

Le système de formation
et d'enseignement professionnels en Irlande
Une brève description

FÁS

Cedefop Panorama series; 86

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

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, 2004

ISBN 92-896-0288-0

ISSN 1562-6180

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2004

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

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Page d'accueil: www.cedefop.eu.int
Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Foras Áiseanna Saothair (FÁS)
Agence nationale pour la formation et l'emploi
Roger Fox
Dympna Harpur

Sous la direction de:

Cedefop

Michael Adams
Eleonora Schmid, responsables de projet

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

Introduction

Cette publication sur la formation et l'enseignement professionnels (FEP) en Irlande fait partie d'une collection de descriptions brèves de la formation et de l'enseignement professionnels dans divers pays. Elle a été préparée pour coïncider avec la présidence irlandaise du Conseil de l'UE. Elle s'inscrit également dans les activités permanentes que mène le Cedefop sur les systèmes de FEP de tous les États membres de l'UE. Dans ce cadre, les descriptions de chacun des systèmes nationaux, qui paraissaient surtout en version imprimée, laissent peu à peu la place à un système d'information électronique ⁽¹⁾.

Le Cedefop propose désormais, avec *eKnowVET*, une banque de données d'information en ligne sur la formation initiale et continue dans les pays partenaires. Sa structure uniforme d'insertion des données permet de rechercher, au niveau tant national qu'international, des informations soit détaillées, soit synthétiques («synthèses thématiques»), organisées en onze domaines thématiques. Cette base de données est régulièrement mise à jour par le réseau de référence (ReferNet) du Cedefop.

La présente publication est une version abrégée et révisée de la «synthèse thématique» sur l'Irlande fournie en 2003 par l'Agence nationale irlandaise pour la formation et l'emploi (FÁS). Le texte qui en découle, préparé par le Cedefop, a ensuite fait l'objet d'un bref processus de consultation entre le Cedefop, la FÁS et les membres irlandais du Conseil d'administration du Cedefop.

L'exigence de brièveté ne permettait pas d'inclure tous les éléments intéressants du système irlandais de FEP. Nous avons donc décidé d'accorder la priorité aux questions de politique et de développement, au détriment d'informations de nature plus descriptive sur le fonctionnement du système. Pour une description plus détaillée de ce fonctionnement, le lecteur pourra se reporter à la banque de données *eKnowVET* ⁽²⁾. De plus amples informations sur le système éducatif irlandais sont disponibles dans Eurybase, sur le site web d'Eurydice ⁽³⁾.

Stavros Stavrou
Directeur adjoint
Cedefop

Roger Fox
Directeur de la division «Planification, recherche et
affaires européennes»
FÁS

Janvier 2004

⁽¹⁾ <http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report.asp>

⁽²⁾ http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_Resources/nationalvet/

⁽³⁾ Eurydice, le réseau d'information sur l'éducation en Europe:

http://www.eurydice.org/Eurybase/frameset_eurybase.html

Table des matières

| | |
|--|----|
| Introduction | 1 |
| 1. Contexte politique général | 5 |
| 1.1. Structures politiques et administratives..... | 5 |
| 1.2. Population..... | 5 |
| 1.3. Économie, population active et chômage..... | 6 |
| 1.4. Niveau d'éducation de la population..... | 8 |
| 2. Évolution politique récente..... | 9 |
| 2.1. Objectifs et priorités | 9 |
| 2.2. Cadre et mécanismes | 11 |
| 3. Cadre institutionnel..... | 13 |
| 3.1. Cadre administratif..... | 13 |
| 3.2. Cadre législatif | 16 |
| 3.3. Rôle des partenaires sociaux | 17 |
| 4. Formation initiale..... | 19 |
| 4.1. Vue d'ensemble..... | 19 |
| 4.2. Enseignement préprimaire..... | 20 |
| 4.3. Enseignement primaire..... | 20 |
| 4.4. Enseignement secondaire | 20 |
| 4.5. <i>Youthreach</i> | 22 |
| 4.6. Formation en alternance | 23 |
| 4.7. Enseignement postsecondaire non supérieur..... | 26 |
| 4.8. Enseignement supérieur | 28 |
| 5. Formation professionnelle continue pour adultes..... | 29 |
| 5.1. Vue d'ensemble politique..... | 29 |
| 5.2. Mécanismes de l'offre et prestataires..... | 30 |
| 5.3. Accès aux mesures et aux programmes de formation | 35 |
| 6. Formation des enseignants et des formateurs | 36 |
| 6.1. Formation des enseignants et formateurs des établissements d'enseignement..... | 36 |
| 6.2. Formation des formateurs de la formation professionnelle..... | 37 |
| 6.3. Formateurs en entreprise | 38 |
| 7. Développement des compétences | 39 |
| 7.1. Mécanismes de détection des compétences..... | 39 |

| | | |
|---|---|----|
| 7.2. | Nouveaux parcours et nouveaux partenariats pour l'éducation | 40 |
| 8. | Validation des acquis: reconnaissance et mobilité | 41 |
| 8.1. | Agence nationale pour les qualifications..... | 41 |
| 8.2. | Faciliter la reconnaissance des qualifications..... | 43 |
| 8.3. | Reconnaissance des acquis antérieurs | 43 |
| 9. | Orientation et conseil pédagogiques et professionnels | 45 |
| 9.1. | Stratégie et services | 45 |
| 9.2. | Orientation scolaire | 45 |
| 9.3. | Autres prestations d'orientation | 46 |
| 9.4. | Personnel des services d'orientation et de conseil | 47 |
| 10. | Investissement dans les ressources humaines | 48 |
| 10.1. | Vue d'ensemble et politique de financement | 48 |
| 10.2. | Financement de la formation professionnelle initiale | 50 |
| 10.3. | Financement de l'éducation permanente et de la formation continue des adultes..... | 51 |
| 10.4. | Financement de la formation professionnelle continue en entreprise | 52 |
| 10.5. | Financement de la formation des chômeurs et autres individus marginalisés..... | 52 |
| 11. | Dimension internationale: vers un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie | 54 |
| 11.1. | Stratégie nationale liée aux politiques et initiatives communautaires..... | 54 |
| 11.2. | Impact de l'europeanisation/internationalisation sur l'éducation et la formation | 55 |
| Annexe 1: Sigles et abréviations | | 57 |
| Annexe 2: Sources d'informations complémentaires..... | | 60 |
| Annexe 3: Principales organisations | | 64 |

1. Contexte politique général

1.1. Structures politiques et administratives

La République d'Irlande (plus communément appelée «Irlande») comprend 26 des 32 comtés (*counties*) de l'ensemble de l'île d'Irlande. Les six autres comtés constituent l'Irlande du Nord, qui fait partie du Royaume-Uni.

L'Irlande est une démocratie parlementaire. Son parlement national (*Oireachtas*) se compose d'un président et de deux chambres: la Chambre des députés (*Dáil Éireann*) et le Sénat (*Seanad*).

Les responsabilités en matière d'enseignement et de formation relèvent de plusieurs ministères (*departments*). Certaines fonctions dans ce domaine ont été déléguées à divers organismes régionaux et locaux mis en place au cours des dernières années. Cependant, aucun de ces organismes n'est investi de pouvoirs étendus et, globalement, le système est toujours centralisé.

L'Irlande est membre de la Communauté européenne depuis 1973 et a été parmi les premiers pays participant à l'Union économique et monétaire (UEM), en janvier 1999. Au cours des quinze dernières années, l'Irlande a connu de profondes transformations économiques, sociales et culturelles, qui se sont notamment traduites par un renversement des tendances démographiques traditionnelles, par une forte croissance de l'économie et de l'emploi, ainsi que par une modification des schémas et comportements sociaux. Au cours de cette période, un système de partenariat a été instauré au niveau national entre le gouvernement, les partenaires sociaux et d'autres groupes d'intérêt concernés. Plusieurs accords nationaux triennaux ont ainsi été conclus, portant sur des questions telles que les salaires, la fiscalité, la prévoyance sociale et la politique sociale.

1.2. Population

Traditionnellement, le fort taux de natalité était contrebalancé par le taux élevé d'émigration. Le nombre de naissances, qui avait diminué dans les années 80, a amorcé une légère hausse depuis le milieu des années 90. Cette hausse, associée au net recul de l'émigration, s'est traduite par une croissance démographique significative depuis 1996.

En avril 2002, la population totale était estimée à 3,917 millions d'habitants, soit 391 000 habitants de plus qu'en 1991, ce qui représente le chiffre le plus élevé depuis 1871.

La région d'Irlande la plus peuplée est la zone urbaine et le comté de Dublin, qui compte 1,1 million d'habitants. Les autres grandes villes du pays sont Cork (123 000 habitants) et Limerick (54 000 habitants).

À l'inverse du schéma traditionnel d'émigration nette, on observe depuis 1997 un excédent croissant d'immigration. La proportion des ressortissants étrangers dans la population active est passée de 3,4 % en 1998 à 6,3 % en 2003.

Tableau 1: Structure de la population par groupe d'âge (2001 et 2025)

| Groupe d'âge | 2001 | 2025 | Évolution |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 0-24 | 1 479 000 | 1 427 000 | -52 000 |
| 25-64 | 1 922 000 | 2 402 000 | +480 000 |
| 65+ | 426 000 | 734 000 | +308 000 |
| Total | 3 827 000 | 4 563 000 | +736 000 |

Source: ESRI (Institut irlandais de recherche économique et sociale), Medium-term Review, 2003.

1.3. Économie, population active et chômage

L'économie irlandaise a enregistré une très forte croissance au cours des dix dernières années. Les estimations pour 2002 font état de 7 % de croissance du PIB. En 2000 et 2001, cette croissance a été respectivement de 14,6 % et 11,2 %. En 2002, le PIB à prix constants était de 80 % plus élevé qu'en 1996.

Les prévisions concernant le PIB par habitant (aux prix du marché) pour 2002 faisaient état de 32 563 euros et d'une hausse de 33 % à prix constants par rapport à 1998. En ce qui concerne la balance commerciale des biens et des services, les prévisions pour 2002 faisaient état d'un solde positif de 23,4 milliards d'euros (soit 18,3 % du PIB). Le tableau 2 présente les chiffres de l'emploi, répartis par secteur.

Tableau 2: Actifs occupés en avril (1998 à 2003, en milliers)

| Secteur | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Agriculture | 131 | 129 | 130 | 123 | 121 | 120 |
| Industrie | 412 | 430 | 488 | 504 | 494 | 492 |
| Services | 852 | 880 | 1075 | 1114 | 1150 | 1154 |
| Total | 1395 | 1439 | 1692 | 1741 | 1765 | 1766 |

Source: Quarterly National Household Survey 2002 et ESRI, Quarterly Economic commentary.

Le taux d'emploi a augmenté de 26,5 % entre 1998 et 2002. Cette augmentation s'est infléchie en 2001 et 2002. En 2002, le taux d'emploi global était de 65,0 % (74,7 % pour les hommes et 55,2 % pour les femmes). Jusqu'à une date relativement récente, le taux de chômage en Irlande était l'un des plus élevés dans l'Union européenne. Cependant, comme le montre le tableau 3, il a rapidement baissé au cours des dernières années et n'était plus que de 4,4 % en 2002, alors que le taux moyen dans l'UE était de 7,7 %. Le taux de chômage masculin était légèrement supérieur à celui des femmes (4,6 % contre 4,2 %).

Tableau 3: Chômage, tendances et prévisions

| | En milliers | En pourcentage de la population active |
|------|-------------|--|
| 1998 | 160 | 9,3 |
| 1999 | 148 | 8,3 |
| 2000 | 76 | 4,3 |
| 2001 | 71 | 3,9 |
| 2002 | 82 | 4,4 |
| 2003 | 100 | 4,8 |

Source: ESRI, Quarterly Economic Commentary, printemps 2003; FÁS, Labour Market Quarterly Commentary, mars 2003 (différentes éditions).

Le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans, traditionnellement faible, a fortement augmenté au cours des dernières années et a atteint 57,8 % en 2002, soit un taux légèrement inférieur à la moyenne de l'UE (60,9 %).

1.4. Niveau d'éducation de la population

Le tableau 4 ci-dessous fait apparaître le niveau d'éducation de la population irlandaise par rapport à celui de certains autres pays. La proportion des individus n'ayant pas dépassé le secondaire inférieur est élevée, mais le niveau d'éducation des jeunes augmente progressivement. Ainsi, en 2001, 73 % des individus âgés de 25 à 34 ans avaient achevé au moins le secondaire supérieur et 50 % du même groupe d'âge avaient atteint le niveau supérieur, taux dépassé uniquement par le Canada (OCDE, *Regards sur l'éducation*, 2002, graphique A 2.3). Cependant, par rapport à d'autres pays, nombre de ces individus avaient suivi ou suivaient des cursus non universitaires en deux ou trois ans, plutôt que des cursus universitaires ou de niveau plus avancé.

Tableau 4: Niveau d'éducation de la population âgée de 25 à 64 ans (2000, en %)

| | Primaire ou secondaire inférieur | Secondaire supérieur | Supérieur non universitaire | Universitaire |
|-------------|---|---------------------------------|--|----------------------|
| Irlande | 43 | 22 | 22 | 14 |
| Royaume-Uni | 17 | 57 | 8 | 18 |
| Suède | 19 | 49 | 15 | 17 |
| Allemagne | 18 | 55 | 15 | 13 |
| Italie | 55 | 33 | 2 | 10 |
| Espagne | 60 | 17 | 7 | 17 |
| États-Unis | 13 | 50 | 9 | 28 |

Source: OCDE, *Regards sur l'éducation*, 2002, tableau A 3.1.a

2. Évolution politique récente

2.1. Objectifs et priorités

En Irlande, la formation et l'enseignement professionnels (FEP) sont considérés, au niveau tant politique que structurel, comme l'un des piliers essentiels pour produire et maintenir des forces de travail hautement qualifiées, opérationnelles dans une société de la connaissance.

La politique de FEP relève de plusieurs ministères, mais aucune déclaration globale de politique n'a été produite. Dans le secteur de l'éducation, les deux principaux faits marquants des dernières années ont été le Livre blanc sur l'éducation des adultes *Learning for life* («Apprendre tout au long de la vie»), publié en 2000, et la mise en place du nouveau cadre national de qualifications. En ce qui concerne le marché du travail, la politique de formation du gouvernement est définie dans le plan d'action national pour l'emploi, élaboré chaque année conformément aux lignes directrices pour l'emploi définies au niveau européen. Tous les accords nationaux triennaux de partenariat conclus entre le gouvernement, les partenaires sociaux et les acteurs locaux comportent des clauses afférentes aux politiques d'éducation et de formation. L'accord *Partnership 2000* mettait nettement l'accent sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, ce qui a conduit à la mise en place d'un groupe spécial sur cette question (*Task Force on Lifelong Learning*), qui a rendu son rapport en 2002. Dans l'accord négocié par la suite, intitulé *Programme for Prosperity and Fairness* («Programme pour la prospérité et l'équité»), ce thème a été considérablement développé.

Les actions en faveur de l'emploi et du développement des ressources humaines constituent un élément essentiel du Plan national de développement 2000-2006. Le Programme opérationnel pour l'emploi et le développement des ressources humaines (EHRDOP – *Employment and human resources development operational programme*) définit les divers dispositifs et services à mettre en œuvre pour promouvoir la croissance économique, améliorer l'accès aux possibilités d'emploi, résorber les pénuries de compétences et de main-d'œuvre et lutter contre l'exclusion sociale. Outre les objectifs traditionnels des politiques de FEP, ce programme vise plusieurs objectifs horizontaux, tels que le développement rural, la lutte contre la pauvreté, la protection de l'environnement, l'égalité et la coopération avec l'Irlande du Nord.

En 2002, dans le dernier en date de ces accords de partenariat, intitulé *Programme for Government* («Programme de gouvernance»), les parties prenantes se sont engagées à procéder à un réexamen en profondeur des mesures en faveur de la formation et de l'emploi afin de mieux répondre aux besoins des groupes les plus marginalisés et désavantagés et de les aider à accéder au marché ouvert du travail. Les parties à cet accord se sont également engagées à introduire de nouveaux dispositifs de soutien, dont une aide individuelle à la formation de 2500 euros pour les personnes connaissant de graves obstacles à l'employabilité.

L'évolution des dix dernières années a mis en évidence la nécessité d'apporter certains changements aux systèmes de FEP, notamment pour:

- assouplir les horaires,
- élargir l'offre à d'autres groupes d'âge,
- faciliter l'accès à divers niveaux,
- instaurer un système de qualifications intégré et transparent.

Compte tenu de la date butoir pour la mise en œuvre du cadre national de qualifications, qui doit être opérationnel d'ici à juin 2006, et de la diversité des groupes qui contribuent à nourrir le débat sur les différents aspects de la politique de FEP, il est probable que d'autres changements seront apportés aux programmes et aux services de FEP au cours des cinq prochaines années pour faciliter l'accès et la progression et pour améliorer la transparence et la transférabilité des qualifications.

Le programme *The new deal: a plan for educational opportunity* («Nouveau pacte – plan pour l'éducation»), lancé par le ministère de l'éducation en 1999, définissait un ensemble d'initiatives pour la période 2000-2002 à chaque niveau du système, du préprimaire à l'enseignement supérieur, en passant par l'éducation de base des adultes.

Le livre blanc *Learning for life*, publié en 2000, examine le rôle de l'éducation des adultes dans la société et définit des principes, des politiques et des stratégies s'appuyant sur le très large processus de consultation qui a suivi la publication en 1998 du Livre vert *Adult education in an era of lifelong learning* («L'éducation des adultes à l'ère de l'apprentissage tout au long de la vie»).

Les politiques présentées dans ce livre blanc ont été complétées par les travaux du groupe spécial sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, mis en place par le ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi en collaboration avec le ministère de l'éducation et des sciences, groupe qui a rendu son rapport en 2002. Étaient représentés au sein de ce groupe spécial huit ministères investis de responsabilités en matière d'éducation, de formation sectorielle, de protection sociale, de politique sociale et de développement local, ainsi que les acteurs de l'éducation et de la formation, les partenaires sociaux, les acteurs de la communauté locale et du secteur associatif et les agences de développement industriel.

Les priorités énoncées pour l'éducation et la formation tout au long de la vie dans le rapport du groupe spécial sont liées au marché du travail. Il est notamment préconisé:

- de développer et mettre en œuvre un cadre national de qualifications;
- de garantir à tous des compétences de base;
- de fournir une gamme complète de services d'orientation, de conseil et d'information;
- de résoudre les questions liées aux prestations, à l'accès et au financement;
- d'améliorer les possibilités d'apprentissage sur le lieu de travail et de formation continue.

