

PANORAMA

La formation et l'enseignement professionnels au Royaume-Uni

Une brève description

La formation et l'enseignement professionnels
au Royaume-Uni
Une brève description

Natalia Cuddy
Tom Leney

Cedefop Panorama series; 113

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005

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, 2005

ISBN 92-896-0414-X

ISSN 1562-6180

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2005

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Greece

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

Natalia Cuddy et Tom Leney
UK ReferNet – Qualifications and Curriculum Authority (QCA)

Sous la direction de:

Cedefop

J. Michael Adams et Sylvie Bousquet, responsables de projet

Publié sous la responsabilité de:
Johan van Rens, Directeur
Christian Lettmayr, Directeur adjoint

«Nous souhaitons une société équitable qui garantisse une aide à tout individu, homme ou femme, indépendamment de son origine sociale, culturelle ou ethnique, de sa religion, de son handicap éventuel ou de son lieu de résidence, afin qu'il puisse réaliser ses propres capacités d'apprentissage et améliorer sa qualité de vie.

Nous souhaitons aussi une économie dynamique, dans laquelle notre productivité nationale et régionale soit servie par des travailleurs hautement qualifiés et bien rétribués, employés par des entreprises qui investissent dans le long terme et qui se classent au premier rang mondial dans leur secteur d'activité».

DfES. *White Paper – Skills: getting on in business, getting on at work*, mars 2005

Introduction

Cette publication sur la formation et l'enseignement professionnels (FEP) au Royaume-Uni (RU) a été préparée pour coïncider avec la Présidence britannique du Conseil de l'Union européenne. Elle fait partie d'une collection de descriptions brèves et s'inscrit dans les activités permanentes du Cedefop sur les systèmes de FEP dans l'UE. Ces descriptions figurent sur le site du Village européen de la formation du Cedefop (<http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report.asp>).

Avec *eKnowVet*, le Cedefop propose une banque d'informations en ligne sur la formation professionnelle initiale et continue dans les pays partenaires. Organisée en 11 domaines thématiques, elle permet des recherches au niveau national ou international. Elle est régulièrement mise à jour par le Réseau européen de référence et d'expertise (ReferNet) du Cedefop.

Les informations contenues dans la présente description ont été livrées par le Conseil pour les qualifications et les programmes d'études (QCA), membre britannique du ReferNet, en consultation avec ses partenaires dans l'ensemble du Royaume-Uni: ministère de l'éducation et des compétences (DfES), TUC, CBI, *Scottish Executive* et SQA, Assemblée galloise, ELWa, ACCAC et ministère de l'emploi et de l'apprentissage d'Irlande du Nord. Le texte a été préparé par M^{me} Natalia Cuddy, en collaboration avec d'autres collègues et en étroite coopération avec M^{me} Sylvie Bousquet, du Cedefop. Nous souhaitons remercier tous les collègues qui ont contribué à la présente publication. Les représentants des partenaires sociaux britanniques siégeant au Conseil de direction du Cedefop ont été consultés.

L'exigence de brièveté ne permettait pas d'inclure tous les éléments d'un système complexe, d'autant que la décentralisation commence à creuser certaines des différences, en termes de cadres et de résultats, entre l'Angleterre, l'Écosse, le pays de Galles et l'Irlande du Nord.

Pour instaurer une politique globale d'éducation et de formation tout au long de la vie, le RU doit impérativement poursuivre les réformes de ses systèmes de FEP. Nombre des défis à relever et des principaux objectifs fixés rejoignent les priorités énoncées dans la stratégie de Lisbonne. Le RU mobilise ses forces vives et met en œuvre des politiques en vue d'élever le niveau des compétences de base de ses travailleurs, d'améliorer le niveau d'éducation de ses citoyens et de répondre aux besoins futurs de compétences. La modernisation des qualifications et des programmes d'enseignement et de formation est un élément important de cette stratégie.

Le niveau de compétences au RU s'élève, au fur et à mesure que chacune des administrations autonomes développe sa propre stratégie de FEP et d'apprentissage tout au long de la vie. Cela étant, même si le niveau d'éducation des entrants sur le marché du travail s'améliore, beaucoup reste à faire pour la population déjà active. Cette question est au premier plan dans le projet ambitieux du RU de devenir une société et une économie de la connaissance.

Christian Lettmayr
Directeur adjoint
Cedefop

Ken Boston
Directeur exécutif
Qualifications and Curriculum Agency (QCA)

Mai 2005

Table des matières

1.	Contexte politique général.....	9
1.1.	Structures politiques et administratives	9
1.2.	Population.....	10
1.3.	Économie, marché du travail et chômage	11
1.4.	Niveau d'éducation de la population.....	13
2.	Évolution politique récente.....	15
2.1.	Objectifs et priorités d'ordre général	15
2.2.	Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord.....	15
2.2.1.	Buts et objectifs de performance.....	15
2.2.2.	Initiatives.....	16
2.3.	Écosse.....	18
2.3.1.	Cadre écossais de crédits et de qualifications (SCQF)	18
2.3.2.	Éducation et formation tout au long de la vie	18
3.	Cadre institutionnel.....	20
3.1.	Cadre administratif.....	20
3.2.	Cadre législatif	21
3.3.	Rôle des partenaires sociaux	21
4.	Formation professionnelle initiale (FPI).....	26
4.1.	Vue d'ensemble.....	26
4.2.	FPI de niveau secondaire inférieur.....	31
4.3.	FPI de niveau secondaire supérieur.....	32
4.4.	Apprentissage	36
4.5.	Individus ayant des besoins spéciaux et jeunes menacés d'exclusion	38
4.5.1.	Niveau d'entrée	38
4.5.2.	Programme <i>Entry to employment</i>	38
4.6.	FEP de niveau supérieur.....	39
5.	Formation professionnelle continue (FPC) pour adultes.....	42
5.1.	Contexte général et priorités	42
5.2.	Planification et organisation de l'apprentissage.....	44
5.2.1.	Cadres généraux/juridiques et conventions collectives	44
5.2.2.	Structures administratives	45
5.3.	Mécanismes de l'offre et prestataires.....	46

5.4.	Accès aux mesures et aux programmes de formation	47
5.4.1.	<i>Employer training pilots</i> (ETP).....	47
5.4.2.	Comptes individuels de formation (<i>individual learning accounts</i> – ILA) au pays de Galles et en Écosse.....	47
5.4.3.	Comptes de formation pour entreprise (<i>business/company learning accounts</i> – BLA)	47
5.4.4.	Université pour l'industrie (<i>University for Industry/learnirect</i>).....	48
5.4.5.	Littératie et numératie pour les adultes en Écosse	48
5.4.6.	Formation des handicapés	48
5.4.7.	Temps libre pour la formation	48
5.5.	Passerelles entre formation initiale et postinitiale.....	48
5.6.	Reconversion liée au marché du travail et mobilité	49
5.6.1.	<i>New Deal</i>	50
6.	Formation des enseignants et formateurs	52
6.1.	Contexte général et évolution politique récente.....	52
6.2.	Formation des enseignants et formateurs de FPI et FPC dans les établissements scolaires et les <i>colleges</i> en Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord.....	53
6.3.	Formation des formateurs en entreprise	55
7.	Développement des compétences	56
7.1.	Prévision des besoins de compétences	56
7.2.	Passerelles et nouveaux partenariats pour l'éducation et la formation	58
7.3.	Refonte des programmes de formation	58
8.	Validation des acquis: reconnaissance et mobilité	60
8.1.	Validation de l'apprentissage formel	60
8.1.1.	Des qualifications fondées sur les compétences	60
8.1.2.	Qualifications professionnelles nationales: un cadre de crédits «fermé»	61
8.2.	Validation de l'apprentissage non formel et informel.....	62
9.	Orientation et conseil.....	63
9.1.	Stratégie et services.....	63
9.2.	Personnel des services d'orientation et de conseil	65
10.	Investissement dans les ressources humaines.....	67
10.1.	Contexte général.....	67
10.2.	Formation professionnelle initiale.....	68

10.2.1. Financement par le ministère de l'éducation et des compétences (DfES)	69
10.2.2. Financement par les administrations décentralisées	71
10.3. Formation professionnelle continue et éducation des adultes.....	72
10.3.1. Niveau institutionnel.....	72
10.3.2. Éducation des adultes et populaire.....	73
10.3.3. Niveau des employeurs	74
10.4. Formation des chômeurs et autres individus marginalisés.....	75
11. Dimension européenne et internationale	76
11.1. Stratégies nationales liées aux politiques et programmes communautaires.....	76
11.2. Progrès accomplis et défis à relever.....	77
Annexe 1 Sigles et abréviations.....	81
Annexe 2 Glossaire.....	84
Annexe 3 Références législatives et bibliographiques.....	88
Annexe 4 Principales organisations.....	93

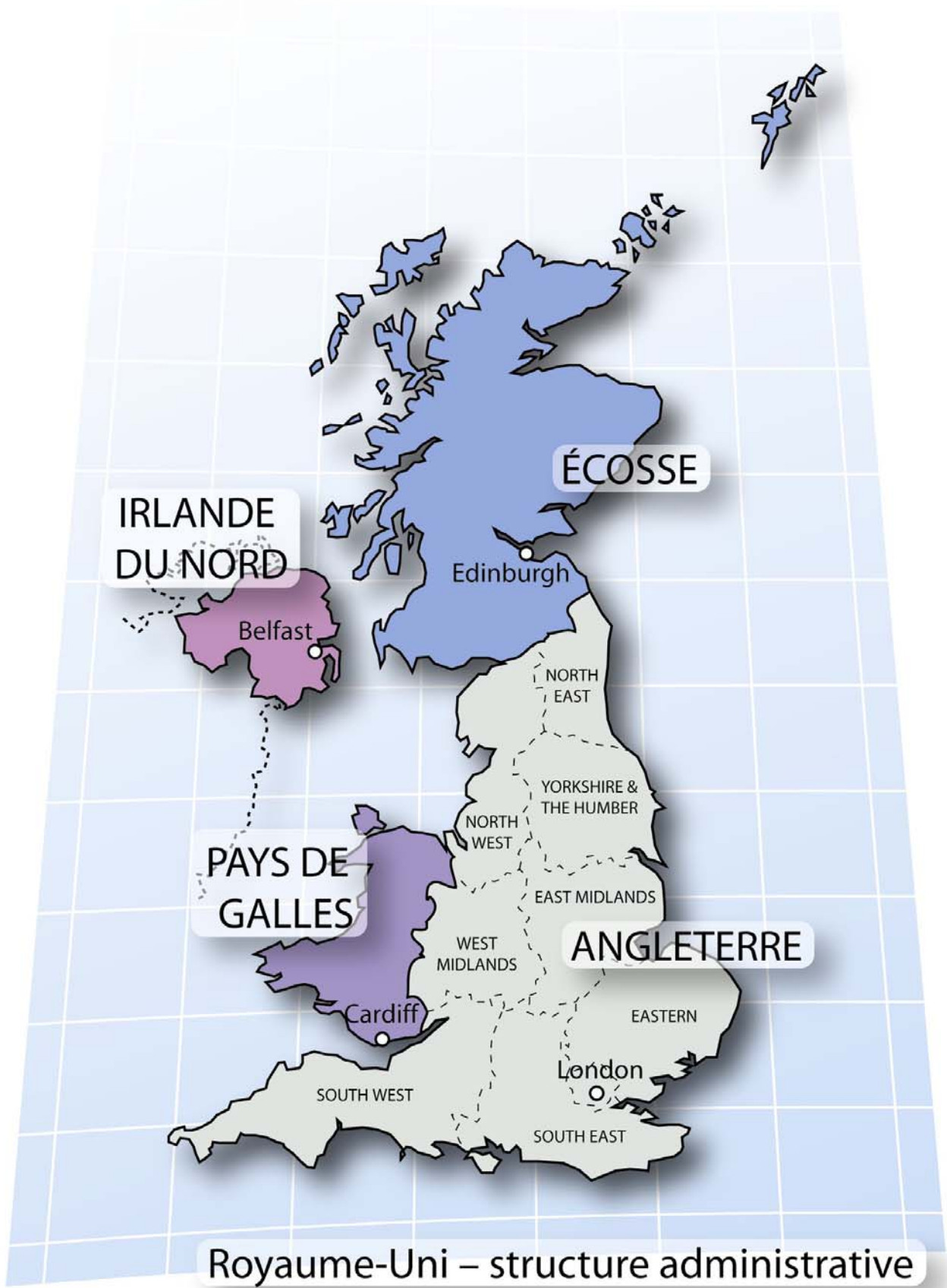
Liste des tableaux et graphiques

Tableaux

Tableau 1	Structure de la population en 2003 (par pays et par groupe d'âge, gp'%).....0.....	10
Tableau 2	PIB par habitant, aux prix du marché, en SPA (en USD/EUR): évolution entre 2000 et 2003 dans divers États membres.....	11
Tableau 3	Taux d'emploi, par groupe d'âge (1990-2003).....	11
Tableau 4	Taux d'emploi, par sexe et par niveau d'éducation (2002).....	12
Tableau 5	Taux de chômage, par groupe d'âge (1990-2003).....	12
Tableau 6	Taux de chômage de la population âgée de 25 à 64 ans, par sexe et par niveau d'éducation (2002).....	12
Tableau 7	Devenir des élèves sortant du système éducatif au Royaume-Uni (1991-2003).....	14
Tableau 8	Principaux domaines de compétence en Angleterre, au pays de Galles, en Irlande du Nord et en Écosse (2005).....	23
Tableau 9	Situation des jeunes de 16 ans, par pays (2003).....	32
Tableau 10	Nombre d'entrants dans les 10 <i>apprenticeships</i> et <i>advanced apprenticeships</i> enregistrant le taux de participation le plus élevé en Angleterre (2000-2004).....	37
Tableau 11	Population âgée de 25 à 64 ans, dont le niveau d'éducation est inférieur au secondaire supérieur et ayant participé à une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête (2004, en %).....	45
Tableau 12	Participants au <i>New Deal</i> ayant trouvé un emploi à l'issue du programme en Angleterre, en Écosse et au pays de Galles (par groupe d'âge et par type d'emploi, 1998-2003).....	51

Graphiques

Graphique 1	Niveau de qualification atteint par les individus en âge de travailler au Royaume-Uni en 2004 (% de la population en âge de travailler).....	13
Graphique 2	Cadre de qualifications – Petit guide des qualifications britanniques.....	19
Graphique 3	Systèmes d'enseignement et de formation au Royaume-Uni.....	28
Graphique 4	Vue simplifiée du cadre national de qualifications en Grande-Bretagne.....	29
Graphique 5	Diagramme simplifié des flux de financement de la FPI en Angleterre (2005).....	69



Royaume-Uni – structure administrative

1. Contexte politique général

1.1. Structures politiques et administratives

Démocratie parlementaire et monarchie constitutionnelle, le Royaume-Uni est constitué par l'union de la Grande-Bretagne (Angleterre, Écosse et pays de Galles) et de l'Irlande du Nord. Il ne possède aucun document unique qui lui tienne lieu de constitution.

Les pouvoirs sont répartis entre le législatif (le Parlement), l'exécutif (le Cabinet, qui se compose de 20 ministres, choisis par le Premier ministre, et le judiciaire. Le Parlement britannique se compose de la Reine, de la Chambre des lords, qui sont nommés, et de la Chambre des communes, elle-même composée de députés élus. Il adopte la législation primaire, bien qu'il ait transféré diverses questions et compétences aux trois administrations décentralisées d'Écosse, du pays de Galles et d'Irlande du Nord depuis la fin des années 90. Le Parlement est souverain, il a un pouvoir de contrôle sur le gouvernement et il fait autorité en matière de législation dans l'ensemble du Royaume-Uni, en consultation avec les administrations décentralisées.

Pour l'éducation et la formation, le Royaume-Uni possède un système de gouvernance décentralisé. Il existe des différences et des similitudes entre les systèmes d'enseignement et de formation d'Écosse, d'Irlande du Nord, du pays de Galles et d'Angleterre, dont nous rendrons compte dans la présente description. Le système éducatif écossais, en particulier, a une longue tradition d'indépendance par rapport aux autres systèmes du Royaume-Uni.

Contrairement au pays de Galles, à l'Écosse et à l'Irlande du Nord, l'Angleterre ne possède pas d'organe national élu doté de compétences exclusives en matière d'administration centrale. Les affaires administratives courantes y sont conduites par plusieurs services ministériels, par ex. le ministère de l'éducation et des compétences (*Department for Education and Skills – DfES*), chargé de la politique d'éducation et de formation, ou le ministère du travail et des pensions (*Department for Work and Pensions – DWP*), chargé de la protection sociale, des programmes de formation et d'emploi, etc. Le Parlement écossais et le *Scottish Executive* (exécutif écossais, qui est l'organe administratif du Parlement écossais) disposent de pouvoirs étendus en matière de politiques sociales, y compris dans le domaine de l'éducation et de la formation. L'Assemblée galloise et l'Assemblée d'Irlande du Nord disposent également de pouvoirs étendus en matière d'éducation et de formation. L'Assemblée d'Irlande du Nord est suspendue depuis octobre 2002, en raison de la situation politique.

1.2. Population

Le Royaume-Uni couvre une superficie d'environ 242 514 km² (dont 130 281 km² pour l'Angleterre, 77 925 km² pour l'Écosse, 20 732 km² pour le pays de Galles et 13 576 km² pour l'Irlande du Nord); l'Angleterre a la densité de population la plus forte (383 habitants au km²) et l'Écosse la plus faible (65 habitants au km²).

