

PANORAMA

Le système de formation et d'enseignement professionnels en Espagne

Brève description

Le système de formation
et d'enseignement professionnels en Espagne
Brève description

Carlos Otero Hidalgo
Andrés Muñoz Machado
Carlos J. Fernández Rodríguez

Cedefop Panorama series; 39

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 92-896-0085-3

ISSN 1562-6180

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2001
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
Page d'accueil: www.cedefop.eu.int
Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Carlos Otero Hidalgo
Andrés Muñoz Machado
Carlos J. Fernández Rodríguez

Sous la direction de:

Cedefop

J. Michael Adams,
Anne-France Mossoux,
Eleonora Schmid,
Dóra Stefánsdóttir, responsables de projet

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

Préface

Le système de formation professionnelle (FP) en Espagne a été entièrement rénové depuis le début des années 1990, en raison des limites apparues dans le modèle éducatif antérieur à la lumière du nouveau contexte européen. Le système actuel, qui est encore en cours de mise en œuvre, représente un changement notable par rapport à l'approche académique précédente, mais il doit encore être perfectionné. L'un des principaux freins dans ce système reste l'image médiocre de la FP, associée à l'échec scolaire, qui fait que contrairement à la situation qui prévaut dans la plupart des autres pays d'Europe, le nombre des étudiants qui choisissent une filière de formation généraliste est supérieur au nombre de ceux qui s'engagent dans des filières professionnalisantes.

Notre travail s'est concentré sur une description sommaire mais rigoureuse de ce système, accordant une attention particulière à chacun des sous-systèmes: enseignement professionnel, formation professionnelle pour l'emploi et formation des travailleurs occupés, pour lesquels ont été signés récemment, en décembre 2000, les III^{es} Accords national et tripartite sur la formation continue. Nous examinons également d'autres aspects, tels que le financement, les enseignants ou le système d'information et d'orientation. Nous consacrons bien sûr une brève note au processus de décentralisation du système de FP en cours en ce moment, dans le cadre du transfert des compétences de l'État aux communautés autonomes. Enfin, un chapitre est consacré aux tendances et perspectives, qui tient compte des recommandations de la Commission dans le Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le CEDEFOP tient à remercier ESIN Consultores et son équipe (Carlos Otero Hidalgo, Andrés Muñoz Machado, Carlos J. Fernández Rodríguez) pour la réalisation de ce travail. Pour de plus amples informations sur le système d'enseignement et de formation professionnels en Espagne, veuillez consulter l'ouvrage préparé par ESIN en 1999 et publié par le Cedefop en français, en anglais, en allemand et en espagnol.

Stavros Stavrou

Directeur adjoint

J. Michael Adams

Anne-France Mossoux

Eleonora Schmid

Dóra Stefánsdóttir

Coordinateurs du projet

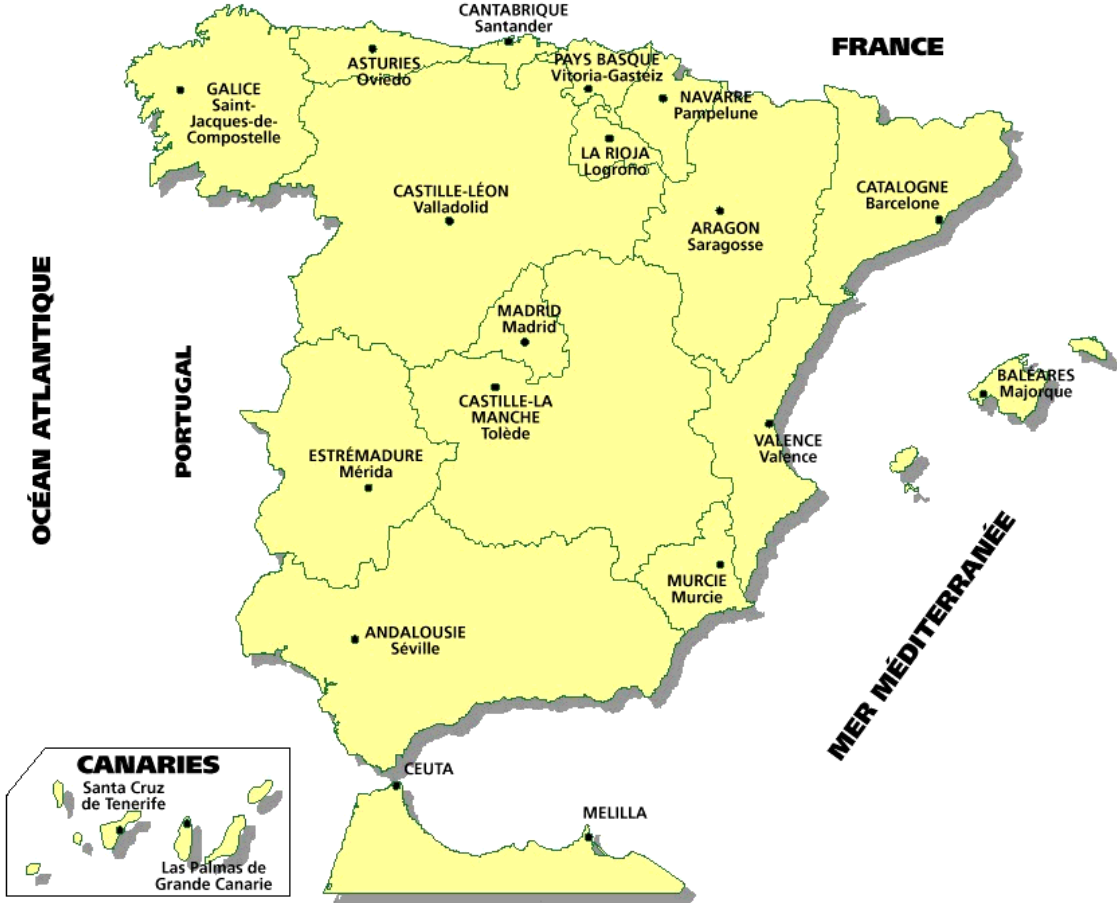
Thessalonique, Octobre 2001

Table des matières

1.	Introduction	7
1.1.	Informations politiques et administratives	7
1.2.	L'Espagne en chiffres.....	7
2.	Le système éducatif	8
2.1.	Le système éducatif non universitaire actuel (LOGSE 1990)	9
2.2.	Le système universitaire actuel (loi sur la réforme universitaire de 1983)	10
3.	Le système de formation professionnelle	12
3.1.	Schéma de base. Le système national des qualifications	12
3.2.	Le Nouveau Programme national de formation professionnelle (1998-2002).....	15
3.3.	Formation professionnelle initiale - enseignement professionnel.....	16
3.4.	La formation professionnelle de base.....	18
3.5.	La formation professionnelle spécifique de degré moyen et de degré supérieur.....	19
3.5.1.	Les cycles de formation des degrés moyen et supérieur	19
3.5.2.	Les programmes de garantie sociale	20
3.5.3.	L'enseignement des langues	21
3.5.4.	L'enseignement artistique et l'éducation physique	21
3.6.	Les écoles-ateliers et les maisons des métiers.....	21
3.7.	La formation sur le poste de travail.....	22
4.	La formation professionnelle des chômeurs	24
4.1.	Le plan FIP	24
4.2.	Les « Centres de coopération » et leurs activités.....	25
4.3.	Les participants et les certificats	25
5.	La formation professionnelle des travailleurs occupés.....	26
5.1.	Actions de formation continue	26
5.1.1.	Les plans de formation.....	26
5.1.2.	Les permis individuels de formation.....	27
5.1.3.	Actions complémentaires et d'accompagnement de la formation	28
5.2.	La formation continue des travailleurs des administrations publiques	28
6.	Le financement de la formation professionnelle.....	29
6.1.	Le financement de l'enseignement professionnel.....	30
6.2.	Le financement de la formation professionnelle des travailleurs.....	30
7.	L'information et l'orientation dans le système éducatif espagnol.....	33

7.1. Le système d'orientation	33
7.2. L'information et l'orientation dans le système de formation professionnelle espagnol.....	34
8. La décentralisation du système de formation professionnelle	35
9. Les enseignants et formateurs de la formation professionnelle.....	36
9.1. L'enseignement professionnel	36
9.2. La formation professionnelle pour l'emploi	36
9.3. La formation des formateurs	36
10. Tendances et perspectives.....	38
Annexe 1 - Bibliographie.....	39
Annexe 2 - Abréviations et acronymes.....	41
Annexe 3 - Principaux organismes chargés de la prestation ou de la réglementation de la formation professionnelle.....	43

Carte politico-administrative



1. Introduction

1.1. Informations politiques et administratives

L'Espagne est une monarchie parlementaire, conformément à sa Constitution approuvée en 1978. L'État, actuellement en cours de décentralisation, est organisé territorialement en communautés autonomes (au nombre de dix-sept, plus les villes autonomes de Ceuta et Melilla), en provinces (cinquante au total) et en municipalités. Toutes ces entités ont leur propre personnalité juridique.

1.2. L'Espagne en chiffres

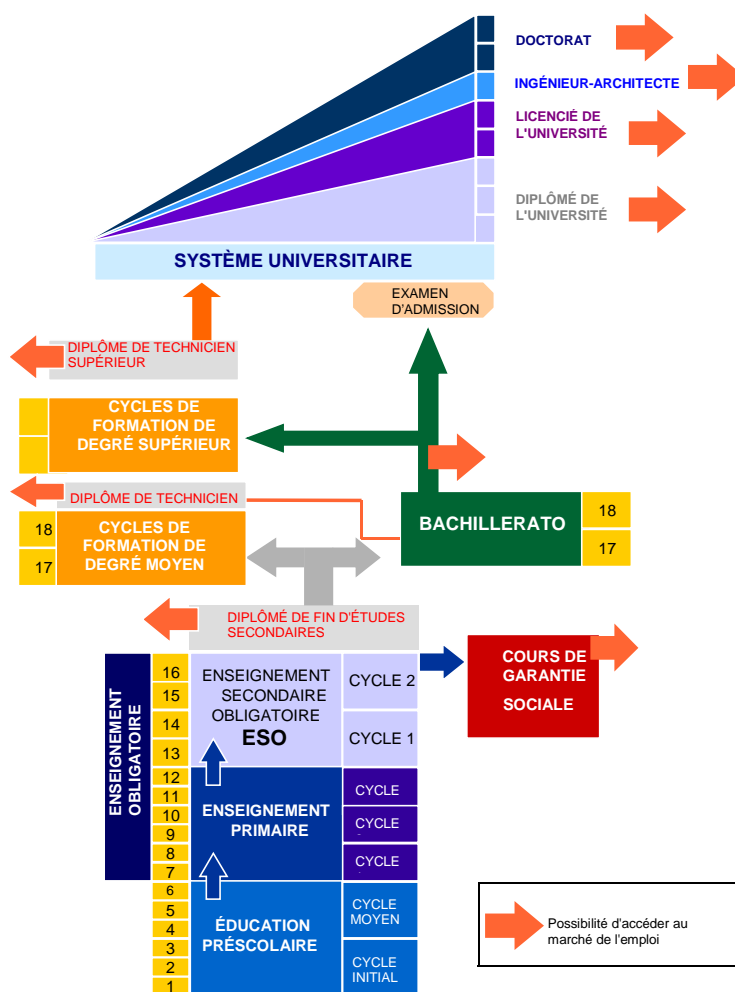
Superficie	505 992 km ²
Population au 1 ^{er} mai 1999	40 202 160 personnes
Densité de la population	79,45 habitants / km ²
Nombre moyen d'enfants par femme en 1999	1,07
Nombre d'étrangers résidant en Espagne (31/12/1999)	801 329 personnes
PIB 1999 (4 ^e trimestre)	563 108,675 millions €
Variation estimée du PIB (1 ^{er} trimestre 2001)	3,4 %
PIB par habitant (1999)	14 007 € / an approximativement
Déficit public (en % du PIB) en 2000	0,3 %
Population active (1 ^{er} trimestre 2001)	16 883 300 personnes
Population occupée (1 ^{er} trimestre 2001)	14 615 900 personnes
Population au chômage (1 ^{er} trimestre 2001)	2 267 400 personnes
Taux de chômage (1 ^{er} trimestre 2001)	13,43 %
Chômeurs (1 ^{er} trimestre)	9,58 %
Chômeuses (1 ^{er} trimestre)	19,13 %
Chômeurs de 16 à 19 ans (1 ^{er} trimestre 2001)	32,40 %
Chômeurs de 20 à 24 ans (1 ^{er} trimestre 2001)	23,33 %
Chômeurs de 25 à 54 ans (1 ^{er} trimestre 2001)	11,91 %
Chômeurs de 55 ans et plus (1 ^{er} trimestre 2001)	8,25 %