2.2. Cadre et mécanismes

La FEP (essentiellement initiale, mais aussi continue) dispensée dans les établissements d'éducation du niveau secondaire, postobligatoire et supérieur est placée sous la responsabilité du ministre de l'éducation et des sciences.

Le ministre de l'entreprise, du commerce et de l'emploi est responsable des politiques destinées à améliorer les compétences de la population active dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ces politiques sont notamment mises en œuvre par l'intermédiaire de l'Agence nationale pour la formation et l'emploi (FÁS). D'autres ministères sont investis de certaines responsabilités en matière de formation dans leurs secteurs respectifs, notamment l'agriculture, la pêche et le tourisme.

Les décisions relatives à la mise en œuvre des politiques sont prises par les ministères, dans le cadre de processus de consultation avec les partenaires sociaux. Les forums nationaux mis en place pour faciliter ces processus ont contribué à renforcer la coopération entre les acteurs de l'éducation, de la formation, de l'industrie, de la vie associative et les structures locales (telles que les agences régionales et municipales de développement et les partenariats locaux), afin d'assurer des prestations intégrées au niveau local.

En 1999 a été votée la loi sur les qualifications – *Qualifications (Education and Training) Act* –, qui a conduit à la création de l'Agence nationale irlandaise pour les qualifications (NQAI – *National Qualifications Authority of Ireland*). La principale mission de cette agence est de mettre en place un cadre national de qualifications pour les titres de l'enseignement postobligatoire et supérieur non universitaire, en prenant en compte les intérêts des acteurs de l'éducation et de la formation, des partenaires sociaux, des organismes associatifs et des apprenants. Deux conseils de certification ont été créés, conformément aux dispositions de cette loi: le Conseil de certification pour l'enseignement postobligatoire et le perfectionnement professionnel (FETAC – *Further Education and Training Awards Council*) et le Conseil de certification pour la formation et l'enseignement supérieurs (HETAC – *Higher Education and Training Awards Council*). Ces conseils sont chargés d'établir, pour leur niveau respectif, des référentiels définissant les connaissances et les compétences ou aptitudes que les apprenants doivent acquérir pour prétendre à la certification. La loi définit des rôles distincts mais interdépendants pour ces deux conseils et pour la NQAI. Le rôle des conseils de certification est de définir les politiques et les critères relatifs à la délivrance des titres de l'enseignement et de la formation postobligatoires et supérieurs et à la validation des programmes à ces deux niveaux, ainsi que de mettre en œuvre ces politiques (voir aussi section 8).

Un Conseil national pour l'éducation des adultes (NALC – *National Adult Learning Council*) a été mis en place pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et l'éducation des adultes. Tant le Plan national de développement 2000-2006 que le Plan d'action national pour l'emploi 2000 prévoient des fonds substantiels pour améliorer et élargir l'offre d'éducation et de formation grâce à diverses mesures, notamment grâce à l'extension des options à temps

partiel proposées dans le cadre du *post-leaving certificate* (PLC) et des programmes *Youthreach* et VTOS (pour une description détaillée, voir section 4). Le Plan d'action national pour l'emploi met l'accent sur la nécessité d'aider les chômeurs de longue durée à retrouver un emploi, ce qui devrait permettre de résorber les pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

La loi sur le Fonds national pour la formation (*National Training Fund Act*) votée en 2000 a instauré un fonds spécifiquement destiné aux actifs occupés ou à la recherche d'un emploi, alimenté par une contribution obligatoire des employeurs (voir section 10.1). Afin d'assurer une meilleure adéquation entre l'offre d'éducation et de formation et les besoins futurs en compétences, un groupe d'experts chargé d'identifier ces besoins (*Expert Group on Future Skill Needs*) a été mis en place, qui réunit des représentants des secteurs de l'économie et de l'éducation (voir section 7.1).

Les services destinés aux personnes handicapées ont été restructurés. Depuis la suppression en 2000 de l'Office national de réadaptation, ces services sont dispensés par plusieurs organismes, dont la FÁS pour ce qui est des prestations de formation professionnelle et d'emploi. La loi de 1998 sur l'égalité (*Equality Act*) a étendu la législation en matière d'égalité à neuf catégories de personnes. Une Agence pour l'égalité (*Equality Authority*) a été mise en place pour traiter les questions dans ce domaine. Cela a permis de mieux prendre en considération les questions d'égalité dans le secteur de l'enseignement et de la formation.

3. Cadre institutionnel

3.1. Cadre administratif

En Irlande, les autorités régionales ne disposent pas de pouvoirs étendus. De ce fait, la plupart des décisions concernant la FEP, y compris son financement, sont prises au niveau central par les services ministériels et les organismes nationaux.

De multiples structures financées par l'État, soit directement, soit via des organismes intermédiaires, sont chargées de dispenser la FEP: universités, instituts de technologie (*institutes of technology*), établissements d'enseignement postobligatoire (*further education colleges*), centres locaux de FEP, centres *Youthreach* et centres de formation des itinérants, ateliers de formation de la communauté locale (*community training workshops*) de la FÁS et centres de formation spécifique à certains secteurs, tels que l'agriculture et le tourisme. La FEP est également dispensée par de nombreux prestataires privés, dont des établissements d'enseignement supérieur (*third level colleges*) privés et des organismes de formation du secteur marchand. Cependant, la plus grande part de l'offre de FEP émane du secteur public.

Le graphique 1 présente la structure administrative et fait apparaître trois niveaux:

- les ministères, qui définissent la politique et les lignes directrices;
- les organismes intermédiaires, chargés de mettre en œuvre la politique des pouvoirs publics, notamment en canalisant les financements;
- les principaux prestataires de FEP.

3.1.1. Organismes intermédiaires

L'Agence de l'enseignement supérieur (HEA – *Higher Education Authority*) est l'organisme officiel chargé du financement des universités et de certains établissements d'enseignement supérieur non universitaire. En vertu de la loi de 1971 portant sa création (*Higher Education Authority Act*), cette agence a pour mission de développer l'enseignement supérieur afin de répondre aux besoins de la collectivité et joue un rôle consultatif pour toutes les questions liées à l'enseignement supérieur. Les instituts de formation pédagogique (*teacher training colleges*) sont également financés par l'intermédiaire de la HEA.

Les comités d'enseignement professionnel (VEC – *vocational education committees*) sont des comités officiels relevant des conseils de comté et de certains autres pouvoirs locaux. Il existe un VEC pour chaque comté et bourg-comté d'Irlande, soit 33 au total. La mission des VEC, conformément aux dispositions de la loi de 1930 sur l'enseignement professionnel (*Vocational Education Act*) et de ses amendements qui définissent leur mode de fonctionnement, consiste à identifier les besoins locaux d'enseignement professionnel et à y répondre. Cependant, ils sont tributaires pour la majorité de leurs dépenses des fonds qui leur sont alloués par le ministère des finances. Ils fournissent une large gamme de services

d'éducation, de formation et de soutien au sein des communautés locales, dont des prestations d'enseignement secondaire, d'éducation pour adultes, d'éducation communautaire, d'éducation de la deuxième chance, des programmes de *post-leaving certificate*, ainsi que des prestations d'éducation destinées aux personnes incarcérées et aux itinérants.

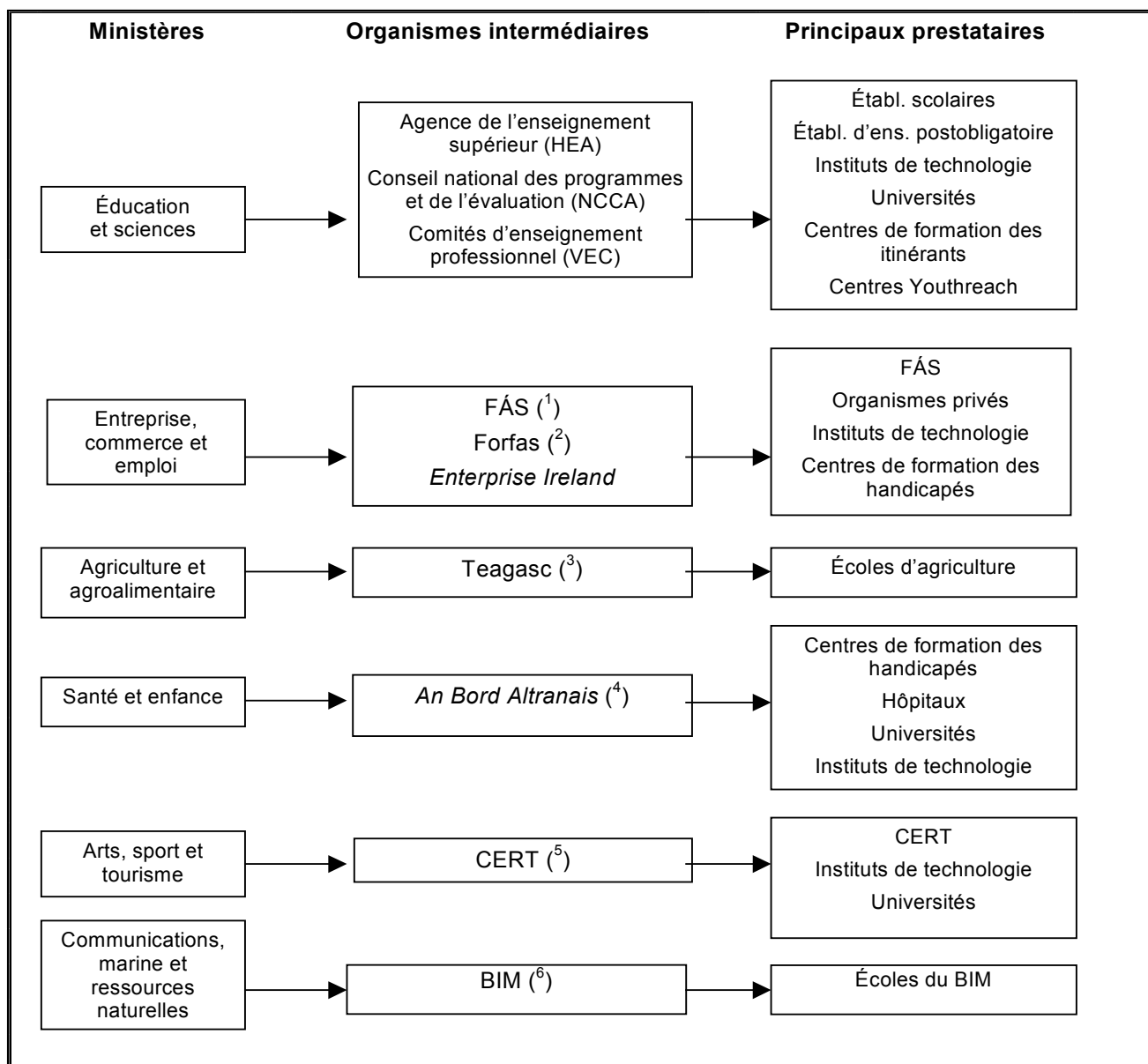
La **FÁS** est l'Agence nationale pour la formation et l'emploi. Elle dispense des programmes de formation professionnelle initiale (FPI), de formation professionnelle continue (FPC) et de formation pour les chômeurs dans ses 20 centres de formation, mais aussi par le biais de services sous-traités auprès d'autres prestataires. Les priorités énoncées dans sa stratégie 2002-2005 sont d'améliorer l'employabilité tant des actifs occupés que des chômeurs, d'accorder une plus grande attention aux besoins des travailleurs et de mettre en œuvre des actions en faveur des groupes les plus défavorisés.

Le **Conseil pour l'enseignement, le recrutement et la formation dans l'hôtellerie, la restauration et le tourisme (CERT, depuis 2003 *Fáilte Ireland*)** dispense, directement ou en association avec les instituts de technologie, des programmes de FPI et de formation pour les chômeurs, ainsi que des services de soutien à la formation continue dans le secteur du tourisme. Il dispose de quelques centres de formation, mais la plus grande part des formations sont dispensées dans les instituts de technologie ou sur le lieu de travail.

L'**Office de la pêche maritime (BIM – *Bord Iascaigh Mhara*)** dispense des formations dans le secteur de la pêche. La **Teagasc** est l'agence nationale chargée de la formation dans le secteur agricole.

La plus grande part de la formation professionnelle financée par des fonds publics relève de la FPI et de la formation pour les chômeurs. Cependant, le niveau de priorité des trois principaux types de formation – FPI, FPC et formation des chômeurs – varie selon l'institution.

Graphique 1: Structure administrative de la formation professionnelle



Notes:

- (1) Agence nationale pour la formation et l'emploi.
- (2) Conseil national politique et consultatif pour l'entreprise, le commerce, les sciences, les technologies et l'innovation.
- (3) Agence de formation dans le secteur agroalimentaire.
- (4) Office du personnel soignant.
- (5) Conseil pour l'enseignement, le recrutement et la formation dans l'hôtellerie, la restauration et le tourisme, depuis 2003 *Fáilte Ireland*.
- (6) Office de la pêche maritime.

Source: FÁS.

3.2. Cadre législatif

La législation, votée par le Parlement irlandais, définit le cadre opérationnel global. Elle est généralement mise en œuvre au moyen d'actes à caractère réglementaire (décrets et arrêtés ministériels détaillés).

En ce qui concerne la formation professionnelle au sein du système éducatif, les textes les plus importants sont la loi de 1930 sur l'enseignement professionnel et ses amendements (voir supra, section 3.1.1). Pour les autres secteurs de la formation professionnelle, les textes les plus importants sont relatifs à la création d'un certain nombre d'organismes publics dans les années 60 et au début des années 70. La loi de 1967 portant établissement de l'Agence pour la formation dans l'industrie (*AnCO – Industrial Training Authority*) a été le premier texte de loi à instaurer une contribution obligatoire pour les employeurs. L'Agence nationale pour la formation et l'emploi (*FÁS – National Training and Employment Authority*) a été établie en 1988. Par la suite, en 1994, une nouvelle loi a instauré un dispositif de contribution obligatoire destiné à financer la formation en apprentissage. Cette loi a cependant été remplacée en 2002 par la loi sur le Fonds national pour la formation (*National Training Fund Act*).

La loi sur l'éducation (*Education Act*) de 1998 instaure le droit à l'éducation pour tous les citoyens irlandais, y compris pour les personnes porteuses d'un handicap ou ayant des besoins éducatifs spéciaux, et, plus généralement, le droit à l'éducation primaire et secondaire, à l'éducation des adultes, à l'éducation permanente et à la FEP. Cette loi stipule expressément la promotion des possibilités d'éducation permanente pour les adultes, en particulier pour ceux qui, dans leur enfance, n'ont pas eu la chance de recevoir une éducation scolaire ou n'ont pu en retirer des bénéfices.

La loi de 1999 sur les qualifications – *Qualifications (Education and Training) Act* –, qui est entrée pleinement en vigueur en juin 2001, a mis en place les structures d'un cadre national de qualifications (voir section 8).

La loi sur l'action sociale en milieu scolaire (*Education Welfare Act*) de 2000 définit un cadre pour promouvoir l'assiduité et résoudre les problèmes d'absentéisme et de décrochage scolaire. Cette loi constitue un élément important de la politique des pouvoirs publics visant à réduire les inégalités sociales en Irlande. Elle porte la fin de la scolarité obligatoire à 16 ans ou à l'achèvement des trois premières années au moins d'études secondaires et établit un Conseil national de l'action sociale en milieu scolaire (*National Educational Welfare Board*).

3.3. Rôle des partenaires sociaux

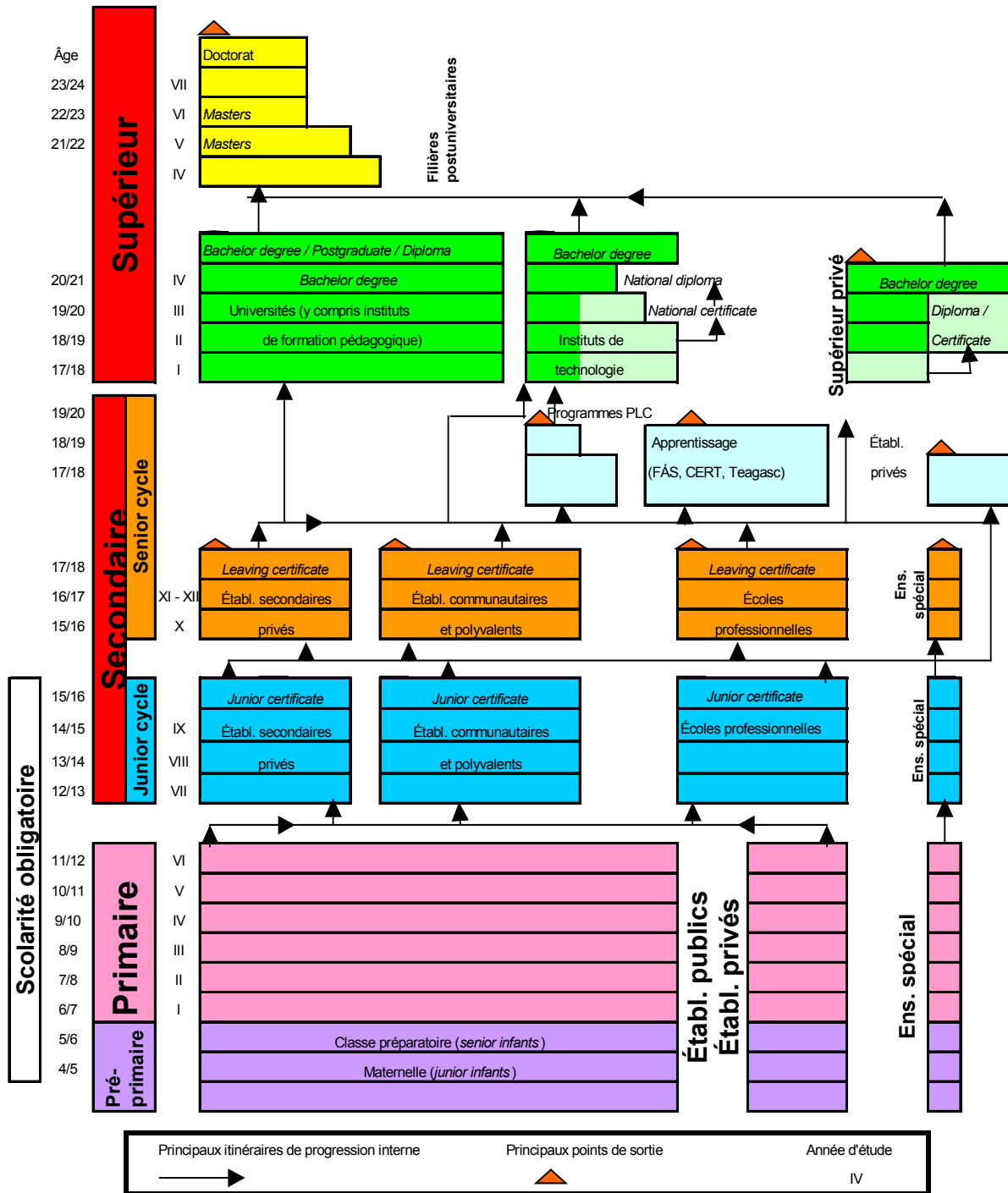
Les partenaires sociaux jouent un rôle clé dans la FEP. Ils sont dûment représentés dans les structures créées par les pouvoirs publics pour répondre aux besoins en formation du pays. Ils siègent notamment au conseil de direction de la FÁS, dans ses organes consultatifs, ainsi qu'au sein des organes consultatifs d'autres organismes de formation sectorielle. Ils jouent un rôle important auprès des organismes de certification établis par la loi sur les qualifications de 1999 et sont également représentés au sein du groupe d'experts sur les besoins futurs en compétences (voir infra, section 7.1).