Au cours des 50 dernières années, la population du Royaume-Uni a connu une croissance et des changements significatifs, l'immigration entraînant notamment une diversification ethnique de la société. Selon les estimations (2003), le Royaume-Uni compte 59,6 millions d'habitants. Selon les projections actuelles, la population britannique devrait atteindre 65,7 millions d'habitants d'ici à 2031 (voir tableau 1).

Tableau 1: Structure de la population en 2003 (par pays et par groupe d'âge, en %)

	Angleterre	Pays de Galles	Écosse	Irlande du Nord	Royaume-Uni
Population (en milliers)	49 856	2 238	5 057	1 703	59 554
% de la population					
de moins de 5 ans	5,7	5,4	5,2	6,5	5,7
de 5 à 15 ans	14,0	14,2	13,4	16,3	14,0
de 16 ans à l'âge de la retraite (*)	61,9	60,1	62,4	61,3	61,8
ayant dépassé l'âge de la retraite (*)	18,4	20,3	18,9	15,9	18,5
Évolution démographique en % de 1991 à 2003	6,5	4,4	-0,9	10,3	5,7

(*) L'âge légal de la retraite est actuellement de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes.

Source: Office for National Statistics; National Assembly for Wales; General Register Office for Scotland; Northern Ireland Statistics and Research Agency.

Compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie et de la diminution des taux de fécondité, le Royaume-Uni a une population vieillissante. De 1971 à 2003, la proportion de Britanniques âgés de 65 ans ou plus est passée de 13 % à 16 %, et la proportion des jeunes de moins de 16 ans est passée de 25 % à 20 %. Selon l'annuaire statistique officiel du Royaume-Uni (*Official statistical year book*), cette tendance au vieillissement devrait se poursuivre et, d'ici à 2013, le nombre d'individus âgés de 65 ans ou plus sera supérieur à celui des moins de 16 ans.

La seconde moitié du XX^e siècle s'est caractérisée par une forte migration interne des régions du nord de l'Angleterre, du pays de Galles et de l'Écosse (charbon, chantiers navals et aciérie) vers le sud de l'Angleterre et les Midlands. Pour inverser ce déclin démographique, le *Scottish Executive* a pris des mesures visant à maintenir les Écossais et à attirer les «talents» étrangers. En Angleterre, on observe d'importantes disparités entre les régions: de 1991 à 2003, la population du Nord-Est a diminué de 1,8 %, tandis que la population londonienne a augmenté de 8,2 %. Ces tendances démographiques, économiques et sociales ont des implications directes pour la FEP en termes de flexibilité des travailleurs, de trajectoires professionnelles, de reconnaissance des qualifications, d'amélioration des compétences, etc.

Au cours de la même période, le Royaume-Uni a connu une immigration provenant surtout des pays du Commonwealth, suivie plus récemment d'une augmentation du nombre d'immigrants provenant des autres pays d'Europe et du nombre de demandeurs d'asile. Le nombre de ressortissants étrangers ayant obtenu un droit de séjour au Royaume-Uni représentait 0,09 % de la population britannique en 1991, 0,18 % en 2001 et 0,24 % en 2003.

1.3. Économie, marché du travail et chômage

Le Royaume-Uni a enregistré une croissance économique stable au cours des 12 dernières années. Le taux de croissance tendanciel de l'économie, qui était de 2,5 % au cours du cycle économique précédent (1982-1993), est passé à 3 % par an entre 1997 et 2001. Suivant les chiffres de l'OCDE, la croissance annuelle moyenne du Royaume-Uni, bien qu'inférieure à celle des États-Unis, était supérieure à la moyenne de l'UE et du G7 (voir tableau 2).

Tableau 2: PIB par habitant, aux prix du marché, en SPA (en USD/EUR): évolution entre 2000 et 2003 dans divers États membres

(en milliers)

	2000	2001	2002	2003
Royaume-Uni	23,9/17,9	25,4/19,1	27,1/20,4	29,0/21,8
Zone euro	23,6/17,7	25,1/18,8	25,7/19,3	26,1/19,6
dont:				
Allemagne	24,9/18,7	26,5/19,9	26,6/20,0	26,3/19,7
France	23,2/17,4	25,1/18,8	26,9/20,2	27,8/20,9
Italie	24,5/18,4	26,1/19,6	26,6/20,0	26,1/19,6

NB: Taux de change: 1 USD = 0,75131 EUR (16.3.2005). PIB: produit intérieur brut. SPA = standards de pouvoir d'achat.

Source: OCDE. *OECD in figures: statistics on the member countries*. Paris: OCDE, 2001-2004 [publication annuelle].

L'enquête sur les forces de travail ⁽¹⁾ fait apparaître que le taux d'emploi parmi la population en âge de travailler était de 74,7 % en 2004. Les niveaux d'emploi au Royaume-Uni sont supérieurs à ceux de la plupart des États membres de l'UE (voir tableaux 3 et 4) et le chômage y est moins élevé (voir tableaux 5 et 6).

Tableau 3: Taux d'emploi, par groupe d'âge (1990-2003)

	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans
1990	70,1	79,1	49,2
2001	61,1	80,7	52,2
2002	61,0	80,6	53,3
2003	59,8	80,9	55,5

Source: OCDE. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: édition 2004*. Paris: OCDE, 2004.

⁽¹⁾ Voir: <http://www.statistics.gov.uk/STATBASE/Source.asp?vlnk=358>.

L'une des principales tendances à long terme du marché du travail est la participation accrue des femmes à l'emploi (voir tableau 4). En 2004, 70 % des femmes en âge de travailler avaient un emploi, alors que ce taux ne dépassait pas 58 % en 1984. Les raisons en sont l'élévation du niveau d'éducation de la population féminine, l'évolution des attitudes sociales vis-à-vis du travail féminin et l'amélioration de l'offre de services à la petite enfance.

Tableau 4: Taux d'emploi, par sexe et par niveau d'éducation (2002)

	Femmes	Hommes	Ensemble de la population
Niveau inférieur au secondaire supérieur	47,5	59,1	52,9
Secondaire supérieur	73,3	84,4	79,4
Supérieur	85,6	89,7	87,8

Source: OCDE. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: édition 2004*. Paris: OCDE, 2004.

Depuis 1993, on observe une tendance durable à la baisse du taux de chômage. Le taux de chômage des jeunes a légèrement régressé entre 2003 et 2004. En 2004, le taux de chômage au Royaume-Uni était de 4,8 %, ce qui est inférieur à la moyenne de l'Europe des Quinze, qui s'élevait à 8,1 %, et à celle de l'Europe des Vingt-Cinq, qui s'élevait à 9,0 %.

Tableau 5: Taux de chômage, par groupe d'âge (1990-2003)

	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans
1990	10,1	5,8	7,2
2001	10,5	3,9	3,3
2002	11,0	4,1	3,5
2003	11,5	3,8	3,3

Source: OCDE. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: édition 2004*. Paris: OCDE, 2004.

Tableau 6: Taux de chômage de la population âgée de 25 à 64 ans, par sexe et par niveau d'éducation (2002)

	Femmes	Hommes	Ensemble de la population
Inférieur au secondaire supérieur	6,4	10,4	8,5
Secondaire supérieur	4,0	4,1	4,1
Supérieur	2,0	2,8	2,4

Source: OCDE. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: édition 2004*. Paris: OCDE, 2004.

Pour préparer le Royaume-Uni à relever les défis de l'économie mondialisée et pour lui assurer des forces de travail dotées d'un haut niveau d'éducation et de compétence dans une économie de la connaissance, le gouvernement britannique a lancé en 2004 des projets de financement public pour trois années et s'est engagé à investir davantage dans l'apprentissage et les compétences. Comme le souligne le rapport 2004 du ministère de l'apprentissage et des compétences (*DfES Departmental Report 2004*, voir annexe 3), d'ici à 2007/2008, les

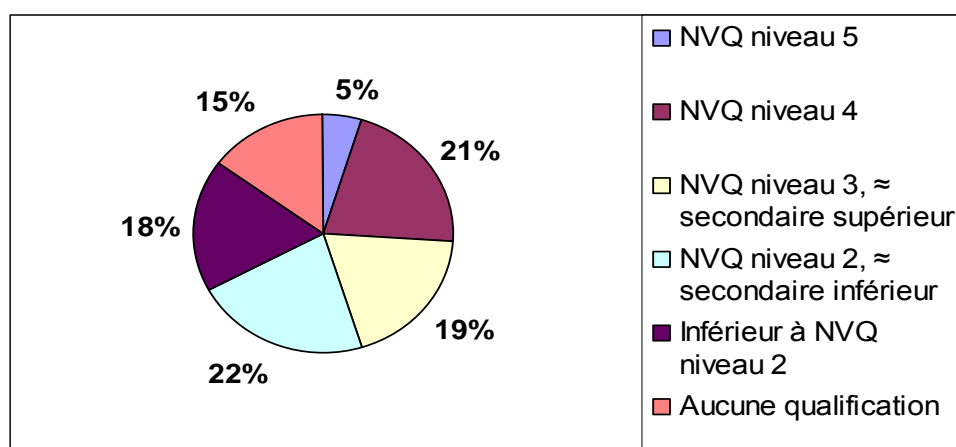
dépenses consacrées à l'éducation au Royaume-Uni, qui représentaient 5,4 % du PIB en 2004/2005, s'élèveront à 5,6 % du PIB, soit 110,4 milliards d'euros ⁽²⁾.

1.4. Niveau d'éducation de la population

Ces dernières années, les niveaux d'éducation se sont élevés de manière significative, à tous les échelons du système. Le Royaume-Uni affiche de bonnes performances en termes de participation à l'enseignement supérieur et de diplômés de ce niveau (voir graphique 1).

Par rapport aux autres pays industrialisés, le niveau atteint par les jeunes de 16 ans est bon, mais le taux de maintien en éducation après l'âge de 16-17 ans (qualification de niveau 2) est faible. En conséquence, la proportion de la population possédant des qualifications de niveau 3 est inférieure à celle des autres pays industrialisés. Dans l'ensemble du Royaume-Uni, la préoccupation majeure à cet égard est qu'environ 10 % des jeunes sortant du système éducatif à 16 ans n'accèdent ni à un emploi, ni à une formation complémentaire; sans intervention, ces jeunes sont en danger (pour les niveaux de qualification, voir graph. 2, 3 et 4).

Graphique 1: Niveau de qualification atteint par les individus en âge de travailler au Royaume-Uni en 2004 (% de la population en âge de travailler)



NB: L'âge de travailler s'entend de 16 à 64 ans pour les hommes et de 16 à 59 ans pour les femmes. Pour les niveaux de qualification (NVQ), voir graph. 2 et 4.

Source: DfES (ministère de l'éducation et des compétences). *Statistics of education: education and training statistics for the United Kingdom 2003*. Londres: DfES, 2004, Tableau 4.9. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/VOL/v000431/edtraining2003final.pdf> [le 16.5.2005].

⁽²⁾ Dans l'ensemble de la présente publication, le taux de change utilisé est le taux en vigueur en mai 2005: 1 GBP = 1,47 EUR.

Tableau 7: Devenir des élèves sortant du système éducatif au Royaume-Uni (1991-2003)

Situation à l'issue de la scolarité obligatoire	1991		1996		2003	
	Angl., p. de Galles et IRL N	Écosse	Angl., p. de Galles et IRL N	Écosse	Angl., p. de Galles et IRL N	Écosse
Nombre de sortants du système éducatif (en milliers)	583,1	55,2	625,9	57,4	672,8	57,3
dont (en %):						
en éducation	60	32	68	45	72	52
en formation soutenue par les pouvoirs publics (Angleterre, pays de Galles, Irlande du Nord)/en formation (Écosse)	19	25	13	14	11	5
en emploi	8	24	7	23	8	23
au chômage ou non disponibles pour l'emploi (Angleterre, pays de Galles, Irlande du Nord)/au chômage (Écosse)	7	9	6		5	16
divers		11		14		
situation inconnue ou ne résidant plus dans la région	6		6	4	4	4

NB: Le total peut être légèrement différent de 100 % en raison de l'arrondi.

Les chiffres concernant l'Écosse ne sont pas directement comparables à ceux de l'Angleterre, du pays de Galles et de l'Irlande du Nord en raison des différences entre les systèmes éducatifs et entre les modes de collecte des données.

Source: DfES (ministère de l'éducation et des compétences). *Statistics of education: education and training statistics for the United Kingdom 2003*. Londres: DfES, 2004, Tableau 4.11. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/VOL/v000431/edtraining2003final.pdf> [le 16.5.2005]

2. Évolution politique récente

2.1. Objectifs et priorités d'ordre général

Les inquiétudes suscitées par les faibles niveaux de productivité au Royaume-Uni (liés à l'inadéquation des compétences dans la population active), de performances en matière d'éducation et de participation à la formation, ainsi que par les disparités importantes entre les groupes sociaux, ont conduit les pouvoirs publics britanniques à développer en 1997 une stratégie visant un double objectif: élever le niveau et promouvoir l'inclusion. Cette stratégie concerne tous les domaines de l'action publique: la politique d'éducation et de formation, la politique sociale et la politique fiscale et monétaire. En ce qui concerne l'amélioration des performances, cette stratégie est axée sur l'éducation et la formation; elle sera soutenue par des mesures d'inspection, la définition d'objectifs au niveau institutionnel et local, un système de financement tenant compte des résultats, et des critères de performance.

2.2. Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord

2.2.1. Buts et objectifs de performance

En Angleterre, les principaux buts et objectifs ⁽³⁾ relatifs à la FEP sont les suivants:

- a) à l'âge de 19 ans, tous les jeunes doivent être prêts à occuper un emploi qualifié ou à entrer dans l'enseignement supérieur.

Objectifs:

- i) faire en sorte que 60 % des jeunes âgés de 16 ans obtiennent des notes de A* à C dans cinq matières du GCSE ou équivalent (voir glossaire en annexe 2) d'ici à 2008;
- ii) accroître de 5 points la proportion des jeunes de 19 ans possédant au moins une qualification de niveau 2 et accroître la proportion des jeunes possédant une qualification de niveau 3 ⁽⁴⁾ d'ici à 2008;
- iii) réduire de 2 points la proportion des jeunes qui ne sont ni en éducation, ni en emploi, ni en formation d'ici à 2010;

⁽³⁾ DfES. *Public spending review 2004: the white paper public service agreement 2005-2008*. Londres: DfES, 2004. Disponible sur Internet: http://www.edexcel.org.uk/VirtualContent/59385/2004_18_PSA_Targets_2005_2008.pdf [le 13.5.2005].

⁽⁴⁾ Pour les niveaux de qualification, voir graph. 2 et 4.

- b) résorber les déficits de compétences des adultes et, à cet égard, accroître le nombre d'adultes possédant les compétences nécessaires pour l'employabilité et pour la progression vers des niveaux de formation plus élevés.

Objectifs:

- i) améliorer le niveau des compétences de base (voir glossaire) de 2,25 millions d'adultes d'ici à 2010;
 - ii) réduire de 40 % le nombre d'adultes actifs dépourvus de qualification de niveau 2 d'ici à 2010 et amener un million d'adultes actifs à obtenir une qualification de niveau 2 d'ici à 2006;
- c) accroître et élargir la participation à l'enseignement supérieur, perçue par les pouvoirs publics en Angleterre comme un élément central de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Au pays de Galles et en Irlande du Nord également, il est prévu d'étendre l'enseignement supérieur.

2.2.2. Initiatives

Les politiques et les réformes se développent à un rythme rapide. Le gouvernement a lancé des initiatives importantes, notamment en vue d'améliorer l'offre destinée aux plus de 16 ans (*post-16 sector*, voir glossaire) et d'élever les niveaux de compétences de la population active.

En 2000, la loi sur l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Act*)⁽⁵⁾ a réformé le financement et la planification de l'enseignement et de la formation postobligatoires en Angleterre et au pays de Galles en établissant les conseils pour l'apprentissage et les compétences (*learning and skills councils – LSC*) en 2001, ainsi que le réseau des conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils – SSC*), qui couvre l'ensemble du Royaume-Uni et qui est coordonné par l'Agence pour le développement des compétences sectorielles (*Sector skills development agency – SSDA*) (voir tableau 8).

Le cadre national de qualifications (*national qualifications framework – NQF*, voir graph. 2 et 4), applicable à l'Angleterre, au pays de Galles et à l'Irlande du Nord, a été introduit en 2000. Avant d'être admises dans ce cadre, toutes les qualifications de la FEP font l'objet d'un contrôle qualité. Chaque qualification est affectée à l'un des neuf niveaux de ce cadre (niveau d'entrée, et niveaux 1 à 8). Chaque niveau correspond à un ensemble de résultats (qualifications générales et professionnelles). En 2004, le NQF et les qualifications professionnelles ont été révisés dans le cadre de la stratégie du gouvernement en faveur des compétences, afin d'établir un système de qualifications pour adultes piloté par les employeurs, qui soit en mesure de répondre rapidement à l'évolution des besoins.

Le système de FEP britannique est dans une large mesure fondé sur les résultats. Cette orientation est encore renforcée par le système de transfert de crédits, qui sera adopté en

⁽⁵⁾ *Learning and Skills Act 2000*. Londres: HMSO, 2000. Disponible sur Internet: <http://www.legislation.hmsso.gov.uk/acts/acts2000/20000021.htm> [le 13.5.2005].

Angleterre sous la forme d'un «cadre des acquis» (*framework for achievement* – FfA, voir aussi section 7.2.) d'ici à 2006/2007. Le FfA comprendra tous les acquis ayant fait l'objet d'une évaluation formelle et sera compatible avec le cadre écossais de crédits et de qualifications (*Scottish credit and qualifications framework* – SCQF), avec son équivalent gallois (*credit and qualifications framework for Wales* – CQFW) et avec les systèmes de crédits de l'enseignement supérieur en vigueur en Angleterre et en Irlande du Nord. En outre, il facilitera les modalités de transfert de crédits avec les systèmes européens de crédits.