Source: INE

2. Le système éducatif

Le système éducatif espagnol est régi par deux lois: la loi connue sous le sigle LOGSE (*Ley de Ordenación General del Sistema Educativo* – Loi portant réglementation générale du système éducatif), qui porte sur le système éducatif à l'exception du niveau universitaire, et la loi LRU (*Ley de Reforma Universitaria* – Loi sur la réforme universitaire) de 1983, qui concerne l'enseignement universitaire.

Graphique 1 - Le système éducatif après la mise en œuvre des lois LRU (1983) et LOGSE (1990)



Source: MEC (Ministère de l'Éducation et de la Science). Graphique: élaboration propre

2.1. Le système éducatif non universitaire actuel (LOGSE 1990)

La loi portant réglementation générale du système éducatif (LOGSE) a été approuvée en 1990 pour réformer le modèle éducatif non universitaire créé par la loi générale sur l'éducation de 1970. Ce système devrait être complètement mis en œuvre en 2002-2003. **Cela signifie qu'actuellement, dans certains établissements éducatifs, coexistent encore les enseignements du nouveau et de l'ancien système**, même si la plupart des écoles ont déjà mis en place le système LOGSE.

Voici les principales caractéristiques du système éducatif basé sur la LOGSE:

- (a) l'âge de fin de l'enseignement gratuit et obligatoire est porté de 14 à 16 ans, qui correspond à l'âge minimum pour l'accès au marché de l'emploi;
- (b) les contenus minimums restent fixés par le gouvernement, même si les communautés autonomes, les établissements et les élèves ont voix au chapitre pour la définition finale des programmes;
- (c) la formation professionnelle de base (FPB) accueille tous les élèves relevant de la LOGSE;
- (d) les programmes de garantie sociale sont destinés aux élèves qui ne réussissent pas l'enseignement secondaire obligatoire (ESO);
- (e) la nouvelle formation professionnelle est basée sur un processus d'apprentissage et d'assimilation des contenus avec une finalité professionnalisante, et non pas scolaire;
- (f) un système de soutien et d'évaluation des élèves est mis en place.

Les différents niveaux du système éducatif sont réorganisés comme le montre le tableau suivant (qui présente une comparaison avec le système antérieur).

Table 1 - Correspondances entre les niveaux du système éducatif (LOGSE et LGE de 1970)

	NOUVEAU SYSTÈME (LOGSE)	ANNÉE	ÂGE	REMPLECE (LOI DE 1970)
	Éducation préscolaire		1-6	Éducation préscolaire
O B L I G A T O I R E	Ens. primaire Premier cycle	1 ^o	6-7	1 ^o EGB
		2 ^o	7-8	2 ^o EGB
	Ens. primaire Deuxième cycle	3 ^o	8-9	3 ^o EGB
		4 ^o	9-10	4 ^o EGB
	Ens. primaire Troisième cycle	5 ^o	10-11	5 ^o EGB
		6 ^o	11-12	6 ^o EGB
	ESO Premier cycle	1 ^o	12-13	7 ^o EGB
		2 ^o	13-14	8 ^o EGB
	ESO Second cycle	3 ^o	14-15	1 ^o de BUP / 1 ^o de FP I
		4 ^o	15-16	2 ^o de BUP / 2 ^o de FP I
	<i>Bachillerato</i> (1)	1 ^o	16-17	3 ^o de BUP 1 ^o de FP II d'ens. spécial Année d'accès de FP I a FP II
	<i>Bachillerato</i>	2 ^o	17-18	COU 2 ^o de FP II d'ens. spécial. 1 ^o de FP I de rég. général

(1) Le *Bachillerato* dure deux ans pour les élèves qui ont achevé l'ESO. Il existe quatre filières de *Bachillerato*: a) arts; b) sciences de la nature; c) humanités et sciences sociales; d) technologie.

Source: MEC

2.2. Le système universitaire actuel (loi sur la réforme universitaire de 1983)

Le système universitaire espagnol comprend les universités publiques (1 479 112 millions d'étudiants, soit 93,53 % du total pour l'année 1999/2000) et les universités privées (102 303 étudiants, soit seulement 6,47 % du total, malgré une croissance de 96 % depuis l'année 1994/1995). Un examen d'admission est nécessaire pour accéder à l'université publique (selon un mécanisme de sélection, que l'on veut aujourd'hui supprimer). Le gouvernement espagnol, sur proposition du Conseil des universités, fixe un certain nombre de contenus minimums pour chacun des plans d'études, ce qui garantit l'homologation des diplômes sur l'ensemble du territoire national.

Tous les enseignements universitaires sont organisés en cycles avec des objectifs de formation spécifiques et une valeur académique autonome. Il s'agit des cycles suivants:

- (a) les **enseignements du premier cycle** à orientation clairement professionnelle et qui ne débouchent pas sur un second cycle (infirmier, travailleur social, etc.);
- (b) les enseignements de deux cycles sans diplôme intermédiaire (médecin, vétérinaire);
- (c) les enseignements de deux cycles avec diplôme intermédiaire (architecte, ingénieur);

- (d) les **enseignements du deuxième cycle** seulement (auxquels on accède à partir d'autres filières connexes);
- (e) les enseignements du troisième cycle (doctorat).

Le coût de l'enseignement universitaire public n'est pas élevé pour les étudiants (frais d'inscription) et ceux qui ne peuvent financer leurs études bénéficient d'un système de bourses.

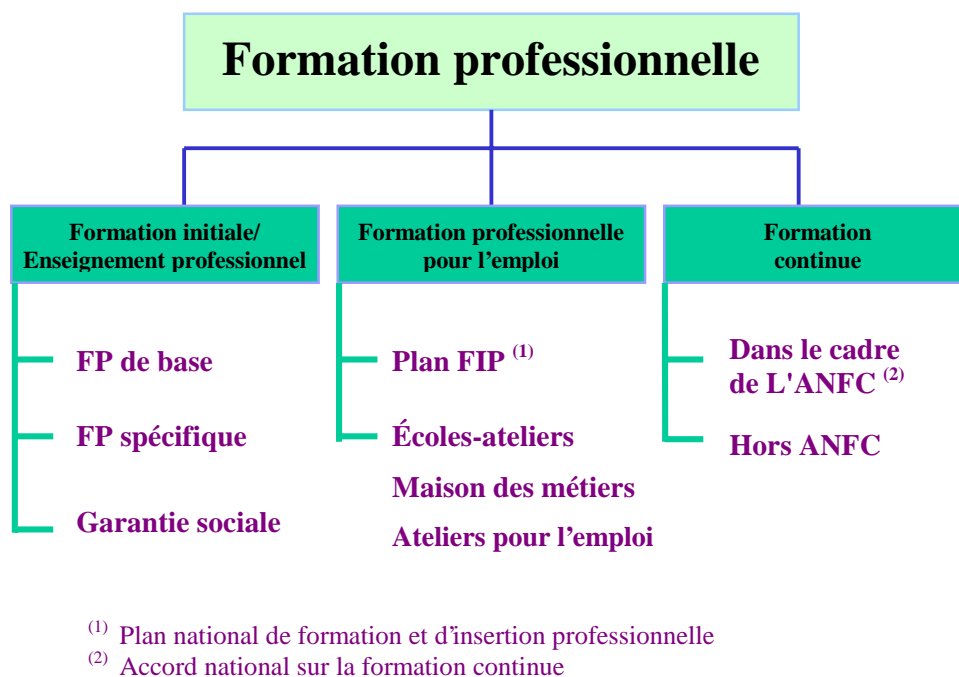
3. Le système de formation professionnelle

3.1. Schéma de base. Le système national des qualifications

Le panorama de la formation professionnelle en Espagne a changé radicalement avec l'adoption en 1993 du **Programme national de formation professionnelle (1993-1996)**, puis du **Nouveau Programme national de formation professionnelle (1998-2002)**. Ce programme a entraîné un changement fondamental de la formation professionnelle, pour deux raisons principales:

- (a) **il établissait un système réglementé de compétences, en organisant la formation professionnelle en trois sous-systèmes:**
 - (i) le **sous-système de la formation initiale et de l'enseignement professionnel**, qui relève de la compétence des administrations de l'éducation (État ou communautés autonomes). Il s'adresse à la population jeune, tout en étant également ouvert à la population adulte dans le cadre de la formation permanente telle qu'elle est décrite dans le Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie;
 - (ii) le **sous-système de la formation professionnelle pour l'emploi**, destiné aux travailleurs au chômage. Il dépend des administrations de l'emploi (INEM et Conseils pour la formation et l'emploi des communautés autonomes). Il est régi par le décret royal 631 du 3 mai 1993, qui réglemente le plan de formation et d'insertion professionnelle. Le Nouveau Programme national de formation professionnelle a pour objectif notamment d'appuyer les politiques de formation et d'emploi grâce à une intervention pour l'orientation et la qualification des chômeurs visant à faciliter leur insertion ou réinsertion professionnelle;
 - (iii) le **sous-système de la formation professionnelle continue**, qui s'adresse aux travailleurs occupés. Sa gestion est confiée aux partenaires sociaux (CCOO, UGT, CIG, CEOE, CEPYME) et à l'administration dans le cadre de la nouvelle fondation tripartite. Ce sous-système propose des actions que mettent en œuvre les entreprises, les travailleurs ou leurs organisations respectives, et qui visent tant à améliorer leurs compétences et leurs qualifications qu'à requalifier les travailleurs occupés. Ces actions doivent permettre aux entreprises de mieux concilier leur compétitivité et les objectifs de promotion sociale, professionnelle et personnelle des travailleurs.