Depuis 1987, une série d'«accords nationaux de partenariat social», portant sur diverses questions de politique économique et sociale, ont été conclus en Irlande. Ces accords, négociés entre le gouvernement et les partenaires sociaux, définissent des objectifs politiques globaux dans divers domaines, dont la formation professionnelle. Dans ce dernier domaine, les objectifs concernent notamment la formation des apprentis et les besoins des jeunes déscolarisés précoces, des personnes handicapées et des chômeurs de longue durée. L'accord national de partenariat 2000-2002 comporte une section spécifique sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Bien qu'ils soient dépourvus de valeur juridique, ces accords n'en sont pas moins importants pour l'orientation qu'ils donnent à l'élaboration des politiques.

Le rôle des partenaires sociaux en tant que prestataires directs de formation est essentiellement de dispenser des formations dans le domaine des relations industrielles et des ressources humaines. Cependant, au cours des dernières années, ce rôle s'est étendu à l'offre pilote de formation professionnelle destinée à promouvoir le concept de formation sur le lieu de travail. Un exemple de cette évolution est la «campagne de sensibilisation à la formation» menée conjointement par la Confédération irlandaise des syndicats (ICTU – *Irish Congress of Trade Unions*) et la Confédération irlandaise des entreprises et du patronat (IBEC – *Irish Business and Employers Confederation*) dans le cadre du programme Adapt.

Deux initiatives spécifiques ont été prises au cours des dernières années. La première est le programme *Skillnets*, piloté par l'industrie, qui vise à encourager les réseaux d'entreprises à identifier leurs besoins en formation et à y répondre (voir infra, section 5.2.1). La seconde est l'établissement par les syndicats, en 1993, d'une société à but non lucratif (*Education and Training Services Trust, Ltd.*), dont la mission est de proposer des formations techniques et des formations portant sur la sécurité, le partenariat et le développement organisationnel aux entreprises et aux syndicats irlandais.

Graphique 2: Le système d'enseignement et de formation en Irlande



Source: FÁS

4. Formation initiale

4.1. Vue d'ensemble

La scolarité est obligatoire pour les enfants/adolescents âgés de 6 à 16 ans révolus. L'enseignement primaire, d'une durée maximale de 8 années, peut débuter dès l'âge de 4 ans et demi et s'achève à 11 ou 12 ans. L'enseignement secondaire débute à l'âge de 12 ans et dure 5 ou 6 ans; il comprend un premier cycle en trois ans (*junior cycle*) et un second cycle en 2 ou 3 ans (*senior cycle*).

Jusqu'aux années 60, la majorité des élèves n'allaient pas au-delà de l'enseignement primaire. Cependant, la suppression des frais de scolarité a entraîné un accroissement considérable du taux de participation à l'enseignement secondaire. La demande accrue d'éducation de plus haut niveau qui en a résulté s'est traduite par une priorité plus marquée pour l'enseignement général, mais on observe également un intérêt croissant pour l'enseignement professionnel.

Tableau 5: Nombre des élèves suivant un programme à plein temps (par niveau, 2000/2001)

| | Niveau CITE (*) | Effectifs |
|--|----------------------------|------------------|
| Préprimaire | 0 | 1 165 |
| Primaire | 1 | 443 617 |
| <i>Junior cycle</i> – secondaire inférieur | 2 | 180 998 |
| <i>Senior cycle</i> – secondaire supérieur | 3 | 140 519 |
| Postobligatoire et postsecondaire non supérieur | 4 | 27 757 |
| Supérieur non universitaire (<i>certificate/diploma</i>) | 5B | 40 174 |
| Universitaire, y compris le <i>diploma</i> postuniversitaire | 5A | 83 694 |
| Postuniversitaire | 6 | 2 432 |
| | Total | 920 356 |

(*) CITE: Classification internationale type de l'éducation.

Source: ministère de l'éducation, Statistical Report 2000/2001.

Le système éducatif offre une palette de programmes extrêmement large. Les établissements scolaires peuvent organiser ces programmes à partir de plus d'une trentaine de matières visant à développer des connaissances et aptitudes civiques, sociales, personnelles, culturelles, générales et professionnelles.

Depuis 2000, le gouvernement insiste sur la nécessité de renforcer l'enseignement des sciences naturelles dans les établissements scolaires. Des fonds supplémentaires sont prévus dans le budget actuel et dans celui de l'année prochaine pour améliorer les structures scolaires destinées à l'enseignement de cette matière, qui fait partie intégrante des programmes jusqu'à la fin du secondaire supérieur.

4.2. Enseignement préprimaire

L'enseignement préprimaire ne relève pas de la scolarité obligatoire. Avant la publication, en 1999, du Livre blanc sur l'éducation à la petite enfance (*White paper on early childhood education*), l'enseignement préprimaire était laissé largement à l'appréciation des parents et, en règle générale, à leur charge. De multiples programmes sont proposés pour les enfants de 3 ans. L'offre d'enseignement préprimaire est notamment considérable au sein des communautés locales, dont les activités dans ce domaine sont souvent pour partie financées par des fonds publics. Le secteur privé de l'enseignement préprimaire est également relativement développé, et il bénéficie de mesures d'incitation fiscale.

4.3. Enseignement primaire

L'enseignement primaire est gratuit et dure environ 8 ans. Tous les élèves suivent le programme d'études national établi par le ministère de l'éducation et des sciences. Ce programme vise le développement de l'enfant en tant qu'individu et fait une large place aux techniques d'apprentissage centrées sur l'enfant. Les élèves ayant des besoins spéciaux sont pour la plupart intégrés dans les écoles primaires; une faible minorité d'entre eux sont placés dans des établissements d'enseignement spécial ou dans des classes spéciales au sein des écoles primaires.

4.4. Enseignement secondaire

L'enseignement secondaire est dispensé dans quatre types d'établissement: *voluntary secondary schools* (établissements secondaires privés), *vocational schools* (écoles professionnelles), *community schools* (établissements communautaires) et *comprehensive schools* (établissements polyvalents). La plupart des établissements secondaires privés sont gérés par des congrégations religieuses ou des conseils d'administration. Les écoles professionnelles sont administrées par les comités d'enseignement professionnel (voir supra, section 3.1.1),

tandis que les établissements communautaires et polyvalents sont gérés par un conseil d'établissement représentant les acteurs locaux.

4.4.1. Secondaire inférieur

L'enseignement secondaire inférieur (*junior cycle*) se déroule en trois ans et il est destiné aux jeunes de 12 à 15/16 ans. Le principal objectif est que les élèves achèvent un programme varié, équilibré et cohérent, comprenant un tronc commun et des matières optionnelles. Au terme de ce cycle, les élèves se présentent à l'examen du *junior certificate* (certificat de fin d'études du secondaire inférieur). Cet examen national comprend des épreuves écrites et, pour certaines matières, des épreuves pratiques ou de compréhension et d'expression orales. En règle générale, les élèves passent cet examen dans sept à dix matières, dont le gaélique, l'anglais, les mathématiques, l'histoire et la géographie. Les établissements proposent diverses matières supplémentaires, telles que les langues étrangères, l'art, la musique, l'économie domestique, la technologie des matériaux (bois), le travail du bois, le travail du métal et le dessin industriel. Tous les élèves du secondaire inférieur suivent un programme portant sur l'éducation à la santé et sur le développement de compétences sociales et personnelles. En outre, les établissements dispensent des services d'orientation et de conseil, ainsi que des cours d'éducation physique. En 1999/2000, 180 998 élèves étaient inscrits dans le secondaire inférieur.

La plupart des élèves poursuivent leurs études dans le secondaire supérieur, tandis qu'un nombre non négligeable optent pour une formation en apprentissage (voir section 4.6).

4.4.2. Secondaire supérieur

À l'issue de la scolarité obligatoire, la majorité des élèves s'inscrivent dans le secondaire supérieur (*senior cycle*). Ce cycle comprend une année de transition (facultative), suivie de deux années de préparation au *leaving certificate* (certificat de fin d'études du secondaire supérieur), dans l'une des trois filières proposées.

L'année de transition est axée sur un apprentissage actif, qui accorde une grande importance au développement personnel et interpersonnel et à l'apprentissage expérientiel. Les élèves sont encouragés à explorer leurs intérêts particuliers en termes de culture générale, de loisirs et de projets professionnels et à approfondir leur connaissance personnelle, sociale et culturelle du monde qui les entoure, notamment de l'école et de la vie associative. Ce programme, désormais suivi par la majorité des élèves d'une cohorte, est dispensé dans la plupart des établissements du secondaire, mais il demeure facultatif.

Les élèves qui préparent le *leaving certificate* ont le choix entre trois filières:

- la majorité des élèves optent pour le programme traditionnel du *leaving certificate*, qui est la qualification de base pour accéder à l'enseignement supérieur. Les élèves peuvent choisir les matières de leur programme, qui sont proposées dans un large

éventail, dont les langues, les arts, les lettres, les sciences et la technologie. En règle générale, ils se présentent à l'examen du *leaving certificate* dans six à huit matières;

- le programme préparant au certificat professionnel de fin d'études du secondaire supérieur (**LCVP – *Leaving certificate vocational programme***) fait une place plus large aux matières professionnelles. Le LCVP a pour objectif de donner l'occasion aux élèves d'effectuer un apprentissage autodirigé et de développer leur esprit d'innovation et d'entreprise. À cet effet, ils sont tenus de suivre deux modules obligatoires (*link modules*, ainsi dénommés en raison de leurs liens avec le monde du travail), axés sur l'apprentissage actif: *Enterprise education* («Développement de l'esprit d'entreprise») et *Preparation for the world of work* («Préparation au monde du travail»). Ces deux modules visent à développer des compétences dans le domaine de la communication, de la recherche documentaire, de la rédaction de rapports et du travail en équipe. Toutes les matières du programme LCVP font appel à des méthodologies actives d'enseignement et d'apprentissage. Le LCVP constitue un passeport à part entière pour l'accès à l'enseignement supérieur;
- le programme préparant au certificat appliqué de fin d'études du secondaire supérieur (**LCA – *leaving certificate applied***) est un programme séparé, distinct et innovant destiné à ceux qui ne souhaitent pas s'inscrire directement dans l'enseignement supérieur. Les principes fondamentaux de ce programme sont l'apprentissage et l'enseignement actifs et la participation maximale des élèves à la communauté locale. L'enseignement fait l'objet d'un contrôle continu dont les résultats comptent pour environ deux tiers dans la note globale de l'examen final. Les élèves qui ont achevé le programme avec succès ont accès à une large gamme de cours préparant au *post-leaving certificate*, qui leur permet, le cas échéant, d'être admis dans l'enseignement supérieur.

En 2000/2001, la répartition des élèves inscrits dans les trois filières du *leaving certificate* était la suivante: 67 % dans la filière traditionnelle, 27 % dans la filière professionnelle et 6 % dans la filière appliquée.

4.5. *Youthreach*

Youthreach («Destination jeunes») est une initiative conjointe du ministère de l'éducation et des sciences et du ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi, qui a été lancée en 1989. Elle offre un programme intégré d'éducation, de formation et d'expérience professionnelle sur deux ans aux jeunes de 15 à 20 ans déscolarisés précoces, sans qualification ou formation professionnelle, ce qui est le cas de quelque 7 % d'une cohorte. Ce programme comporte deux phases distinctes:

- une phase élémentaire (*foundation phase*), qui aide ces jeunes à surmonter leurs difficultés d'apprentissage et leur permet de développer leur assurance, ainsi que diverses compétences indispensables pour poursuivre leur apprentissage;
- une phase de progression (*progression phase*), qui vise à développer des compétences plus spécifiques à travers diverses actions d'éducation, de formation et d'expérience professionnelle.

Il s'agit d'un programme à plein temps, comprenant 35 heures de cours par semaine, qui est mis en œuvre tous les ans. Les participants bénéficient d'une allocation de formation. Cette formation vise essentiellement le développement personnel et met fortement l'accent sur la littératie, la numératie, l'expérience et les compétences professionnelles (par exemple dans le domaine de la coiffure, de la restauration, du travail du bois et du métal), ainsi que sur les nouvelles compétences technologiques.

Ce programme est dispensé dans plus d'une centaine de structures réparties dans l'ensemble du pays et est géré localement par les VEC et par les directions régionales de la FÁS. Dans le cadre de l'initiative *Back to education* («Retour à l'école»), qui propose des options à temps partiel, des dispositifs ont été mis en place pour assouplir les modalités de l'offre, notamment afin de mieux répondre aux besoins individuels. La très grande majorité des participants sont des jeunes issus de milieux défavorisés, groupe cible prioritaire de ce programme.

En 2002, au titre du programme *Youthreach*, 24,5 millions d'euros ont été alloués aux centres de formation relevant du système éducatif et 29,1 millions d'euros aux ateliers de formation de la communauté locale et autres structures de la FÁS. Plus de 2600 jeunes déscolarisés précoces ont suivi ce programme dans les centres *Youthreach* et environ 3300 ont achevé les cours de formation dispensés par la FÁS. Les participants peuvent obtenir une certification nationale de niveau élémentaire ou de niveau 1 délivrée par le FETAC (qui a remplacé le NCVA, voir infra, section 8.1) et ont également la possibilité de se préparer au *junior certificate* ou au *leaving certificate applied* (voir supra, sections 4.4.1 et 4.4.2).

4.6. Formation en alternance

Cette section décrit deux formes principales de formation en alternance: le système de formation des apprentis et le nouveau système de stages mis en place par la FÁS.

4.6.1. Formation des apprentis

L'apprentissage est le moyen reconnu de préparation des individus à l'exercice d'un emploi qualifié. Au début des années 70, un nouveau système d'apprentissage «basé sur la durée» a été instauré et mis en œuvre dans le secteur de la construction et dans certaines autres professions de l'industrie. Ce nouveau système a réduit la période de formation à quatre ans et a instauré une première année de formation à plein temps hors poste de travail.

En 1991, le ministre du travail a introduit un nouveau système de formation des apprentis «basé sur des normes». Ce système est géré par la FÁS, avec le soutien du Comité consultatif national pour la formation des apprentis (*National Apprenticeship Advisory Committee*), qui réunit des représentants des partenaires sociaux, de la FÁS et du ministère de l'éducation et des sciences.

L'apprentissage dure généralement quatre ans. L'achèvement avec succès du programme est sanctionné par le brevet national d'aptitude professionnelle (*national craft certificate*), délivré par le FETAC (voir section 8.1). Les programmes d'apprentissage reposent sur des référentiels prédéfinis et uniformes élaborés en concertation avec l'industrie, qui sont rédigés par des spécialistes désignés par les employeurs, les syndicats, le ministère de l'éducation et des sciences et la FÁS.

L'apprentissage «basé sur des normes» comporte sept phases, dont trois (les phases 2, 4 et 6) hors poste de travail et quatre (les phases 1, 3, 5 et 7) au poste de travail. La durée totale des phases hors poste de travail est d'environ 40 semaines.

La première phase (au poste de travail) est une initiation à l'apprentissage, aux règles de sécurité et au monde du travail et vise à développer les compétences de base spécifiques de l'activité concernée. Les autres phases au poste de travail portent sur la mise en pratique et l'amélioration des compétences acquises durant les phases hors poste de travail. Chacune des phases hors poste de travail se déroule dans un même établissement, afin d'assurer l'intégration de la formation pratique avec les savoirs théoriques et scientifiques, les aptitudes en mathématiques et dessin industriel et les compétences personnelles.

Les apprentis sont recrutés et employés par les entreprises et perçoivent une rémunération qui correspond à un pourcentage (variable) du salaire d'un ouvrier qualifié. Ils doivent être âgés de 16 ans au moins et être titulaires du *junior certificate* ou d'un certificat équivalent.

La FÁS verse une aide aux employeurs pour les encourager à accueillir davantage de filles en apprentissage. Cependant, le nombre de filles parmi les apprentis demeure extrêmement faible.

La FÁS a établi une liste de 26 professions relevant du système «basé sur des normes». Le tableau 6 fait apparaître que le nombre d'apprentis a fortement augmenté au cours des dernières années, passant de 21 004 en 1999 à 25 380 en 2002. Environ 10 % à 15 % des jeunes sortis du système scolaire optent pour l'une de ces 26 formations en apprentissage.

L'Agence de formation dans le secteur agroalimentaire (Teagasc) gère un programme d'apprentissage en trois ans destiné à former à la gestion d'exploitations agricoles. Pour y être admis, les candidats doivent avoir achevé une année de cours résidentiels dans une école d'agriculture et avoir obtenu la note requise à l'examen de cette école. Les apprentis effectuent une année d'apprentissage dans chacune des trois fermes-écoles. En 2001, 105 jeunes au total se sont inscrits en première année d'apprentissage agricole. En outre, nombre d'organismes professionnels ont mis en place des dispositifs sur le modèle de l'apprentissage,

où les personnes sont employées à plein temps et soit bénéficient de jours de congé pour leur formation, soit suivent des cours du soir. Ces organismes définissent les normes et organisent les examens pour leur profession, par exemple en comptabilité et en droit.