Des objectifs nationaux plus ambitieux ont également été définis pour la formation en apprentissage (*apprenticeships* de niveau 2 et 3, voir glossaire), en vue d'améliorer la qualité et l'efficacité de ce type de formation en tant que première option professionnelle des jeunes. La limite d'âge a été supprimée, afin de permettre à un plus grand nombre d'adultes de bénéficier de cette possibilité de combiner rémunération et formation.

Dans le cadre du *Curriculum 2000*, qui introduit notamment de nouveaux *A-levels* professionnels, le gouvernement a exposé ses grands projets pour l'éducation et la formation des jeunes de 14 à 19 ans en Angleterre⁽⁶⁾. Dans le domaine de la FEP, cette réforme prévoit d'introduire de nouveaux cursus diplômants dans 14 grands secteurs. Les diplômes (*diplomas*) spécialisés sanctionnant ces nouveaux cursus remplaceront le système actuel, qui compte quelque 3500 qualifications différentes, et offriront un itinéraire professionnel vers l'enseignement supérieur ou vers un emploi exigeant des compétences élevées. Les quatre premiers diplômes seront mis au point d'ici à 2008.

La stratégie *Skills for life* [«Compétences pour la vie»] vise à résorber le déficit en compétences de base. Une infrastructure d'apprentissage pour la littératie et la numératie chez les adultes, ainsi que de vastes programmes d'anglais pour étrangers s'adressant aux travailleurs migrants et aux réfugiés, ont été mis en place au niveau d'entrée et aux niveaux 1 et 2 du NQF (voir graph. 2 et 4).

Les livres blancs *21st Century skills: realising our potential* [Compétences pour le 21^e siècle: réaliser notre potentiel] et *Skills: getting on in business, getting on at work* [Compétences: être à la hauteur dans l'entreprise et le travail] (DfES, 2003 et 2005, voir annexe 3) exposent la stratégie voulue par le gouvernement pour garantir que les employeurs disposent des compétences dont ils ont besoin pour la réussite de leur entreprise. Ces deux livres blancs prévoient également des mesures aidant les individus à acquérir les compétences nécessaires pour leur employabilité et pour leur épanouissement personnel.

(6) DfES. *White Paper: 14-19 Education and skills*. Février 2005. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/publications/14-19educationandskills/index.shtml> [le 3.5.2005].

2.3. Écosse

2.3.1. Cadre écossais de crédits et de qualifications (SCQF)

Depuis 2001, les qualifications délivrées en Écosse sont intégrées dans un cadre unique, le «cadre écossais de crédits et de qualifications» (*Scottish credit and qualifications framework – SCQF*). Le SCQF diffère du NQF (applicable à la Grande-Bretagne, voir graph. 2), dans le sens où il s'agit d'un cadre d'éducation et de formation tout au long de la vie, articulé en 12 niveaux, qui prend en compte toutes les formes d'apprentissage, y compris informel, sous réserve que cet apprentissage débouche sur des résultats concrets et qu'il puisse être évalué par une méthode garantissant la qualité de cette évaluation. Dans le SCQF, les qualifications sont décrites en termes de niveau et de valeur. La valeur indique, en crédits, le volume d'apprentissage effectué, et le niveau indique les connaissances et les compétences exigées.

Cette initiative politique intègre formellement dans un même cadre les qualifications générales et professionnelles. Le SCQF a été élaboré pour aider les individus, quels que soient leur âge et leur situation, à accéder à l'éducation et à la formation appropriées à tous les stades de leur vie. En outre, il offre aux employeurs, aux apprenants et au public dans son ensemble une meilleure lisibilité de la gamme complète des qualifications délivrées en Écosse.

2.3.2. Éducation et formation tout au long de la vie

Six indicateurs de performance clés ont été définis en Écosse pour contrôler les progrès accomplis dans la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie exposées dans le livre blanc *Life through learning, learning through life* [Vivre en apprenant, apprendre toute la vie] ⁽⁷⁾. Ces indicateurs concernent les objectifs suivants: réduire la proportion de jeunes de 16 à 19 ans qui ne sont ni en éducation, ni en formation, ni en emploi; accroître le soutien fourni aux jeunes de 16 à 19 ans issus de familles à faibles revenus afin de les maintenir en éducation et/ou en formation (dans un établissement scolaire ou un *further education college*); accroître la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur dans la population active; réduire la proportion d'adultes en âge de travailler dont le niveau de qualification est inférieur au niveau 5 du SCQF; réduire la proportion d'individus de 18 à 29 ans dont le niveau de qualification est inférieur au niveau 6 du SCQF; accroître le taux de participation à la formation des actifs ayant un emploi.

⁽⁷⁾ Scottish Executive. *Life through learning, learning through life. The lifelong learning strategy for Scotland*. Février 2003, p. 70. Disponible sur Internet: <http://www.scotland.gov.uk/library5/lifelong/lism.pdf> [le 3.5.2005].

Graphique 2: Cadre de qualifications – Petit guide des qualifications britanniques

Principaux stades de l'éducation/de l'emploi	Cadre national de qualifications (<i>national qualification framework – NQF</i>) pour l'Angleterre, le pays de Galles et l'Irlande du Nord ⁽¹⁾	Cadre écossais de crédits et de qualifications (<i>Scottish credit and qualifications framework – SCQF</i>) ⁽²⁾	Cadre de qualifications de l'enseignement supérieur (<i>framework for higher education qualifications – FHEQ</i>) pour l'Angleterre, le pays de Galles et l'Irlande du Nord ⁽³⁾
Les qualifications peuvent être obtenues à tout âge, pour poursuivre ou reprendre une éducation ou une formation	Niveau d'entrée (Entry) <i>Entry Level Certificate</i> (NQF)	Niveau d'accès 1 (Access 1) Niveau d'accès 2 (Access 2) Niveau d'accès 3 (Access 3) <i>Foundation Standard Grade</i>	
Ens. secondaire 1 ^{er} accès à l'emploi ou à l'enseignement postobligatoire	Niveau 1	Niveau 4	
Poursuite de l'enseignement secondaire	NVQ niveau 1, <i>Certificate</i> niveau 1, GCSE, notes de D à G	<i>Intermediate 1, General Standard Grade, SVQ 1</i>	
Progression vers l'emploi qualifié	Niveau 2 NVQ niveau 2, <i>Certificate</i> niveau 2, <i>Diploma</i> niveau 2, GCSE, notes de A* à C ⁽⁴⁾	Niveau 5 <i>Intermediate 2, Credit Standard Grade, SVQ 2</i>	
Achèvement du secondaire	Niveau 3 NVQ niveau 3, <i>A-levels, Certificate</i> niveau 3, <i>Diploma</i> niveau 3 ⁽⁵⁾	Niveau 6 <i>Higher, SVQ 3</i> ⁽⁴⁾ Niveau 7	
Accès à l'enseignement supérieur	Niveau 4 NVQ, <i>Certificate</i> niveau 4, <i>Diploma</i> niveau 4	<i>Advanced Higher, Higher National Certificate, Certificate of Higher Education</i> ⁽⁵⁾	Niveau C <i>Certificates of Higher Education</i>
Travailleur qualifié	Niveau 5	Niveau 8	Niveau I
Enseignement/formation spécialisés	NVQ, <i>Certificate</i> niveau 5, <i>Diploma</i> niveau 5, <i>Higher National Diploma</i>	<i>Higher National Diploma, Diploma in Higher Education, SVQ 4</i>	<i>Ordinary Bachelor's degree, Foundation degrees, Diplomas of higher education</i> et autres diplômes de l'enseignement supérieur
Accès à un emploi spécialisé exigeant un diplôme de l'enseignement supérieur	Niveau 6	Niveau 9 <i>Ordinary Degree, Graduate Diploma/Certificate</i>	
Enseignement intermédiaire/supérieur Formation spécialisée de niveau avancé	Niveau 7 NVQ, <i>Certificate</i> niveau 6, <i>Diploma</i> niveau 6	Niveau 10 <i>Honours degree, Graduate Diploma/Certificate</i>	Niveau H <i>Bachelor's degrees with honours, Graduate certificates/diplomas</i>
Formation hautement spécialisée ou postuniversitaire ou emploi exigeant une qualification de ce niveau	Niveau 8 NVQ, <i>Diploma</i> niveau 7, <i>Fellowship</i> niveau 7, <i>Advanced Professional Certificate</i> niveau 7	Niveau 11 <i>Masters, SVQ 5</i>	Niveau M <i>Master's degree, Post-graduate certificates/ diplomas</i>
	Niveau 8 <i>Diploma</i> hautement spécialisé délivré par un organisme professionnel	Niveau 12 <i>Doctorates</i>	Niveau D <i>Doctoral degree</i>

NB: Ce graphique illustre les cadres des différents pays; il ne doit pas être utilisé pour comparer directement les niveaux entre les pays. Les principales qualifications qui y figurent sont décrites dans le chapitre 4. Pour les sigles et abréviations, voir l'annexe 1.

⁽¹⁾ www.qca.org.uk/qualifications; www.accac.org.uk; www.qca.org.uk/openquals; www.ccea.org.uk

⁽²⁾ www.scqf.org.uk ⁽³⁾ www.qaa.ac.uk/; academicinfrastructure/fheq

⁽⁴⁾ ≈ secondaire inférieur. ⁽⁵⁾ ≈ secondaire supérieur.

Source: Élaboré par le QCA.

3. Cadre institutionnel

3.1. Cadre administratif

Globalement, la gouvernance décentralisée (voir section 1.1.) du Royaume-Uni se traduit par des cadres administratifs et institutionnels différents pour l'Angleterre, l'Écosse, l'Irlande du Nord et le pays de Galles, les quatre pays jouissant d'une large autonomie. Le cadre institutionnel est complexe (le tableau 8 montre, dans ses grandes lignes, la répartition des responsabilités).

Le schéma général est le suivant:

- a) la politique globale d'éducation, de FEP et de compétences relève du ministère chargé de l'apprentissage ou de l'éducation de chaque gouvernement national; les universités sont des entités indépendantes, dotées de leur propre charte;
- b) le financement, l'offre et la gestion des possibilités d'apprentissage dans chaque pays sont délégués à un conseil de financement, qui définit les priorités et la répartition des fonds et qui supervise la collecte des données (voir aussi chapitre 10);
- c) les organismes régionaux et locaux dispensent des conseils sur l'offre de formation permettant de répondre aux besoins locaux, dans le cadre global des dispositifs nationaux de politique et de financement, mais chaque *college* (voir glossaire) jouit d'une très grande autonomie;
- d) l'inspection de la qualité de l'offre relève de la responsabilité d'un organisme indépendant dans chaque pays, de même que la recherche, l'évaluation des initiatives et le perfectionnement professionnel du personnel;
- e) la certification des qualifications délivrées dans les structures financées par des fonds publics relève de la responsabilité d'un organisme certificateur propre à chaque pays, bien que les organismes d'Angleterre, du pays de Galles et d'Irlande du Nord coopèrent étroitement en matière de certification;
- f) la politique de l'emploi et les programmes de formation destinés aux chômeurs relèvent de la responsabilité du ministère britannique du travail et des pensions (*Department for Work and Pensions* – DWP), qui travaille en collaboration avec les gouvernements des administrations décentralisées;
- g) les conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils* – SSC), chargés de déterminer les besoins de compétences dans les différents secteurs d'activité et de définir les normes professionnelles servant de base aux qualifications professionnelles, exercent leur activité dans l'ensemble du Royaume-Uni, de même que leur organisme de coordination, l'Agence pour le développement des compétences sectorielles (*Sector Skills Development Agency* – SSDA).

3.2. Cadre législatif

Il n'existe aucun texte législatif unique qui pose les bases du cadre juridique applicable à l'éducation et à la formation au Royaume-Uni. La gouvernance dans ce domaine et le développement du système sont régis par diverses lois, qui couvrent différents aspects de l'éducation et de la formation. Les textes de loi importants votés récemment sont les suivants: la loi sur l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Act*) de 2000, qui a réformé les organismes responsables de la gestion du secteur postobligatoire (*further education sector*); la loi sur l'éducation (*Education Act*) de 2002, qui a introduit des mesures destinées à accroître la flexibilité des établissements scolaires en matière de programmes d'études, de ressources humaines et de gouvernance; la loi sur l'emploi (*Employment Act*) de 2002, qui a introduit un nouveau droit au temps libre pour les représentants syndicaux de formation (pour plus de détails sur la législation afférente à l'éducation et à la formation, voir annexe 3).

À la suite de la délégation de certains pouvoirs à l'Écosse, au pays de Galles et à l'Irlande du Nord en 1999, les responsabilités de chacune des administrations décentralisées ont été définies par voie législative. En outre, d'autres textes de loi relatifs à la FEP ont été votés, concernant les aspects suivants:

- réforme des organismes et des structures de planification et de financement de l'offre;
- indépendance des *further education colleges* par rapport aux autorités locales, ces établissements étant désormais responsables de la gestion de leur propre budget;
- révision des dispositifs de certification des qualifications;
- offre de formation destinée aux chômeurs.

3.3. Rôle des partenaires sociaux

Traditionnellement, la formation au Royaume-Uni relève de l'initiative des employeurs dans le cadre d'une approche «volontariste». Néanmoins, la participation des parties prenantes à la formulation de la FEP s'opère de différentes manières. On distingue trois modèles de partenariat social: la consultation, les négociations collectives et la participation aux structures formelles. Au niveau national, la consultation est le mécanisme prédominant. La participation aux structures formelles se manifeste davantage au niveau sectoriel. Quant aux négociations collectives au sein du système de qualifications, elles se limitent essentiellement au niveau local et s'appliquent surtout aux questions relatives aux qualifications et à l'accès à la formation, y compris les dispositifs de formation en apprentissage.

En dépit des approches et des politiques différentes de la part des employeurs et des syndicats, en particulier sur le financement de la formation et le degré de contrôle, la FEP est un domaine qui, globalement, fait l'objet d'une coopération étroite et d'un large consensus entre les partenaires sociaux sur les bénéfices de la formation. Au cours des vingt dernières années,

on a pu observer une mobilisation croissante de l'État, ainsi que certains signes de collaboration entre les organisations patronales et syndicales.

Les syndicats jouent un rôle croissant dans la stratégie des pouvoirs publics en faveur de l'apprentissage et des compétences. Ils sont représentés au sein d'un conseil de haut niveau pour le partenariat social (*Skills Alliance*), dans les agences régionales de développement (*regional development agencies* – RDA) en Angleterre et dans les structures similaires mises en place par les administrations décentralisées, ainsi qu'au conseil d'administration des conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils* – SSC), actuellement au nombre de 25, et des conseils pour l'apprentissage et les compétences (*learning and skills councils* – LSC), où ils disposent d'un ou deux sièges.

Une loi adoptée en 2002 a institué la présence, sur chaque lieu de travail, de représentants syndicaux de formation (*union learning representatives* – ULR, voir glossaire), auxquels elle a conféré une reconnaissance statutaire. Cela permet aux syndicats d'améliorer les services qu'ils fournissent à leurs adhérents et d'étendre le champ des négociations collectives. Les ULR encouragent les personnes peu qualifiées à participer à des formations, soutiennent les travailleurs plus qualifiés et favorisent le développement professionnel permanent (voir section 5.2.).