Graphique 2 - Système et sous-systèmes de la formation professionnelle



Source: Institut national des qualifications.

(b) Intégration de la formation professionnelle

L'intégration des enseignements professionnels et des sous-systèmes mentionnés ci-dessus est reconnue. Leur articulation se réalise à travers le **Système national des qualifications professionnelles**, en tant que point de référence commun pour toutes les formations couvertes tant par la **Liste des diplômes professionnels** (enseignement professionnel), que par le **Répertoire des certificats d'aptitude professionnelle** (formation pour l'emploi), avec l'établissement parallèle d'un système de correspondances et d'équivalences entre l'enseignement professionnel et la formation pour l'emploi. Ainsi, les travailleurs qui atteignent un niveau de compétences donné grâce à leur expérience et à la formation continue, pourront les valider par des diplômes correspondant au système de l'enseignement professionnel.

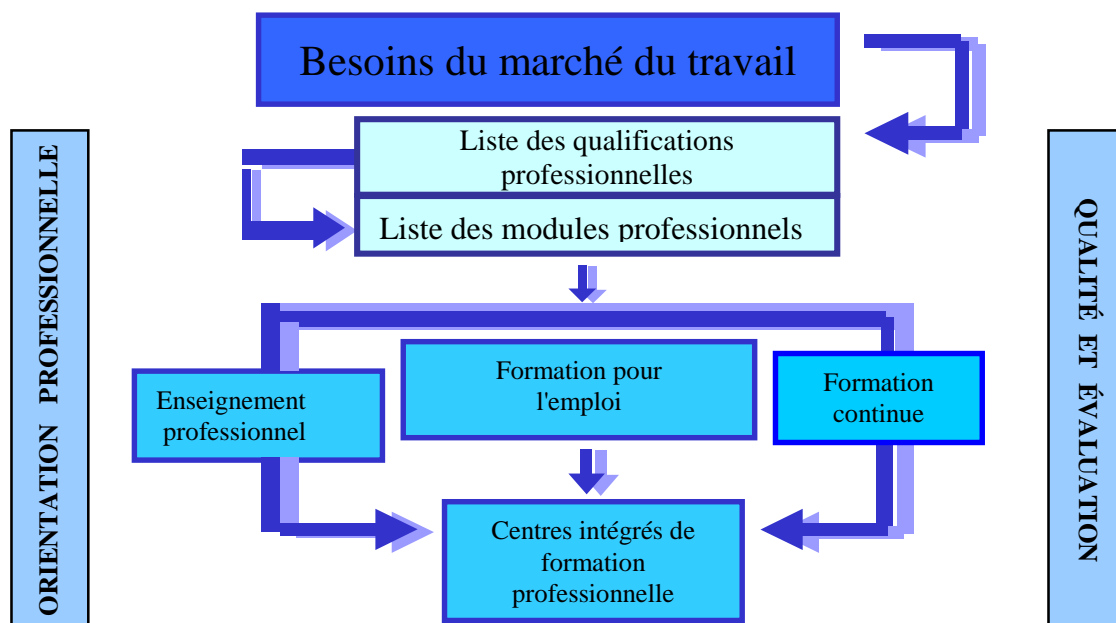
Le Système vise à rendre compatible la capitalisation de la formation acquise avec les différentes formes d'accréditation. Son objectif est de répondre à la nécessité d'établir les niveaux d'extension et les caractéristiques de la compétence professionnelle qui doit être atteinte dans les différents domaines de l'activité de production. Ainsi, il permettra de capitaliser les compétences acquises grâce à des processus formels et non formels et d'apporter une réponse pratique en la matière. Par ailleurs, la réforme a renforcé les possibilités de formation à distance, ce qui permet de rendre compatible le travail avec la participation aux différents processus de formation.

Avec l'avant-projet de loi organique sur la formation professionnelle et les qualifications, le Système se dénomme désormais "Système national de la formation professionnelle et des qualifications". Conçu en tant que système intégré, il se divise en cinq composantes de base reliées entre elles:

1. la Liste nationale des qualifications: établissement, révision et mise à jour des qualifications professionnelles;
2. la Liste modulaire de la formation professionnelle, associée à la Liste nationale des qualifications professionnelles, qui coordonnera les offres de formation correspondantes, ainsi que les conditions requises par les Centres de formation professionnelle qui les proposent;
3. le système d'information/orientation professionnelle;
4. l'évaluation et la qualité du système, visant à garantir son adaptation permanente et la qualité de ses services;
5. une procédure d'évaluation, reconnaissance, accréditation et enregistrement des compétences.

Le graphique suivant permet de saisir plus en détail les éléments du Système de la formation professionnelle et des qualifications.

Graphique 3 - Système de la formation professionnelle et des qualifications



Source: Institut national des qualifications

Les défis posés au Système national des qualifications professionnelles: ces défis sont présentés dans le Nouveau programme national de la formation professionnelle. En premier lieu, il s'agit de développer l'intégration des qualifications professionnelles, en établissant une référence commune des compétences à partir de la situation réelle du système de production (dont les besoins définiront les normes de compétence à partir desquelles seront établies les qualifications professionnelles). En deuxième lieu, il faudra promouvoir l'intégration des différentes formes d'acquisition des compétences professionnelles et, en troisième lieu, il s'agira d'obtenir l'intégration de l'offre de formation de la formation professionnelle: cette dernière dimension se concrétise par deux éléments clés: une liste intégrée modulaire de formation, associée au système des qualifications, et un réseau de centres de formation qui proposent cette liste de diplômes professionnels. La formation constitue l'instrument permettant d'obtenir les compétences qui seront évaluées dans les différents domaines professionnels.

3.2. Le Nouveau Programme national de formation professionnelle (1998-2002)

Six objectifs de base traversent l'ensemble du système de formation professionnelle:

- (a) *mettre en place* le **Système national des qualifications professionnelles**, avec la participation des communautés autonomes, pour permettre l'éducation et la formation tout au long de la vie grâce à l'intégration des trois sous-systèmes de la formation professionnelle. Ce système vise à constituer un instrument permettant de *traiter de manière globale, coordonnée, cohérente et optimale les problèmes de qualification et de formation professionnelle des différents groupes de personnes, des organisations et des entreprises*. Son principal résultat a été la **création de l'Institut national des qualifications**, chargé d'élaborer, sur la base de travaux antérieurs, un système intégré des qualifications. Ses fonctions peuvent être décrites sur trois axes: mise en œuvre de la législation de base régissant le Système national des qualifications professionnelles, soutien du Système intégré de qualification et de formation professionnelle et fonctions de support technique pour le Conseil général de la formation professionnelle;
- (b) *professionnaliser en vue de l'insertion, grâce à la coopération entre l'entreprise et l'école*. Parmi les mesures adoptées, il faut citer la formation en entreprise, la mise en œuvre et le développement du nouveau contrat de formation et l'échange de personnel entre l'école et l'entreprise;
- (c) *développer un système intégré d'information et d'orientation professionnelle*. L'objectif est de développer des systèmes d'information et d'orientation professionnelle interconnectés facilitant le choix d'une carrière professionnelle et l'insertion professionnelle;

- (d) *garantir la qualité, l'évaluation et le suivi de la formation professionnelle*, en prenant comme modèle d'évaluation et de gestion de la qualité le modèle européen EFQM, et en adaptant la formation aux caractéristiques des profils professionnels;
- (e) *conférer un cadre et une dimension européens à la formation professionnelle*. L'objectif est de favoriser la mobilité des travailleurs en rendant plus transparentes les qualifications et en mettant en œuvre les initiatives européennes de FP;
- (f) programmer l'offre de formation pour des groupes cibles présentant des besoins spécifiques.

Il faut signaler ici brièvement l'importance des **plans nationaux pour l'emploi**, qui donnent une impulsion importante aux différents modes de formation professionnelle. Ils sont structurés autour de quatre piliers:

- (a) l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle;
- (b) le développement de l'esprit d'entreprise;
- (c) l'adaptation des travailleurs et des entreprises (l'un des objectifs du III^e Accord national sur la formation continue);
- (d) l'égalité des chances.

3.3. Formation professionnelle initiale - enseignement professionnel

Le nouveau modèle de FP vise à présenter à la société une proposition de professionnalisation dans le contexte social, économique et éducatif actuel. Le nouveau plan de formation professionnelle fixe les objectifs suivants pour le sous-système de la formation initiale et de l'enseignement professionnel:

- (a) mettre en place une FP initiale et un enseignement professionnel de qualité (pour ce qui est de la formation professionnelle spécifique), favorisant sa dimension professionnalisante;
- (b) promouvoir des expériences novatrices pour généraliser son application;
- (c) encourager la qualification des ressources humaines comme facteur prioritaire de transformation et d'amélioration de l'enseignement professionnel;
- (d) mettre à disposition des ressources matérielles adéquates pour atteindre les objectifs du programme;
- (e) renforcer les programmes de garantie sociale.

Si nous nous basons sur les chiffres figurant dans le mémoire 2000 du CES (page 491, voir bibliographie), l'Espagne est l'un des pays d'Europe où le niveau de formation est le plus faible: « seuls 17,1 % de la population active ont achevé des études secondaires obligatoires

(contre 41,7 % en moyenne en Europe). Sur 18 % d'étudiants de l'université, seuls 5 % suivent une formation professionnelle (chiffres tirés de *Regards sur l'éducation*, OCDE, 2000) ».

Les données fournies par le ministère de l'Éducation et de la Culture et reprises dans ce mémoire montrent que la formation professionnelle ne comptait que 453 870 élèves contre 2 771 914 élèves de l'enseignement général (une certaine prudence s'impose cependant, puisque l'enseignement secondaire obligatoire représente la plus grande partie de ces données. En tout état de cause, le nombre total des élèves préparant le *bachillerato* sur la base du système antérieur et du nouveau système LOGSE est de 766 430).