Tableau 6: Nombre d'apprentis par groupe professionnel (1999 à 2002)

| Groupe | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Construction | 13 658 | 16 043 | 17 825 | 18 028 |
| Construction mécanique | 3 887 | 4 112 | 3 946 | 3 539 |
| Véhicules à moteur | 2 366 | 2 577 | 2 668 | 2 604 |
| Ameublement | 783 | 1 031 | 1 119 | 1 046 |
| Imprimerie | 302 | 259 | 213 | 162 |
| Autres | 8 | 6 | 4 | 1 |
| Total | 21 004 | 24 028 | 25 775 | 25 380 |

Source: FÁS, Annual Report.

4.6.2. *Traineeships*

Le programme *Traineeships* («Stages de formation») est géré conjointement par les employeurs et la FÁS dans le cadre d'un système dual de formation professionnelle qualifiante. Les référentiels de formation et d'emploi sont élaborés en consultation avec les employeurs et la formation donne lieu à une certification délivrée par le FETAC. Ce programme comporte un volet de formation pratique en entreprise et un volet d'enseignement formel hors poste de travail dispensé dans un centre de formation de la FÁS. Dans l'entreprise d'accueil, le stagiaire est placé sous la responsabilité d'un tuteur/maître de stage, qui est chargé d'assurer que la formation au poste de travail se déroule conformément au plan de formation préétabli, conçu pour permettre la mise en pratique des compétences développées dans le centre de formation de la FÁS.

La durée du programme est de 6 à 24 mois. En 2002, quelque 1400 stagiaires l'ont achevé. Cependant, la participation ne cesse de croître: en 2002, ce programme comptait 2000 nouveaux entrants, ce qui représente un coût de 14,9 millions d'euros pour la FÁS.

4.7. Enseignement postsecondaire non supérieur

Une large gamme de possibilités de formation est offerte aux individus qui achèvent le secondaire supérieur. Les deux principales options consistent à préparer le «certificat postsecondaire» (PLC – *post-leaving certificate*), dans le cadre de cours dispensés par les VEC et par certains établissements secondaires, ou à suivre une formation destinée aux jeunes demandeurs d'emploi dispensée par la FÁS et par des organisations sectorielles.

4.7.1. Programmes de *post-leaving certificate* (dispensés au sein du système éducatif)

Les programmes de *post-leaving certificate* ont été introduits en 1985, avec l'appui du Fonds social européen, afin de faciliter la transition entre l'école et la vie active des jeunes ayant besoin d'une formation professionnelle pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Les programmes durent une ou deux années et la plupart donnent lieu à une certification délivrée par le Conseil de certification pour l'enseignement postobligatoire et le perfectionnement professionnel (FETAC – *Further Education and Training Awards Council*). 92 % des prestations sont assurées par les VEC (voir section 3.1.1). L'éventail des publics auxquels s'adressent ces programmes s'est considérablement élargi depuis 1985 et 40,8 % des participants sont désormais âgés de plus de 21 ans. Des lors, outre les possibilités qu'ils offrent chaque année à quelque 18 % des jeunes sortant du système scolaire, ces programmes constituent désormais une voie importante de retour à l'apprentissage pour les adultes. En outre, le PLC offre des possibilités de progression vers l'enseignement supérieur non universitaire. À l'heure actuelle, dans les instituts de technologie, environ un millier de places sont réservées chaque année à des étudiants détenteurs d'un titre délivré par le FETAC. Cela permet l'accès à l'enseignement supérieur de candidats qui ne possèdent pas les qualifications classiques requises.

Le PLC ne cesse de se développer et plus d'un millier de cours sont désormais proposés dans 229 centres. Ces cours constituent une alternative aux programmes dispensés dans l'enseignement supérieur, en termes à la fois de disciplines et d'approche. Certains PLC sont acceptés pour l'admission dans l'enseignement supérieur. En 2001, 21 819 participants ont achevé avec succès un programme à plein temps de PLC.

Les cours de préparation au PLC s'appuient sur une approche intégrée, axée sur les savoirs techniques, les compétences clés et l'expérience professionnelle. Près de 50 % du temps de formation est consacré au développement de connaissances et de compétences liées à l'emploi et 25 % à l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec le domaine concerné. L'un des objectifs essentiels de cette approche est d'assurer l'adéquation entre les cours dispensés par les établissements éducatifs et les besoins de la communauté locale.

Les cours de PLC sont dispensés gratuitement et, depuis 1998/1999, les apprenants peuvent bénéficier d'une bourse dont le montant et les conditions d'attribution sont identiques à ceux des bourses de l'enseignement supérieur (voir infra, section 4.8).

4.7.2. Autres prestations destinées aux jeunes demandeurs d'emploi

La FÁS dispense des formations pour les chômeurs et autres demandeurs d'emploi dans ses centres de formation, ainsi que dans le cadre de programmes qu'elle sous-traite auprès de prestataires externes. L'offre va du développement de compétences professionnelles spécifiques aux cours de remise à niveau/préparation professionnelle pour les individus socialement désavantagés, en passant par la formation à l'entrepreneuriat pour les créateurs d'entreprise. La durée des cours est variable, mais elle est généralement de 4 à 6 mois. Tous les frais de formation, y compris les allocations de formation, sont pris en charge par la FÁS. La majorité des participants à plein temps sont des jeunes, bien que les cours soient ouverts à toutes les classes d'âge. En 2002, quelque 10 000 personnes se sont inscrites dans ce type de cours.

L'Agence nationale pour le développement du tourisme (*Fáilte Ireland*) dispense des cours à plein temps, hebdomadaires ou groupés, pour les jeunes en formation initiale (âgés de 17 à 24 ans) qui se préparent aux emplois qualifiés ou d'encadrement dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme. La durée de ces cours va de une à quatre années, selon qu'il s'agit de cours à plein temps, hebdomadaires ou groupés. En 2002, 2282 personnes y étaient inscrites.

L'Agence de formation dans le secteur agroalimentaire (*Teagasc*) dispense des formations pour les jeunes qui souhaitent faire carrière dans l'agriculture. Le principal programme proposé est la préparation au brevet agricole général (*certificate in farming – general agriculture*). L'Agence dispense également de nombreux autres programmes dans les domaines de l'agriculture, de l'horticulture, du développement rural et de l'agroalimentaire. En 2001, la formation aux métiers de l'agriculture et de l'horticulture a été pour la première fois intégrée au système éducatif. Tous les cours de la Teagasc ont été modernisés et sont désormais certifiés au niveau national. Un élément important du nouveau système est la possibilité offerte aux apprenants de progresser jusqu'au niveau d'un diplôme universitaire.

En 2001/2002, un peu plus de 900 apprenants étaient inscrits dans les cours de la Teagasc. En outre, l'Agence propose une gamme complète de cours de brève durée, destinés aux agriculteurs adultes, auxquels ont participé 5907 personnes en 2002.

L'Office de la pêche maritime (*BIM – Bord Iascaigh Mhara*) propose des formations liées aux industries de la pêche et du traitement du poisson. Ces cours sont dispensés dans des structures spéciales et dans des unités de formation mobiles. En 2002, 1867 personnes ont suivi des cours dispensés par le BIM. L'Agence nationale des forêts (*Coillte*) dispense des formations aux métiers de la forêt et l'Institut équin (*Equine Institute*) des formations aux métiers du cheval.

4.8. Enseignement supérieur

L'enseignement supérieur financé par des fonds publics est dispensé par 7 universités, 14 instituts de technologies (*institutes of technology*, qui ont remplacé les *regional technical colleges*) et par d'autres établissements spécialisés (*colleges*), dont 5 instituts de formation pédagogique, 2 instituts d'économie domestique et l'institut d'éducation physique de l'université de Limerick. Les enseignants des matières artistiques sont formés à l'École nationale des beaux arts et du stylisme (*National College of Art and Design*) de Dublin.

Les instituts de technologie sont gérés par un conseil d'administration indépendant, mais le financement et les lignes directrices leur sont fournis dans une large mesure par le ministère de l'éducation et des sciences. L'essentiel de leurs prestations relève de la FPI. L'une des missions spécifiques de tous les établissements d'enseignement supérieur non universitaire est d'apporter un soutien et une collaboration à l'industrie et de promouvoir l'innovation dans les entreprises.

La concurrence pour l'admission dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur est très forte, en particulier dans certaines disciplines très prisées. L'admission est décidée sur la base des résultats obtenus à l'examen du *leaving certificate* (voir section 4.4.2), selon un système de points qui tient compte de la note obtenue dans chaque matière.

La durée des programmes d'enseignement supérieur préparant au *degree* est généralement de 3 ou 4 ans, mais celle des programmes préparant aux certificats et diplômes de cycle court (*sub-degree certificates and diplomas*) est de 2 et 3 ans respectivement. Le nombre d'étudiants inscrits à plein temps dans l'enseignement supérieur, qui était de 18 500 en 1965, est passé à 119 991 en 2000/2001. Parmi ces étudiants, 54 % étaient inscrits dans une université. La grande majorité des étudiants de l'enseignement supérieur fréquentent des établissements à financement public. En 2000/2001, 6309 étudiants étaient inscrits dans des *colleges* non subventionnés (c'est-à-dire des établissements payants, dont le financement est exclusivement privé).

En 1995, le gouvernement a décidé de supprimer les frais de scolarité acquittés par les étudiants inscrits dans le 1^{er} cycle des établissements d'enseignement supérieur. Les étudiants issus de familles à faibles revenus qui satisfont aux critères académiques et aux conditions de ressources continuent de percevoir une aide couvrant leurs frais de subsistance.

En 2001, l'Agence de l'enseignement supérieur (HEA – *Higher Education Authority*) a présenté un rapport sur le problème du décrochage des étudiants de 1^{er} cycle dans les universités. Ce rapport fait apparaître que, parmi les étudiants inscrits pour la première fois à l'université en 1992/1993, 67,9 % ont obtenu leur diplôme dans les délais normaux et 15,3 % avec du retard, ce qui donne un taux global d'achèvement de 83 %. À la suite d'un séminaire national sur le non-achèvement des cursus dans l'enseignement supérieur organisé en 2001, le Centre de recherche en éducation (*Educational Research Centre*) a entrepris des travaux supplémentaires en vue d'élaborer des stratégies appropriées pour résoudre ce problème et de nouvelles initiatives ont été prises.

5. Formation professionnelle continue pour adultes

5.1. Vue d'ensemble politique

Au cours des dernières années, le rythme de l'évolution économique et technologique, ainsi que la prise en compte de l'importance croissante de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, ont incité les décideurs politiques à accorder une plus grande priorité à la formation professionnelle continue (FPC). Bien qu'il n'y ait pas vraiment de cloisonnement entre FPI et FPC en Irlande, la politique du gouvernement établit une distinction entre les programmes destinés:

- aux jeunes et aux étudiants,
- aux chômeurs (quel que soit leur âge),
- aux actifs occupés.

Le Livre blanc sur l'éducation des adultes *Learning for life* de 2000 soulignait expressément la nécessité d'offrir aux adultes, qu'ils soient occupés ou au chômage, des possibilités d'apprentissage nouvelles et plus satisfaisantes. Ce livre blanc marque l'adoption de l'apprentissage tout au long de la vie en tant que principe directeur de la politique de l'éducation et reconnaît officiellement que la responsabilité de l'État en matière d'éducation ne se limite pas aux individus inscrits dans le système éducatif, mais qu'elle concerne aussi ceux qui ont achevé leur formation initiale.

En matière de politique économique et du marché du travail, la position traditionnelle du gouvernement est que la formation des actifs occupés relève essentiellement de la responsabilité des employeurs et que le rôle des pouvoirs publics est d'aider et d'encourager ceux-ci à s'acquitter de cette responsabilité.

Les accords nationaux de partenariat social conclus au cours des dernières années reconnaissent l'importance de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et de l'apprentissage sur le lieu de travail. Dans l'un de ces accords, intitulé *Programme for prosperity and fairness 2000-2002* («Programme pour la prospérité et l'équité 2000-2002»), le gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus d'un ensemble d'actions visant à élargir l'offre de FPC et d'éducation permanente. Dans le dernier en date de ces accords, intitulé *Sustaining progress* («Soutenir le progrès»), les partenaires sociaux se sont engagés à mettre en œuvre les recommandations du rapport présenté en 2002 par le groupe spécial sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, qui énonçait les priorités suivantes pour développer une offre accessible et structurée dans ce domaine:

- développer et mettre en œuvre le cadre national de qualifications;
- garantir des compétences de base pour tous;
- fournir des services complets et harmonisés d'orientation et d'information;

- résoudre les problèmes d'accès et de financement;
- améliorer les possibilités d'apprentissage des travailleurs, en particulier sur le lieu de travail.

La politique du gouvernement en matière de FPC est essentiellement du ressort du ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi, dont l'approche est dans une large mesure axée sur l'économie et le marché du travail, mais qui élabore cette politique en collaboration avec le ministère de l'éducation et des sciences. D'autres ministères interviennent dans leur propre domaine de compétences, par exemple pour l'agriculture, la pêche et le tourisme.

Les publics prioritaires de la politique du gouvernement sont les groupes défavorisés et les individus possédant un faible niveau d'éducation. Par exemple, le Livre blanc sur l'éducation des adultes publié en 2000 préconise d'investir massivement dans l'alphabétisation des adultes et l'initiative *Back to education* vise à étendre considérablement les possibilités d'éducation à temps partiel essentiellement destinées aux individus dont le niveau d'éducation est inférieur au secondaire supérieur.

5.2. Mécanismes de l'offre et prestataires

De multiples organisations jouent un rôle dans l'offre et les prestations de formation continue. Elles s'adressent à des personnes différentes en termes de besoins et de statut (par ex. chômeurs, actifs occupés, autres) et leurs prestations diffèrent en termes de contenu et de compétences (par ex. littératie, compétences en informatique, compétences sectorielles).

Les principaux prestataires de FPC et d'éducation permanente sont les comités d'enseignement professionnel (VEC – *vocational education committees*) et la FÁS. Les VEC dispensent un large éventail de programmes, notamment d'alphabétisation des adultes, d'éducation de la deuxième chance pour les chômeurs, de préparation au *post-leaving certificate* pour les jeunes en fin de scolarité et les adultes, ainsi que d'éducation pour les personnes incarcérées et les itinérants. La FÁS dispense quant à elle une gamme complète de cours de formation continue destinés aux chômeurs. En outre, les entreprises dispensent un volume considérable de formation à leurs salariés et, plus récemment, les employeurs et les syndicats se sont associés pour mettre en œuvre des programmes de formation continue destinés aux travailleurs de certains secteurs.

5.2.1. Formation des actifs occupés

En règle générale, les employeurs dispensent des formations en fonction de leurs propres exigences et de leurs propres besoins, le plus souvent par l'intermédiaire d'organismes de formation privés. Cependant, dans certains cas, ils peuvent bénéficier d'une aide financière de la FÁS ou d'*Enterprise Ireland* (voir infra).

La deuxième enquête communautaire sur la formation professionnelle continue dans les entreprises (enquête CVTS 2) fait apparaître que 79 % des entreprises irlandaises, dont pratiquement toutes les entreprises employant plus de 49 personnes, ont proposé des actions de formation en 1999. La formation est plus fréquente dans le secteur manufacturier, les services financiers et les services aux entreprises, tandis que les entreprises de construction et de transports/communications sont moins nombreuses à former leurs salariés. Même si l'on tient compte de la taille et du secteur, les filiales de sociétés étrangères sont plus nombreuses à former leur personnel que les entreprises à capitaux irlandais.

En 1999, environ 41 % des salariés, toutes entreprises confondues, ont suivi des cours de formation formelle. Les employés des grandes entreprises étaient plus susceptibles de suivre une formation formelle. Dans l'ensemble, la proportion de femmes suivant des cours de formation était plus élevée que celle des hommes. Le nombre total de journées de formation s'élevait à 1,4 million, ce qui représente une moyenne de 2,4 journées par salarié. Les cadres/travailleurs hautement qualifiés et les employés de bureau/des services étaient plus susceptibles de bénéficier d'une formation, formelle ou non, que les ouvriers qualifiés et autres travailleurs manuels.

Dans certains cas, les entreprises mettent leurs ressources en commun pour identifier leurs besoins en compétences et y répondre. En 1999, pour encourager et faciliter ce type de coopération, l'industrie a lancé l'initiative *Skillnets*, dans le cadre de laquelle a été mis en œuvre un programme pilote de réseaux de formation. Ce programme a joué un rôle significatif dans le développement de la formation en entreprise au cours des dernières années: il a financé 40 réseaux de formation et 20 réseaux de recherche et a permis à plus de 12 800 personnes de bénéficier d'une formation dans plus de 2300 entreprises participantes.

Au total, 456 cours ont été mis en œuvre au titre de ce programme, dont 129 nouvellement développés et 218 en grande partie refondus pour répondre à des besoins spécifiques. Près de 25 % de l'ensemble des cours/modules ont donné lieu à une certification. Ce programme a fortement contribué à encourager les petites et moyennes entreprises à investir dans la formation: 73 % des entreprises participantes emploient moins de 50 personnes et 38 % moins de 10 personnes. Ce programme devait s'achever fin mars 2002, mais, à la lumière de son évaluation positive, il a été décidé de reconduire l'initiative *Skillnets* jusqu'à fin 2005.

Enterprise Ireland est une organisation gouvernementale chargée de soutenir le développement des entreprises irlandaises. Elle travaille en partenariat avec ses entreprises clientes du secteur manufacturier et des services de commerce international. Elle propose des services de développement des ressources humaines et gère un réseau de tutorat, auquel participent des cadres expérimentés chargés de conseiller les jeunes PME. En outre, elle octroie des aides financières à certaines entreprises, dans le cadre d'un plan de développement des entreprises.

La FÁS fournit diverses formes de soutien dans différents secteurs de l'industrie, en vue d'améliorer les compétences et les aptitudes des salariés et, partant, les résultats des entreprises. Jusqu'en 2002, au titre du *Training support scheme* («Programme de soutien à la

formation»), la FÁS a octroyé des aides financières à des PME (employant jusqu'à 150 personnes) soucieuses d'améliorer les compétences de leurs salariés, à tous les niveaux de l'entreprise. En 2002, des aides ont été accordées à 2133 entreprises au titre de ce programme, ce qui a permis de dispenser une formation à 10 316 salariés. Outre ce programme (qui, en 2002, s'adressait aux entreprises des secteurs du commerce, de la finance et du transport), la FÁS gère le *Training incentive scheme* («Programme d'incitation à la formation»), qui s'adresse aux entreprises du secteur de la construction. En 2002, 34 710 salariés ont bénéficié d'une formation au titre de ce programme.