Tableau 8: Principaux domaines de compétence en Angleterre, au pays de Galles, en Irlande du Nord et en Écosse (2005)

	Angleterre	pays de Galles	Irlande du Nord	Écosse
Politique globale en matière de FEP et de compétences	Ministère de l'éducation et des compétences (<i>Department for Education and Skills – DfES</i>)	Ministère de la formation et de l'éducation (<i>Government Department for Training and Education</i>) de l'Assemblée galloise	Ministère de l'emploi et de l'apprentissage d'Irlande du Nord (<i>Department for Employment and Learning Northern Ireland – DELNI</i>)	<i>Scottish Executive</i> , via le ministère écossais de l'entreprise, des transports et de l'apprentissage tout au long de la vie (<i>Scottish Executive Enterprise, Transport and Lifelong Learning Department</i> , également responsable de l'enseignement supérieur, mais pas des établissements scolaires)
Financement des prestataires du secteur de l'apprentissage et des compétences (<i>further education colleges</i> , prestataires d'éducation pour adultes et d'apprentissage par le travail); définition des priorités nationales	Conseil national pour l'apprentissage et les compétences (<i>National Learning and Skills Council – National LSC</i>)	Éducation et apprentissage – pays de Galles (<i>Education and Learning Wales – ELWa</i>) ⁽¹⁾	DELNI	Conseil écossais pour le financement de l'enseignement postobligatoire (<i>Scottish Further Education Funding Council – SFEFC</i>) ⁽²⁾ . <i>Scottish Enterprise</i> (SEn) et <i>Highlands and Islands Enterprise</i> (HIE), via les associations locales d'entreprises (<i>local enterprise companies – LEC</i>), financent l'apprentissage par le travail
Définition des priorités au niveau régional et rationalisation de l'offre	Conseils locaux pour l'apprentissage et les compétences (<i>local learning and skills councils – local LSCs</i>), via le processus d'«examen stratégique régional» (<i>strategic area review – StARs</i>) Synergie avec les agences régionales de développement (<i>regional development agencies – RDA</i>)	Bureaux régionaux de l'ELWa, sur la base des rapports régionaux sur les besoins et les priorités (<i>regional statements of needs and priorities</i>) et en consultation avec les consortiums locaux pour l'éducation et la formation (<i>community consortia for education and training</i>)		SEn et HIE, en coopération avec les LEC

Inspection des <i>colleges</i> et des prestataires de formation par le travail	Service d'inspection de l'éducation pour adultes (<i>Adult Learning Inspectorate – ALI</i>); pour l'offre destinée aux 16-19 ans, inspection assurée conjointement avec l'Office des normes éducatives (<i>Office for Standards in Education – Ofsted</i>)	Service royal gallois d'inspection de l'éducation et de la formation (<i>Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales – Estyn</i>)	Ministère de l'éducation d'Irlande du Nord (<i>Department of Education Northern Ireland – DENI</i>), pour le compte du DELNI	Service royal écossais d'inspection de l'éducation (<i>Her Majesty's Inspectorate of Education – HMIE</i>), également chargé de l'inspection des établissements scolaires LEC pour la formation par le travail
Recherche et perfectionnement professionnel	Agence pour le développement de l'apprentissage et des compétences (<i>Learning and Skills Development Agency – LSDA</i>), qui gère aussi le réseau de recherche sur l'apprentissage et les compétences (<i>Learning and Skills Research Network</i>)	Dysg (branche galloise de la LSDA)	LSDA pour l'Irlande du Nord	Unité écossaise de l'enseignement postobligatoire (<i>Scottish Further Education Unit</i>)
Certification des qualifications qui sanctionnent des formations éligibles à des financements publics	Conseil pour les qualifications et les programmes d'études (<i>Qualifications and Curriculum Authority – QCA</i>)	Conseil gallois pour les qualifications, les programmes d'études et l'évaluation (<i>Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales – ACCAC</i>), exception faite des NVQ, qui relèvent de la seule responsabilité du QCA	Conseil pour les programmes d'études, les examens et l'évaluation (<i>Council for the Curriculum, Examinations and Assessment – CCEA</i>), exception faite des NVQ, qui relèvent de la seule responsabilité du QCA	Conseil écossais pour les qualifications (<i>Scottish Qualifications Authority – SQA</i>), organisme de délivrance et de certification des qualifications
Politique de l'emploi et <i>New Deal</i> (programme souple de conseil et de formation destiné aux chômeurs)	Ministère du travail et des pensions (<i>Department of Work and Pensions – DWP</i>)	DWP, en coopération avec le Comité consultatif gallois pour l'emploi (<i>Wales Employment Advisory Panel</i>)	DELNI	DWP, en coopération avec le <i>Scottish Executive</i>

Responsabilité globale en matière de développement des normes professionnelles et d'agrément des organismes chargés des compétences sectorielles	Agence pour le développement des compétences sectorielles (<i>Sector Skills Development Agency – SSDA</i>) Dans le cadre du programme de développement des normes professionnelles, la SSDA travaille en coopération avec le SQA et le QCA, via le Groupe d'approbation des projets et des normes (<i>Projects and Standards Approval Group – PSAG</i>)
Développement de normes professionnelles pour des secteurs économiques spécifiques, associé à des activités destinées à identifier et à réduire les déficits de compétences au niveau sectoriel et à accroître les possibilités de perfectionnement professionnel des travailleurs	Conseils pour les compétences sectorielles (<i>sector skills councils – SSC</i> , actuellement au nombre de 25) et dispositifs spécifiques pour certains domaines plus spécialisés
Amélioration de la productivité et des compétences	Ministère du commerce et de l'industrie (<i>Department of Trade and Industry – DTI</i>)
Développement et régénération économiques des régions, amélioration de la compétitivité, de l'efficience et des investissements des entreprises	Agences régionales de développement (<i>regional development agencies – RDA</i>), responsables devant le DTI; Agence galloise de développement (<i>Welsh Development Agency</i>); Agence d'investissement d'Irlande du Nord (<i>Invest Northern Ireland, 2002</i>), chargée de promouvoir l'entrepreneuriat et le développement économique au niveau local; <i>Scottish Enterprise</i> et <i>Highlands and Islands Enterprise</i> , via les LEC
Définition des priorités et des objectifs régionaux visant à améliorer la base de compétences	Cadres d'action régionale pour l'emploi et les compétences (<i>frameworks of regional employment and skills action – FRESA</i>), partenariats régionaux pour les compétences (<i>regional skills partnerships</i>)

(¹) D'ici avril 2006, l'ELWa sera intégré au ministère de la formation et de l'éducation de l'Assemblée galloise.

(²) En vertu des dispositions de la législation qui sera adoptée par le Parlement écossais en 2004/2005, le SFEFC fusionnera avec le Conseil écossais pour le financement de l'enseignement supérieur (*Scottish Higher Education Funding Council – SHEFC*).

NB: Les autorités éducatives locales (*local education authorities – LEA*) en Angleterre et au pays de Galles et les conseils de l'enseignement et des bibliothèques (*education and library boards – ELB*) en Irlande du Nord ont désormais peu de responsabilités en matière d'enseignement postobligatoire, bien qu'ils continuent de jouer un rôle dans l'enseignement scolaire.

En Écosse, il n'existe pas de *sixth-form colleges* (voir glossaire) et le secondaire supérieur (S5 et S6 – équivalant respectivement au niveau inférieur et supérieur des *sixth form* anglais) n'est pas considéré comme relevant du *learning and skills sector* («secteur de l'apprentissage et des compétences», à savoir secteur postsecondaire); le secondaire supérieur est financé par les autorités éducatives, au même titre que le reste de l'offre scolaire.

4. Formation professionnelle initiale (FPI)

4.1. Vue d'ensemble

(Voir graphique 3: Systèmes d'enseignement et de formation au Royaume-Uni)

La scolarité est obligatoire pour les enfants âgés de 5 à 16 ans (4 à 16 ans en Irlande du Nord). Tous les établissements scolaires bénéficiant de financements publics doivent proposer un programme d'études conforme au programme national (*national curriculum*). En fonction du stade clé de la scolarité obligatoire ⁽⁸⁾, le *national curriculum* comporte un tronc commun de matières obligatoires, telles que l'anglais, les mathématiques, les sciences, les TIC, etc. À l'âge de 16 ans, la plupart des élèves se présentent à l'examen du certificat d'études secondaires (*general certificate of secondary education* – GCSE, niveau 2) en Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord (voir graph. 4) et au *standard grade* en Écosse (voir glossaire). En règle générale, les élèves se présentent au GCSE dans diverses matières indépendantes et le certificat délivré mentionne les notes obtenues dans chaque matière. Après avoir achevé leur scolarité obligatoire dans un établissement d'enseignement secondaire, les jeunes peuvent poursuivre leurs études dans un établissement scolaire (*school*), dans un *sixth-form college* ou dans un *further education college* (voir glossaire), opter pour une formule combinant emploi et formation, telle que la formation en apprentissage, ou accéder à l'emploi sans apprentissage.

Les élèves qui poursuivent leurs études dans un établissement scolaire ou un *college* peuvent opter pour un enseignement général («théorique») ou professionnel, ou pour une combinaison des deux. Normalement, le 2nd cycle du secondaire s'étend sur deux ans et s'adresse donc aux élèves âgés de 16 à 18 ou 19 ans. La qualification la plus couramment préparée est le certificat d'études générales (*general certificate of education* – GCE) *A-levels* (niveau 3). Les *A-levels* portent sur des matières individuelles au choix. Les élèves les choisissent en fonction de celles qu'ils ont préparées dans le cadre du GCSE, de leurs intérêts et des études envisagées. Au cours de la première année d'enseignement postsecondaire, ils sont encouragés à étudier cinq matières au maximum et la réussite finale donne lieu à la délivrance du *GCE advanced subsidiary* (AS). Le programme de la seconde année se compose d'unités d'un niveau de difficulté plus élevé, dans trois à cinq matières, et la réussite finale donne lieu à la délivrance du *GCE A-level* complet (les notes vont de A, qui est la plus élevée, à E, voir glossaire).

Les qualifications et parcours professionnels proposés par les établissements scolaires et les *colleges* se développent. Les qualifications professionnelles générales nationales (*general national vocational qualifications* – GNVQ), introduites dans les années 90, seront progressivement supprimées d'ici à 2007, pour être remplacées par les GCSE et les *A-levels* professionnels, introduits en 2000.

⁽⁸⁾ Les stades clés de la scolarité obligatoire sont les suivants: stade clé 1 = 5-7 ans; stade clé 2 = 7-11 ans; stade clé 3 = 11-14 ans; stade clé 4 = 14-16 ans (voir graphique 3).

Dans son livre blanc de 2005 ⁽⁹⁾, le gouvernement a annoncé l'introduction, dans les dix années à venir, de 14 diplômes spécialisés, dont chacun sera proposé à trois niveaux (voir section 2.2.2.) Le nombre de jeunes qui sortent du système d'enseignement et de formation à 16 ans ou sans avoir obtenu de qualification du secondaire supérieur est une question que les réformes du gouvernement tentent de résoudre.

Divers rapports ont souligné l'importance pour le Royaume-Uni d'exploiter les «pièces maîtresses» de son système de FEP. Les quatre spécificités de ce système sont les suivantes:

- a) la notion de compétence, les critères d'évaluation étant les résultats de l'apprentissage;
- b) l'utilisation d'unités d'évaluation – pratiquement toutes les formations et qualifications britanniques sont modulaires –, ce qui offre de la flexibilité pour les apprenants, les formateurs et les partenaires de financement;
- c) la diversité de l'offre d'apprentissage et la conviction qu'elle doit être adaptée aux conditions locales (économiques et sociales), notamment à l'individu;
- d) la définition de normes professionnelles en se fondant systématiquement sur les méthodes les plus avancées d'analyse des besoins et sur la participation aussi active que possible des parties prenantes.

Les programmes d'enseignement destinés aux jeunes de 14 à 16 ans sont régis par le *national curriculum*, programme large et équilibré destiné à la plupart des élèves, bien qu'une spécialisation accrue, à orientation professionnelle, ait été introduite pour certains élèves en 2002. Les programmes destinés aux 16-19 ans dépendent essentiellement des objectifs principaux de l'étudiant. Les apprenants qui suivent une formation par le travail, dans le cadre d'un apprentissage ou d'un cours d'enseignement postobligatoire préparant à une profession, combinent formation spécialisée et travail. Les prestataires de formation peuvent être des services de formation ou de ressources humaines internes aux entreprises, des *further education colleges* ou des organismes de formation privés.

⁽⁹⁾ DfES. *White Paper: 14-19 education and skills*. Février 2005. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/publications/14-19educationandskills/index.shtml> [le 3.5.2005].

Graphique 3: Systèmes d'enseignement et de formation au Royaume-Uni



NB: ANGL = Angleterre; GALL = pays de Galles; IRL N = Irlande du Nord; ÉCOS = Écosse. Les zones grisées indiquent un enseignement/une formation à temps partiel ou en alternance.

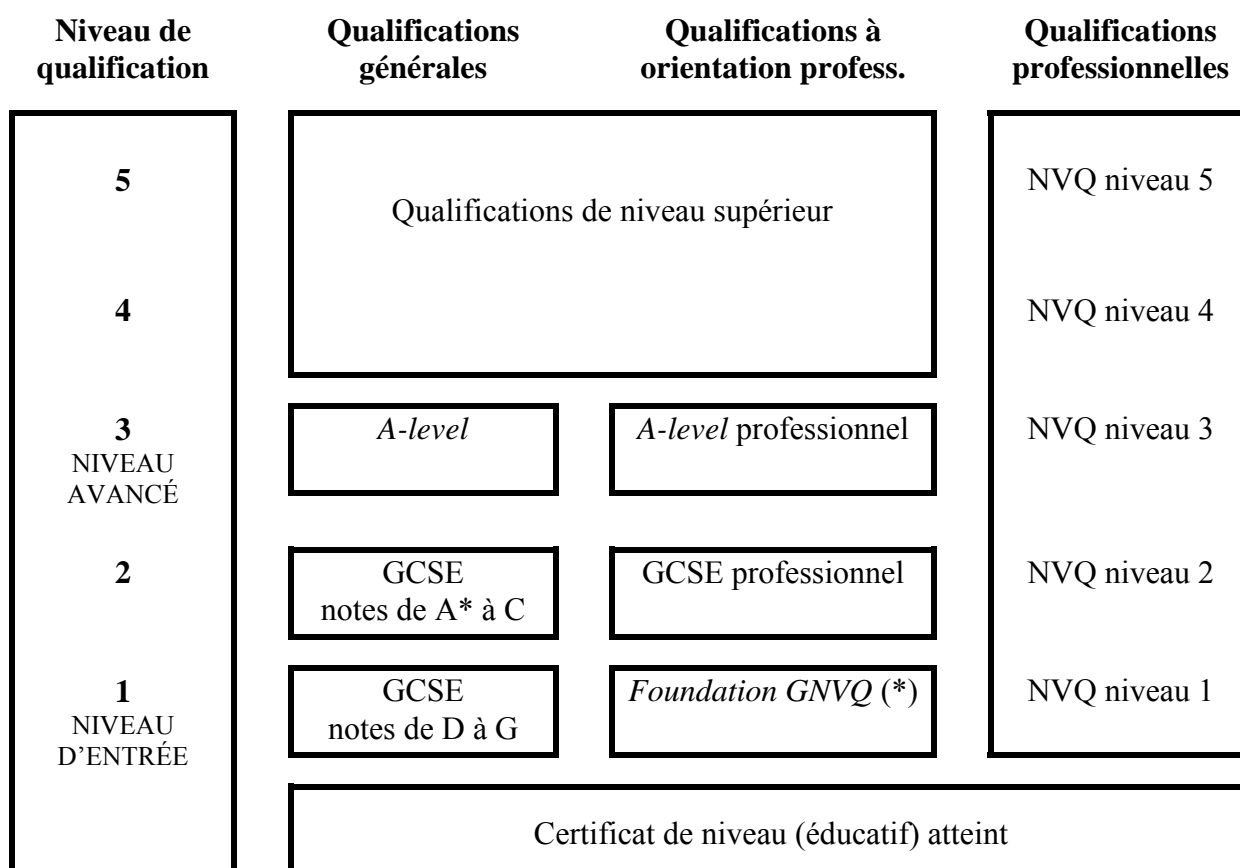
FE = further education (enseignement postobligatoire); HE = higher education (enseignement supérieur)

(¹) dans une large mesure théorique.

(²) à orientation plus pratique/technique/professionnelle.

Source: Eurydice (adapté).

Graphique 4: Vue simplifiée du cadre national de qualifications en Grande-Bretagne



NB: Ce graphique montre des exemples de qualifications, sélectionnées en raison de leur notoriété. Ce cadre est appelé à englober beaucoup d'autres qualifications au fur et à mesure de son développement.

(*) Les *foundation GNVQ* (GNVQ de niveau élémentaire) sont progressivement supprimées. Un ensemble de diplômes spécialisés sera mis en place, dont le premier sera développé d'ici à 2008.

Source: Élaboré par le QCA, le CCEA et l'ACCAC.

Les établissements du secteur postobligatoire (regroupés sous l'appellation générale de *further education institutions*) comprennent les *sixth-form colleges*, les *tertiary colleges* et les *further education colleges*, ceux-ci pouvant être généraux ou spécialisés. Les *further education colleges* dispensent à la fois des programmes de formation professionnelle initiale et continue et leurs prestations s'adressent aux jeunes comme aux adultes. La plupart proposent des cours théoriques et généraux (par ex. des cours préparant aux *A-levels*) et des cours professionnels et certains proposent également des cursus débouchant sur un premier diplôme d'enseignement supérieur ou, en Écosse, sur un *higher* ou *advanced higher* (voir graph. 2). Selon les données annuelles du Service des admissions dans les universités et *colleges* (*Universities and Colleges Admissions Service – UCAS*)⁽¹⁰⁾, 42 % des étudiants admis en 2004 dans l'enseignement supérieur au Royaume-Uni étaient issus d'établissements d'enseignement postobligatoire.

⁽¹⁰⁾ UCAS Annual Pivot Tables, <http://www.ucas.com/figures/about/pivot.html>.

Dans l'enseignement supérieur, les universités et autres établissements de ce niveau dispensent des programmes de formation professionnelle initiale. Outre les cursus en trois ou quatre ans conduisant à un premier diplôme universitaire (voir section 4.6.), les masters et les doctorats, les universités proposent une large gamme de cursus plus courts en deux ans, préparant notamment au *higher national certificate* (HNC), au *higher national diploma* (HND) et au *foundation degree* (voir glossaire).

Le cadre de qualifications et les programmes d'études en Écosse diffèrent de ceux du reste du Royaume-Uni (voir graph. 2 et 3). Le cadre écossais de crédits et de qualifications (SCQF, voir section 2.3.1.) comprend une gamme de cours et de qualifications généraux et professionnels couvrant des centaines de disciplines⁽¹⁾, qui s'adressent aux apprenants de tout âge et qui sont dispensés dans les établissements scolaires et les *colleges*. Dans les établissements d'enseignement secondaire, les élèves de 15-16 ans se présentent généralement à l'examen des *standard grades* (voir glossaire), mais certains élèves du secondaire optent désormais pour une qualification nationale de niveau *access*, *intermediate 1* ou *intermediate 2*. Les élèves de 17-18 ans suivent des cours débouchant sur des qualifications nationales, proposées à cinq niveaux (d'*access* à *advanced higher*). Ils peuvent débiter au niveau qui correspond le mieux à leurs aptitudes, puis progresser vers le niveau suivant. Chaque unité donne lieu à une qualification à part entière, ce qui permet aux élèves ne réussissant pas dans la totalité du cours d'obtenir des crédits pour les unités dans lesquelles ils ont réussi. La qualification est délivrée aux élèves ayant obtenu les notes A, B ou C. Les niveaux *higher* et *advanced higher* donnent accès à l'enseignement supérieur ou à l'emploi. Les cours conduisant à une qualification nationale sont également dispensés par les *further education colleges*. Les *colleges* écossais jouent un rôle majeur dans l'enseignement supérieur, grâce à leurs vastes programmes de HNC et HND, qui permettent aux apprenants de progresser vers les deuxième et troisième années des cursus conduisant à un diplôme universitaire.

