. Les objectifs que s'est fixés *Unionlearn* pour 2010 sont de porter le nombre d'URL à 22 000 et de permettre un accès à la formation à 250 000 salariés.

## RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOYABILITÉ: CONTRIBUTION DES PARTENAIRES SOCIAUX

# Centre d'apprentissage tout au long de la vie pour les employés du secteur public


**OÙ?**

**Starfsmennt Fræðslusetur**  
 [Centre d'apprentissage tout au long de la vie pour les employés du secteur public]  
 Grettisgata 89, 105 Reykjavik, ISLANDE  
 Tél. +354 5258395, Fax +354 5258399  
 E-mail: smennt@smennt.is  
 Site Web: www.smennt.is



**PERSONNE DE CONTACT**  
 M<sup>me</sup> **Hulda A. Arnljotsdottir**  
 Directrice  
 E-mail: hulda@smennt.is

## POURQUOI?

Le centre Starfsmennt d'apprentissage tout au long de la vie pour les employés du secteur public est le fruit d'une convention collective entre la direction du centre, le ministère des finances agissant en qualité d'employeur et la majorité des syndicats de la Fédération des fonctionnaires d'État et des employés municipaux (BSRB). Cette initiative vise un double objectif, dont l'ambition est à la mesure du nombre de parties prenantes: aider les employés, les personnels de direction et les institutions à suivre le rythme imposé par les changements et les phénomènes de diversification qui interviennent dans la société et le travail d'une part et, d'autre part, mettre à jour et améliorer les compétences professionnelles des personnels de la fonction publique dont le niveau d'éducation est inférieur au niveau universitaire. Une enquête réalisée pour le compte du plus important syndicat de la BSRB a révélé que 70 % de ses adhérents sont des femmes en milieu de carrière et que 36 % ont achevé au moins la deuxième année du secondaire supérieur. Seuls 7 % des adhérents sont titulaires d'un diplôme universitaire.

## QUAND?

Le centre a été créé en 2001. La convention a été renouvelée tous les quatre ans.

## POUR QUI?

Employés de la fonction publique.

## QUOI/COMMENT?

Le centre Starfsmennt dispense des cours relevant de l'éducation et formation tout au long de la vie, qui portent sur des domaines en lien avec le travail et dont les contenus sont élaborés par des groupes de pilotage au sein desquels collaborent personnels de direction et employés subalternes. Les programmes durent de 20 à 180 heures et peuvent être modifiés et mis à jour selon les besoins courants ou futurs des administrations concernées.

Le centre Starfsmennt propose diverses méthodes éducatives, dont des formations spécifiques, des services individuels d'orientation et des récapitulatifs sur internet des cours suivis par chaque intéressé. Il a développé une plate-forme électronique assez exceptionnelle de ressources éducatives, d'inscription et d'accréditation qui lui permet, sans préjudice pour la qualité, de conclure des contrats de programmes avec divers collaborateurs dans l'ensemble du pays.

En outre, le centre met à la disposition des institutions un spécialiste en gestion des ressources humaines chargé de tâches spécifiquement destinées à accroître le bien-être et le degré de satisfaction au travail dans l'ensemble de l'institution concernée. Le centre aide les institutions à développer des méthodes d'évolution de carrière et à mettre en œuvre des dispositifs basés sur les compétences. Tous les cours proposés par le centre sont conçus comme faisant partie intégrante du travail et, à ce titre, ils sont dispensés durant les heures de travail, à l'échelon national; dans certains cas, ils sont pris en compte dans les grilles de rémunération afin d'inciter les employés de la fonction publique à mettre à jour et à perfectionner leurs savoirs.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Grâce à sa flexibilité et à la plate-forme de coopération qu'il offre aux diverses parties prenantes, le centre Starfsmennt remplit son objectif de service aux employés de la fonction publique et aux institutions, dotant ces dernières des techniques de gestion des ressources humaines nécessaires pour faire face aux changements. Le centre a connu une croissance régulière de ses activités au fil des années et cette croissance devrait se poursuivre. Récemment, il s'est vu décerner un prix national d'excellence pour son offre d'EFP, qui récompense les établissements éducatifs et autres prestataires d'éducation et de formation.



## RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOYABILITÉ: CONTRIBUTION DES PARTENAIRES SOCIAUX

# Guichet unique pour les entreprises de Castilla-La-Mancha à Tolède


**OÙ?**

**Cámara oficial de comercio e industria de Toledo**  
 [Chambre de commerce et d'industrie de Tolède]  
 Cp 45001 Toledo, Spain  
 Tél. +34 925283070, Fax +34 925256201  
 E-mail: cpita@vue.es

---

 **PERSONNE DE CONTACT**  
 M<sup>me</sup> **Maria Fernanda Conde**  
 Responsable de la promotion de l'entrepreneuriat  
 E-mail: cpita@vue.es

## POURQUOI?

Ce service a été mis en place pour informer et accompagner les entrepreneurs, en leur fournissant des conseils précis sur divers aspects de la création d'entreprise.

## QUAND?

Ce guichet unique pour les entreprises a ouvert ses portes à Tolède en décembre 2001.

## POUR QUI?

Entrepreneurs.

## QUOI/COMMENT?

Ce guichet unique vise à rapprocher l'administration du citoyen. Il accompagne les porteurs de projet, en leur fournissant des informations sur les procédures liées à la création d'entreprise (notamment sur les obligations vis-à-vis de l'administration fiscale, de la caisse centrale de sécurité sociale, ainsi que de la communauté autonome et de la municipalité concernées), les différentes options de statut, les types de financement, ainsi que les aides et subventions publiques auxquelles peuvent prétendre les nouvelles entreprises. Il s'agit d'un service gratuit.

## PRODUITS ET RÉSULTATS

Ce service permet de raccourcir les délais nécessaires pour monter et traiter les dossiers de création et garantit le respect de toutes les procédures. Il apporte des réponses personnalisées aux besoins des porteurs de projet.





CEDEFOP

Centre européen pour le développement  
de la formation professionnelle

## Aller voir, comprendre, diffuser

Résultats des visites d'étude  
2005-2007

Luxembourg:  
Office des publications officielles  
des Communautés européennes

2009 – VI, 27 p. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0614-1

N° cat.: TI-80-09-691-FR-C

Gratuit – 4087 FR –





Le programme de visites d'étude pour spécialistes de l'éducation et de la formation professionnelle, qui fait partie du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2007-2013), est une initiative de la direction générale Éducation et culture de la Commission européenne. Le Cedefop est chargé de coordonner le programme au niveau européen, tandis que les agences nationales sont chargées de sa mise en œuvre dans les États membres.



TH30-09-691-FR-C

La présente publication décrit 19 exemples d'initiatives, de politiques et de projets émanant de 12 pays et relevant des thèmes des visites d'étude organisées entre 2005 et 2007. Elle a pour objet de porter ces initiatives à la connaissance des diverses parties prenantes mais aussi de toute personne intéressée et d'aider les spécialistes de l'EFPP à trouver des partenaires dans d'autres pays pour développer des projets de coopération européenne. Ces exemples ont été sélectionnés à partir des expériences des participants dans les pays d'accueil et des commentaires qu'ils ont formulés dans les rapports de groupe. Chacune des descriptions renseigne sur le thème, l'intitulé et les objectifs de l'initiative, sa durée, le(s) public(s) cible(s), les principales activités et les résultats. Ces initiatives sont replacées dans leur contexte spécifique et regroupées en huit thèmes.



CEDEFOP

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE  
Adresse postale: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE  
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
E-mail: info@cedefop.europa.eu  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Gratuit – Disponible sur demande adressée au Cedefop 4087 FR



Office des publications

*Publications.europa.eu*

ISBN 978-92-896-0614-1



9 789289 606141 >