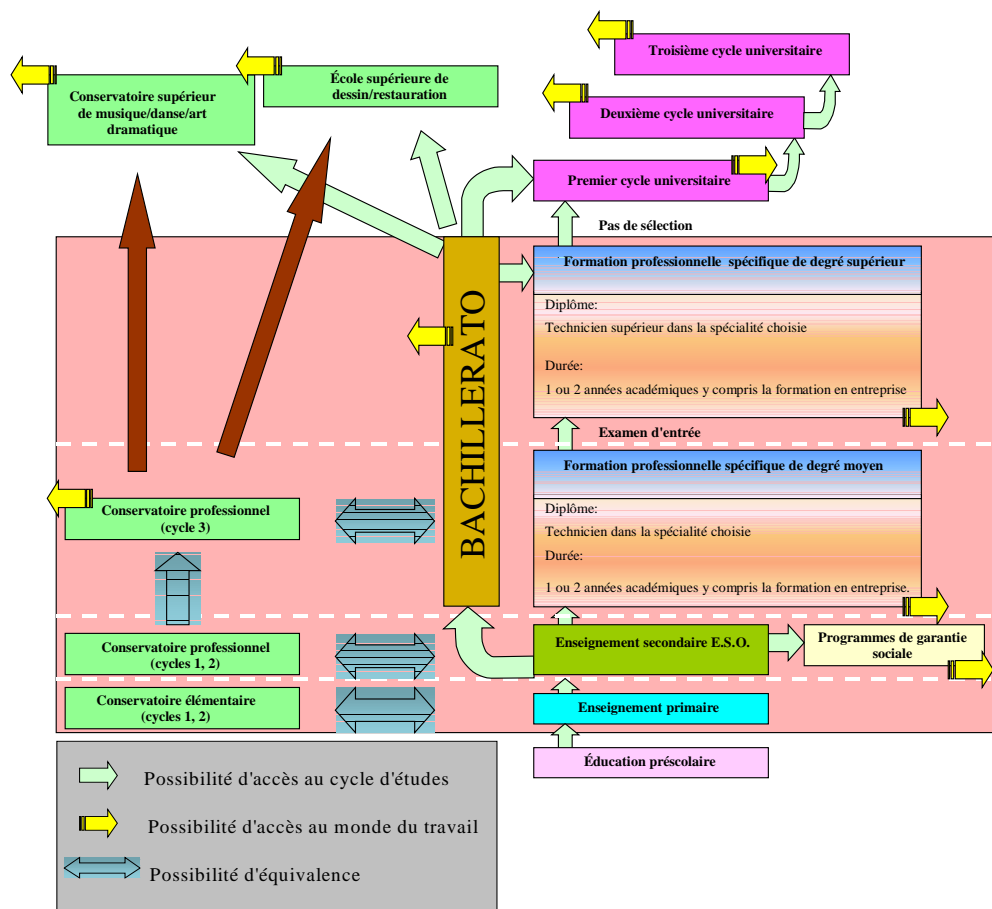
La **formation professionnelle spécifique** dispensée en Espagne comprend les programmes suivants:

- (a) les programmes de garantie sociale;
- (b) la formation professionnelle de second degré (FP II, appelée à disparaître (LGE 1970));
- (c) les cycles de formation de degré moyen et de degré supérieur.

Les **autres enseignements** liés à la formation professionnelle sont:

- (a) les enseignements de régime spécial: enseignement des langues, éducation physique (degrés moyen et supérieur) et enseignement artistique: arts plastiques et dessin (degrés moyen et supérieur), art dramatique (degré supérieur), musique et danse (degrés élémentaire, moyen et supérieur);
- (b) l'éducation spécialisée, qui s'adresse à des élèves présentant des besoins particuliers (de manière temporaire ou permanente);
- (c) l'éducation des adultes, dans le cadre de la formation permanente.

Graphique 4 - Schéma de l'enseignement professionnel



Source: MEC et élaboration propre

3.4. La formation professionnelle de base

Aux termes de la LOGSE, tous les élèves doivent obtenir, dans le cadre de l'enseignement secondaire obligatoire et de la préparation du *bachillerato* une **formation de base à caractère professionnel** (125 heures au cours du premier cycle de l'ESO et 70 lors du second cycle). Cette formation est destinée à apporter aux élèves des connaissances, aptitudes et compétences de base pour pouvoir exercer un vaste éventail de professions ou entreprendre, ultérieurement, des études plus spécialisées. Cette approche facilite, avec l'indispensable orientation professionnelle, le choix des études ultérieures.

3.5. La formation professionnelle spécifique de degré moyen et de degré supérieur

La FP spécifique porte sur un ensemble de connaissances et de compétences de nature exclusivement professionnelle, comportant la formation de base en tronc commun et la formation sur le poste de travail. Elle vise à constituer une passerelle entre l'école et l'entreprise, et quelque 25 % de la formation se déroulent dans des situations de production réelle sur la base d'accords de coopération entre l'établissement éducatif et le centre de production. Cette formation est organisée en cycles (degré moyen et degré supérieur) de durée variable et de structure modulaire. Cette nouvelle approche de la formation professionnelle ajoute, à côté de la dimension professionnalisante, une dimension socio-éducative.

Sa structure modulaire favorise la capacité de réponse aux changements des technologies et du système de production, en facilitant la formation tout au long de la vie.

Le nouveau plan de formation professionnelle établit l'orientation professionnelle et la formation en vue de l'insertion professionnelle comme une nouvelle fonction des établissements éducatifs, à travers un **module de formation et d'orientation professionnelle (FOL)**, mis en place en coopération avec les services d'orientation des établissements sur la base de l'information fournie par les services d'orientation de l'administration de l'emploi.

3.5.1. Les cycles de formation des degrés moyen et supérieur

Le **cycle de formation de degré moyen** représente un instrument permettant non seulement la formation des jeunes, mais aussi la formation permanente des professionnels de diverses spécialisations. Il dure entre un et deux ans et l'on peut y accéder soit directement, si l'on possède les diplômes requis, soit sur la base d'un examen. Ce cycle débouche sur le diplôme de technicien.

Le **cycle de formation de degré supérieur** constitue un instrument pour l'insertion professionnelle des jeunes, pour la formation permanente des professionnels des différentes spécialisations et pour l'accès aux études universitaires. Il dure de un à deux ans, et l'on peut y accéder soit directement, si l'on possède les diplômes requis, soit sur la base d'un examen. Les élèves qui achèvent avec succès la FP de degré supérieur obtiennent le titre de technicien supérieur dans leur spécialisation. Ce diplôme permet d'accéder au monde du travail et aux études universitaires.

Les deux cycles de formation sont organisés en:

- (a) modules professionnels dispensés par les établissements éducatifs. Ces modules sont de deux types:
 - (i) modules professionnels associés à une unité de compétence;
 - (ii) modules de nature transversale: *module de relations avec l'environnement de travail (RET) et module de formation et d'orientation professionnelle (FOL)*.

- (b) stages en entreprise, sur la base d'un module de formation professionnelle en entreprise (FCT).

Le Répertoire des diplômes professionnels dresse la liste de ces modules. Selon le **décret royal 676 du 7 mai 1993**, les enseignements professionnels, leur structure, leurs objectifs, leurs critères d'évaluation et leurs contenus doivent viser l'acquisition de la compétence professionnelle requise par le système de production. Il existe actuellement 136 diplômes professionnels, dont 75 de technicien supérieur (degré supérieur) et 61 de technicien (degré moyen), regroupés par familles professionnelles (au nombre total de 27).

3.5.2. Les programmes de garantie sociale

Ces programmes visent à faire face à l'échec scolaire et à l'abandon des études. Ils s'adressent à des jeunes de 16 à 21 ans qui n'ont pas achevé avec succès l'enseignement secondaire obligatoire et ne possèdent aucun diplôme de FP (jeunes menacés de déscolarisation ou déscolarisés, appartenant à des groupes sociaux défavorisés, présentant des besoins éducatifs spéciaux, personnes incarcérées, etc.).

L'objectif de ces initiatives est double: permettre l'insertion des jeunes dans la vie active grâce à l'acquisition des connaissances et des techniques professionnelles nécessaires pour exercer une activité professionnelle et faciliter la réinsertion des jeunes dans le système éducatif. Cette double finalité professionnalisante et socialisante se traduit par les éléments de ces programmes:

- (a) **le domaine de la formation professionnelle spécifique (FPE)**: il comprend les connaissances et les activités pratiques nécessaires pour acquérir les capacités correspondantes;
- (b) **le domaine de la formation et de l'orientation professionnelle (FOL)**;
- (c) **le domaine de la formation de base (FB)**, qui est constitué de trois composantes: deux instrumentales (mathématiques et langues) et une socioculturelle.

Les programmes de garantie sociale existent sous quatre formes adaptées aux besoins et caractéristiques de leurs participants:

- (a) *l'initiation professionnelle*, dont l'objectif principal est de former les élèves pour leur permettre de poursuivre leurs études. Elle comporte un maximum de 150 heures de stage volontaire;
- (b) *formation et emploi*. L'objectif de base est l'insertion professionnelle des élèves grâce à une première expérience du travail. Durée: un an (six mois de formation + six mois de formation et emploi sur la base d'un contrat);
- (c) *les ateliers professionnels*. Ils visent à développer et à consolider des attitudes positives permettant de retrouver une motivation pour l'apprentissage;

(d) les programmes pour élèves présentant des besoins éducatifs spéciaux (d'une durée de deux ans).

35 075 élèves au total ont pris part à ces programmes au cours de l'année 2000-2001, soit 16,2 % de plus que lors de l'année précédente.

3.5.3. L'enseignement des langues

Cet enseignement est suivi à temps partiel, généralement en parallèle avec d'autres études, comme complément de la formation. Son existence se justifie par la nécessité d'apprendre des langues dans une économie et une société de plus en plus soumises à la mondialisation. Pour suivre cet enseignement, il faut avoir achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire obligatoire ou posséder le diplôme de *graduado escolar*.

3.5.4. L'enseignement artistique et l'éducation physique

L'enseignement de **musique et de danse** comporte trois degrés. Le degré élémentaire dure quatre ans, le degré moyen est structuré en trois cycles de deux cours académiques chacun. Pour y accéder, il faut réussir un examen d'entrée. Enfin, la réussite à la fin du degré supérieur équivaut à un diplôme universitaire supérieur.

L'enseignement d'**art dramatique** comporte un seul degré, d'enseignement supérieur. Les études débouchent sur le diplôme supérieur d'art dramatique, qui correspond à une licence universitaire.

L'enseignement des **arts plastiques et du dessin** est organisé en cycles de formation à structure modulaire et comporte une formation pratique en entreprises et ateliers. On y accède sur la base d'un examen d'aptitude; pour le degré moyen, le diplôme de *graduado* de l'enseignement secondaire est exigé, pour le degré supérieur le *bachillerato*. La spécialisation en conservation et restauration de biens culturels équivaut à un *diploma* universitaire.

L'**éducation physique** est organisée en cycles de formation de degré moyen, permettant d'obtenir le diplôme de technicien sportif, et de degré supérieur, menant au diplôme de technicien sportif supérieur.

3.6. Les écoles-ateliers et les maisons des métiers

Les écoles-ateliers et les maisons des métiers constituent des programmes publics d'emploi et de formation d'une durée de deux ans et d'un an respectivement. Ils dépendent de l'INEM et, même s'ils relèvent du Plan national de formation professionnelle pour l'emploi, ils sont généralement considérés à part. Ils se déroulent au niveau local et leur mise en œuvre est

basée sur une étude préalable du potentiel économique et d'emploi de la zone qui garantit, dans la mesure du possible, l'insertion professionnelle future des participants.

Leur objectif est de dispenser une qualification à des jeunes chômeurs de moins de 25 ans qui souvent n'ont pas de formation professionnelle préalable, grâce à des programmes combinant formation théorique et réalisation d'un travail concret et productif basé sur la conservation ou la restauration du patrimoine historique ou environnemental.