Au Royaume-Uni, les jeunes ayant des besoins éducatifs spéciaux ou atteints de handicap ont droit à une éducation large et équilibrée. En Angleterre, un code de bonnes pratiques concernant ces jeunes a été publié en 2002. Depuis 2004, ils sont plus nombreux à suivre une scolarité en milieu ordinaire et il est prévu d'améliorer les prestations fournies par les établissements spécialisés à ceux qui ont les besoins les plus graves ou les plus complexes. Des dispositions législatives similaires ont été adoptées par les administrations décentralisées.

⁽¹⁾ Le SCQF a été révisé en 2002 et l'éventail des disciplines proposées a été élargi (pour inclure, par ex., la philosophie, les sciences politiques, les soins à la personne et l'industrie mécanique).

4.2. FPI de niveau secondaire inférieur

Depuis septembre 2004, les établissements scolaires en Angleterre sont légalement tenus de dispenser à tous les élèves un enseignement en relation avec le travail, qui doit inclure les possibilités suivantes:

- apprentissage pratique (par ex. lors de brèves périodes d'expérience professionnelle);
- information sur le monde du travail et éducation à l'orientation;
- préparation au monde du travail, en développant l'esprit d'entreprise et les compétences pour l'emploi (par ex. par le biais d'activités destinées à développer les compétences clés ou par la participation à des activités telles que celles organisées par l'association caritative britannique *Young Enterprise*) ⁽¹²⁾.

En introduisant le GCSE dans les disciplines professionnelles, le gouvernement favorise la parité d'estime entre les disciplines professionnelles et celles théoriques plus traditionnelles.

Le GCSE professionnel est proposé dans huit disciplines: sciences appliquées, informatique appliquée, commerce appliqué, arts appliqués et stylisme, ingénierie, industrie de transformation, soins de santé et travail social, loisirs et tourisme. D'autres domaines sont prévus. Le GCSE professionnel offre aux jeunes la possibilité d'explorer un domaine professionnel spécifique dans le cadre d'un programme d'apprentissage équilibré. Il procède d'une approche plus «appliquée» de l'apprentissage. Un GCSE professionnel équivaut à deux GCSE théoriques (généraux) et permet de progresser vers l'enseignement postobligatoire, la formation ou l'emploi.

En 2003 a été lancé au pays de Galles un projet pilote en six ans de *Baccalaureate*, qui comprend un tronc commun portant sur la connaissance du pays de Galles, de l'Europe et du monde (y compris un module de langue), l'éducation au monde du travail, l'éducation personnelle et sociale et le développement des compétences clés.

La mise en place annoncée de 14 diplômes spécialisés, chacun proposé à trois niveaux, vise à offrir un ensemble cohérent de diplômes sanctionnant des programmes dispensés dans les établissements scolaires et les *colleges* et à assurer la cohérence de l'offre de FEP destinée aux jeunes dans les dernières années de leur scolarité obligatoire, aux niveaux 1 et 2.

Le programme *Young Apprenticeships* (introduit en 2004) offre la possibilité aux jeunes de 14-16 ans motivés de combiner l'application pratique de leurs connaissances et compétences et la préparation d'une qualification professionnelle. Il s'agit d'un programme flexible,

⁽¹²⁾ L'association caritative *Young Enterprise* est gérée grâce à un financement direct et à des contributions en nature émanant d'entreprises et organisations locales et nationales. Ses activités s'adressent aux jeunes de 4 à 25 ans suivant un enseignement ou une formation à plein temps, aux enseignants/formateurs chargés de la formation à l'esprit d'entreprise et aux bénévoles, qui peuvent ainsi développer leurs compétences d'entrepreneuriat tout en dispensant un apprentissage. Disponible sur Internet: <http://www.young-enterprise.org.uk/> [le 13.5.2005].

auxquels participent les *colleges*, les organismes de formation et les employeurs, conçu pour préparer les jeunes de 16 ans à entrer en apprentissage. Les élèves sont inscrits dans un établissement scolaire, où ils étudient les matières relevant du tronc commun du *national curriculum*. En parallèle, ils consacrent deux jours par semaine (ou équivalent) à la préparation d'une qualification professionnelle de niveau 2 reconnue à l'échelon national. Ce programme inclut une expérience professionnelle allant jusqu'à 50 jours sur les deux années.

En 2002 a été introduit un autre dispositif destiné aux jeunes de 14-16 ans, le programme «flexibilité accrue» (*Increased Flexibility*), qui vise à fournir un apprentissage plus axé sur le travail, dans le cadre de partenariats entre les prestataires locaux et les entreprises⁽¹³⁾. Fin 2003, 40 000 jeunes avaient participé à ce programme en Angleterre et 300 partenariats avaient été établis.

Tableau 9: Situation des jeunes de 16 ans, par pays (2003)

	Angleterre	pays de Galles	Irlande du Nord	Écosse
Nombre de sortants du système éducatif (en milliers)	608,8	37,7	26,3	57,3
dont (%)				
en éducation	72	74	70	52
en formation soutenue par les pouvoirs publics (*)	7	8	19	5
en emploi	11	7	5	23
au chômage/non disponibles pour l'emploi	8	6	2	16
situation inconnue ou ne résidant plus dans la région	4	5	4	4

(*) Voir chapitre 5.

NB: Les chiffres sur l'Écosse ne sont pas directement comparables en raison des différences dans le système éducatif et les méthodes de collecte des données.

Source: DfES. *Statistics of education: education and training statistics for the United Kingdom 2003*. Londres: DfES, 2004, Tableau 4.11. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/VOL/v000431/edtraining2003final.pdf> [le 16.5.2005]

4.3. FPI de niveau secondaire supérieur

À l'issue de la scolarité obligatoire, les jeunes ont le choix entre trois options principales:

- poursuivre des études à plein temps dans un établissement scolaire ou un *college*;
- s'inscrire dans un programme de formation par le travail, généralement un apprentissage;
- commencer à travailler dans le cadre d'un emploi salarié à temps plein ou partiel ou d'une activité bénévole.

⁽¹³⁾ <http://www.dfes.gov.uk/qualifications/mainSection.cfm?sID=64&ssID=190>.

Les programmes à temps plein relevant de l'offre destinée aux plus de 16 ans (*post-16 sector*, voir glossaire) sont dispensés par les *school sixth forms*, les *sixth-form colleges* et les *further education colleges*; ceux-ci peuvent être des établissements spécialisés (*specialist colleges*) proposant des programmes en art, stylisme ou agriculture. De plus en plus souvent, les établissements scolaires, les *colleges* et autres acteurs collaborent dans le cadre de partenariats pour l'apprentissage, afin de proposer un éventail plus large de possibilités au niveau local. Il n'existe pas de programme national officiel pour les plus de 16 ans.

Au Royaume-Uni, certains jeunes de 16 ou 17 ans qui ont un emploi (à temps plein ou à temps partiel, permanent ou temporaire) ont légalement droit à un temps libre rémunéré pour suivre des études ou une formation conduisant à une qualification reconnue.

Les principales qualifications préparées au niveau 3 en Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord sont les *A-levels* (GCE de niveau avancé, voir graph. 4). La plupart des jeunes qui souhaitent entrer à l'université ou dans un autre type d'établissement d'enseignement supérieur poursuivent leurs études dans un établissement scolaire ou s'inscrivent dans un *sixth-form college*, où ils suivent une préparation en deux ans (parfois trois) aux *A-levels*. La plupart des établissements scolaires proposent également certaines matières professionnelles à ce niveau.

Les jeunes optant pour un *further education college* recherchent une combinaison plus large ou plus spécialisée de matières générales et professionnelles; ou bien ils souhaitent préparer une qualification professionnelle plus spécifique, tout en restant dans l'enseignement à plein temps; ou encore ils veulent avoir une deuxième chance d'améliorer leurs résultats scolaires.

Les réformes de l'apprentissage des jeunes de 14 à 19 ans visent à inciter tous les apprenants à poursuivre des études ou une formation débouchant sur une qualification reconnue au niveau national. Le cas échéant, ils bénéficient d'un soutien financier sous la forme d'une allocation de maintien en éducation (*education maintenance allowance – EMA*, voir section 10.2.1.)

Les programmes à plein temps proposés par les établissements scolaires et les *colleges* permettent de préparer diverses qualifications professionnelles. Celles qui sont décrites ci-après sont les principales qualifications professionnelles ou à application professionnelle qui peuvent être préparées dans le cadre d'un enseignement ou d'une formation à plein temps.

Vocational certificate of education (VCE)

Le VCE est un *A-level/AS level* conçu pour ceux qui souhaitent se former à un large domaine professionnel et à l'application de savoirs propres à une discipline. Les spécifications ont été révisées de manière à lui conférer la même structure que le GCE et, à compter de septembre 2005, il sera délivré sous l'appellation de GCE dans 10 disciplines appliquées: arts appliqués et stylisme, commerce appliqué, informatique appliquée, sciences appliquées, ingénierie, services sociaux et de santé, médias, voyage et tourisme, loisirs, arts du spectacle. Le programme comporte plusieurs unités, dont certaines sont obligatoires. Le nombre total d'unités requises varie selon le niveau. L'évaluation est externe pour environ deux tiers des

unités et interne pour un tiers. En fonction des notes obtenues, cette qualification donne accès à l'enseignement supérieur – notamment en vue de la préparation d'un *foundation degree* (voir section 4.6.) –, à un apprentissage ou à une formation conduisant ou non à une qualification professionnelle.

National vocational qualifications (NVQ)

Les NVQ (qualifications professionnelles nationales), reconnues au niveau national, préparent à une activité professionnelle spécifique. Elles sont essentiellement proposées aux niveaux 1, 2 et 3 (voir graph. 2 et 4). Elles constituent des itinéraires de progression vers des études ou formations complémentaires ou vers le marché du travail. Les NVQ ont été initialement conçues en tant que qualifications fondées sur les compétences acquises par le travail, mais, en fait, elles sont souvent préparées dans les *further education colleges*.

Key skills

Les *key skills qualifications* («qualifications en compétences clés») sont proposées dans tous les parcours pour les plus de 16 ans. Ces qualifications (niveaux 1-3) couvrent les domaines suivants: communication, application des nombres et TI. Sont également proposées au niveau 1-3 des unités portant sur des compétences clés plus larges: travail en équipe, amélioration de son propre apprentissage et de sa propre performance, résolution de problèmes. L'évaluation comprend un portfolio et (exception faite des compétences clés plus larges) des examens externes. Ces qualifications sont conçues pour être préparées en parallèle avec les autres qualifications décrites dans la présente section.

Qualifications du BTEC (introductory, first et national)

Les qualifications du Conseil pour l'enseignement commercial et technique (*Business and Technology Education Council – BTEC*)⁽¹⁴⁾ sanctionnent des formations dans des domaines professionnels spécifiques, tels que l'aéronautique ou l'horticulture, et combinent enseignement théorique et pratique professionnelle. Elles sont proposées aux niveaux 1, 2 et 3. Elles donnent accès au marché du travail ou à des cours professionnels de niveau plus avancé, préparant notamment au *higher national diploma/certificate* du BTEC, au *foundation degree* ou autre titre de niveau 4 ou à une qualification professionnelle.

Titres, certificats et diplômes nationaux de l'OCR

Les qualifications nationales de l'OCR (*Oxford, Cambridge and Royal Society of Arts*)⁽¹⁵⁾ constituent un nouvel ensemble de qualifications qui s'adressent essentiellement aux jeunes de 16 à 19 ans. Elles sont proposées aux niveaux 1, 2 et 3. Les itinéraires de progression sont similaires à ceux qu'offrent les qualifications du BTEC.

⁽¹⁴⁾ Ancien organisme de certification.

⁽¹⁵⁾ Organisme de certification.

City and Guilds ⁽¹⁶⁾, GVQ et IVQ

La *City and Guilds* propose plus de 500 qualifications (dans les 8500 centres dont elle dispose dans le monde entier) dans tous les secteurs et à différents niveaux, notamment des qualifications professionnelles générales (*general vocational qualifications – GVQ*) et des qualifications professionnelles internationales (*international vocational qualifications – IVQ*). Les IVQ sont de deux types, *craft* (artisanat) et *technician* (technique), et sont proposées à trois niveaux: *certificate*, *diploma* et *advanced diploma*.

Écosse

En 1999, l'Écosse a introduit un système de qualifications nationales. Ce système comporte cinq niveaux (*access*, *intermediate 1*, *intermediate 2*, *higher* et *advanced higher*). En règle générale, les élèves préparent les qualifications nationales durant les quatrième, cinquième et sixième années du secondaire (15-16 ans, 16-17 ans et 17-18 ans, respectivement), bien que certains établissements scolaires proposent ces qualifications à un stade plus précoce. Les établissements ne dispensent pas la gamme complète des qualifications nationales à tous les niveaux; ils adaptent l'offre aux besoins des élèves. Les qualifications nationales donnent accès à l'enseignement postobligatoire et supérieur, ainsi qu'à l'emploi. Depuis 2004, toutes les qualifications nationales donnent lieu à des crédits d'études et sont affectées à un niveau du cadre écossais de crédits et de qualifications (SCQF, voir section 2.3.1. et graph. 2).

En Écosse, un certain nombre d'autorités locales utilisent la flexibilité offerte par le programme national pour dispenser des programmes de formation professionnelle par le travail, dans le cadre de la stratégie visant à développer l'esprit d'entreprise dans l'éducation (*strategy for enterprise in education*). Il s'agit d'inciter les employeurs, les *colleges* et les universités à prendre en compte, à mobiliser et à développer les compétences transversales (résolution de problèmes, communication, mathématiques, TIC et travail en équipe). Les compétences transversales sont intégrées aux unités nationales, mais elles peuvent aussi constituer des unités indépendantes. Tous les apprenants peuvent obtenir des qualifications nationales reconnues attestant leurs compétences transversales et ces qualifications peuvent être validées en vue de l'obtention d'un *Scottish group award* (voir glossaire).

⁽¹⁶⁾ Organisme de certification professionnelle, qui délivre près de 50 % de l'ensemble des NVQ.

4.4. Apprentissage

Les apprentissages (*apprenticeships*) permettent aux apprenants de suivre une formation par le travail dans un grand nombre de secteurs, d'acquérir de nouvelles compétences et de préparer une qualification reconnue tout en travaillant. En règle générale, leur durée est de un à trois ans. Depuis leur mise en place en 1994, un million d'apprentis y ont participé. Ils donnent accès à l'enseignement supérieur ou à l'emploi.

Au total, 60 *apprenticeships* (niveau 2) et *advanced apprenticeships* (équivalents à deux *A-levels* obtenus avec de bonnes notes ou à une qualification de niveau 3) sont proposés dans plus de 80 secteurs (commerce de détail, industrie mécanique, industrie automobile, construction, services bancaires, etc.), les secteurs de l'hôtellerie-restauration et du commerce-gestion étant les deux secteurs qui enregistrent les plus fortes proportions d'entrants. De 2006 à 2010, 50 % des nouveaux techniciens de *British Gas* seront issus de la formation en apprentissage. Les conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils* – SSC) élaborent un cadre pour chaque qualification d'apprentissage relevant de leur secteur. Le Conseil pour l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Council* – LSC) gère et finance la formation des apprentis au niveau national via son réseau de prestataires de formation.

L'apprentissage associe formation par le travail et enseignement. Il se fonde sur:

- une qualification professionnelle nationale (NVQ), spécifique d'une activité professionnelle, délivrée et évaluée essentiellement sur le lieu de travail;
- des compétences clés, par ex. en communication, application des nombres ⁽¹⁷⁾ ou TIC, à un niveau approprié;
- un *technical certificate*, attestant le savoir propre au domaine technique/commercial dont relève l'activité professionnelle, délivré par un *further education college* (voir glossaire).

Les *apprenticeships* sont de durée flexible et ils présentent des différences importantes de contenu. La durée minimale est de 12 mois pour les *apprenticeships* de niveau 2 et de 24 mois pour les *advanced apprenticeships*. Les *apprenticeships* étaient initialement destinés aux jeunes mais, en mai 2004, la limite d'âge de 25 ans a été supprimée en Angleterre.

Les apprentis sont rémunérés (voir section 10.2.1.) et la plupart ont un statut de salarié dans l'organisation où ils travaillent. Ils passent normalement une journée par semaine dans un *college*, où ils préparent le *technical certificate*, et le reste du temps en formation ou au poste de travail dans l'entreprise qui les emploie. Les apprentis signent un contrat et ont un projet individuel de formation, que les employeurs établissent avec l'aide de prestataires locaux d'enseignement et de formation, qui sont également chargés de l'évaluation et du contrôle qualité et aident les entreprises à recruter les apprentis appropriés. La sélection tient compte des qualifications scolaires (notamment pour les métiers techniques) et de la motivation.

⁽¹⁷⁾ Capacité d'utiliser les nombres pour résoudre des problèmes.

Tableau 10: Nombre d'entrants dans les 10 apprenticeships et advanced apprenticeships enregistrant le taux de participation le plus élevé en Angleterre (2000-2004)

(en milliers)

	<i>Apprenticeships</i>	<i>Advanced apprenticeships</i>
2000/2001	104,1	72,4
2001/2002	108,3	54,0
2002/2003	115,7	47,3
2003/2004	136,5	55,9

Source: LSC (Conseil pour l'apprentissage et les compétences). *Further education, work-based learning for young people and adult and community learning: learner numbers in England: 2003/2004*. Londres: LSC, 2005. Disponible sur Internet: <http://www.lsc.gov.uk> [le 16.5.2005].