La FÁS s'attache à promouvoir le développement des entreprises par le développement des ressources humaines. L'initiative *Excellence through people* («L'excellence par les ressources humaines») est la norme nationale en matière de développement des ressources humaines. Le but de cette initiative, à laquelle la participation est volontaire, est d'assurer un meilleur fonctionnement de l'entreprise en mettant en œuvre des actions de formation pour les employés, en améliorant la communication entre eux et en les associant plus étroitement à l'entreprise.

En coopération avec les représentants de l'industrie, la FÁS mène également des activités destinées à identifier les besoins de formation sectoriels et à développer des programmes de formation appropriés correspondant à ces besoins, soutenus par des incitations financières. En 2003, la FÁS a lancé un nouveau programme, intitulé *Competency development programme* («Programme de développement des compétences»), qui vise à élever le niveau de compétences clés des salariés des entreprises. Le programme sera ciblé sur un nombre limité de compétences clés préalablement identifiées et se concentrera sur les salariés qui ont besoin d'une élévation du niveau de leurs compétences ou du développement de compétences transversales et transférables. Ce programme prévoit l'octroi d'aides financières destinées à réduire le coût des formations agréées mises en œuvre pour répondre à ces besoins.

5.2.2. Formation des chômeurs

Dans la section 4.7, nous avons décrit les programmes de formation destinés aux jeunes chômeurs. Dans cette section, nous examinerons les programmes destinés aux chômeurs plus âgés. Cependant, il convient de souligner que la plupart des programmes de formation de la FÁS sont utilisés tant par les jeunes que par les individus plus âgés.

La FÁS met en œuvre deux programmes de formation plus particulièrement destinés aux adultes: *Return to work for women* («Retour au travail pour les femmes») et *Enterprise training* («Formation à l'entrepreneuriat»). Le premier s'adresse aux femmes qui ont cessé leur activité depuis un certain temps (généralement pour élever leurs enfants) et qui souhaitent retrouver un emploi. En règle générale, ce programme dure 12 semaines et vise à développer les compétences sociales et interpersonnelles et la confiance en soi, ainsi qu'à actualiser certaines compétences spécifiques. À l'issue de ce programme, les participantes peuvent soit réintégrer le marché du travail, soit entreprendre une formation complémentaire. Le second programme vise à aider les chômeurs à créer leur propre entreprise. En règle générale, les participants possèdent les compétences techniques et l'expérience nécessaires à cet effet, mais

ils ont besoin de formation dans certains domaines, tels que la planification, le marketing, les services financiers ou le droit commercial.

La FÁS met également en œuvre un programme d'emploi d'utilité locale (*Community employment*) de grande envergure qui s'adresse aux chômeurs de longue durée et autres individus appartenant à des groupes socialement défavorisés (tels que les personnes handicapées et les parents isolés). Un emploi à temps partiel est offert aux participants dans l'une des nombreuses organisations du secteur associatif et communautaire (à but non lucratif) participant à ce programme. Le travail porte sur la rénovation de bâtiments/l'amélioration de l'environnement, l'assistance dans les hôpitaux, les services et conseils aux particuliers, ainsi que les activités sportives, artistiques et théâtrales. La formation dispensée est articulée en deux volets: une formation structurée, dans le cadre de projets spécifiques, et une formation destinée à développer les compétences clés. Bien que ce programme soit destiné à des groupes de population particulièrement difficiles à employer, il s'est avéré efficace pour fournir un emploi et une formation à nombre d'individus et a permis à une minorité non négligeable de participants d'accéder à un emploi «normal» ou de poursuivre des études ou une formation complémentaires. À la fin de l'année 2002, il comptait quelque 25 000 participants.

Le «Programme de promotion de la formation professionnelle» (*Vocational training opportunities scheme – VTOS*) offre une éducation et une formation de la deuxième chance aux adultes âgés de plus de 20 ans bénéficiaires d'une indemnité de chômage depuis au moins 6 mois. Ce programme, d'une durée de un ou deux ans, est également ouvert aux parents isolés, aux conjoints inactifs et aux personnes handicapées qui satisfont aux critères d'éligibilité. Durant leur formation, les participants perçoivent une allocation qui remplace leur indemnité de chômage.

Les VEC perçoivent des fonds de subvention au titre des programmes d'**éducation communautaire** et des initiatives spéciales en faveur des adultes défavorisés, afin de permettre à ces derniers de suivre un apprentissage à un coût modéré, voire gratuitement. Ces fonds, qui s'élevaient à 6,28 millions d'euros en 2002, sont essentiellement utilisés pour couvrir les coûts de formation et pour dispenser des heures de cours dans le cadre de divers programmes d'éducation communautaire. Ces programmes sont dispensés soit directement par les VEC, soit par des groupes de la communauté locale.

5.2.3. Alphabétisation

Environ 25 % de la population irlandaise s'est classée au niveau le plus bas dans l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes conduite en 1995. Cette enquête a fait apparaître des niveaux d'alphabétisation nettement inférieurs dans les groupes plus âgés et dans les groupes possédant un faible niveau d'éducation formelle. Le faible niveau d'alphabétisation est deux fois plus fréquent parmi les chômeurs que parmi les actifs occupés, mais il compte également parmi les déficits de compétences clés de nombreux actifs occupés. Cependant, seuls 5 % avaient conscience que cela entravait leur développement de carrière.

Les services d'alphabétisation des adultes sont dispensés par les VEC (voir supra, section 3.1.1) et financés par le ministère de l'éducation et des sciences. Chaque VEC emploie des planificateurs pédagogiques spécialistes de l'éducation des adultes pour gérer l'ensemble des prestations dans leur secteur géographique et des planificateurs pédagogiques spécialistes de l'alphabétisation des adultes pour gérer les aspects de ces services spécifiquement liés à l'alphabétisation. L'enseignement aux groupes d'apprenants est assuré par des tuteurs d'alphabétisation, qui sont également chargés de former les volontaires qui dispensent des cours gratuits individuels.

L'Agence nationale pour l'alphabétisation des adultes (NALA – *National Adult Literacy Agency*) est une organisation bénévole, financée par le ministère de l'éducation et des sciences, qui est chargée de fournir des conseils en matière de qualité et de dispenser des formations au personnel de diverses agences publiques, notamment des VEC, de la FÁS, de la Teagasc, ainsi que des services pour l'emploi et des services sociaux. La NALA commande des travaux de recherche et entretient un réseau étendu de relations avec des agences similaires dans d'autres pays.

Le montant des ressources financières du secteur éducatif affectées aux services d'alphabétisation des adultes est passé de 0,85 million de livres irlandaises (environ 1 million d'euros) en 1997 à 17,9 millions d'euros en 2003, ce qui a permis d'accroître considérablement l'offre et de proposer des options d'apprentissage plus flexibles. Le nombre annuel d'utilisateurs de ces services, qui était de 5000 en 1997, dépassait les 28 000 en décembre 2002. Les publics prioritaires auxquels s'adressent les programmes d'alphabétisation sont les groupes familiaux (parents et enfants), les itinérants, les ressortissants étrangers, ainsi que les chômeurs participant à des programmes sociaux en faveur de l'emploi. Un répertoire national des services d'alphabétisation pour adultes a été publié et largement diffusé.

L'alphabétisation a été identifiée comme l'un des problèmes clés d'un grand nombre d'actifs occupés et, à ce titre, comme un domaine qui requiert une attention spécifique. Pour y apporter des solutions, la NALA mène des activités de terrain en coopération avec les entreprises afin de développer des programmes adaptés. De nombreuses autres initiatives ont également été prises, auxquelles participent diverses organisations, telles que les établissements scolaires, les établissements postobligatoires, les centres de formation de la FÁS, les associations de travailleurs, les syndicats et les organismes de développement local.

Les programmes d'alphabétisation sont mis en œuvre sur l'ensemble du territoire national et, entre 1997 et 2000, le nombre annuel de participants est passé de 5000 à 13 000. Les programmes destinés aux groupes familiaux, composés d'adultes et de leurs enfants, connaissent un grand succès et un certain nombre de centres d'apprentissage ouvert ont été mis en place à titre expérimental, ainsi que des programmes d'alphabétisation, pour des groupes spécifiques tels que les travailleurs migrants et les itinérants. Les actions destinées aux chômeurs sont ouvertes aux participants aux programmes d'emploi d'utilité locale de la FÁS (voir section 5.2.2). 73,8 millions d'euros ont été alloués aux programmes d'alphabétisation au titre du Plan national de développement 2000-2006.

5.2.4. Initiative *Back to education*

L'initiative *Back to education* («Retour à l'école») comprend diverses options d'éducation et de formation de la deuxième chance destinées aux adultes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle ou améliorer leurs compétences sur le marché du travail. Cette initiative met l'accent sur la flexibilité des prestations et vise notamment à développer les compétences en TIC et les compétences techniques.

Le million d'adultes dont le niveau d'éducation est inférieur au secondaire supérieur constituent le groupe cible prioritaire de cette initiative, qui comprend notamment un module de développement des compétences en TIC. La formation est gratuite pour les bénéficiaires d'aides sociales liées au niveau de ressources et une réduction de 30 % des frais de formation est accordée aux adultes sans emploi dont le niveau d'éducation est inférieur au secondaire supérieur. Toutes les autres catégories de participants doivent acquitter des frais de formation.

En 2002, 6000 places de formation ont été créées au titre de cette initiative. Ce nombre sera progressivement accru, l'objectif étant de créer 20 000 places supplémentaires chaque année d'ici à 2006.

5.3. Accès aux mesures et aux programmes de formation

La politique actuelle d'apprentissage tout au long de la vie et d'éducation des adultes vise à mettre en place une structure permettant à tout individu, indépendamment de son âge, de son niveau d'éducation ou de son statut sur le marché du travail, de bénéficier d'une formation appropriée au moment où il le souhaite (voir aussi section 8).

Il n'existe aucun droit légal au congé d'éducation/de formation en Irlande. Cependant, certaines grandes organisations accordent à leurs salariés des périodes de congé rémunérées pour qu'ils participent à des cours agréés. Dans son rapport, le groupe spécial sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (voir section 2.1) note que, sur le principe, la majorité de ses membres sont résolument en faveur de l'introduction d'un droit légal au congé formation.

Divers dispositifs ont été spécifiquement mis en place pour permettre aux adultes d'accéder à l'enseignement supérieur. Ils peuvent notamment faire évaluer leurs acquis personnels et bénéficier de conseils quant aux avantages potentiels de leur projet pédagogique.

Tant la FÁS que les VEC proposent une large gamme de cours du soir. En 2002, 12 518 personnes ont suivi des cours du soir dispensés par la FÁS, dont 4098 ont obtenu un certificat. En 1999/2000, 140 409 personnes au total ont suivi des cours d'éducation pour adultes à temps partiel dispensés par les écoles professionnelles et les établissements communautaires ou polyvalents.

6. Formation des enseignants et des formateurs

6.1. Formation des enseignants et formateurs des établissements d'enseignement

Le Conseil irlandais de l'enseignement (*Teaching Council of Ireland*), créé par la loi sur le Conseil de l'enseignement (*Teaching Council Act*) de 2001, a pour mission de promouvoir la profession d'enseignant et de définir les priorités pour la formation d'un nombre suffisant d'enseignants dans les diverses matières. Pour s'acquitter de cette mission, le Conseil prévoit notamment de promouvoir le perfectionnement professionnel des enseignants, de maintenir et d'améliorer la qualité de l'enseignement et d'établir des normes, des stratégies et des procédures pour la formation initiale et continue des enseignants et des formateurs.

Un projet pilote de stage d'entrée en service a débuté pour les enseignants nouvellement qualifiés. En outre, divers programmes de formation déjà mis en œuvre dans le domaine du soutien scolaire et des besoins éducatifs spéciaux continuent de recevoir la priorité.

Tous les organismes chargés de la formation des enseignants dispensent en permanence des formations en cours d'emploi afin d'assurer la mise à jour et le perfectionnement réguliers des compétences des enseignants et des formateurs.

Dans le cadre du Programme opérationnel pour l'emploi et le développement des ressources humaines 2000-2006 (EHRDOP), diverses possibilités de perfectionnement professionnel sont offertes aux enseignants, notamment dans le contexte des modifications des curricula et des programmes scolaires. Un programme de perfectionnement (*Leadership development programme*) a été développé à l'intention des directeurs et directeurs adjoints des établissements d'enseignement primaire et secondaire. Le programme de prévention de la toxicomanie (*Substance misuse prevention programme*) a été étendu, notamment en vue de renforcer les actions au niveau local.

Les **enseignants du primaire** sont formés dans des instituts pédagogiques spécialisés. L'admission s'effectue selon le même système de points que celui utilisé pour l'admission dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur. Il s'agit d'une formation diplômante d'une durée de quatre ans, qui comprend des stages pratiques en classe.

Les **enseignants du secondaire** suivent des études universitaires préparant au *degree* dans la discipline qu'ils souhaitent enseigner, puis une année de formation débouchant sur le diplôme supérieur d'aptitude pédagogique (*higher diploma in education*). Cette dernière année comporte des stages pratiques en classe encadrés, supervisés et notés par un tuteur; les notes obtenues lors de ces stages sont prises en compte dans la note globale du diplôme. Pour pouvoir exercer dans un établissement secondaire privé, les enseignants doivent être inscrits auprès du Conseil d'habilitation des enseignants du secondaire (*Registration Council for*

Secondary Teachers). Les enseignants des autres établissements du secondaire sont nommés par voie d'avis de vacance de poste, la condition essentielle étant qu'ils possèdent un titre de l'enseignement supérieur (*degree* ou équivalent) dans la discipline concernée. Les enseignants des **écoles professionnelles** doivent être titulaires d'une qualification attestant leurs compétences pratiques, ainsi que d'un *diploma* ou *degree* attestant leurs connaissances théoriques dans la discipline concernée.

Il n'existe aucune formation formelle reconnue pour ceux qui souhaitent faire carrière dans l'**enseignement supérieur** (en tant qu'assistant ou maître de conférences). Cependant, les postulants doivent satisfaire à certaines exigences minimales: outre le *degree*, ils doivent être titulaires d'un *masters* et apporter la preuve qu'ils ont publié des travaux de recherche dans leur domaine de spécialisation. De nombreuses possibilités de formation complémentaire et de perfectionnement sont offertes aux personnels enseignant à ce niveau, afin de leur permettre de s'adapter aux nouvelles technologies et d'être à la hauteur des enjeux scientifiques et organisationnels dans un contexte d'élargissement de l'offre d'enseignement et de formation supérieurs.

6.2. Formation des formateurs de la formation professionnelle

Il n'existe aucun système national de formation initiale ou continue des formateurs et tuteurs employés hors du système éducatif. La plupart sont recrutés sur la base d'un diplôme d'aptitude à l'enseignement secondaire ou d'une qualification professionnelle ou commerciale. La FÁS a entrepris des efforts significatifs pour former les formateurs, pour établir un registre des formateurs agréés et pour promouvoir l'établissement d'un réseau de formateurs.

Certaines universités proposent des programmes destinés aux formateurs travaillant auprès de groupes cibles spécifiques (par exemple auprès des handicapés). Le ministère de l'éducation et des sciences finance des programmes agréés de formation en cours d'emploi pour les personnels travaillant auprès de groupes marginalisés, par exemple dans le cadre du programme *Youthreach* ou des services d'alphabétisation. Le Livre blanc *Learning for life* (voir supra, section 2) reconnaît qu'il y a lieu d'envisager la mise en place d'un programme de formation générique, qui serait dans un premier temps dispensé sous une forme modulaire au titre de la formation continue, mais qui pourrait par la suite être proposé en tant que formation initiale.

Les instructeurs et formateurs employés par la FÁS sont des fonctionnaires qui doivent satisfaire aux exigences définies dans le statut. Les candidats à un poste de formateur à la FÁS doivent être titulaires d'une qualification dans la discipline concernée ou, pour les enseignements «non professionnels», posséder un diplôme de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur ou équivalent et avoir suivi une formation interne complémentaire.

En outre, la FÁS coopère avec l'Université nationale d'Irlande de Maynooth au développement d'un «diplôme en intégration sociale». L'approche valorisera les expériences du programme *Foundation in training* et les résultats des travaux effectués par l'Office national de réadaptation (*National Rehabilitation Board*), afin de développer un diplôme habilitant les formateurs à travailler auprès d'individus porteurs de handicaps.

Au cours des dernières années, un certain nombre d'organisations ont mis en place des programmes de formation pour leurs formateurs. La FÁS propose désormais un ensemble de programmes de formation ouverte pour permettre aux formateurs d'améliorer leurs compétences et d'obtenir une certification reconnue.

6.3. Formateurs en entreprise

Les formateurs chargés de la formation des apprentis au poste de travail doivent eux-mêmes être titulaires d'un brevet d'ouvrier qualifié ou d'agent de maîtrise. Cependant, aucune qualification d'enseignant ou de formateur n'est requise pour cette fonction.

Même s'il n'existe aucun parcours de formation formel pour ceux qui souhaitent exercer des fonctions de formateur dans les entreprises privées, nombre d'organisations proposent des formations à leurs salariés qui montrent des aptitudes ou un intérêt pour ce type d'activité. De même, dans les entreprises qui emploient des cadres chargés d'organiser la formation, ces responsables n'ont souvent que peu de «formation de formateurs» formelle à leur actif lorsqu'ils prennent leurs fonctions, mais acquièrent par la suite une qualification de formateur en suivant des cours à temps partiel.

L'Institut irlandais de formation et de perfectionnement professionnel (IITD – *Irish Institute of Training and Development*), établi en 1968, a pour mission d'assurer le développement et le respect des normes en matière de formation. En coopération avec plusieurs instituts de technologie, il organise des actions de formation et de développement des ressources humaines dans le cadre de cours à temps partiel débouchant sur un *certificate* ou un *diploma*.

7. Développement des compétences

7.1. Mécanismes de détection des compétences

Le système national de certification exige de plus en plus des établissements éducatifs et des prestataires de formation que leur offre réponde de manière systématique aux besoins diagnostiqués.