À l'issue des programmes, les participants auront acquis un métier qui leur permettra de trouver un travail ou de s'installer à leur compte (ce que font 15 % d'entre eux, qui obtiennent pour cela assistance et conseil). Le type des métiers appris (artisanaux) favorise l'insertion professionnelle rapide des participants, même s'il existe une grande inégalité entre les sexes (80 % d'hommes face à 58 % de femmes).

Au cours des six premiers mois, les participants reçoivent une formation théorique, au terme de laquelle commence l'expérience réelle de travail rémunéré dans le cadre d'un recrutement par l'entité promotrice et un contrat de formation. 36 711 personnes au total ont participé en 2000 à ces programmes, 82,56 % ont suivi une formation dans 799 écoles-ateliers et les 17,44 % restants dans les 242 maisons des métiers existantes.

3.7. La formation sur le poste de travail

Les contrats de formation constituent une forme d'apprentissage sur le poste de travail s'adressant aux jeunes de 16 à 21 ans qui n'ont pas les diplômes prévus pour obtenir un contrat de stage. Il n'y a pas de limite d'âge pour les personnes handicapées. Le nombre de personnes recrutées sous cette forme par entreprise est limité: il dépend de l'effectif total de l'entreprise, du type de travail et des dispositions inscrites dans les conventions collectives.

Cette formation a une durée minimum de six mois et elle peut être prolongée à deux reprises de six mois, jusqu'à un maximum de deux ans. Dans le cas où la personne concernée est handicapée, la formation peut aller jusqu'à trois ans. À l'issue de cette période, le travailleur ne pourra plus être recruté à nouveau par une entreprise sur la base d'un contrat de formation. Par ailleurs, un poste occupé par un travailleur au sein de l'entreprise ne peut pas être couvert par un contrat de formation pour une période supérieure à douze mois.

L'emploi est à plein temps ou à temps partiel. La rémunération ne peut pas être inférieure au salaire minimum interprofessionnel (14,6 euros par jour, ou 424,8 euros par mois en 2000).

L'entreprise doit permettre à la personne recrutée de consacrer au moins 15 % de son temps à sa formation théorique. La formation pratique est réalisée en entreprise sous la direction d'une personne possédant la qualification professionnelle requise. À la fin du contrat, l'entrepreneur remet au travailleur un certificat indiquant la durée de la formation théorique suivie et le niveau de formation pratique obtenu.

En 2000, sur les 119 091 contrats de formation conclus, 18,5 % concernaient l'industrie, 18,6 % la construction et 62,5 % les services.

Les contrats de stage s'adressent à des travailleurs diplômés de l'université, de la FP de degrés moyen ou supérieur, ou possédant des diplômes officiellement reconnus comme équivalents. Ces contrats doivent être signés dans les quatre années suivant immédiatement la fin des études (six ans dans le cas des travailleurs handicapés).

Leur durée minimum est de six mois, avec deux prolongations possibles de six mois chacune, jusqu'à un maximum de deux ans. La rémunération ne peut pas être inférieure à 65 % (la première année) et à 70 % (la deuxième année) du salaire fixé par les conventions collectives pour un travailleur exerçant un travail identique ou équivalent. En l'absence de convention collective, la rémunération due au titre de ce contrat ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel (14,6 euros par jour, ou 424,8 euros par mois en 2000).

En 2000, 19,1 % des contrats de stage concernaient la construction, 9,5 % l'industrie et 71 % les services. 60,8% des bénéficiaires de ces contrats avaient moins de 25 ans et 39,1 % entre 25 et 45 ans.

4. La formation professionnelle des chômeurs

4.1. Le plan FIP

L'administration de l'emploi est la principale instance proposant une formation professionnelle pour l'emploi en Espagne, essentiellement à travers le Plan national de formation et d'insertion professionnelle (plan FIP). Le ministère du Travail et des Affaires sociales est responsable de **la planification** des objectifs de cette formation et tient compte des indications transmises par les communautés autonomes disposant des pleines compétences. **La gestion** des actions prévues par le plan FIP est confiée à l'INEM ou aux communautés autonomes, dans le cas où celles-ci possèdent les compétences dans ce domaine.

Les actions de formation relevant du plan FIP appartiennent nécessairement à l'un ou l'autre des programmes suivants:

- (a) Programmes de formation professionnelle pour chômeurs
 - (i) FPO pour jeunes chômeurs de moins de 25 ans
 - formation de chômeurs de courte durée
 - formation de chômeurs de longue durée
 - formation de femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées
 - (ii) FPO pour chômeurs de plus de 25 ans
 - formation de femmes au chômage, de courte ou de longue durée, ayant interrompu pendant au moins cinq ans leur activité professionnelle
 - formation de femmes au chômage dans des métiers où elles sont sous-représentées
 - formation de femmes ayant des responsabilités familiales
 - formation d'autres groupes d'adultes chômeurs de longue durée
 - formation de chômeurs de courte durée
- (b) Programmes de formation professionnelle pour d'autres groupes
 - (i) FPO pour handicapés
 - (ii) FPO pour migrants
 - (iii) Formation professionnelle du personnel au service des Forces armées
 - (iv) Formation professionnelle de détenus
 - (v) Formation professionnelle d'autres catégories
- (c) Programmes de formation des formateurs

4.2. Les « Centres de coopération » et leurs activités

Coopération au niveau de la FPO. Les instances suivantes peuvent coopérer pour la mise en œuvre de ces actions de FPO sur la base d'un contrat de programme ou d'une convention de collaboration avec les entités gestionnaires:

- (a) les centres de coopération pour les activités de formation homologuées;
- (b) les organisations patronales ou syndicales, les organismes paritaires de formation aux niveaux national et sectoriel et les organisations représentatives de l'économie sociale;
- (c) les instances publiques ou privées de formation ou les entreprises.

Les entreprises qui mettent en œuvre des stages doivent être à jour de leurs cotisations de sécurité sociale, leurs stages doivent être approuvés par l'INEM (ou par la communauté autonome, si celle-ci a les pleines compétences) et elles doivent souscrire une police d'assurance accident pour les stagiaires. Une fois acceptées, elles perçoivent 1 500 pesetas par participant et par jour.

La formation peut être dispensée sous forme de cours à distance ou présentiels, de portée générale (connaissances et aptitudes générales), professionnels, d'adaptation à l'emploi et de spécialisation. En 2000, 24 374 cours ont été dispensés, dont 295 de portée générale (3 543 élèves), 13 708 cours professionnels (158 400 participants), 6 649 cours de spécialisation (80 703 participants) et 2 273 cours d'adaptation à l'emploi (29 698 participants).

4.3. Les participants et les certificats

La **sélection de participants** pour les actions de FPO s'effectue à deux niveaux: une présélection (relevant de la compétence des directions provinciales de l'INEM) et une sélection finale, réalisée par l'instance responsable de la mise en œuvre des actions de formation. Trois types de bourses et d'aides peuvent être obtenues par les chômeurs participant aux actions de FPO: a) *des bourses de présence*; b) *des aides pour les frais de transport*; c) *des aides pour les frais de subsistance*.

Selon l'Annuaire des statistiques du travail et des affaires sociales pour 2000, sur les 289 710 personnes formées, 61 % étaient des femmes (177 082 pour 112 628 hommes), dont 26 % avaient entre 20 et 29 ans. Un participant qui achève une action de FPO obtient un **certificat d'aptitude professionnelle**. En 2000, le Répertoire des certificats d'aptitude professionnelle comportait 130 certificats. Chacun précise le profil professionnel, les contenus théoriques et pratiques, l'itinéraire de formation, la durée totale, les objectifs et les critères d'évaluation de la formation.

5. La formation professionnelle des travailleurs occupés

La FP des travailleurs occupés, ou formation professionnelle continue, relève en Espagne de la compétence des partenaires sociaux depuis 1993: organisations syndicales et patronales (cette compétence appartenait autrefois à l'INEM). Sa gestion était organisée par la Fondation pour la formation continue (FORCEM), qui a été remplacée, dans le cadre du III^e Accord tripartite sur la formation continue, par la **Fondation tripartite pour la formation en cours d'emploi**, dans laquelle est également représentée l'administration.

Actuellement, la gestion technique et l'organisation de la FPC s'articulent autour du **III^e Accord national sur la formation continue**, et les aspects relatifs à sa structure et à son financement sont précisés par le **III^e Accord tripartite**. Ces deux accords concernent la période 2000 à 2004.

Le III^e Accord tripartite, qui confirme les principes de base du système, présente les innovations suivantes:

- (a) l'inclusion d'une nouvelle série d'actions de formation visant les entreprises de l'économie sociale, compte tenu des caractéristiques spéciales de leur mode d'organisation (cela représente un souhait de ce secteur, aujourd'hui satisfait);
- (b) l'amélioration du modèle de gestion, la gestion de la FPC étant aujourd'hui confiée à une nouvelle fondation tripartite, où sont représentées les organisations syndicales et patronales les plus représentatives, mais également l'administration. Cette approche permet de simplifier et de faciliter les processus et la mise en œuvre des actions de formation sur la base des critères et exigences des procédures administratives.

5.1. Actions de formation continue

5.1.1. Les plans de formation

Ils constituent l'instrument le plus utilisé pour la formation des travailleurs. Il en existe quatre variantes:

- (a) **les plans de formation d'entreprise**. C'est un instrument auquel recourent principalement les entreprises de plus de cent salariés;
- (b) **les plans de formation regroupés au niveau sectoriel**, concernant deux ou plusieurs entreprises du même secteur qui réunissent ensemble le nombre minimum et maximum de participants prévus. Un tel plan peut être demandé par toute entreprise faisant partie de celles qui se regroupent dans le plan de formation, ainsi que par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives. Les organisations qui représentent les

Sociedades Laborales (associations privées de travailleurs) et/ou les coopératives peuvent demander la mise en œuvre d'un tel plan, à condition d'avoir une implantation suffisante dans le secteur auquel appartiennent les entreprises couvertes par le plan;

- (c) **les plans de formation intersectoriels.** Ils ont pour objet la formation des travailleurs dans les compétences transversales et horizontales de différents secteurs économiques;
- (d) **les plans de formation spécifiques de l'économie sociale.**

À travers les plans de formation, les entreprises obtiennent une aide financière pour former leurs travailleurs. Cette aide a augmenté au cours de 2000 de 27,1 %, alors que l'augmentation de la participation des micro-entreprises a été de 37,64 %. On estime que parmi les entreprises de plus de dix salariés, 87 % ont mené des activités de formation au cours de 2000 (contre 27 % en 1993). 82 % des entreprises disposent d'un plan de formation et 66 % d'un budget spécifique pour leurs activités de formation. Le nombre des participants formés a augmenté de 5,2 % par rapport à 1999, cette augmentation concernant notamment les groupes défavorisés (femmes, personnes de plus de 45 ans et travailleurs non qualifiés), même si le groupe qui en a le plus bénéficié est aussi le moins menacé, à savoir celui des personnes de 25 à 35 ans. Pour les groupes défavorisés, les chiffres sont les suivants:

Tableau 2 - Groupes présentant des besoins particuliers en matière de formation continue

Groupe	Chiffre total	Variation par rapport à 1999
Femmes	1 731 280	22,58 %
Personnes de plus 45 ans	869 641	11,48 %
Sans qualification	1 686 680	24,04 %

Source: Bulletin statistique de la Fondation pour la formation continue, 2001

Les femmes, en dépit de l'augmentation de leur nombre, sont moins présentes dans la FPC (1 731 280 pour 3 036 105 hommes), bien qu'elles soient nombreuses dans des secteurs tels que la santé, l'enseignement et les services aux personnes ou d'assistance.