Au pays de Galles, l'âge limite de participation aux *apprenticeships* a été supprimé en 2002. Une nouvelle qualification, le *modern skills diploma for adults*, visant à élever le niveau des compétences dans les entreprises, a été créée pour étendre le modèle de l'apprentissage aux plus de 25 ans. Le programme, qui prévoit une formation structurée de niveau 4, s'adresse aux actifs ayant ou non un emploi. En Irlande du Nord, les *modern apprenticeships* ont été introduits en 1996; les dispositifs sont à peu près semblables à ceux de l'Angleterre.

En Écosse, malgré de nombreuses similitudes, l'apprentissage est quelque peu différent. Les programmes prévoient une formation sur et hors poste de travail, la préparation d'une qualification professionnelle (*Scottish vocational qualification – SVQ*) de niveau 3 (niveau 6 du SCQF, voir graph. 2) ou supérieur et le développement de compétences transversales en mathématiques, communication, TI, résolution de problèmes et travail en équipe, au minimum au niveau *intermediate 1* (niveau 4 du SCQF). Les prestataires de formation intervenant dans ces programmes doivent satisfaire aux normes du *modern apprenticeship* définies dans le cadre du *Scottish quality management system*, le mécanisme d'assurance qualité utilisé par les associations locales d'entreprises (*local enterprise companies – LEC*). Ils signent un contrat avec les LEC, qui précise les prestations de formation et les modalités de financement convenues. Il n'existe pas d'âge limite pour entrer en apprentissage.

Le programme de formation *Skillseekers* (Écosse) comporte une formation sur et hors poste de travail et la préparation d'une qualification de niveau 3 maximum (niveau 6 du SCQF). Il s'adresse aux individus de 16 à 24 ans en emploi ou en stage pratique (qui suivent une formation pratique à l'emploi). Ce programme est financé par les pouvoirs publics, qui remboursent aux prestataires une partie des coûts de formation, ce remboursement étant échelonné en fonction du franchissement par les apprenants d'étapes clés du plan de formation. La durée de la formation est normalement de deux ans. Le réseau d'entreprises *Scottish Enterprise* ⁽¹⁸⁾ définit les niveaux de financement, en fonction de l'âge de l'apprenant et de l'importance du secteur professionnel concerné pour l'économie locale.

⁽¹⁸⁾ *Scottish Enterprise* est un réseau financé par les pouvoirs publics. Il se compose d'une agence nationale de développement, *Scottish Enterprise National*, et de 12 associations locales d'entreprises (*local enterprise companies – LEC*). Ce réseau a été établi en 1991 afin de doter l'Écosse d'une agence de développement économique plus intégrée.

4.5. Individus ayant des besoins spéciaux et jeunes menacés d'exclusion

4.5.1. Niveau d'entrée

Les qualifications *entry level* («niveau d'entrée») sont conçues pour les apprenants dont le niveau d'éducation est inférieur au GCSE (fin du secondaire inférieur), parce qu'ils ne possèdent pas les compétences nécessaires pour étudier à un niveau plus élevé. Elles permettent de progresser vers les NVQ, le GCSE ou d'autres qualifications de niveau 1. Les cours sont axés sur l'expérimentation professionnelle et visent à faciliter la transition entre la scolarité obligatoire et le secteur *post-16*. Des qualifications de base sont proposées dans divers domaines, tels que les compétences génériques, l'autonomie, la littératie et la numératie.

4.5.2. Programme *Entry to employment*

Entry to employment (E2E) est un programme de formation par le travail d'accès au niveau 1 destiné aux jeunes (de 16 à 18 ans) qui ne sont pas encore prêts à débiter une formation en apprentissage, à accéder à l'emploi ou à suivre un programme structuré de niveau 2. Chaque programme est flexible, mais l'apprentissage comporte trois volets obligatoires: compétences de base et/ou compétences clés, connaissances et compétences professionnelles (dans des environnements formels et informels), développement personnel et social. Bien qu'il ne conduise pas directement à une qualification, le programme E2E doit permettre aux apprenants de préparer une qualification externe, totale ou partielle, en fonction des aptitudes et des potentialités dont ils font preuve dans les trois volets. Aucune limite en termes de temps n'est imposée pour l'achèvement du programme. Les apprenants sont aiguillés vers ce dispositif par le service d'orientation *Connexions* (voir section 9.1.) ou sont directement recrutés par le prestataire ou par une agence de soutien (services sociaux, services chargés des jeunes délinquants, etc.). Dans le cadre de ce programme et dans le contexte des besoins locaux, le Conseil pour l'apprentissage et les compétences (LSC) travaille en partenariat avec l'Agence pour le développement de l'apprentissage et des compétences (LSDA), les conseils pour les compétences sectorielles (SSC), les prestataires locaux, y compris les organisations associatives, et les organismes de certification.

New Deal for young people

New Deal («Nouvelle donne») est un programme gouvernemental destiné à aider les jeunes à trouver un emploi et à le conserver. Le *New Deal for young people* s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 24 ans demandeurs d'une allocation de chômage. Il vise à développer chez ces jeunes les compétences, la confiance et la motivation nécessaires pour trouver un emploi. Les participants suivent tout d'abord une phase, dite *gateway* («passerelle»), d'aide intensive à la recherche d'emploi et d'accompagnement spécialisé, à l'issue de laquelle ceux qui sont toujours demandeurs d'une allocation de chômage ont le choix entre trois possibilités: enseignement et

formation à plein temps, formation/stage pratique dans le secteur du volontariat ou formation/stage pratique dans le cadre des activités de la Task-force sur l'environnement.

Les participants peuvent opter pour l'une de ces trois possibilités ou en combiner plusieurs. En outre, une subvention à l'emploi est prévue pour chaque phase du programme, afin d'inciter les employeurs à engager un participant du *New Deal*. L'initiative *StepUp*, qui complète le *New Deal for young people* et le *New Deal 25 plus* (voir sections 5.6. et 10.4.), fournit un emploi de transition à ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi durable dans le cadre du *New Deal*.

4.6. FEP de niveau supérieur

L'obtention d'*A-levels* (voir glossaire) avec de bonnes notes (A à C) dans trois matières donne accès à l'université et autres établissements d'enseignement supérieur. Les universités définissent leur propre politique d'admission. Au Royaume-Uni, il n'existe pas de définition distincte pour l'enseignement supérieur «professionnel». La plupart des établissements proposent les deux types d'enseignement, bien que dans des proportions inégales. Le choix est très large: le répertoire du Service d'admission dans les universités et *colleges* (*Universities and Colleges Admissions Service – UCAS*) recense quelque 50 000 cours, tous cursus confondus.

L'enseignement supérieur est dispensé par 91 universités, par les établissements d'enseignement supérieur non universitaire (*colleges of higher education*), ainsi que par des établissements spécialisés (par ex. arts ou agriculture). En outre, les *further education colleges* proposent de plus en plus un enseignement de niveau supérieur, notamment en Écosse, où le *higher national certificate* (HNC) et le *higher national diploma* (HND) attirent des groupes socioéconomiques sous-représentés dans l'enseignement supérieur traditionnel.

Élargir la participation est l'un des objectifs clés de la politique britannique. Cet objectif est lié aux priorités sociales et économiques. Les universités évaluent le «mérite» des candidats et fondent leurs décisions d'admission sur ce critère. Les *A-levels* (en général trois, obtenus avec des notes de A à C) sont la voie traditionnelle d'accès à l'enseignement supérieur pour les jeunes. Cependant, de nombreuses alternatives sont souvent acceptées, dont une qualification professionnelle d'un niveau approprié. Certains établissements d'enseignement supérieur dispensent des cours de préparation ou d'accès aux candidats qui ne possèdent pas les qualifications requises pour être admis dans le cursus de leur choix. D'autres facteurs, tels que la performance lors de l'entretien ou l'expérience professionnelle, peuvent également être pris en compte pour apprécier le «mérite» du candidat.

Au Royaume-Uni, les qualifications de l'enseignement supérieur ne sont pas délivrées au niveau national, mais par chacun des établissements. Le HNC, le HND et le *foundation degree* (FD) sont des qualifications inférieures au *honours degree* (voir ci-dessous).

Qualifications sanctionnant des cursus supérieurs courts (*sub-degree qualifications*)

Jusqu'à l'introduction du *foundation degree* en 2001 (qui ne concerne pas l'Écosse), les qualifications sanctionnant des cursus courts étaient le HNC et le HND – proposés dans une très large gamme de disciplines –, qui sont des qualifications professionnelles à part entière. Le cursus préparant au HND est généralement d'une durée de deux ans à temps plein, mais il peut également être organisé à temps partiel; le cursus préparant au HNC s'étend généralement sur deux ans à temps partiel. Les titulaires du HNC/HND ont accès aux cursus préparant au *degree* universitaire. En 2003/2004, parmi les étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur à temps partiel, 45,6 % suivaient un cursus court ⁽¹⁹⁾. De nombreux cours préparant au HND sont proposés, en particulier en Écosse, et certains associent formation en *college* et apprentissage sur le lieu de travail. En 2003/2004, les disciplines où l'on enregistrait le taux de participation le plus élevé à ces cursus courts étaient l'agriculture et les domaines liés, l'architecture, la construction et l'urbanisme, la création artistique et le stylisme ⁽²⁰⁾.

***Foundation degrees* (FD)**

Les *foundation degrees*, introduits en 2001 en Angleterre et au pays de Galles, s'inscrivent dans la stratégie du gouvernement visant à accroître la participation à l'enseignement supérieur. En 2004/2005, près de 38 000 étudiants ont préparé un FD. Conçus en partenariat avec les employeurs, les FD donnent accès aux professions intermédiaires et aux emplois de technicien hautement qualifié. Ils peuvent être préparés dans le cadre de cours à temps partiel ou à temps plein, de formation à distance, de formation sur le lieu de travail ou d'apprentissage en ligne, cette diversité dans les modes de prestation assurant une meilleure accessibilité. De nombreux *further education colleges* dispensent ce type de cours. Si la formation est à temps plein, sa durée est en moyenne de deux ans. Tous les FD peuvent être validés en vue de l'obtention d'un *honours degree*, qui peut être préparé en 15 mois supplémentaires (formation à plein temps ou équivalent en temps partiel). En 2003/2004, les disciplines où l'on enregistrait le taux de participation le plus élevé étaient: sciences de l'éducation, commerce et administration, sociologie et informatique, ingénierie et technologie ⁽²¹⁾.

⁽¹⁹⁾ Higher Education Statistics Agency (HESA). *Student record: part-time first years up by 4.2 %*. Londres: HESA, 2005 (communiqué de presse; 86). Disponible sur Internet: <http://www.hesa.ac.uk/press/pr86/pr86.htm> [le 13.5.2005].

⁽²⁰⁾ *ibid.*

⁽²¹⁾ *ibid.*

***Honours degrees* et diplômes postuniversitaires**

Le *bachelor's degree* est un premier diplôme universitaire, proposé à deux niveaux: *ordinary* et *honours*. Les plus courants sont le *bachelor of arts* (BA – lettres), le *bachelor of education* (BEEd – sciences de l'éducation) et le *bachelor of science* (BSc – sciences). Les cursus sont modulaires et comportent un tronc commun obligatoire. Ils durent généralement trois ans. Certains durent quatre ans et comportent un stage en entreprise ou à l'étranger. En général, les étudiants réalisent un projet ou rédigent un mémoire de recherche. En Écosse, il dure généralement trois ans pour les *ordinary degrees* et quatre ans pour les *honours degrees*, plus spécialisés.

Les *master's degrees* (*master of arts, master of science, etc.*) sanctionnent des cursus postuniversitaires. Ils peuvent être préparés en un an à temps plein ou en deux ans à temps partiel (voir glossaire). Le coût des études est généralement à la charge de l'étudiant et l'admission est conditionnée par les résultats obtenus au *bachelor*.

Certains cursus postuniversitaires (par ex. le *post-graduate certificate in education* [certificat postuniversitaire de formation pédagogique – PGCE]) sont d'un niveau inférieur au *master*; ils font suite à un premier diplôme général (*degree*) et préparent à une profession spécifique.

L'admission à un cursus de *doctorate* (PhD) est conditionnée par les résultats obtenus soit au *master*, soit au *bachelor*. Les doctorants peuvent bénéficier d'une bourse pour préparer un PhD. La durée de cette préparation est de trois ans minimum.

5. Formation professionnelle continue (FPC) pour adultes

En Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord, le terme «éducation et formation tout au long de la vie» fait souvent référence à l'apprentissage ayant lieu après l'achèvement de l'enseignement et de la formation formels. En Écosse, ce concept couvre l'apprentissage «du berceau à la tombe». Dans le contexte britannique, la définition usuelle de la formation professionnelle continue (FPC) se réfère aux apprenants de plus de 19 ans. Elle inclut l'enseignement et la formation à temps plein ou partiel, la formation liée à l'emploi (y compris pour les chômeurs) et l'éducation des adultes, qui répond à divers besoins sociaux et locaux.

5.1. Contexte général et priorités

Au Royaume-Uni, la décision de poursuivre des études ou une formation au-delà de l'âge légal de la scolarité obligatoire est laissée à l'entière initiative de l'individu, sauf dans le cas où celui-ci souhaite accéder à un emploi pour lequel certaines qualifications sont exigées (approche individualiste). Bien que les pouvoirs publics accordent une importance croissante à l'élévation du niveau de compétence des travailleurs, les politiques de formation sont laissées à l'initiative des employeurs (approche volontariste). Par rapport à plusieurs autres États membres de l'UE, le Royaume-Uni est relativement bien placé pour les formations de brève durée sur le lieu de travail, mais, globalement, les niveaux de qualification y sont plus faibles.

Au cours des dernières années, la FEP a fait l'objet d'une attention accrue de la part des décideurs politiques. Les pouvoirs publics en Angleterre, au pays de Galles, en Écosse et en Irlande du Nord ont défini des priorités, en particulier pour l'apprentissage tout au long de la vie et pour l'éducation des adultes. La stratégie écossaise d'éducation et de formation tout au long de la vie (*lifelong strategy for Scotland*)⁽²²⁾, par exemple, met en avant le concept d'éducation et de formation «du berceau à la tombe» et souligne la nécessité d'élargir l'accès à l'apprentissage pour tous les citoyens. Au pays de Galles, la stratégie gouvernementale de promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie exposée par l'Assemblée⁽²³⁾ souligne la nécessité d'élargir les parcours d'apprentissage.

Le gouvernement a défini les priorités suivantes pour le *lifelong learning* au Royaume-Uni:

- développer les connaissances et compétences nécessaires pour disposer de forces de travail productives, en encourageant la créativité et l'esprit d'innovation et d'entreprise;

⁽²²⁾ Scottish Executive. *Life through learning, learning through life. The lifelong learning strategy for Scotland*. Février 2003. Disponible sur Internet: <http://www.scotland.gov.uk/library5/lifelong/lism.pdf> [le 3.5.2005].

⁽²³⁾ National Assembly for Wales. *The learning country: a paving document: a comprehensive education and lifelong learning programme to 2010 in Wales*. Cardiff: National Assembly for Wales, 2001. Disponible sur Internet: <http://www.wales.gov.uk/subieducationtraining/content/PDF/learningcountry-e.pdf> [le 13.5.2005].

- accroître et élargir la participation à l'éducation et à la formation, y compris pour les compétences de base (voir glossaire);
- améliorer les performances en matière d'enseignement et d'apprentissage.

Dans le rapport budgétaire 2001, le gouvernement exprime sa conviction que les approches volontaristes, bien qu'ayant eu pour effet d'accroître la participation à la formation sur le lieu de travail, n'ont pas été suffisantes en raison de l'ampleur du problème: le Royaume-Uni ne possède pas la base de compétences élémentaires indispensable à un développement durable et la répartition des compétences dans la population est inégale. Depuis la loi sur l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Act*) de 2000, le gouvernement a exposé ses plans d'action dans deux livres blancs consécutifs sur les compétences. Le dernier, publié en avril 2005 ⁽²⁴⁾, énonce une série de plans d'action destinés à élever le niveau des compétences. Les priorités sont les suivantes:

- mettre au premier plan les besoins des employeurs, en facilitant l'accès à une formation de haute valeur;
- aider les employeurs à utiliser les compétences pour mieux réussir à plus long terme;
- motiver et soutenir les apprenants;
- permettre aux *colleges* et prestataires de formation de mieux répondre aux besoins des employeurs et des apprenants;
- mettre en place au niveau national une «alliance pour les compétences» (*skills alliance*), fondée sur un partenariat entre les pouvoirs publics, les syndicats et les employeurs.

Toutes ces réformes seront sous-tendues par le nouveau cadre des acquis (*framework for achievement* – FfA) ⁽²⁵⁾, actuellement élaboré en vue de fournir une structure simple de qualifications aux individus et aux employeurs.

Dans son livre blanc de 2005 ⁽²⁴⁾, le gouvernement a reconnu la faiblesse des compétences en *leadership* et en gestion dans les PME, notamment parmi les cadres intermédiaires. Le programme national pour la formation émanant des employeurs (*national employer training programme* – NETP) centrera l'approche des projets pilotes de formation (*employer training pilots* – ETP, voir section 5.4.) sur les bas niveaux de qualification et apportera également un soutien au développement des compétences en *leadership* et en gestion dans les PME, notamment avec le *coaching* et le perfectionnement professionnel au poste de travail. L'objectif est de fournir un soutien à plus de 17 000 cadres et directeurs de PME d'ici à mars 2008 ⁽²⁴⁾.