En 1998, pour apporter des solutions aux pénuries de plus en plus préoccupantes de compétences et de main-d'œuvre sur le marché du travail irlandais, le gouvernement a mis en place un groupe d'experts sur les besoins futurs en compétences. Ce groupe d'experts, qui offre un mécanisme de recherche et de coordination au niveau national, est chargé de présenter des rapports à la fois au ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi et au ministère de l'éducation et des sciences. Il réunit des représentants des partenaires sociaux, des services ministériels, des organisations de développement industriel et des prestataires d'éducation et de formation. Il a entrepris des travaux de recherche sur de nombreux domaines de compétences, dont les TIC, la construction mécanique, la biotechnologie, la construction, l'industrie pharmaceutique, les activités économiques en ligne, la recherche, ainsi que sur le marché du travail dans son ensemble. Ses recommandations ont fortement contribué à accroître les investissements publics dans les TIC et dans d'autres domaines scientifiques. En règle générale, ce groupe d'experts a concentré ses travaux sur les questions liées aux besoins quantitatifs de travailleurs et non sur l'examen détaillé des curricula.

Les moyens utilisés par les prestataires d'éducation et de formation pour identifier les besoins futurs en compétences sont la consultation formelle, le retour d'informations informel et la recherche.

La FÁS possède depuis longtemps un service de planification et de recherche. Ce service a réalisé plusieurs études sur les tendances de l'emploi et sur l'évolution des compétences, souvent sur une base sectorielle et en coopération avec l'Institut de recherche économique et sociale (ESRI – *Economic and Social Research Institute*). Les études sur les prévisions de l'emploi réalisées par la FÁS/ESRI décrivent les tendances de l'emploi dans une quarantaine de groupes professionnels, envisagées sur des périodes de 5 à 10 ans. En 2001, la FÁS a mis en place une unité de recherche sur les compétences et le marché du travail, dont la mission est de fournir une structure de recherche pour le groupe d'experts sur les besoins futurs en compétences. Cette unité a établi une base de données détaillée sur les compétences et l'emploi en Irlande et prépare une série d'études prospectives sur différents groupes professionnels.

Le développement général des dispositifs de formation des apprentis est coordonné par le Comité national de coordination de la formation en apprentissage (*National Apprenticeship Co-ordination Committee*). Ce comité constitue un forum consultatif pour la FÁS, le

ministère de l'éducation et des sciences et les représentants des employeurs et des syndicats. Il réexamine périodiquement les normes et les curricula de la formation des apprentis.

7.2. Nouveaux parcours et nouveaux partenariats pour l'éducation

Il importe de développer des formes plus souples d'offre d'éducation et de formation. Cependant, de nombreux individus ne disposent pas d'un accès systématique à Internet et les coûts liés au développement de programmes de formation ouverte appropriés ne doivent pas être sous-estimés. Pour être réellement efficaces, les méthodes de formation ouverte et à distance (FOAD) doivent être complétées par des mécanismes de soutien permettant des contacts directs entre enseignant et apprenant.

À l'heure actuelle, il existe deux principaux prestataires de FOAD: le Centre national d'enseignement à distance (Oscail – *National Distance Education Centre*) et l'université ouverte (*Open University*). L'Oscail a été créé au début des années 80 au sein de l'université de Dublin en tant que structure collaborative pour l'enseignement supérieur et les autres prestataires. Le rapport d'un symposium sur l'avenir de la FOAD dans l'enseignement supérieur, publié en juillet 2000, préconise de mettre en place un centre national de FOAD spécifique de l'enseignement supérieur, qui serait indépendant de toute institution et dont le mode de gouvernance réunirait des représentants de tous les acteurs clés institutionnels, y compris des partenaires sociaux.

Dans sa déclaration de stratégie pour 2002-2005 (*Statement of Strategy 2002-2005*), la FÁS annonçait son intention de développer un établissement virtuel (*FÁS Net College*), afin de promouvoir l'utilisation de l'apprentissage électronique. Cette structure, désormais opérationnelle, propose diverses formations, principalement dans le domaine de l'informatique. Ces formations sont généralement payantes, mais elles sont dispensées gratuitement à certains groupes, tels que les chômeurs. En 2002, 3170 personnes y ont participé.

Une autre mesure prise pour améliorer l'offre d'éducation et de formation a été l'établissement de l'Agence nationale irlandaise pour les qualifications (NQAI, voir section 8 ci-après).

8. Validation des acquis: reconnaissance et mobilité

8.1. Agence nationale pour les qualifications

Jusqu'à une date récente, l'un des chaînons manquants dans l'offre de FEP en Irlande était un cadre global unifié de validation et de certification. La loi sur les qualifications – *Qualifications (Education and Training) Act* – de 1999 a entraîné la création de l'Agence nationale irlandaise pour les qualifications (NQAI). Le champ de compétences de cette agence comprend les niveaux postobligatoire et supérieur non universitaire et ses fonctions sont essentiellement de trois ordres:

- établir et maintenir un cadre de qualifications qui repose sur des normes définissant les connaissances, compétences et aptitudes que les apprenants doivent acquérir, indépendamment du lieu, du moment et des modalités de l'apprentissage, que celui-ci intervienne dans des établissements d'enseignement et de formation, sur le lieu de travail ou au sein de la communauté locale;
- faciliter l'éducation et la formation tout au long de la vie en promouvant l'accès, le transfert et la progression pour tous les apprenants, y compris ceux qui ont des besoins spéciaux;
- promouvoir la maintenance et l'amélioration des normes de certification dans le secteur postobligatoire et supérieur non universitaire et coopérer avec les organismes étrangers pour assurer la reconnaissance mutuelle des titres au niveau transnational.

Le cadre national de qualifications est un nouvel instrument, et pas uniquement un amalgame des dispositifs de certification et des systèmes existants. Il repose sur une approche de la reconnaissance de l'apprentissage basée sur les résultats. Il incarne une vision qui reconnaît toutes les activités d'apprentissage entreprises par un individu à tous les stades de sa vie pour améliorer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes, dans une perspective qui comprend la dimension personnelle, civique, sociale et/ou professionnelle.

Ce cadre, centré sur les besoins de l'apprenant, contribuera à promouvoir la qualité tant des programmes que des qualifications grâce à la définition cohérente et transparente de normes de certification. Il instaurera un système cohérent et lisible de coordination et de comparaison des titres délivrés et facilitera les comparaisons internationales entre les titres. En élargissant les possibilités de reconnaissance des acquis, ce cadre facilitera l'accès, le transfert et la progression et, par voie de conséquence, l'apprentissage tout au long de la vie.

Le 11 juin 2001 sont entrées en vigueur les dernières dispositions de la loi de 1999. Ces dispositions portent création du Conseil de certification pour l'enseignement postobligatoire et le

perfectionnement professionnel (FETAC – *Further Education and Training Awards Council*) et du Conseil de certification pour la formation et l’enseignement supérieurs (HETAC – *Higher Education and Training Awards Council*). Ces deux nouveaux conseils auront pour mission de délivrer les titres sanctionnant tous les programmes d’études et de formation dispensés à ces deux niveaux en Irlande. Ne relève pas de sa compétence la certification de l’enseignement primaire et secondaire, ni les formations dispensées par l’institut de technologie de Dublin et par les universités.

Ces deux conseils ont trois fonctions essentielles:

- établir des stratégies et des critères pour la délivrance des titres et la validation des programmes;
- établir, pour leur niveau respectif, des référentiels définissant les connaissances, les compétences et les aptitudes que doivent acquérir les apprenants pour prétendre à la délivrance ou à la reconnaissance des titres;
- délivrer et reconnaître les titres lorsque les candidats ont acquis les connaissances et compétences définies dans les référentiels.

Ces deux conseils jouent des rôles distincts mais interdépendants. Ils réunissent des apprenants et des prestataires d’enseignement et de formation postobligatoires et supérieurs, ainsi que des représentants des partenaires sociaux. En vertu de la loi de 1999, tout prestataire peut introduire une demande auprès de l’un ou l’autre de ces conseils pour faire valider un programme d’enseignement ou de formation, qu’il s’agisse d’un programme à temps partiel ou à temps plein et quel que soit le lieu des prestations. L’un des éléments centraux est l’assurance qualité. Les titres délivrés et les périodes d’études effectuées doivent être pleinement reconnus, tant au niveau national qu’à l’étranger, afin de permettre la progression et le transfert des apprenants vers les instituts d’enseignement supérieur et les universités.

Le **FETAC** a pour mission de valider les programmes d’enseignement et de formation postobligatoires et d’établir des mécanismes d’assurance qualité. La validation des acquis antérieurs et expérimentaux, de l’apprentissage par le travail, de l’éducation communautaire et de l’enseignement privé relève également de sa compétence. Le FETAC a remplacé le Conseil national pour la délivrance des certificats professionnels (*National Council for Vocational Awards*) et assume désormais les fonctions de certification des principaux prestataires de formation.

Le **HETAC**, qui a remplacé le Conseil national pour la délivrance des certificats éducatifs (*National Council for Educational Awards*), est l’organisme de certification de l’enseignement et de la formation supérieurs non universitaires. À l’instar du FETAC, il est chargé de valider les programmes et d’assurer l’élaboration et le suivi des normes. Il est également chargé d’assurer l’équité et la cohérence des procédures d’évaluation au sein des établissements et de veiller à ce que les établissements privés dispensant des cours qu’il a validés proposent des prestations de qualité à des prix raisonnables.

8.2. Faciliter la reconnaissance des qualifications

L'un des objectifs stratégiques essentiels du nouveau système de qualifications est d'améliorer l'accès, le transfert et la progression. Pour atteindre ces objectifs, la NQAI a défini des stratégies, des actions et des procédures spécifiques, qui s'articulent en quatre thèmes:

- unités capitalisables,
- itinéraires de transfert et de progression,
- dispositifs d'accès,
- information.

Un système national d'**unités capitalisables** devrait permettre de répondre aux besoins d'éducation et de formation tout au long de la vie, en facilitant le cumul et le transfert des unités et les processus de reconnaissance des acquis antérieurs.

En ce qui concerne les **itinéraires de transfert et de progression**, la délivrance d'un titre devrait offrir à tout apprenant des possibilités de transfert ou de progression. Tous les titres délivrés devraient permettre ce transfert ou cette progression.

En ce qui concerne les **dispositifs d'accès**, la stratégie de la NQAI est conçue pour étendre l'accessibilité et centrer le concept d'accès non sur la simple admission à un programme, mais sur l'obtention d'un titre, en définissant les critères nécessaires à l'achèvement avec succès du programme suivi.

Enfin, les procédures d'**information** visent à garantir que tous les établissements et prestataires contribuent à fournir aux apprenants des informations de qualité, détaillées et facilement accessibles.

8.3. Reconnaissance des acquis antérieurs

Le Livre blanc sur l'éducation des adultes (*White paper on adult education*) souligne la nécessité d'améliorer les mécanismes de reconnaissance, en particulier de l'éducation communautaire et de l'apprentissage sur le lieu de travail. Outre les améliorations à apporter au système de certification, le Livre blanc relève la nécessité de mieux organiser le soutien fourni aux apprenants pour les guider. Afin de libérer pleinement le potentiel d'éducation et de formation tout au long de la vie, il importe de reconnaître la valeur de toutes les connaissances et compétences acquises, indépendamment des modalités de cette acquisition. Dès lors, la NQAI a mis en œuvre des stratégies pour garantir que l'apprentissage non formel soit reconnu et dûment certifié. Plus particulièrement, les prestataires d'enseignement et de formation postobligatoires et supérieurs sont tenus de respecter un ensemble de procédures, et notamment de définir:

- les conditions d'admission à leurs programmes;
- les modalités d'évaluation des candidats à l'admission;
- les autres processus de sélection, le cas échéant;

- la reconnaissance des acquis antérieurs pour l'admission dans chacun de leurs programmes et pour l'accès à la certification;
- les possibilités de transfert et/ou de progression offertes par chaque programme;
- les formes de soutien fourni à des groupes spécifiques, tels que les apprenants handicapés ou ceux dont la langue maternelle n'est pas l'anglais.

9. Orientation et conseil pédagogiques et professionnels

9.1. Stratégie et services

En Irlande, les services d'orientation sont dispensés dans les établissements éducatifs pour ceux qui relèvent du système éducatif et par les services publics de l'emploi pour ceux qui relèvent du marché du travail. Dans ce second secteur, c'est la FÁS qui est officiellement responsable de la fourniture de ces services (voir infra, section 9.3).

Les publics prioritaires des services d'orientation et de conseil professionnels sont:

- les jeunes déscolarisés précoces,
- les chômeurs de longue durée,
- les travailleurs licenciés,
- les personnes revenant sur le marché du travail après une longue période d'inactivité,
- les travailleurs souhaitant changer d'emploi.

9.2. Orientation scolaire

En vertu de la loi sur l'éducation (*Education Act*) de 1998, tous les élèves de l'**enseignement secondaire** ont le droit de bénéficier de services d'orientation. Dans chaque établissement, des personnels éducatifs supplémentaires sont affectés à ces services, dont le volume d'activité va de huit heures environ par semaine dans les établissements de petite taille (< 250 élèves) à environ deux postes supplémentaires dans les établissements accueillant plus d'un million d'élèves. Dans le secondaire supérieur, l'orientation fait partie intégrante du programme de l'année de transition, du *leaving certificate applied* (LCA) et du *Leaving certificate vocational programme* (LCVP) (voir supra, section 4.4.2). En 2001, dans le cadre de l'«Initiative pour l'amélioration des services d'orientation» (*Guidance enhancement initiative*), les établissements ont été invités à présenter des propositions concernant les ressources humaines supplémentaires à affecter à ces services. 103 propositions ont été retenues. La priorité a été accordée aux propositions visant à établir des liens avec la communauté locale et le monde de l'entreprise, à promouvoir l'enseignement des sciences dans le secondaire supérieur et à mettre en œuvre des actions destinées aux élèves défavorisés.

Dans le secteur **postobligatoire**, les services d'orientation et de conseil sont dispensés par les VEC et par les structures d'éducation communautaire. Les ressources d'orientation affectées aux établissements de FEP sont les mêmes que pour les établissements du secondaire. En outre, les tuteurs sont chargés de fournir aux apprenants des informations sur les cours préparant au *post-leaving certificate* (PLC) (voir supra, section 4.7.1) et sur les programmes d'éducation communautaire.

Toutes les **universités** et la plupart des **instituts de technologie** dispensent des services de conseil et d'orientation professionnelle à leurs étudiants.

Dans le secteur de l'**éducation des adultes**, divers services sont proposés aux usagers, notamment des prestations d'évaluation destinées à leur fournir une compréhension structurée de leur propre progression et des conseils pour les aider à faire le point sur leur situation actuelle et à examiner les possibilités futures qui s'offrent à eux.

Les services d'orientation dispensés dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur sont gratuits, de même que ceux dispensés dans le secteur de l'éducation des adultes. En outre, quelques organismes privés proposent des services payants d'orientation et de conseil en matière de choix de carrière, généralement dans le cadre de prestations individuelles.

Le **Centre national d'orientation pédagogique** (*National Centre for Guidance in Education – NCGE*), qui relève du ministère de l'éducation et des sciences, soutient et développe les pratiques d'orientation dans tous les domaines éducatifs et participe à l'élaboration de la politique d'orientation. Dans son Livre blanc sur l'éducation des adultes publié en 2000, le gouvernement a proposé de mettre en place un service national d'orientation et de conseil pour les adultes et devait affecter 35 millions d'euros à cette nouvelle structure au titre de la période 2000-2006. Ce service sera chargé de fournir des prestations d'orientation personnelle, pédagogique et professionnelle aux adultes à toutes les étapes d'une formation: avant l'entrée, au début, en cours et juste avant la fin.

Le rapport présenté en 2002 par le groupe spécial sur l'éducation et la formation tout au long de la vie recommandait la mise en place au niveau national d'un guichet unique d'information sur les possibilités d'apprentissage (*National learning line*). Ce service serait chargé de rassembler les informations sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et de les diffuser via un service téléphonique, par Internet, ainsi que par le biais de supports accessibles aux personnes handicapées. Le site web de ce service devrait également ouvrir des liens vers d'autres sites en rapport avec ce thème.

9.3. Autres prestations d'orientation

La FÁS gère un service national pour l'emploi, par le biais de 134 antennes locales et de 25 structures supplémentaires implantées dans des zones défavorisées. L'accès à l'orientation et au conseil professionnels constitue un droit fondamental de tous les usagers des services de la FÁS. L'orientation professionnelle est dispensée sous diverses formes: entretiens individuels, TIC (bases de données d'informations sur les carrières), service d'appel téléphonique, tests psychologiques et stages pratiques en entreprise.

Parmi les initiatives prises récemment, on peut notamment mentionner la mise en place d'un centre national de publication en ligne d'offres d'emploi (*Callnet*) et le développement d'un progiciel multimédia sur les carrières (*Career directions*). Ce dernier a été actualisé durant

l'année 2002 et comporte désormais une base de données étendue d'informations sur les carrières. Ce logiciel interactif permet aux utilisateurs d'effectuer une autoévaluation et d'interroger la base de données sur les carrières, qui fournit des informations sur plus de 720 professions. *Career directions* est disponible sur cédérom et en ligne, soit à partir du site web de la FÁS, soit directement (www.careerdirections.ie).

Plus de 30 centres d'information pour la jeunesse (YIC – *Youth information centres*), gérés par diverses organisations pour la jeunesse, sont répartis sur l'ensemble du territoire. Ces centres fournissent des services d'information dans de nombreux domaines, dont l'emploi, les services de la communauté locale, l'éducation et la formation. En outre, un projet pilote de services d'orientation, de conseil et d'aide psychologique est mis en œuvre dans le cadre du programme *Youthreach*, destiné aux jeunes déscolarisés précoces (voir supra, section 4.5).

9.4. Personnel des services d'orientation et de conseil

Le personnel chargé de l'orientation professionnelle dans les établissements du secondaire est constitué d'enseignants qualifiés (voir section 6.2) qui ont achevé une formation postuniversitaire en orientation et conseil. Ils ont un statut d'enseignant et une partie de leur temps de travail peut être consacrée à des fonctions normales d'enseignement.

L'Institut des conseillers d'orientation (*Institute of Guidance Counsellors*), établi en 1968, est un organisme professionnel qui représente plus de 900 praticiens employés dans les établissements secondaires et dans d'autres structures. Outre la défense des intérêts de la profession, il joue un rôle de liaison avec les ministères, les organisations patronales et syndicales, les associations de parents d'élèves, les établissements d'enseignement supérieur et technique, les services chargés de l'emploi et de la formation, les représentants de l'industrie et de nombreuses organisations non gouvernementales. L'Institut a un code de conduite et promeut les normes d'accès à la profession. Il soutient le perfectionnement de ses membres en mettant en œuvre des formations en cours d'emploi.