5.1.2. Les permis individuels de formation

Le III^e Accord national confirme les dispositifs existants sur les permis individuels de formation. Ces permis sont accordés aux personnes qui réunissent les conditions suivantes:

- (a) n'être inscrit à aucun plan de formation d'entreprise, ni à un plan de formation regroupé;
- (b) avoir plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- (c) suivre des actions de formation visant le développement ou l'adaptation des qualifications techniques et professionnelles et/ou le développement personnel. Ces formations doivent être reconnues par un diplôme officiel;

(d) seule la formation présentielle est concernée.

Cette formation rémunérée dure 200 heures pendant lesquelles le travailleur obtient une indemnité égale à son salaire, ainsi que le versement des cotisations de sécurité sociale.

Au total, sur les 4 731 personnes ayant sollicité un permis de formation en 2000, 76,9 % suivaient des études universitaires ou post-graduées, 8,4 % l'école officielle de langues et seulement 6,4 % une formation professionnelle (même si leur nombre a augmenté de 16 % par rapport à 1998/1999).

5.1.3. Actions complémentaires et d'accompagnement de la formation

Le III^e Accord national prévoit, à l'instar du II^e, la possibilité de financer des mesures complémentaires et d'accompagnement de la formation, à condition qu'elles *visent la réalisation d'études pour déterminer les besoins de formation, l'élaboration d'outils et/ou de méthodologies applicables à la formation continue*. Le III^e Accord national prévoit par ailleurs:

- (a) une annonce publique annuelle précisant les études, outils et méthodologies dont la mise en œuvre apparaît comme nécessaire pour un meilleur fonctionnement et une plus grande efficacité de la formation continue;
- (b) la possibilité d'obtenir des aides pour réaliser d'autres études et projets, non prévus par l'annonce, présentant un intérêt pour la formation continue.

En ce qui concerne les groupes vulnérables sur le marché de l'emploi, il faut mentionner les cours d'espagnol pour étrangers gérés par le ministère de l'Éducation et de la Culture, ainsi que des initiatives locales visant à diffuser la connaissance des nouvelles technologies. Le ministère de l'Éducation et de la Culture organise également des activités d'éducation pour adultes et groupes particuliers.

5.2. La formation continue des travailleurs des administrations publiques

En janvier 2001 a été publié le III^e Accord national sur la formation continue dans les administrations publiques. Il concerne les agents de la fonction publique relevant de l'administration générale de l'État, de l'administration des communautés autonomes et de l'administration locale (au total, 2 208 132 personnes en novembre 2000). Les représentants des administrations publiques et des organisations syndicales ont participé à l'élaboration de cet accord.

Le contrôle et le suivi de cet accord sont confiés à un organisme paritaire (syndicats/administrations): la Commission générale de la formation continue.

Le budget consacré à cette formation en 2001 a été d'environ 56 millions euros.

6. Le financement de la formation professionnelle

En 1999, les budgets de la formation professionnelle étaient les suivants, selon le Plan national pour l'emploi:

Tableau 3 - Nombre de participants à la formation professionnelle en 1999

Sous-systèmes de FP	Participants	Millions €
Enseignement professionnel	567 739	1 538
Formation professionnelle pour l'emploi	433 802 ⁽¹⁾	697 ⁽²⁾
Formation continue	2 180 860 ⁽¹⁾	636 ⁽²⁾

⁽¹⁾ Données provisoires.

⁽²⁾ Ces sommes correspondent au financement de l'État.

Source: Plan national d'action pour l'emploi 2000

Le tableau suivant présente les dépenses pour l'éducation.

Tableau 4 - Dépenses éducatives en pourcentage du PIB

Années	Dépenses totales ⁽¹⁾			Dépenses publiques ⁽²⁾			Dépenses des familles ⁽³⁾		
	Milliards €	% PIB (4)	% PIB (5)	Milliards €	% PIB (4)	% PIB (5)	Milliards €	% PIB (4)	% PIB (5)
1992	21,58	6,1		17,71	5,0		4,21	1,2	
1993	23,09	6,3		18,81	5,1		4,73	1,3	
1994	24,05	6,2		19,29	5,0		5,21	1,3	
1995	25,82	6,2		20,61	4,9		5,70	1,4	
1996	27,36	6,2		21,92	4,9		6,04	1,4	
1997	28,80	6,2		22,85	4,9		6,44	1,4	
1998	30,51	6,1	5,8	24,25	4,9	4,6	6,79	1,4	1,3
1999	32,50		5,8	25,71 ⁽⁶⁾		4,6	7,27		1,3
2000	34,57		5,9	27,41 ⁽⁷⁾		4,7	7,64		1,3

(1) Dépenses totales consolidées (après déduction des transferts entre le secteur public et les familles).

(2) Il s'agit des dépenses pour l'éducation (budgets liquidés) de l'ensemble des administrations publiques, y compris des universités. Ce chiffre comporte une estimation des cotisations sociales consacrées à l'éducation. La série 1992 à 1998 comprend les dernières mises à jour des statistiques des dépenses publiques pour l'éducation.

(3) Source INE jusqu'en 1998. Estimations pour 1999 et 2000.

(4) PIB sur la base de 1986 et méthodologie du système européen de comptes 1979. Source INE.

(5) PIB sur la base de 1995 et méthodologie du système européen de comptes 1995. Source INE.

(6) Chiffres provisoires.

(7) Chiffres estimés sur la base des budgets initiaux.

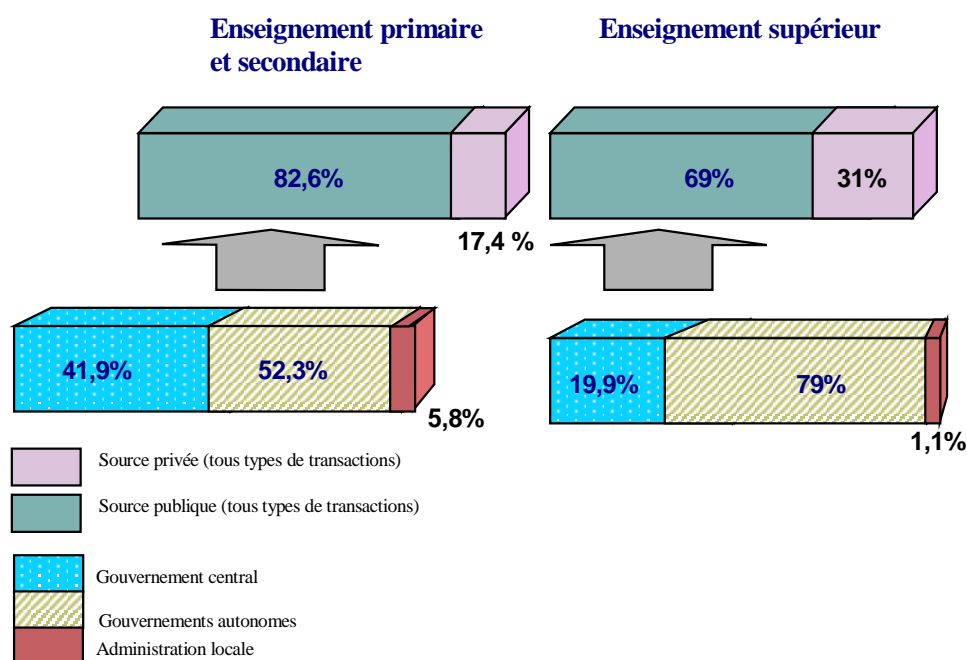
Source: Plan national d'action pour l'emploi 2000

Note - À la suite de l'introduction de la nouvelle méthodologie européenne pour l'élaboration du PIB et du changement de la base de calcul, le PIB a augmenté par rapport à l'ancienne méthodologie et base de calcul, d'où une diminution des chiffres relatifs aux dépenses pour l'éducation dans le PIB.

6.1. Le financement de l'enseignement professionnel

Le financement de l'enseignement professionnel se base sur diverses sources, comme le montre le graphique suivant.

Graphique 5 - Provenance des fonds consacrés à l'éducation en 1998



Source: "Banque de données sur l'éducation: dépenses éducatives par source, type de transaction et niveau d'éducation" sur www.oecd.org, OCDE (2001)

6.2. Le financement de la formation professionnelle des travailleurs

La formation professionnelle **non initiale** est financée à travers deux mécanismes principaux:

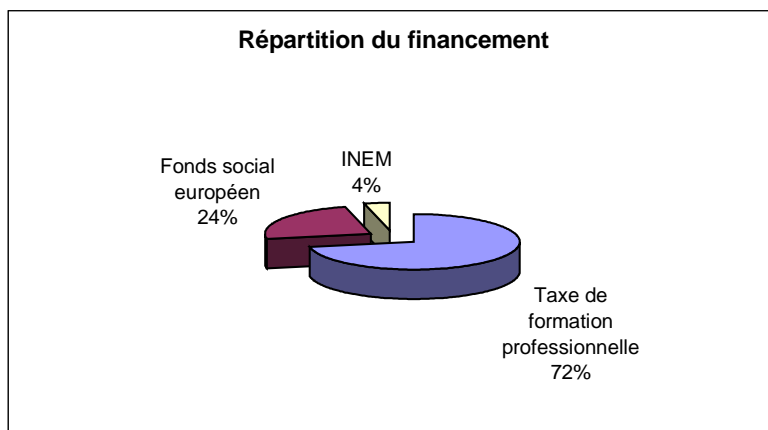
- la taxe sur la formation professionnelle, perçue par la sécurité sociale et qui reste en vigueur après la signature des III^{es} Accords national et tripartite sur la formation continue. Les entreprises et les travailleurs contribuent à hauteur de 0,7 %, calculés sur la base de l'assurance accidents de travail et maladies professionnelles. La Fondation tripartite, créée pour remplacer la FORCEM, gère ces sommes en s'appuyant administrativement sur l'INEM. La répartition entre les deux types de formation suite à l'adoption du III^e Accord national sur la formation continue est la suivante en 2001: 0,35 % pour la formation professionnelle pour l'emploi et 0,35 % pour la formation continue. Le gouvernement peut changer ces pourcentages pour les exercices suivants;

- (b) les contributions provenant, depuis 1986, des Fonds structurels de l'UE, et plus précisément du Fonds social européen.