Dans son livre blanc de 2003 ⁽²⁶⁾, le gouvernement a introduit un droit à l'apprentissage gratuit pour tout individu n'ayant pas une bonne base de compétences pour l'emploi. Cette

⁽²⁴⁾ DfES. *White Paper: Skills: getting on in business, getting on at work*. Mars 2005.

⁽²⁵⁾ www.qca.org.uk. Voir aussi section 2.2.2 et glossaire.

⁽²⁶⁾ DfES. *21st century skills: realising our potential*. Londres: DfES, 2003. Disponible sur Internet: http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/_pdfs/whitePaper_PDFID4.pdf [le 13.5.2005].

initiative, qui entrera en vigueur en 2006/2007, permettra de bénéficier de la formation nécessaire pour obtenir une qualification de niveau 2 ⁽²⁷⁾. En outre, le gouvernement apporte un soutien accru (en termes de financement et d'accès) aux compétences de plus haut niveau nécessaires à l'exercice d'un emploi de technicien ou d'ouvrier spécialisé ou d'une profession intermédiaire (qualification de niveau 3, voir graph. 2 et 4) ⁽²⁸⁾, dans les domaines de priorité sectorielle ou régionale.

Les systèmes éducatifs britanniques sont flexibles à de nombreux stades, ce qui permet aux individus dépourvus de qualifications formelles ou de formation initiale d'acquérir des qualifications plus tard dans la vie. Les obstacles à l'apprentissage sont toutefois très difficiles à surmonter pour les individus socialement marginalisés ou à risque.

Conformément aux principes essentiels de la réforme pour les 14-19 ans et de la stratégie en faveur des compétences, la loi sur la discrimination des personnes handicapées (*Disability Discrimination Act*) a été amendée et étendue en 2002, afin d'interdire toute discrimination en matière d'emploi et de formation professionnelle à l'égard des individus atteints de handicap.

De multiples travaux de recherche sur les obstacles personnels, sociaux et économiques qui entravent la participation continue à l'apprentissage ont mis en évidence la nécessité d'opérer un changement radical. Environ 9 % des jeunes de chaque cohorte sortent encore du système éducatif sans qualification et sans progresser vers l'enseignement postobligatoire, vers une formation ou vers une formule emploi-formation. En outre, les statistiques font état de quelque sept ou huit millions d'adultes dépourvus de compétences de base. La question des moyens à mettre en œuvre pour encourager la participation à l'apprentissage demeure une priorité à part entière.

5.2. Planification et organisation de l'apprentissage

5.2.1. Cadres généraux/juridiques et conventions collectives

Par tradition, la formation continue au Royaume-Uni procède davantage d'une approche volontaire des employeurs que d'une réglementation de l'État ou de négociations entre les partenaires sociaux. Dès lors, les employeurs ne sont guère tenus de former leurs salariés, sauf lorsque le cadre réglementaire l'exige pour l'autorisation d'exercer des organisations ou des travailleurs. Exception faite de la construction et de l'industrie mécanique, les entreprises n'acquittent pas de taxe de formation professionnelle.

⁽²⁷⁾ Une qualification complète de niveau 2 s'entend comme toute qualification équivalente, en termes de niveau et de contenu, au GCSE obtenu avec des notes de A* à C dans cinq matières ou à une NVQ de niveau 2 (voir graph. 2 et 4).

⁽²⁸⁾ Une qualification complète de niveau 3 s'entend comme toute qualification équivalente à deux *A-levels* ou à une NVQ de niveau 3 (voir graph. 2 et 4).

Tableau 11: Population âgée de 25 à 64 ans, dont le niveau d'éducation est inférieur au secondaire supérieur et ayant participé à une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête (2004, en %)

	DK	DE	ES	FR	FI	UK	IS	NO
Total	18,5	2,0	1,4	3,4	10,5	7,3	17,0	9,3
Femmes	20,9	1,8	1,7	3,2	13,7	8,1	20,0	8,7
Hommes	15,7	2,3	1,1	3,7	7,9	6,4	12,3	9,8

Source: Eurostat, *Enquête sur les forces de travail*, 2004.

Le gouvernement, la Confédération de l'industrie britannique (*Confederation of British Industry – CBI*) et les syndicats encouragent diverses approches de l'apprentissage sur le lieu de travail. Afin de rehausser le prestige de ce type d'apprentissage et de mobiliser plus activement les syndicats, la législation prévoit désormais l'élection ou la nomination, dans chaque branche, de représentants syndicaux de formation (*union learning representatives*, voir section 3.3. et glossaire). Le fonds syndical pour la formation (*union learning fund*), financé par le gouvernement via la Confédération des syndicats (*Trades Union Congress – TUC*), a été créé afin d'encourager une approche novatrice et d'intensifier les actions de formation menées par les syndicats, notamment pour remédier aux lacunes en compétences de base de leurs adhérents. En Écosse, le *Scottish Executive* finance le fonds syndical écossais pour la formation (*Scottish union learning fund – SULF*) au titre de la stratégie en faveur des compétences.

5.2.2. Structures administratives

Les principaux organismes (voir tableau 8) responsables du développement et de la mise en œuvre de la politique nationale de formation ont été réformés en profondeur. En 2001 ont été créés les conseils pour l'apprentissage et les compétences (*learning and skills councils – LSC*, en Angleterre uniquement) au niveau national et local, et l'Agence pour le développement des compétences sectorielles (*Sector Skills Development Agency – SSDA*, pour l'ensemble du Royaume-Uni), qui coordonne et habilite les conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils – SSC*). Les principaux organismes qui interviennent sont les suivants:

- a) ministère de l'éducation et des compétences (DfES), Assemblée galloise, Assemblée d'Irlande du Nord (suspendue en 2002), Parlement écossais et *Scottish Executive*;
- b) *Jobcentre Plus* (Royaume-Uni, sous la tutelle du ministère du travail et des pensions [DWP]);
- c) conseils pour l'apprentissage et les compétences (LSC) (Angleterre), ELWa (pays de Galles), *Scottish Enterprise*, *Highlands and Islands Enterprise* et associations locales d'entreprises (*local enterprise companies – LEC*) (Écosse);
- d) Agence pour le développement des compétences sectorielles (SSDA) et conseils pour les compétences sectorielles (SSC) (Royaume-Uni);
- e) bureaux gouvernementaux régionaux, agences régionales de développement (*regional development agencies – RDA*);

- f) ministère du commerce et de l'industrie (*Department of Trade and Industry – DTI*);
- g) Agence pour les compétences de base (*Basic Skills Agency*);
- h) Institut national pour l'éducation permanente des adultes (*National Institute for Adult Continuing Education – NIACE*);
- i) Agence pour le développement de l'apprentissage et des compétences (*Learning and Skills Development Agency – LSDA*) (Angleterre), Unité écossaise de l'enseignement postobligatoire (*Scottish Further Education Unit – SFEU*) (Écosse), Dysg (équivalent pour le pays de Galles de la LSDA) (pays de Galles);
- j) autorités éducatives locales (*local education authorities – LEA*);
- k) Conseil pour les qualifications et les programmes d'études (QCA) (Angleterre et Irlande du Nord), Conseil écossais pour les qualifications (SQA) (Écosse), Conseil gallois pour les qualifications, les programmes d'études et l'évaluation (ACCAC) (pays de Galles);
- l) Institut de ressources humaines et de perfectionnement professionnel (*Chartered Institute of Personnel and Development – CIPD*).

5.3. Mécanismes de l'offre et prestataires

Des prestataires tant publics que privés proposent une large gamme de cours dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie et de la formation par le travail, l'accent étant mis de plus en plus sur les besoins de l'apprenant. Diverses structures interviennent dans l'offre d'éducation et de formation pour adultes, notamment les établissements d'enseignement postobligatoire (*further education colleges*), les établissements d'enseignement supérieur, les prestataires de formation agréés – qui peuvent être des établissements professionnels, des organismes de formation ou des employeurs –, les centres d'éducation pour adultes gérés par les autorités éducatives locales (*local education authorities – LEA*) et les centres de l'Association pour la formation des travailleurs (*Workers' Educational Association – WEA*). En outre, on assiste à un développement croissant de l'offre de formation en ligne.

L'éducation des adultes peut être dispensée dans le cadre de l'éducation populaire, par des organisations bénévoles, des entreprises, des *further education colleges* ou des établissements d'enseignement supérieur. La plupart des prestations qui relèvent de l'éducation populaire ou des loisirs peuvent être partiellement financées par divers organismes, dont les autorités locales, mais une part du coût demeure à la charge de l'individu.

Les actions de formation émanant des employeurs présentent des différences considérables au sein d'un même secteur ou d'une même branche, de même que le type et la qualité de cette offre. Environ 40 % de la formation financée par les employeurs conduit à une qualification complète ou partielle, et une proportion considérable est liée à l'entrée en fonctions et à la sécurité, plutôt qu'au développement de compétences à moyen terme. La formation la plus courante destinée aux salariés est la formation en entreprise, suivie par la formation dans les *further education colleges* et par les formations proposées par les fournisseurs d'équipement.

Le plus souvent, la formation au poste de travail est dispensée par un supérieur hiérarchique, un agent de maîtrise ou un collègue expérimenté et, dans une moindre mesure, par un formateur spécialisé. On observe une utilisation croissante des progiciels de formation.

5.4. Accès aux mesures et aux programmes de formation

La stratégie du gouvernement consiste à encourager les individus à tirer parti des possibilités d'apprentissage et de formation, l'accent étant résolument mis sur les besoins des apprenants plutôt que sur l'intérêt des prestataires. Les mesures énumérées ci-après rendent compte des principales initiatives et priorités visant à améliorer l'accès à la formation continue.

5.4.1. *Employer training pilots (ETP)*

Les ETP («projets pilotes pour la formation émanant des employeurs»), lancés en 2002, incitent les employeurs à former leurs salariés faiblement qualifiés. Les employeurs sont remboursés des dépenses encourues au titre du temps libre accordé pour formation à leurs salariés. On estime qu'en 2005, 18 000 employeurs et 80 000 salariés manquant de compétences de base ou n'ayant pas de qualification de niveau 2 auront bénéficié de ce dispositif.

5.4.2. Comptes individuels de formation (*individual learning accounts – ILA*) au pays de Galles et en Écosse

Cette initiative vise à élargir la participation à l'éducation et à la formation et à encourager les individus à prendre en charge leur apprentissage (pour plus de détails, voir section 10.3.2.).

En 2000, un dispositif similaire de bourses a été mis en place pour les enseignants en troisième et quatrième années d'exercice, qui sont libres de décider de la manière dont ils utilisent cette somme pour leur développement personnel ou professionnel.

5.4.3. Comptes de formation pour entreprise (*business/company learning accounts – BLA*)

Le *Scottish Executive* a lancé à titre pilote 300 BLA pour encourager l'apprentissage dans les petites entreprises, en leur fournissant les connaissances nécessaires pour faire le lien entre les besoins de formation et la croissance de l'entreprise, ainsi que les ressources financières destinées à soutenir leur propre investissement dans la formation.

Au pays de Galles, des comptes de formation pour entreprise ont été introduits à titre pilote en 2002, afin de couvrir une partie des coûts liés à la formation des salariés. Un dispositif plus global de comptes de formation pour actifs (*workforce learning account*) sera lancé en 2005.

5.4.4. Université pour l'industrie (*University for Industry/learnirect*)

Depuis 2000, les services d'information en ligne *learnirect* et *learnirect Scotland* ont stimulé la demande de formation en offrant aux apprenants potentiels des informations et des conseils facilement accessibles sur l'offre de formation existante (voir section 9.1.)

5.4.5. Littératie et numératie pour les adultes en Écosse

Learning Connexions (l'unité de recherche et de développement) fournit des conseils consolidés au niveau national. En 2004, une campagne nationale de sensibilisation – *The Big plus* – a été lancée afin d'encourager les individus à rechercher un soutien pour améliorer leurs compétences en lecture, écriture et application des nombres.

En général, les conseils pour l'apprentissage et les compétences (*learning and skills councils* – LSC) jouent un rôle de premier plan dans la promotion des programmes de FEP financés par le gouvernement, grâce à une campagne nationale fortement médiatisée. Divers moyens publicitaires – télévision, médias, CD-Roms et autres matériels promotionnels – sont exploités pour accroître la participation des apprenants et des employeurs.

5.4.6. Formation des handicapés

Les LSC gèrent un programme de formation résidentiel pour les adultes handicapés au chômage, destiné à les aider à trouver un emploi ou à se mettre à leur compte. Ils reçoivent une allocation de formation et les frais de séjour sont pris en charge par le DfES. La durée des cours varie en fonction des besoins individuels (52 semaines maximum). Plus de 50 cours de formation professionnelle sont proposés dans le cadre de ce programme, dont un grand nombre conduisent à une qualification professionnelle nationale (NVQ).

5.4.7. Temps libre pour la formation

Les employeurs n'ont aucune obligation légale d'accorder du temps libre à leurs salariés pour leur développement professionnel (à l'exception des jeunes de 16-17 ans qui préparent une qualification reconnue). La décision est laissée à la discrétion de l'employeur.

5.5. Passerelles entre formation initiale et postinitiale

Des itinéraires non traditionnels d'accès à l'enseignement supérieur ont été mis en place. L'*access programme* («programme d'accès») prépare à l'admission dans l'enseignement supérieur des adultes aux trajectoires non traditionnelles ou appartenant à des groupes sous-représentés. Le programme dure généralement un an à plein temps ou un ou deux ans à temps partiel. Les cours sont proposés dans de nombreux domaines (arts et stylisme, lettres, droit,

soins infirmiers, enseignement, etc.) et sont souvent axés sur la discipline dont relève l'activité professionnelle envisagée (voir graph. 3).

Les cours relevant de l'*access programme* sont reconnus par l'Agence pour l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur (*Quality Assurance Agency for HE – QAA*) et intégrés dans un dispositif national (sauf en Écosse). Le succès à un *access course* donne lieu à un certificat estampillé par la QAA. Celle-ci est chargée d'assurer la qualité des *access courses* agréés et de vérifier l'adéquation des normes de réussite établies pour ces cours.

Le programme écossais «Élargissement de l'accès» (*Scottish wider access programme – SWAP*) favorise l'accès à l'enseignement supérieur et développe des itinéraires de progression pour les étudiants adultes. Les étudiants ayant réussi dans un cours SWAP peuvent s'inscrire soit dans un *further education college*, soit dans un établissement d'enseignement supérieur. Les services d'éducation permanente des universités proposent également des cours d'accès, notamment dans les domaines artistiques et les sciences sociales, ainsi que des programmes d'éducation populaire au sens large, qui donnent lieu à des crédits d'étude à faire valoir pour l'obtention d'un premier diplôme universitaire (voir graph. 2).

5.6. Reconversion liée au marché du travail et mobilité

En règle générale, le marché du travail au Royaume-Uni est peu réglementé, ce qui permet de changer d'activité professionnelle plus facilement que dans d'autres pays.

En Angleterre, le Conseil pour l'apprentissage et les compétences (LSC) joue un rôle de premier plan dans les stratégies en faveur des compétences au niveau national, régional et local. Les agences régionales de développement (RDA, voir tableau 8) jouent aussi un rôle important dans la coordination des actions régionales de développement et de réhabilitation économiques. Les RDA ont pour mission de renforcer la compétitivité des régions, en aidant d'une part les entreprises à créer des emplois et, d'autre part, les travailleurs locaux, tout particulièrement les individus défavorisés, à accéder à des emplois durables de meilleure qualité. L'Angleterre compte neuf RDA, qui sont financées par six ministères, dont le DfES et le ministère du commerce et de l'industrie. En Écosse, au pays de Galles et en Irlande du Nord, ce sont les administrations décentralisées qui jouent le rôle le plus important dans le développement régional.

En Angleterre, depuis avril 2001, la formation liée à l'emploi pour les chômeurs de longue durée est dispensée par l'agence *Jobcentre Plus*, sous la tutelle du ministère du travail et des pensions (*Department for Work and Pensions – DWP*). En Écosse, la formation pour les adultes est dispensée dans le cadre du programme *Training for Work*. Au pays de Galles et en Écosse, la responsabilité de la formation à financement public est déléguée respectivement à l'Assemblée galloise et au Parlement écossais.

Le programme de centres d'excellence professionnelle (*centres of vocational excellence – CoVE*), lancé en 2000, vise à répondre aux besoins des employeurs en matière de com-

pétences au niveau des ouvriers qualifiés et des techniciens. La plupart des CoVE sont implantés au sein des *further education colleges* ⁽²⁹⁾, mais ce programme a été étendu et certains centres fonctionnent désormais au sein de structures de formation par le travail. Ce réseau en développement couvre les secteurs économiques clés (agriculture, ingénierie, santé et services sociaux, etc.) Un réseau d'excellence similaire a été mis en place au pays de Galles.

Au pays de Galles, les consortiums locaux pour l'éducation et la formation (*community consortia for education and training* – CCET), qui regroupent des prestataires, déterminent la demande de formation et prennent des décisions consensuelles sur l'offre.

5.6.1. *New Deal*

Le *New Deal* («Nouvelle donne»), programme clé dans la stratégie des pouvoirs publics britanniques *welfare to work* («de l'assistance sociale au monde du travail»), participe d'une politique active du marché du travail. Il aide les individus à trouver rapidement un emploi et contribue à améliorer l'employabilité de ceux qui en ont besoin.