Le personnel affecté au service pour l'emploi de la FÁS doit posséder une expérience professionnelle et les compétences nécessaires pour dispenser des services de conseil et d'orientation, mais aucune qualification formelle n'est requise. Cependant, la FÁS a mis en place, en coopération avec l'Université nationale d'Irlande de Maynooth, deux programmes de formation préparant respectivement au *national certificate* d'orientation et de conseil et au *diploma/higher diploma* d'orientation et de conseil pour adultes. Le personnel de la FÁS est encouragé à obtenir ces qualifications et soutenu en ce sens.

Le personnel affecté au programme *Youthreach* a suivi une formation au développement de compétences non formelles dans le domaine de l'orientation au titre de l'initiative communautaire Emploi.

10. Investissement dans les ressources humaines

10.1. Vue d'ensemble et politique de financement

La plus grande part du financement de la formation professionnelle destinée aux jeunes avant l'insertion professionnelle et aux chômeurs provient de fonds publics, essentiellement alloués par le ministère de l'éducation et des sciences et par le ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi. Ces deux ministères reçoivent un budget annuel établi par le ministère des finances et approuvé par le Parlement. Ils attribuent ensuite les fonds à des organismes intermédiaires (voir section 3.1.1), qui soit les utilisent directement pour dispenser des programmes de formation, soit les transfèrent vers l'échelon inférieur de l'offre.

L'Irlande perçoit également des fonds communautaires versés par le Fonds social européen dans le cadre du Programme opérationnel pour l'emploi et le développement des ressources humaines (EHRDOP). Ce programme est mis en œuvre au titre du Plan national de développement/Cadre communautaire d'appui 2000-2006.

Le principe sur lequel s'appuie la politique du gouvernement est que la formation des actifs occupés relève en priorité de la responsabilité des employeurs. Dès lors, ceux-ci assument la plus grande part des coûts inhérents à la formation de leurs salariés, bien que des aides publiques soient octroyées pour certaines actions de formation (voir section 5.2.1).

Le Fonds national pour la formation (NTF – *National training fund*), établi par la loi du même nom (*National Training Fund Act*) de 2000, a pour mission de soutenir la formation tant des actifs occupés que des personnes à la recherche d'un emploi. La section 7 de cette loi énonce les objectifs que doivent viser les actions financées par le NTF:

- améliorer les compétences des actifs occupés;
- offrir une formation à ceux qui souhaitent acquérir les compétences nécessaires pour accéder à l'emploi;
- fournir des informations sur les besoins en compétences, actuels ou prévus, de l'économie.

Le NTF est alimenté par une contribution obligatoire des employeurs correspondant à 0,7 % de la masse salariale. Cette contribution s'applique à environ 75 % de l'ensemble des salariés assurables. Elle est prélevée au titre du régime d'assurance sociale liée au salaire, géré par le ministère de la protection sociale et de la famille. En 2002, le NTF a consacré un total de 204,5 millions d'euros au financement de programmes agréés gérés par diverses organisations, telles que la FÁS et *Enterprise Ireland*. Les programmes pilotés par les entreprises, tels que ceux gérés par *Skillnets* (voir supra, section 5.2.1), sont également soutenus par le NTF. Les programmes éligibles font l'objet d'un agrément préalable du ministre de l'entreprise, du commerce et de l'emploi et le montant de l'enveloppe attribuée à chacun d'eux est fixé par le ministre des finances.

L'Irlande ne collecte pas de statistiques détaillées sur les dépenses consacrées à la FEP. Cependant, la plus grande part de la FEP entre dans le cadre du Plan national de développement/EHRDOP 2000-2006. Le tableau 7 ci-dessous regroupe toutes les mesures relevant de l'EHRDOP, exception faite des mesures spécifiques en faveur de l'emploi, telles que les programmes d'emploi d'utilité locale et d'aide à l'emploi (*Community employment* et *Employment support services*). Globalement, la classification des mesures reprend celle des quatre «piliers» des lignes directrices pour l'emploi de l'UE. En règle générale, les données incluent toutes les activités de formation professionnelle financées par des fonds publics destinées aux chômeurs et aux apprenants de l'enseignement postsecondaire et de l'enseignement supérieur court. Entre 2000 et 2002, le montant total des dépenses est passé de 1,137 milliards d'euros à 1,507 milliards d'euros.

Tableau 7: *Financement de la formation au titre du Programme opérationnel pour l'emploi et le développement des ressources humaines (EHRDOP) (2000-2006, en millions d'euros)*

| Pilier | Dépenses totales | | | Financement du FSE | | |
|---------------------|------------------|------|------|--------------------|------|------|
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2000 | 2001 | 2002 |
| Aptitude à l'emploi | 362 | 502 | 560 | 89 | 88 | 62 |
| Esprit d'entreprise | 30 | 18 | 21 | 11 | 7 | 8 |
| Adaptabilité | 402 | 400 | 420 | 15 | 20 | 24 |
| Égalité des chances | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| Autres | 342 | 509 | 504 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 1137 | 1430 | 1507 | 115 | 115 | 95 |

Source: FÁS.

Le pilier «**aptitude à l'emploi**» regroupe les mesures destinées à préparer les individus à l'emploi – en règle générale, les jeunes et les chômeurs. Le pilier «**esprit d'entreprise**» concerne tant la création d'entreprises que le soutien à la formation au sein des entreprises existantes. Le pilier «**adaptabilité**» regroupe diverses mesures liées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ou à l'éducation/la formation complémentaires. Le pilier «**égalité des chances**» est une mesure d'envergure plus restreinte destinée à financer des initiatives spécifiques. Les trois autres piliers comportent également des initiatives de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. La catégorie «**autres**» concerne principalement les actions d'investissement dans les infrastructures matérielles au sein du système éducatif.

10.2. Financement de la formation professionnelle initiale ⁽⁴⁾

10.2.1. Financement de la formation professionnelle initiale dans le secondaire

L'État est le principal financeur de l'ensemble de la formation professionnelle initiale (FPI) dispensée au sein du système éducatif. Le Fonds social européen fournit une aide financière significative et une faible proportion des fonds émane des particuliers et des entreprises.

Les fonds alloués aux établissements secondaires et communautaires/polyvalents, sont versés directement aux conseils d'administration/d'établissement par le ministère de l'éducation et des sciences. Les fonds alloués aux écoles professionnelles transitent par les VEC (voir supra, section 3.1.1), qui sont chargés de les allouer aux établissements. Chaque année, les établissements scolaires et les VEC doivent introduire une demande de financement auprès du ministère de l'éducation et des sciences. L'octroi de ce financement est conditionné par l'obligation de fournir un certain nombre de places et son montant est calculé sur la base d'un ratio standard entre élèves et enseignants.

Les établissements doivent compléter la subvention qu'ils perçoivent de l'État pour leurs dépenses non salariales par une «contribution locale». En outre, ils doivent également acquitter la première tranche du salaire de chaque enseignant. Ces fonds propres sont collectés grâce à diverses activités organisées à cet effet par le conseil d'établissement et peuvent également provenir pour partie de congrégations religieuses. Les établissements gérés par les VEC perçoivent un financement (supplémentaire) modeste provenant des fonds des VEC. Il arrive également que les établissements, en particulier les établissements supérieurs non universitaires, reçoivent des dons de la part d'entreprises locales, sous la forme de fonds ou d'équipement.

10.2.2. Financement de la FEP de niveau supérieur

Chaque institut de technologie est tenu d'établir un plan stratégique quinquennal et ne peut mettre en place de nouveaux cours sans l'agrément préalable du ministère de l'éducation et des sciences, qui fixe chaque année le nombre de places et les effectifs du personnel. En outre, chaque institut perçoit une subvention visant à couvrir les dépenses non salariales, ainsi qu'une allocation du Fonds social européen proportionnelle au nombre d'étudiants.

Les étudiants inscrits dans les instituts de technologie et dans les programmes de *post-leaving certificate* peuvent bénéficier d'une bourse d'entretien liée au niveau des ressources. Les autorités locales sont chargées d'octroyer les bourses d'entretien aux étudiants résidant dans leur zone de compétence, les montants leur étant ensuite restitués par le ministère de l'éducation et des sciences. Les personnes handicapées peuvent bénéficier d'aides financières

⁽⁴⁾ Les montants consacrés à des programmes et activités spécifiques de FEP sont souvent indiqués dans d'autres sections, en particulier dans les sections 4 et 5 ci-dessus.

spécifiques. En outre, des aides supplémentaires sont octroyées aux étudiants appartenant à des groupes sociaux particulièrement défavorisés.

10.2.3. Financement de la formation des apprentis

La formation des apprentis est financée par le gouvernement, par les employeurs et, indirectement, par les apprentis eux-mêmes. Les apprentis sont salariés de l'entreprise qui les accueille, avec laquelle ils signent un contrat d'apprentissage. Leur rémunération varie selon l'année d'apprentissage et représente un pourcentage du salaire d'un ouvrier (adulte) pleinement qualifié. Durant les périodes de formation au poste de travail, cette rémunération leur est versée par l'employeur, qui assume également tous les autres coûts. Durant les périodes de formation hors poste de travail, ils perçoivent une allocation équivalente à leur salaire versée par l'État, par l'intermédiaire de la FÁS. Les coûts de la formation des apprentis sont financés par le Fonds national pour la formation. En 2002, le montant total des fonds publics consacrés à la formation des apprentis s'élevait à 159 millions d'euros, dont 131 millions d'euros dans le cadre des dispositifs de la FÁS et 28 millions d'euros dans le cadre du système éducatif.

10.3. Financement de l'éducation permanente et de la formation continue des adultes

L'éducation permanente et la formation continue des adultes sont le plus souvent à la charge des individus eux-mêmes. Il n'existe pas de système global de congé d'éducation/de formation rémunéré. En règle générale, les adultes qui suivent des cours à temps partiel ou des cours du soir acquittent la totalité des coûts. Les principales exceptions sont la prise en charge de ces coûts par l'employeur, ainsi que les aides accordées aux chômeurs et aux individus appartenant à des groupes défavorisés (voir infra). Le ministère de l'éducation et des sciences finance, avec l'appui du Fonds social européen, divers programmes d'alphabétisation des adultes, qui sont tous dispensés gratuitement.

Les étudiants qui suivent des cours à temps partiel relevant de l'enseignement supérieur bénéficient d'un abattement de leur impôt sur le revenu. Dans le cadre des mesures en faveur de l'insertion sociale du Plan national de développement, une enveloppe de 120 millions d'euros est prévue au titre de la période 2000-2006 pour faciliter l'accès à l'enseignement supérieur des étudiants résidant dans des zones défavorisées, des étudiants adultes et des individus porteurs de handicaps.

Plusieurs autres mesures d'aide sociale sont également prévues dans le cadre de ce programme, ce qui devrait permettre de doubler le nombre d'étudiants éligibles, pour l'amener à 7000 en 2002/2003.

10.4. Financement de la formation professionnelle continue en entreprise

La formation professionnelle continue (FPC) en entreprise n'a aucun caractère obligatoire. Cependant, l'État encourage financièrement les entreprises à former leurs salariés. Jusqu'à fin 2002, la FÁS gérait un programme de soutien à la formation (*Training support scheme*) pour les PME de divers secteurs industriels. Au titre de ce programme, les entreprises percevaient une aide financière destinée à couvrir une partie du coût des formations dispensées dans des centres agréés. Le montant de cette aide variait selon la taille de l'entreprise, s'échelonnant entre 50 % pour les entreprises employant de 51 à 150 personnes et 70 % pour les petites entreprises. Un dispositif similaire avait été mis en place dans le secteur de la construction. En 2003, ces dispositifs ont été remplacés par le «Programme de développement des compétences» (*Competency development programme*), destiné à soutenir la formation des salariés d'un certain nombre de secteurs (voir section 5.2.1).

Dans le cadre du développement des entreprises, *Enterprise Ireland* octroie, sur la base de certains critères, des aides à la formation à des entreprises du secteur manufacturier et des services de commerce international. Le montant de ces aides varie en fonction d'un certain nombre de facteurs, tels que la région d'implantation, la taille de l'entreprise et la phase de développement.

L'enquête CVTS 2 (voir supra, section 5.2.1) a fait apparaître que les entreprises irlandaises ont consacré 364 millions d'euros à la formation en 1999, ce qui représente 2,4 % de la masse salariale. La moyenne des dépenses par salarié était de 600 euros. Les principaux postes de dépenses étaient la rémunération des prestataires externes (118 millions d'euros), les coûts relatifs aux salariés en formation (145 millions d'euros) et les coûts relatifs aux formateurs internes (85 millions d'euros). En outre, les entreprises ont versé 5 millions d'euros de contributions à la FÁS et ont reçu 9 millions d'euros en aides et subventions.

10.5. Financement de la formation des chômeurs et autres individus marginalisés

En règle générale, les personnes au chômage ou appartenant à d'autres groupes socialement marginalisés bénéficient d'une aide financière pour participer à des programmes d'éducation et de formation. Dans le cadre de l'initiative *Back to education* (voir supra, section 5.2.4), certains publics spécifiques, tels que les chômeurs, les parents isolés et les personnes handicapées, bénéficient d'un soutien financier pour suivre des programmes de *post-leaving certificate* ou d'enseignement supérieur à plein temps. En outre, ils reçoivent une aide couvrant les frais supplémentaires liés à leurs études.

Dans le cadre du programme VTOS (voir supra, section 5.2.2), les personnes au chômage ou appartenant à d'autres groupes socialement défavorisés peuvent bénéficier d'une aide financière pour suivre des cours relevant de l'enseignement secondaire ou postobligatoire. Les

chômeurs perçoivent une allocation de formation équivalente au plafond des indemnités de chômage. Les autres catégories de bénéficiaires d'aides sociales continuent de percevoir leurs allocations. Une prime supplémentaire est octroyée aux personnes bénéficiaires d'aides sociales depuis plus d'un an. En 2002, 46,814 millions d'euros ont été consacrés à ce programme, auquel ont participé 5708 personnes.

La FÁS octroie des allocations de formation à toutes les personnes sans emploi qui suivent ses cours de formation à plein temps. Le montant de ces allocations est plus ou moins équivalent à celui des indemnités de chômage et une aide supplémentaire est accordée aux personnes ayant à leur charge des enfants ou des adultes. Les cours de *Fáilte Ireland* destinés aux chômeurs s'appuient sur les mêmes principes: la formation leur est dispensée gratuitement et ils perçoivent une allocation plus ou moins équivalente aux indemnités de chômage.

Le mode de financement de ces aides suit la voie habituelle: les fonds sont alloués par le ministère des finances aux ministères compétents, qui les attribuent aux agences chargées de la mise en œuvre des dispositifs.

Au cours des dernières années, ces dispositifs d'aide ont été étendus afin d'encourager un plus grand nombre de personnes défavorisées à suivre ou à reprendre des études. En outre, on observe de la part des pouvoirs publics une tendance à mieux prendre conscience que les coûts de garde d'enfants constituent un obstacle potentiel à la participation et, dès lors, une volonté de débloquer des fonds pour alléger ces coûts.

11. Dimension internationale: vers un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

11.1. Stratégie nationale liée aux politiques et initiatives communautaires

L'UE joue un rôle majeur dans la FEP en Irlande, en termes à la fois de financement des actions (voir section 10.1) et d'élaboration de la politique. Ce rôle s'exprime par l'examen, la concertation et le suivi dans le cadre des programmes soutenus par les Fonds structurels, ainsi que par le soutien à l'innovation et aux bonnes pratiques issues de divers programmes communautaires, tels que Leonardo da Vinci et les programmes antérieurs. La politique communautaire de FEP, telle que formulée par la Commission européenne et approuvée dans les documents du Conseil, exerce également une forte influence sur les décideurs politiques irlandais.

Le Plan national de développement 2000-2006 définit la stratégie du gouvernement en matière de développement, en particulier dans les domaines d'action soutenus par les fonds européens. Les actions concernant l'éducation et la formation sont définies dans le Programme opérationnel pour l'emploi et le développement des ressources humaines 2000-2006 (EHRDOP), qui reprend dans une large mesure les priorités énoncées dans la stratégie européenne pour l'emploi.

En juin 1999, les ministres de l'éducation des États membres réunis à Bologne ont signé un accord en vue de créer, d'ici à 2010, un espace européen de l'enseignement supérieur. Depuis cet accord, de nombreux progrès ont été accomplis pour instaurer un système d'enseignement supérieur articulé en deux cycles, un système de diplômes facilement lisibles et comparables et un système d'unités de cours capitalisables et pour promouvoir la mobilité, l'assurance qualité et la dimension européenne de l'enseignement supérieur. L'Irlande a entrepris des mesures pour soutenir ces objectifs et pour apporter une contribution plus active au processus de Bologne.

Un processus parallèle de coopération à l'échelon européen a été défini pour la FEP dans la déclaration de Copenhague (2002). Les actions prévues dans le cadre de ce processus portent sur la transparence, l'orientation, la reconnaissance des compétences et des qualifications, les unités de cours capitalisables, l'assurance qualité et le développement d'une dimension européenne de la FEP. L'Irlande participe activement à ce processus, notamment dans les domaines des unités capitalisables et de la qualité.

Le *Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie* de la Commission européenne, publié en 2000, a eu une grande influence sur les décideurs politiques irlandais.

Un large processus de consultation a été entrepris pour donner suite au *Mémorandum*, lequel a également fait l'objet des priorités du groupe spécial sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (voir section 2.1).

11.2. Impact de l'eupéanisation/internationalisation sur l'éducation et la formation

Bien qu'en règle générale les programmes irlandais d'enseignement et de formation soient élaborés au niveau national, un grand nombre d'initiatives d'envergure relativement modeste ont été prises en partenariat avec d'autres États membres de l'UE. Nombre de ces initiatives ont été développées dans le cadre de programmes financés par l'UE, tels que Leonardo da Vinci, Socrates et Adapt. Pour promouvoir l'apprentissage des langues dans l'enseignement supérieur, les étudiants sont encouragés à effectuer un séjour d'un an à l'étranger et bénéficient d'une aide financière à cet effet. Certains établissements encouragent les élèves qui suivent l'année de transition du secondaire supérieur (voir supra, section 4.4.2) à effectuer un séjour d'une durée maximale d'un mois dans un autre pays européen pour améliorer leurs compétences linguistiques. Certains programmes de la FÁS portent sur la formation en langues et prévoient un stage d'une durée maximale de trois mois à l'étranger.