Cette taxe de 0,7 % est gérée par l'INEM au nom de la FORCEM. La formation professionnelle est financée de la manière suivante:

- (a) la formation professionnelle pour l'emploi est financée sur la base de la taxe de formation professionnelle (gérée soit par l'INEM, soit par les communautés autonomes disposant des compétences en la matière) et le Fonds social européen. Le gouvernement décide de la répartition de ces financements. Nous ne connaissons pas actuellement les pourcentages fixés dans le cadre des III^{es} Accords;
- (b) la formation continue est financée par la part provenant de la taxe de formation professionnelle (72 %), l'INEM (4 % des dépenses) et le Fonds social européen (qui couvre jusqu'à 24 % des dépenses).

Graphique 6 - Le financement de la formation continue des travailleurs (2001)



Source: FORCEM

La formation des travailleurs est dispensée par les organisations patronales ou syndicales, qui sollicitent des financements auprès de la FORCEM, à laquelle elles présentent un programme de formation qui doit être approuvé. Généralement, si ces organisations ne disposent pas d'infrastructures suffisantes pour mettre en œuvre la formation, elles passent des contrats avec des organismes privés.

Le III^e Accord tripartite permet à d'autres groupes d'accéder à la formation continue (travailleurs relevant du régime spécial agricole de la sécurité sociale, travailleurs autonomes et certains chômeurs en situation particulière). Le financement de la formation continue qui leur est destinée proviendra pour 30,05 millions d'euros de l'administration et pour 42,07 millions d'euros de la taxe de formation professionnelle.

Il existe de grandes différences entre la formation que reçoivent les travailleurs, selon leur entreprise ou leur secteur. Nous pouvons distinguer différents modèles, selon le *Libro 2000 de la Formación*:

- (a) les entreprises qui appliquent simplement les plans de formation de leur secteur (essentiellement des PME). Leur attitude est passive;
- (b) les PME de pointe, qui font un plus grand effort de formation, notamment pour leurs cadres et techniciens;
- (c) les grandes entreprises traditionnelles, disposant d'infrastructures de formation suffisantes, mais qui ne proposent pas de stages de qualité;
- (d) les grandes entreprises de secteurs très dynamiques, qui planifient de manière stable leurs activités de formation. Elles développent un modèle de bonnes pratiques pour la formation qu'elles dispensent à leurs salariés.

7. L'information et l'orientation dans le système éducatif espagnol

7.1. Le système d'orientation

Dans le domaine de l'orientation et de l'information coexistent de nombreux organismes, par ailleurs également concernés par la décentralisation. Le système s'appuie sur trois axes principaux: la salle de classe ou le groupe d'élèves, sous la responsabilité d'un professeur tuteur qui intervient de manière continue, même s'il existe des heures de tutorat spécifique; l'établissement scolaire, sous la responsabilité d'un département d'orientation qui s'appuie sur les infrastructures de l'INEM; et le système scolaire en tant que tel, au niveau des districts ou des secteurs, sous la responsabilité des équipes sectorielles d'orientation.

Les organismes suivants interviennent dans les différentes phases:

- (a) **enseignement primaire.** Il s'agit d'une orientation professionnelle de base, de nature psychopédagogique;
- (b) **enseignement secondaire général** (*Bachillerato*): département d'orientation des écoles;
- (c) **enseignement professionnel:** il existe un module de formation et d'orientation pour l'emploi (FOL, obligatoire), financé par une bourse de l'emploi gérée par l'établissement scolaire en coopération avec le professeur tuteur de la formation en entreprise, pour le cycle de formation correspondant. Parfois, l'orientation est assurée par le département d'orientation;
- (d) **orientation professionnelle non formelle.** Il s'agit principalement des bourses pour l'emploi;
- (e) **formation universitaire.** Les centres d'orientation et d'information pour l'emploi (COIE) dépendent de l'administration du travail (INEM) et de l'administration des universités. Ils ont été créés pour aider les jeunes diplômés à trouver un emploi;
- (f) **orientation passant par l'INEM.** Parmi les services publics de l'INEM figurent les « services publics pour l'emploi » (INEM et communautés autonomes), qui disposent de leurs moyens propres et recourent à des instances sans but lucratif et non subventionnées pour l'activité d'orientation. Signalons principalement les:
 - (i) **services intégrés pour l'emploi.** Ils proposent une analyse du marché du travail et des actions visant à faciliter le placement des demandeurs d'emploi (information professionnelle sur l'emploi, interviews, qualification professionnelle, plan individuel d'emploi et de formation, ou programmes mixtes emploi/formation professionnelle des travailleurs);
 - (ii) **actions d'orientation professionnelle en vue de l'emploi et aide à la création d'emploi:**

- tutorat individualisé: le conseiller et l'intéressé s'entendent sur les étapes à mettre en œuvre pour un itinéraire optimal d'insertion professionnelle;
 - développement des caractéristiques personnelles en vue de l'emploi: action collective visant à influencer sur les caractéristiques personnelles qui facilitent la mise en œuvre et la poursuite d'activités visant l'insertion professionnelle;
 - groupe de recherche d'emploi: action collective devant permettre à l'intéressé d'acquérir et/ou de développer des techniques et aptitudes facilitant la recherche active d'emploi;
 - atelier d'entretiens: action collective visant à améliorer les connaissances théoriques et pratiques de base et les ressources personnelles des demandeurs d'emploi pour leur permettre de passer avec davantage de chances de succès des entretiens d'embauche;
- (iii) **assistance à l'auto-emploi**, à travers des actions d'information et de motivation pour l'autocréation d'emploi et le suivi de projets d'entreprise;
- (g) **orientation passant par d'autres organismes**. Il faut mentionner particulièrement l'Institut de la Jeunesse et l'Institut de la Femme.

7.2. L'information et l'orientation dans le système de formation professionnelle espagnol

Le **montant des fonds publics** consacrés à l'orientation professionnelle s'élève à 88 204 829 euros. Il provient de l'INEM et des communautés autonomes disposant des pleines compétences.

Personnel spécialisé à temps complet ou partiel: l'INEM emploie deux cents techniciens qui réalisent des actions d'orientation professionnelle à temps partiel, à côté d'autres activités dans les agences pour l'emploi et les directions provinciales. Les instances qui coopèrent avec le programme d'orientation professionnelle pour l'emploi et l'assistance en vue de l'auto-emploi ont embauché 1159 techniciens (nous ne disposons pas à ce jour des chiffres relatifs aux communautés autonomes).

Tableau 5 - Nombre de bénéficiaires par année

Actions	1998	1999	2000
Information, orientation professionnelle, recherche d'emploi	803 621	731 668	352 789 ⁽¹⁾

(1) Cette diminution par rapport à l'année précédente s'explique par les raisons suivantes:

- a) mise en place de la gestion personnalisée individuelle;
- b) les données concernent uniquement le territoire de compétence de l'INEM.

8. La décentralisation du système de formation professionnelle

Grâce au transfert de compétences, le rôle des communautés autonomes est aujourd'hui particulièrement important. L'adoption de la loi 19 du 9 juin 1997 a réformé le **Conseil général de la formation professionnelle**, de sorte que le Nouveau Plan de formation professionnelle a pu compter sur la pleine participation des communautés autonomes, ce qui se reflète dans le troisième pilier (la participation de l'administration générale de l'État, des partenaires sociaux et des communautés autonomes aux travaux du Conseil général de la formation professionnelle) et dans le premier objectif (création du SNCP). Le Conseil, présidé alternativement par les ministres de l'Éducation et de la Culture et du Travail et des Affaires sociales, comporte des représentants de l'administration centrale, des communautés autonomes, ainsi que des organisations syndicales et patronales.

Certaines communautés autonomes ont créé leurs propres conseils de la formation professionnelle, et trois ont élaboré des plans de formation professionnelle: le Pays basque (Plan basque de formation professionnelle), l'Andalousie (Plan andalou de formation professionnelle – 1999/2006) et les Canaries (Plan de formation professionnelle des Canaries – 2000/2006, en cours de publication). Il faut mentionner particulièrement le **Plan basque de formation professionnelle de 1997**, qui anticipe une bonne part des idées reprises par le NPFP: la création du système intégré de formation professionnelle d'Euskadi, basé sur la compétence dans une perspective intégrée, la création de l'Institut pour le développement des qualifications et la formation professionnelle et la création d'une agence pour l'évaluation et la qualité; le répertoire modulaire de formation, associé au système national des qualifications et, enfin, le réseau des centres intégrés de formation professionnelle.

Le Plan andalou est largement similaire au Plan basque, mais se distingue par une plus forte participation à des programmes européens et des initiatives communautaires en matière de FP et par la promotion d'un système d'orientation et d'information professionnelles.

Signalons enfin la création de deux instituts des qualifications: l'Institut basque des qualifications et de la formation professionnelle et l'Institut des qualifications de Galice.

9. Les enseignants et formateurs de la formation professionnelle

9.1. L'enseignement professionnel

Les enseignants des **cycles de formation des degrés moyen et supérieur** constituent deux groupes:

- (a) les **enseignants externes au système**, qui accèdent au statut de professeur grâce à la signature d'un contrat temporaire. Il s'agit de professionnels ou de spécialistes chargés d'enseigner dans un domaine très concret et une discipline déterminée;
- (b) les **enseignants du système**, qui doivent être titulaires d'un diplôme et avoir réussi un concours d'aptitude pédagogique (CAP), ainsi qu'un concours public. Ils sont soit professeurs d'enseignement secondaire, soit professeurs techniques de formation professionnelle.

9.2. La formation professionnelle pour l'emploi

Les enseignants et formateurs qui dispensent les cours de FPO gérés par l'INEM sont:

- (a) des **enseignants de l'INEM**, fonctionnaires de cet organisme;
- (b) des **enseignants d'autres institutions**: il s'agit d'un personnel qui relève d'autres instances de formation (centres de coopération, etc.);
- (c) des **enseignants sous contrat de l'INEM**: il s'agit d'un personnel non fonctionnaire recruté par l'INEM pour dispenser les cours.

Cette même classification se retrouve dans les communautés autonomes disposant des pleines compétences en matière de formation professionnelle.

9.3. La formation des formateurs

En Espagne, la formation des formateurs est gérée par le ministère de l'Éducation et de la Culture et les communautés autonomes (pour l'enseignement professionnel) et par l'INEM et des organismes collaborateurs (pour la formation professionnelle pour l'emploi). La formation des formateurs met particulièrement l'accent sur les technologies de l'information et de la communication et sur la formation à distance.

Les instances qui s'occupent de cet aspect de la formation professionnelle scolaire sont les centres de professeurs et de ressources (CPR), qui peuvent avoir des caractéristiques particulières selon les communautés autonomes. À l'université, cette fonction est exercée par les instituts des sciences de l'éducation (ICE).

La formation des formateurs pour l'enseignement professionnel est gérée par l'INEM. Il y a lieu de souligner les actions prévues par le **Plan de perfectionnement technique des formateurs du plan FIP**, dont les objectifs sont les suivants:

- (a) mettre à jour et moderniser les connaissances professionnelles des formateurs dans des disciplines ou sur des thèmes qui ont une influence sur leur activité de formation;
- (b) former les enseignants, sur le plan tant théorique que pratique, aux nouvelles technologies;
- (c) apporter aux enseignants la formation théorique et pratique nécessaire pour de nouveaux emplois ou de nouvelles spécialisations.