Un certain nombre de programmes comportent un stage pratique dans un autre pays, à titre de formation complémentaire. Les diplômés sont placés dans une entreprise à l'étranger, où leur travail leur permet d'améliorer leurs compétences linguistiques et d'acquérir une expérience précieuse du monde du travail du pays d'accueil. La Confédération irlandaise des entreprises et du patronat (IBEC) et la FÁS participent à ces initiatives.

Wider horizon («Horizons élargis») est un programme de formation et d'expérience professionnelle qui s'adresse aux jeunes défavorisés âgés de 18 à 28 ans. Il vise en priorité à encourager les liens intercommunautaires en Irlande du Nord et avec la République d'Irlande en réunissant des participants appartenant aux communautés protestante et catholique des deux pays. Ce programme comprend une phase préparatoire et une formation/expérience professionnelle à l'étranger. En 2001, 54 projets ont été mis en œuvre dans le cadre de ce programme, auxquels ont participé 1130 jeunes. Les pays d'accueil étaient les États-Unis, le Canada et l'Australie. Une autre initiative de mobilité transfrontalière est le programme *Interact*, qui s'adresse aux jeunes très défavorisés âgés de 16 et 17 ans. Ce programme, d'une durée de 30 jours, vise à développer les compétences génériques et élémentaires.

Le Permis de conduire informatique européen (PCIE) constitue désormais la qualification standard pour les individus qui suivent des cours d'informatique appliquée. La FÁS offre aux apprenants inscrits dans tous ses centres de formation la possibilité de se préparer au PCIE, soit dans le cadre de cours dispensés in situ, soit par Internet via le *FÁS Net College*.

Annexe 1: Sigles et abréviations

| | |
|--------|---|
| AnCO | Agence pour la formation dans l'industrie (désormais appelée FÁS) |
| CERT | <i>Council for Education, Recruitment and Training (Hotels, Catering and Tourism Industry)</i> Conseil pour l'enseignement, le recrutement et la formation dans l'hôtellerie, la restauration et le tourisme (depuis 2003, <i>Fáilte Ireland</i>) |
| CITE | Classification internationale type de l'éducation <i>International Standard Classification of Education (ISCED)</i> |
| ECDL | <i>European computer driving licence</i> (voir PCIE) |
| EHRDOP | <i>Employment and human resources development operational programme</i> Programme opérationnel pour l'emploi et le développement des ressources humaines |
| ESRI | <i>Economic and Social Research Institute</i> Institut de recherche économique et sociale |
| FÁS | <i>Foras Áiseanna Saothair</i> Agence nationale pour la formation et l'emploi |
| FEP | Formation et enseignement professionnels |
| FETAC | <i>Further Education and Training Awards Council</i> Conseil de certification pour l'enseignement postobligatoire et le perfectionnement professionnel |
| FOAD | Formation ouverte et à distance |
| Forfás | <i>National Policy and Advisory Board for Enterprise, Trade, Science, Technology and Innovation</i> Conseil national politique et consultatif pour l'entreprise, le commerce, les sciences, les technologies et l'innovation |
| FPC | Formation professionnelle continue |
| FPI | Formation professionnelle initiale |
| FSE | Fonds social européen |

| | |
|-------|---|
| HEA | <i>Higher Education Authority</i> Agence de l'enseignement supérieur |
| HETAC | <i>Higher Education and Training Awards Council</i> Conseil de certification pour la formation et l'enseignement supérieurs (non universitaires) |
| IBEC | <i>Irish Business and Employers Confederation</i> Confédération irlandaise des entreprises et du patronat |
| ICTU | <i>Irish Congress of Trade Unions</i> Confédération irlandaise des syndicats |
| IITD | <i>Irish Institute of Training and Development</i> Institut irlandais de formation et de perfectionnement professionnel |
| LCA | <i>Leaving certificate applied</i> Certificat appliqué de fin d'études du secondaire supérieur |
| LCVP | <i>Leaving certificate vocational programme</i> Programme préparant au certificat professionnel de fin d'études du secondaire supérieur |
| NALA | <i>National Adult Literacy Agency</i> Agence nationale pour l'alphabétisation des adultes |
| NALC | <i>National Adult Learning Council</i> Conseil national pour l'éducation des adultes |
| NCCA | <i>National Council for Curriculum and Assessment</i> Conseil national des programmes et de l'évaluation |
| NCGE | <i>National Centre for Guidance in Education</i> Centre national d'orientation pédagogique |
| NCVA | <i>National Council for Vocational Awards</i> Conseil national pour la délivrance des certificats professionnels (remplacé par le FETAC) |
| NQAI | <i>National Qualifications Authority of Ireland</i> Agence nationale irlandaise pour les qualifications |

| | |
|---------|---|
| NTCB | <i>National Tourism Certification Board</i> Office national de certification dans le tourisme |
| NTF | <i>National training fund</i> Fonds national pour la formation |
| NUI | <i>National University of Ireland</i> Université nationale d'Irlande |
| Oscail | <i>National Distance Education Centre</i> Centre national d'enseignement à distance |
| PCIE | Permis de conduire informatique européen |
| PLC | <i>Post-leaving certificate</i> Certificat postsecondaire |
| Teagasc | <i>Agriculture and Food Development Authority</i> Agence de formation dans le secteur agroalimentaire |
| TIC | Technologies de l'information et de la communication |
| VEC | <i>Vocational education committee</i> Comité d'enseignement professionnel |
| VTOS | <i>Vocational training opportunities scheme</i> Programme de promotion de la formation professionnelle |
| YIC | <i>Youth information centre</i> Centre d'information pour la jeunesse |

Annexe 2: Sources d'informations complémentaires

A. Législation

Agriculture Research, Training and Advice Act, 1988

<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA18Y1988.html>

Education Act, 1998

<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA51Y1998.html>

Education (Welfare) Act, 2000

<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA22Y2000.html>

Employment Equality Act, 1998

<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA21Y1998.html>

Equal Status Act, 2000

<http://www.gov.ie/bills28/acts/2000/a800.pdf>

Intermediate Education (Ireland) Act, 1914

(non disponible en version électronique)

Industrial Training Act, 1967

http://www.irishstatutebook.ie/1967_5.html

Labour Services Act, 1987

<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA15Y1987.html>

National Tourism Development Authority Act, 2003

(pas encore disponible en version électronique)

National Training Fund Act, 2000

<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA41Y2000.html>

Qualifications (Education and Training) Act, 1999

<http://www.ir.gov.ie/bills28/acts/1999/a2699.pdf>

Regional Technical Colleges Act, 1992

http://www.irishstatutebook.ie/1992_16.html

Regional Technical Colleges Act, 1992 (change of name of college) order, 1998

http://www.bailii.org/ie/legis/num_reg/rtca1992onoco1998436.txt

Teaching Council Act, 2001
<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA8Y2001.html>

Universities Act, 1967
http://www.irishstatutebook.ie/1997_24.html

Vocational Education Act, 1930
<http://193.120.124.98/ZZA29Y1930.html>

Vocational Education (Amendment) Act, 2001
<http://www.irlgov.ie/bills28/acts/2001/a2301.pdf>

B. Sélection bibliographique

Adult education in an era of lifelong learning: green paper on adult education / ministère de l'éducation et des sciences. Dublin: Stationery Office, 1998.

An agreed programme for Government between Fianna Fáil and the Progressive Democrats / Dublin: Department of the Taoiseach, 2002
<http://www.taoiseach.gov.ie/upload/publications/1480.pdf>

Aspects of post-compulsory education and training in Ireland: international report from the Inspectorate: 1990-00 / Conseil pour le financement de l'enseignement postobligatoire (FEFC). Coventry: FEFC, 2000. Disponible sur Internet:
http://www.fefc.ac.uk/documents/inspectionreports/pubs_insp/ireland.pdf [site consulté le 12.12.2003].

Aventur, François; Möbus, Martine. *Formation professionnelle initiale et continue en Europe: visa pour l'avenir: une étude réalisée par le CEREQ à la demande du groupe Elf Aquitaine*. 2^e éd. Paris: Magnard Vuibert Multimédia, 1999.

Déclaration de Bologne du 19 juin 1999: déclaration commune des ministres européens de l'éducation
http://www.bolognaberlin2003.de/pdf/bologna_declaration.pdf

Employment and Human Resources Development Operational Programme, 2000-2006 / ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi. Dublin: Stationery Office, 2000.

Employment and Human Resources Development Operational Programme: evaluation of provision and targeting of measures / préparé pour l'unité d'évaluation du Plan national de développement/Cadre communautaire d'appui (NDP/CSF) par Fitzpatrick Associates, Economic Consultants, en collaboration avec ECOTEC Research and Consulting. Dublin: NDP/CSF Evaluation Unit, 2002.

Final report [of the] Training Networks Programme / Skillnets. Dublin: Skillnets, 2003.

Fitzgerald, John. *Medium term review 2003-2010*. Institut de recherche économique et sociale (ESRI). Dublin: ESRI, 2003

Fox, Roger. *The CVTS 2 survey: principal results for Ireland and other European countries* / Agence nationale pour la formation et l'emploi (FÁS). Dublin: FÁS, 2002.

Fox, Roger; McGinn, Kathy. *The financing of vocational education and training in Ireland: financing portrait*. Luxembourg: EUR-OP, 2000 (Cedefop Panorama, 5107).

Freeman, Eileen; Holmes, Bryn; Tangey, Brendan. ICT for learning: an international perspective on the Irish learning initiative. In: *Proceedings of the Twelfth International Conference of the Society for Information Technology and Teacher Education (SITE 2001), March 2001*. Dublin: CRITE, 2001. Disponible sur Internet: <http://www.cs.tcd.ie/crite/publications/sources/site-01-policy.rtf> [site consulté le 12.12.2003].

From early learning to e-learning: education and training for employability / Chambres de commerce d'Irlande (CCI). Dublin: CCI, 2000.

Gallaher, L. *Le système de formation professionnelle en Irlande*. Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). Luxembourg: EUR-OP, 1996.

Heraty, Noreen; McCarthy, Alma; Morley, Michael J. Vocational education and training in the Republic of Ireland: institutional reform and policy developments since the 1960s. *Journal of Vocational Education and Training*, 52/2, p. 177-198. Wallingford, Oxfordshire: Triangle Journals, 2000.

Ireland National Development Plan 2000-2006 / gouvernement irlandais. Dublin: Stationery Office, 1999. Disponible sur Internet: http://www.ndp.ie/newndp/r/NDP_complete_text.PDF [site consulté le 12.12.2003].

Kotsikis, Vaggeli. *Isagogi stin epangelmatiki ekpaidefsi kai katartisi. Sistimata epaggelmatikis ekpaidefsis kai katartisis* [Introduction à la FEP. Systèmes de FEP], 3^e éd. Athènes: Ekdosis Ellin, 2000.

Labour market commentary, March 2003 / Agence nationale pour la formation et l'emploi (FÁS). Dublin: FÁS, 2003.

Learning for life: white paper on adult education / ministère de l'éducation et des sciences. Dublin: Stationery Office, 2000. Disponible sur Internet: http://www.education.ie/servlet/blobServlet/fe_adulted_wp.pdf [site consulté le 12.12.2003].

Martínez, María Jesús. Los sistemas de Formación Profesional europeos a examen: desafíos, innovaciones y perspectivas de cambio para un entorno cambiante. *Revista Española de Pedagogía*, n° 219 (août 2001), p. 301-330. Madrid: Instituto Europeo de Iniciativas Educativas, 2001.

Mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie / Commission des Communautés européennes, direction générale de l'éducation et de la culture. Bruxelles: Commission européenne, 2000.

Morgan, Mark. *Education 2000: International Adult Literacy Survey: results for Ireland*. Ministère de l'éducation et des sciences. Dublin: Stationery Office, 1997.

National Employment Action Plan 2003-2005, Ireland / ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi. Dublin: ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi, 2003. Disponible sur Internet: <http://www.entemp.ie/lfd/empactplan03.pdf> [site consulté le 12.12.2003].

Regards sur l'éducation: les indicateurs de l'OCDE 2003 / Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement (CERI). Paris: OCDE, 2003.

Reibold, Dieter K.; Schröder, Ulrike. *Die Berufsausbildung in Europa: ein internationaler Vergleich: ein Kurzüberblick über die allgemeine und berufliche Bildung in über 25 Staaten Europas*. Renningen: Expert, 1998.

Report of the Task Force on Lifelong Learning / groupe spécial sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Dublin: Stationery Office, 2002. Disponible sur Internet: <http://www.entemp.ie/lfd/lifelong.pdf> [site consulté le 12.12.2003].

Report on Symposium on open and distance learning 29-30 March 2000 / Agence de l'enseignement supérieur (HEA). Dublin: HEA, 2000. http://www.heai.ie/pub_rep/index.htm

Statement of strategy 2002-2005 / Agence nationale pour la formation et l'emploi (FÁS). Dublin: FÁS, 2001.

Statement of strategy 03-05 / ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi. Dublin: Department of Enterprise, Trade and Employment, 2003. Disponible sur Internet: http://www.entemp.ie/0238_ET&E_Strategy.pdf [site consulté le 12.12.2003].

Sustaining progress: social partnership agreement 2003-2005 / gouvernement irlandais. Dublin: Stationery Office, 2003. Disponible sur Internet: <http://www.taoiseach.gov.ie/upload/publications/2123.pdf> [site consulté le 12.12.2003].

The Irish Labour Market Review 2003, challenges facing the Irish labour market / Agence nationale pour la formation et l'emploi (FÁS). Dublin: FÁS, 2003

The National Framework of Qualifications, an overview / Agence nationale irlandaise pour les qualifications (NQAI). Dublin: NQAI, 2003. Disponible sur Internet: <http://www.nqai.ie/overview.pdf> [site consulté le 12.12.2003].

The new deal: a plan for educational opportunity / ministère de l'éducation et des sciences. Dublin: Department of Education and Science, 1999.

Annexe 3: Principales organisations

A. Ministères

Department of Education and Science (ministère de l'éducation et des sciences)

Marlborough Street

IRL-Dublin 1

Tél. (353-1) 873 47 00

Fax (353-1) 878 79 32

Site web: <http://www.education.ie>

Department of Enterprise, Trade and Employment (ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi)

Kildare Street

IRL-Dublin 2

Tél. (353-1) 631 21 21

Fax (353-1) 631 28 27

Site web: <http://www.entemp.ie>

B. Organismes intermédiaires et sectoriels

Fáilte Ireland

(Agence nationale pour le développement du tourisme)

89-91 Amiens Street

IRL-Dublin 1

Tél. (353-1) 18 50 25 62 56

Site web: <http://www.failteireland.ie>

E-mail: info@failteireland.ie

FÁS – Training and Employment Authority

27-33 Upper Baggot Street

IRL-Dublin 4

Tél. (353-1) 607 05 00

Fax (353-1) 607 06 00

Site web: <http://www.fas.ie>

E-mail: info@fas.ie

FETAC – Further Education and Training Awards Council

East Point Plaza

East Point Business Park

IRL-Dublin 3

Tél. (353-1) 865 95 00

Fax (353-1) 865 00 67

Site web: <http://www.fetac.ie>

E-mail: information@fetac.ie

HETAC – Higher Education and Training Awards Council
26-27 Denzille Lane
IRL-Dublin 2
Tél. (353-1) 631 45 67
Fax (353-1) 631 45 77
Site web: <http://www.hetac.ie>
E-mail: info@hetac.ie

HEA – Higher Education Authority
Marine House
Clanwilliam Court
IRL-Dublin 2
Tél. (353-1) 661 27 48
Fax (353-1) 661 04 92
Site web: <http://www.heai.ie>
E-mail: info@hea.ie

NQAI – National Qualifications Authority of Ireland
Jervis House (5th Floor)
Jervis Street
IRL-Dublin 1
Tél. (353-1) 887 15 00
Fax (353-1) 887 15 95
Site web: <http://www.nqai.ie>
E-mail: info@nqai.ie

Teagasc – Agriculture and Food Development Authority
19 Sandymount Avenue
IRL-Dublin 4
Tél. (353-1) 637 60 00
Fax (353-1) 668 80 23
Site web: <http://www.teagasc.ie>
E-mail: info@hq.teagasc.ie

C. Partenaires sociaux

IBEC – Irish Business and Employers Confederation
(Confédération irlandaise des entreprises et du patronat)
Confederation House
84-86 Lower Baggot Street
IRL-Dublin 2
Tél. (353-1) 605 15 00
Fax (353-1) 638 15 00
Site web: <http://www.ibec.ie>

ICTU – Irish Congress of Trade Unions
(Confédération irlandaise des syndicats)
31-32 Parnell Square
IRL-Dublin 1
Tél. (353-1) 889 77 77
Fax (353-1) 887 20 12
Site web: <http://www.ictu.ie>
E-mail: congress@ictu.ie

D. Autres organismes

ESRI – Economic and Social Research Institute
(Institut de recherche économique et sociale)
4 Burlington Road
IRL-Dublin 4
Tél. (353-1) 667 15 25
Fax (353-1) 668 62 31
Site web: <http://www.esri.ie>
E-mail: admin@esri.ie

IVEA – Irish Vocational Education Association
(Association irlandaise pour l'enseignement professionnel)
McCann House
99 Marlborough Road
Donnybrook
IRL-Dublin 4
Tél. (353-1) 496 60 33
Fax (353-1) 496 64 60
Site web: <http://www.ivea.ie>
E-mail: ivea@indigo.ie

Léargas – The Exchange Bureau
(Bureau des échanges)
189-193 Parnell Street
IRL-Dublin 1
Tél. (353-1) 873 14 11
Fax (353-1) 873 13 16
Site web: <http://www.leargas.ie>
E-mail: info@leargas.ie

NCGE – National Centre for Guidance in Education
(Centre national d'orientation pédagogique)
42-43 Prussia Street
IRL-Dublin 7
Tél. (353-1) 869 07 15
Site web: <http://www.ncge.ie>
E-mail: info@ncge.ie

NCTE – National Centre for Technology in Education
(Centre national des technologies éducatives)
Dublin City University
IRL-Dublin 9
Tél. (353-1) 700 82 00
Fax (353-1) 700 82 10
E-mail: info@ncte.ie
Site web: <http://www.ncte.ie>

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

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

FÁS

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

2004 – VI, 67 p. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 86 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0288-0

N° cat: TI-58-04-829-FR-C

Gratuit – 5145 FR –