En 2001, 102 stages de perfectionnement technique ont été proposés, concernant directement seize familles professionnelles et, de manière transversale, l'ensemble des vingt-sept familles existant actuellement. Plus de cinquante domaines professionnels ou spécialisations sont concernés par ces formations qui s'adressent à quelque 8000 formateurs du plan FIP ou des écoles-ateliers et maisons des métiers. Ces derniers peuvent bénéficier des aides suivantes:

- (a) **indemnités de logement et de subsistance**. Jusqu'à 54,69 euros par jour de cours, depuis le début jusqu'à la fin du cours, plus le transport aller et retour en classe économique;
- (b) **indemnités de transport et de subsistance**, à raison de 10,97 euros par jour de cours;
- (c) **indemnités de transport**, correspondant au prix du billet aller et retour par les transports publics.

En 1999, 7873 enseignants de la formation professionnelle ont participé à des stages de mise à jour.

Signalons par ailleurs la création en décembre 2000 du **réseau TNet Espagne**, qui vise à devenir un espace professionnel de coopération et d'échange d'expériences entre enseignants et formateurs et constitue un point de référence pour les professionnels espagnols de la formation. Ce réseau doit être renforcé grâce à des séminaires, des forums, la création d'une bibliothèque électronique de la formation, etc.

10. Tendances et perspectives

Les tendances et perspectives suivantes sont à signaler:

- au cours de la période 2001-2002, la LOGSE sera pleinement mise en œuvre et l'ancien système basé sur la LGE de 1970 disparaîtra, ce qui facilitera l'intégration du système. L'impact de la baisse de la natalité et la nécessité de s'adapter à l'immigration devront être pris en compte;
- il est nécessaire de poursuivre les efforts de promotion de la formation professionnelle, car il existe le risque d'une grave pénurie de main-d'œuvre au niveau des qualifications intermédiaires;
- au cours de cette législature (2000-2004), on prévoit l'approbation de la loi organique sur la formation professionnelle recueillant les éléments contenus dans le Nouveau Programme de formation professionnelle. Au cours des prochaines années, on poursuivra le développement du Système national de la formation professionnelle et des qualifications, conformément aux lignes directrices du NPFP;
- une nouvelle loi, la loi organique sur les universités (LU), a été approuvée pendant la réalisation de ce travail. Elle se concentre sur des aspects tels que l'amélioration de la qualité du système, le développement de la mobilité des enseignants et des étudiants, des modifications dans la sélection des enseignants, ainsi que des changements de méthodes de gestion et de financement;
- une loi sur la qualité de l'enseignement pourrait être également approuvée incessamment;
- il faut souligner la consolidation de la formation continue en Espagne depuis l'adoption des III^{es} Accords. La décentralisation, vers les communautés autonomes, des compétences en matière de formation professionnelle et d'emploi s'accroîtra, dans la perspective de mise en œuvre de mesures visant à éviter les inégalités régionales;
- il est nécessaire de développer des initiatives pour promouvoir l'introduction des nouvelles technologies, pour éviter que l'Espagne n'accuse des retards au niveau de son adaptation à la société de l'information, ce qui pourrait avoir des conséquences négatives sur sa compétitivité économique et sur l'emploi;
- des efforts importants sont menés afin de s'adapter aux recommandations concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie, notamment au niveau du développement du Système national de la formation professionnelle et des qualifications.

Annexe 1 - Bibliographie

Angulo Rasco, José Félix. *La evaluación del sistema educativo: algunas respuestas críticas al porqué y al cómo*, vol. II. Madrid: Morata, 2000.

Arbizu Echávarri, Francisca. *La formación profesional específica: claves para el desarrollo curricular*. Madrid: Santillana, 1998.

Barbera, Salvador. *La reforma pendiente de la Universidad Pública*. Madrid: Revista Española de Economía, nº 8, 1999.

Bertrand, Olivier. *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura, 1999.

Cabezas Moro, Octavio. *El Proceso de reforma de la Formación Ocupacional en España*. Madrid: Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional del INEM, 1997.

CEOE. *La formación en las empresas españolas*. Madrid: CEOE, 2001.

Consejo económico y Social (CES). *España 2000: Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid: CES, 2001.

Consejo General de la Formación Profesional. *Los Consejos y Programas de Formación Profesional en la España de las Autonomías*. Madrid: Colección Informes Instituto Nacional de las Cualificaciones, MTAS, 2001.

Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España:

- *Libro 2000 de la formación*. Madrid: Consejo Superior de Cámaras, 2000.
- *Manual de formación en centros de trabajo*. Madrid: Consejo Superior de Cámaras, 1999.

Gomis Díaz, Pedro Luis. *La política social en el Tratado de Amsterdam*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2000.

Gual Solé, Jordi et al. *Políticas de Empleo en la Unión Europea: Presente y Futuro*. Vitoria: Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras (FCAVN), 1999.

Instituto Nacional de las Cualificaciones. *Repertorio de Certificados de Profesionalidad. Fichas Resumen de los Reales Decretos publicados en el BOE*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo, 2000.

Instituto Nacional para la Calidad de la Enseñanza. *Sistema estatal de indicadores de la educación 2000*. Madrid: INCE, 2000.

Navarro, Martín. *Formación en Centros de Trabajo y transición a la vida laboral*. Madrid: Paraninfo, 1998.

Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid: MTAS, 2000.

Plan de Acción para el Empleo del Reino de España / Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid: MTAS, 2000.

Secretaría General de Educación y Formación Profesional. *Fichas para la Orientación Profesional*. Madrid: MEC, 1999.

Annexe 2 - Abréviations et acronymes

ANFC	Accord national sur la formation continue
BUP	Baccalauréat unifié polyvalent
CAP	Cours d'adaptation pédagogique
CCOO	Commissions ouvrières
CEOE	Confédération espagnole des organisations patronales
CEPYME	Confédération espagnole de la petite et moyenne entreprise
CES	Conseil économique et social
CIG	Confédération intersyndicale de Galice
COIE	Centres d'orientation et d'information sur l'emploi
COU	Cours d'orientation universitaire
CPR	Centres de professeurs et de ressources
EFQM	Fondation européenne pour la gestion qualité
EGB	Éducation générale de base
ESO	Enseignement secondaire obligatoire
FB	Formation de base
FCT	Formation en entreprise
FIP (plan)	Plan de formation et d'insertion professionnelles
FOL (module)	Module de formation et d'orientation professionnelles
FORCEM	Fondation pour la formation continue
FP	Formation professionnelle
FPB	Formation professionnelle de base
FPC	Formation continue
FPE	Formation professionnelle spécifique
FPO	Formation professionnelle pour l'emploi

ICE	Institut des sciences de l'éducation
INE	Institut national de statistique
INEM	Institut national pour l'emploi
LGE	Loi générale sur l'éducation de 1970
LOGSE	Loi portant réglementation générale du système éducatif
LRU	Loi sur la réforme universitaire
LU	Loi organique sur les universités
MAP	Ministère des Administrations publiques
MEC	Ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sports (anciennement ministère de l'Éducation et des Sciences)
MTAS	Ministère du Travail et des Affaires sociales
NPPF	Nouveau plan de formation professionnelle (1998-2002)
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économiques
PIB	Produit intérieur brut
RET	Module de relations avec l'environnement de travail
SNCP	Système national des qualifications professionnelles
UE	Union européenne
UGT	Union générale des travailleurs

Dans l'annexe suivante, nous indiquons les abréviations des divers organismes.

Annexe 3 - Principaux organismes chargés de la prestation ou de la réglementation de la formation professionnelle

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MEC)

Alcalá, 34
28071 Madrid
Tél. (34) 91 701 80 00
Fax (34) 91 701 86 00
Site web: www.mec.es

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS)

Agustín de Bethencourt, 4
28071 Madrid
Tél. (34) 91 535 20 00
Fax (34) 91 533 29 96
Site web: www.mtas.es

Instituto Nacional de Empleo (INEM)

Condesa de Venadito, 9
28027 Madrid
Tél. (34) 91 585 98 88
Fax (34) 91 377 58 81
Site web: www.inem.es

Fundación para la Formación Continua (FORCEM)

Arturo Soria 126-128
E-28043 Madrid
Tél. (34) 91 300 94 00
Fax (34) 91 759 96 98
Site web: www.forcem.es

Instituto Nacional de las Cualificaciones

Rafael Calvo, 18, 3ª planta
28010 Madrid
Tél. (34) 91 310 22 66
Fax (34) 91 310 28 30
Site web: www.mtas.es/incual

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)

Diego de León, 50
28006 Madrid
Tél. (34) 91 566 34 00
Fax (34) 91 562 80 23
Site web: www.ceoe.es

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

Diego de León, 50

28006 Madrid

Tél. (34) 91 411 61 61

Fax (34) 91 564 52 69

Site web: www.cepyme.es

Comisiones Obreras (CCOO)

Fernández de la Hoz, 12

28010 Madrid

Tél. (34) 91 702 80 00

Fax (34) 91 310 48 04

Site web: www.ccoo.es

Unión General de Trabajadores (UGT)

Hortaleza, 86-88

28004 Madrid

Tél. (34) 91 589 71 00

Fax (34) 91 589 77 18

Site web: www.ugt.es

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

Le système de formation et d'enseignement professionnels en Espagne: brève description

Carlos Otero Hidalgo
Andrés Muñoz Machado
Carlos J. Fernández Rodríguez

Luxembourg: Office des publications officielles des communautés européennes

2002 – VI, 46 pp. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 39 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0085-3

N° cat.: TI-41-01-389-FR-C

Gratuit – 5122 FR –

Le présent document vise à décrire brièvement le système de formation professionnelle (FP) en Espagne, entièrement rénové au début des années 1990. Une attention particulière est accordée à chacun des sous-systèmes: l'enseignement professionnel, au sein duquel on observe la mise en œuvre avancée du système créé par la LOGSE; la formation pour l'emploi et la formation des travailleurs occupés, marquée par la signature récente des III^e accords national et tripartite en matière de formation continue. D'autres aspects, tels que le financement et le corps enseignant dans la formation professionnelle, ou le système d'information et d'orientation, sont également abordés. Par ailleurs, nous consacrons un bref chapitre au processus de décentralisation du système de la FP mené à l'heure actuelle, comme un pas de plus vers le transfert des compétences de l'État vers les communautés autonomes. Enfin, nous avons ajouté un chapitre concernant les tendances et les perspectives. Tout au long de ce travail, nous nous sommes efforcés de mettre en exergue l'adaptation du système espagnol de formation professionnelle au nouveau contexte économique et social en Europe.

Le système de formation et d'enseignement professionnels en Espagne

Brève description



Centre européen pour le
développement de la formation professionnelle

Europe 120, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Adresse postale: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 310 490 111, Fax (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.eu.int
Page d'accueil: www.cedefop.eu.int
Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Gratuit – Disponible sur demande adressée au Cedefop

5122 FR



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
L-2985 Luxembourg

ISBN 92-896-0065-3



9 789289 600859