La participation aux programmes *New Deal for young people* (NDYP, qui s'adresse aux jeunes) et *New Deal 25 plus* (pour les plus de 24 ans) est obligatoire pour les individus en situation de chômage ininterrompu depuis 6 et 18 mois respectivement. Le *New Deal* se décline également en programmes non obligatoires destinés à des groupes de population spécifiques (voir section 10.4.): les conjoints et concubins (*New Deal for partners*), les plus de 49 ans (*New Deal 50 plus*), les personnes handicapées (*New Deal for disabled people*) et les parents isolés (*New Deal for lone parents*).

Le *New Deal for skills* (NDfS), introduit en 2004, est un ensemble de mesures destiné à aider les individus à développer les compétences dont ils ont besoin pour trouver et conserver un emploi durable et, s'ils sont peu qualifiés, à progresser vers un emploi plus qualifié. Il vise également à soutenir le développement des compétences professionnelles ou sectorielles. À compter d'avril 2005, le NDfS devait être complété par de nouvelles mesures, notamment des services de tutorat pour le développement des compétences et un «passeport de compétences» (répertoire validé des compétences acquises).

Outre le conseil personnalisé, le *New Deal* comprend les formes de soutien suivantes:

- formation et amélioration des compétences professionnelles;
- aide/conseil pour la recherche d'emploi et mise en concordance des possibilités d'emploi et des aptitudes et intérêts personnels;
- stages pratiques et emploi subventionné.

⁽²⁹⁾ En août 2004, 225 CoVE sur 240 étaient situés dans des *colleges*.

Tableau 12: *Participants au New Deal ayant trouvé un emploi à l'issue du programme en Angleterre, en Écosse et au pays de Galles (par groupe d'âge et par type d'emploi, 1998-2003)*

(en milliers)

	18-24 ans ⁽¹⁾	25 ans et plus ⁽¹⁾	Total
Emploi durable	367	130	497
Emploi temporaire ⁽²⁾	96	35	130
Total ayant trouvé un emploi	463	165	628
Individus ayant trouvé un emploi durable, en % du total des sortants	39 %	25 %	36 %

⁽¹⁾ Les données concernant les 18-24 ans couvrent la période janvier 1998-septembre 2003. Les données concernant les individus âgés de 25 ans et plus couvrent la période juillet 1998-septembre 2003.

⁽²⁾ Emploi d'une durée inférieure à 13 semaines.

Source: DWP (ministère du travail et des pensions), 2004,

<http://www.statistics.gov.uk/StatBase/ssdataset.asp?vlnk=7390&Pos=5&ColRank=1&Rank=272>.

Parallèlement au *New Deal*, des «zones d'emploi prioritaires» (*employment zones – EZ*) et des «équipes d'action pour l'emploi» (*action teams for jobs*) ont été instaurées en 2000 pour aider les individus des zones défavorisées à trouver un emploi. Les EZ sont gérées par des contractants pour le compte du DWP. Le financement du contractant dépend du nombre de participants ayant trouvé un emploi durable (par opposition à un contrat à court terme). L'initiative des EZ s'est avérée une réussite: 20 mois après leur admission dans le programme, 55 % des participants étaient toujours en emploi ⁽³⁰⁾.

Les équipes d'action pour l'emploi travaillent dans 65 zones à forte concentration de chômeurs. Elles y développent des initiatives personnalisées pour les aider les chômeurs à surmonter les obstacles à la recherche d'un emploi. L'agence *Jobcentre Plus* gère 40 de ces équipes, les autres sont gérées par des contractants.

⁽³⁰⁾ Hales et al. *Evaluation of employment zones: report on a cohort survey of long-term unemployed people in the zones and a matched set of comparison areas*. Sheffield: DWP, 2003; et Hasluck C., Elias, P. & Green, A. *The wider labour market impact of employment zones*. Sheffield: DWP, 2003 (rapport de recherche du ministère du travail et des pensions, 2003).

6. Formation des enseignants et formateurs

6.1. Contexte général et évolution politique récente

Au Royaume-Uni, le terme «enseignants de la FEP» (également appelés *lecturers* dans les *further education colleges*, à des fins de classification professionnelle) fait référence aux enseignants intervenant dans les établissements scolaires (*schools*) et postobligatoires (*colleges*), alors que le terme «formateurs» s'applique essentiellement aux intervenants employés dans des structures de formation par le travail.

Jusqu'en 1999, au Royaume-Uni, les formateurs et enseignants de la FEP n'étaient guère, voire nullement, tenus d'avoir suivi une formation pédagogique formelle ou de posséder une qualification dans ce domaine, sauf s'ils intervenaient dans le secteur à financement public. L'objectif est désormais que tous ceux qui exercent une activité d'enseignement ou de formation au Royaume-Uni possèdent une qualification complète d'aptitude à l'enseignement ou qu'ils soient inscrits à une formation y préparant. Les enseignants du secteur postobligatoire (*further education*) «ont besoin de deux types de compétences: être des spécialistes dans leur discipline et avoir suivi une formation pour l'enseigner»⁽³¹⁾.

Depuis la fin des années 90, la formation des formateurs de l'enseignement postobligatoire (y compris de la FEP) est l'une des priorités dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Un exemple en est la création, en 2004, de l'Organisme national de formation des enseignants et formateurs du secteur postobligatoire (*Further Education National Training Organisation* – FENTO, intégré au LLUK⁽³²⁾ depuis 2005), chargé du développement, de l'assurance qualité et de la promotion des normes nationales applicables à la formation des enseignants et formateurs intervenant dans les *further education colleges* publics et dans les organismes de formation privés. Cette mission étendue doit faciliter «la mobilité des enseignants entre l'enseignement postobligatoire, l'éducation des adultes et populaire et la formation par le travail et leur permettre d'intervenir simultanément dans plusieurs de ces types d'offre [...]» et la mobilité des apprenants dans l'ensemble du secteur, qui «devraient avoir le droit de recevoir un enseignement de la part d'intervenants dûment formés et soutenus selon des critères communs» (FENTO, 2004)⁽³³⁾.

Dans le secteur diversifié de l'offre de FEP non gouvernementale (*colleges* et organismes de formation privés, formation en entreprise, organisations associatives, etc.), il n'existe aucune

⁽³¹⁾ DfES. *The future of initial teacher education for the learning and skills sector*. Londres: DfES, 2003. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/consultations/downloadableDocs/ACF4240.pdf> [le 13.5.2005].

⁽³²⁾ *Lifelong Learning United Kingdom* [Éducation et formation tout au long de la vie – Royaume-Uni].

⁽³³⁾ Further Education National Training Organisation – FENTO. *Response to DfES report: the future of initial teacher education for the learning and skills sector*. Londres: FENTO, 2004.

obligation formelle pour le formateur de posséder une qualification reconnue attestant son aptitude pédagogique. Le formateur intervenant en FPI et FPC est nommé sur la base de ses qualifications techniques/générales/professionnelles et de son expérience. Ce n'est que dans le cas où le prestataire bénéficie de financements publics que le formateur est tenu de suivre une formation en cours d'emploi menant à une qualification complète d'aptitude pédagogique.

Au Royaume-Uni, il n'existe pas de système formel de développement professionnel continu en cours d'emploi pour les enseignants et formateurs de FEP, qu'ils interviennent dans les établissements scolaires, dans les *colleges* ou dans les structures de formation par le travail.

Les dispositifs sont globalement similaires en Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord, mais quelque peu différents en Écosse.

6.2. Formation des enseignants et formateurs de FPI et FPC dans les établissements scolaires et les *colleges* en Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord

En règle générale, tous les nouveaux enseignants employés dans les établissements publics d'enseignement secondaire doivent être diplômés et avoir le statut d'enseignant qualifié (*qualified teacher status* – QTS), qui peut être obtenu de plusieurs manières. La voie la plus courante est la formation universitaire, en trois ou quatre ans, conduisant au *bachelor of education degree* (BEd, diplôme en sciences de l'éducation). Les individus qui sont déjà titulaires d'un premier diplôme universitaire (*bachelor*) peuvent suivre une formation spécialisée en un an menant au *post-graduate certificate of education* (PGCE, certificat postuniversitaire de formation pédagogique) dans un établissement d'enseignement supérieur ou dans un *college* attaché à une université; cette formation associe l'étude de la discipline d'enseignement, la formation pédagogique et, durant 24 semaines, la pratique de la classe.

Il est également possible d'obtenir le QTS par la voie de l'emploi. Ceux qui exercent une autre activité professionnelle et souhaitent se recycler dans l'enseignement, les personnels d'appui des établissements scolaires, les enseignants étrangers diplômés non titulaires du QTS et ceux qui possèdent une expérience préalable de l'enseignement peuvent suivre une formation pédagogique rémunérée dans un établissement scolaire, dans le cadre du programme de formation des enseignants diplômés (*graduate teacher programme*) ou du programme de formation des enseignants agréés (*registered teacher programme*).

Depuis 2001, tous les nouveaux enseignants et formateurs de l'enseignement postobligatoire (*further education*) en Angleterre, qu'ils enseignent des matières générales ou professionnelles, doivent être titulaires d'une qualification appropriée attestant l'aptitude pédagogique ou suivre une formation y conduisant, dans un délai prédéfini. À cet effet, ils peuvent suivre des cours à temps plein ou à temps partiel préparant au *certificate in education* (CertEd, certificat de formation pédagogique), reconnu au niveau national. Les titulaires du CertEd peuvent suivre une formation conduisant au *diploma in education and training*

(diplôme d'aptitude à l'enseignement et à la formation), puis une formation préparant au *BA (Hons) in education and training* (premier diplôme universitaire d'aptitude à l'enseignement et à la formation, niveau *honours*). La formation dure normalement deux ans au plus; elle comporte deux modules clés d'apprentissage et d'enseignement, un travail de recherche et une pratique professionnelle complémentaire. La formation au CertEd exige au minimum 120 heures d'enseignement et six évaluations formelles des compétences pédagogiques. Les enseignants et formateurs en exercice dans les établissements d'enseignement postobligatoire qui étaient déjà en poste en 2001, ainsi que les tuteurs d'éducation pour adultes, sont également encouragés à obtenir une qualification appropriée attestant leur aptitude pédagogique, par le biais du perfectionnement professionnel permanent.

Le gouvernement a pris diverses initiatives pour attirer de nouvelles recrues vers la profession d'enseignant (y compris pour l'enseignement des matières professionnelles). Par exemple, en 2005/2006, chaque étudiant suivant une formation à plein temps préparant au PGCE ou au CertEd recevra une bourse de 8820 euros versée par le ministère de l'éducation et des compétences (DfES).

Les enseignants employés dans le secteur postobligatoire à financement public (*lecturers*) ne sont pas tenus d'avoir un diplôme de l'enseignement supérieur dans une matière professionnelle. Une qualification technique ou professionnelle, complétée par une expérience pratique approfondie dans le domaine professionnel concerné, est jugée suffisante. Les qualifications professionnelles peuvent être des titres nationaux (par ex. dans les domaines de l'industrie mécanique, de la coiffure, des soins de beauté ou de la construction) développés et approuvés par le conseil pour les compétences sectorielles (*sector skills council – SSC*) concerné⁽³⁴⁾.

6.2.1. Écosse

Le Conseil écossais pour le financement de l'enseignement postobligatoire (*Scottish Further Education Funding Council – SFEFC*) introduit actuellement une nouvelle approche du développement professionnel du personnel, axée sur la compétence professionnelle de l'ensemble des personnels intervenant dans ce secteur. Les chargés d'enseignement (*lecturers*) employés sous contrat à durée indéterminée sont encouragés à obtenir une qualification et le SFEFC offre un financement destiné à couvrir le coût de la formation. Les modalités de cette formation sont définies dans des lignes directrices nationales⁽³⁵⁾, en vertu desquelles toutes les compétences exigées d'un *lecturer* intervenant dans l'enseignement postobligatoire doivent être incluses dans le répertoire national des unités de formation initiale et continue des enseignants. Ces unités doivent couvrir la formation initiale de tous les enseignants du secteur postobligatoire, leur développement professionnel permanent, ainsi que la formation d'entrée en fonctions des nouveaux enseignants.

⁽³⁴⁾ Chaque SSC est chargé d'établir les normes applicables à son domaine professionnel spécifique.

⁽³⁵⁾ Scottish Office Education and Industry Department – SOEID. *National guidelines on provision leading to the teaching qualification and related professional development*. Édinburgh: SOEID, 1997.

6.3. Formation des formateurs en entreprise

Dans le secteur de l'apprentissage par le travail en entreprise, certaines responsabilités en matière de formation sont déléguées à des moniteurs ou formateurs/évaluateurs. Beaucoup ne sont pas des formateurs à plein temps et ne portent même pas formellement ce titre, car ils exercent cette activité parallèlement à d'autres fonctions.

Ceux qui interviennent dans la prestation et l'évaluation de la formation qualifiante sur le lieu de travail doivent satisfaire aux exigences de compétence professionnelle et être titulaires d'une qualification dans les domaines de l'évaluation et/ou de l'assurance qualité reconnue au niveau national ou suivre une formation y conduisant. Dans le cas des NVQ (SVQ en Écosse), les normes d'expertise professionnelle sont élaborées par les conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils* – SSC). Les qualifications dans les domaines de l'évaluation et de l'assurance qualité sont délivrées par la plupart des organismes de certification; elles peuvent également être délivrées sur le lieu de travail.

Les enseignants des *colleges* et les formateurs en entreprise chargés de l'évaluation des apprenants candidats aux NVQ doivent aussi être titulaires d'un *assessor award* ⁽³⁶⁾. En outre, les formateurs intervenant en entreprise, dans l'industrie ou dans le développement des ressources humaines peuvent posséder ou préparer diverses autres qualifications de formateur. Ces qualifications sont indépendantes et chaque formateur peut s'y préparer dans le cadre du perfectionnement professionnel continu.

⁽³⁶⁾ *Assessor award*: certificat formel (niveau 3) sous la forme d'un portfolio attestant les compétences spécifiques de son titulaire en matière de procédures d'évaluation formelles: évaluation du travail individuel de l'apprenant, modération interne et vérification externe.

7. Développement des compétences

7.1. Prévision des besoins de compétences

Au Royaume-Uni, divers mécanismes ont été mis en place pour analyser, repérer et prévoir les tendances du marché du travail et les besoins de compétences. Cependant, l'offre de formation demeure problématique et a subi des changements substantiels au cours des cinq dernières années.

Le ministère de l'éducation et des compétences (DfES), en coopération avec le ministère du travail et des pensions (DWP), est le ministère national responsable du marché du travail et des questions connexes. Il est chargé de collecter et d'analyser des ensembles de données sur le marché du travail, au niveau national et local, émanant de diverses sources (statistiques du chômage, estimations sur les offres d'emploi, indicateurs de salaires et autres indicateurs sur le marché du travail). Ces données sont analysées et publiées dans *Labour Market Trends* ⁽³⁷⁾. En outre, le DfES commande l'enquête sur les forces de travail et évalue des programmes de formation et des initiatives politiques spécifiques ⁽³⁸⁾. Les administrations décentralisées sont responsables de leurs propres enquêtes sur le marché du travail et sur les compétences.

Le DfES effectue en propre une part de l'analyse des données sur le marché du travail, mais il commande également des études de recherche auprès d'autres organisations (consultants universitaires ou commerciaux, tels que l'Institut de recherche sur l'emploi [*Institute for Employment Research*], afin de disposer d'un modèle économétrique de prévision de l'économie nationale). Ce travail inclut les prévisions relatives à la demande sur le marché du travail. Les partenaires sociaux jouent un rôle très limité dans ce processus, mais ils sont représentés au sein d'institutions telles que les conseils pour l'apprentissage et les compétences (LSC), les conseils pour les compétences sectorielles (SSC) et les agences régionales de développement (RDA).

Le DfES apporte également un soutien technique à la prévision des besoins de compétences et, à cet effet, il a mis en place un système national d'information en ligne sur la main-d'œuvre (*national online manpower information system* – NOMIS), qui fournit un accès en ligne à l'information sur le marché du travail et qui rassemble tous les grands ensembles de données dont le DfES est responsable. Un nombre croissant de ces données est disponible via le site web de l'Office de statistique nationale (*Office for National Statistics* – ONS; <http://www.statistics.gov.uk>).

⁽³⁷⁾ *Labour Market Trends* est une publication mensuelle en ligne qui présente de manière exhaustive les statistiques sur le marché du travail (<http://www.statistics.gov.uk/STATBASE/Product.asp>).

⁽³⁸⁾ L'enquête sur les forces de travail (*labour force survey* – LFS) est organisée par l'Office de statistique nationale (*Office for National Statistics* – ONS). Le DfES commande également ses propres enquêtes, qui sont conduites par des entreprises commerciales spécialisées.

En 1990, le DfES a développé un système type de classification professionnelle (*system of occupational classification – SOC*), ainsi qu'un cadre national de qualifications (*national qualifications framework – NQF*, voir graph. 2 et 4), et a mis en place, au niveau national, des enquêtes régulières auprès des ménages et une enquête annuelle auprès des employeurs (*annual business inquiry [ABI]*, conduite par l'ONS).

Avec la création en 2002 de l'Agence pour le développement des compétences sectorielles (*Sector Skills Development Agency – SSDA*), dont les activités couvrent l'ensemble du Royaume-Uni, le gouvernement a clairement annoncé sa position concernant la prévision des besoins de formation et de qualifications: celle-ci devrait reposer dans une large mesure sur la demande du marché du travail.

La SSDA (en coopération avec le LSC en Angleterre et l'ELWa au pays de Galles) fournit un soutien financier aux SSC pour leurs activités de prévision des compétences. Les SSC développent les qualifications professionnelles nationales (NVQ) et leurs équivalents écossais (SVQ) en procédant à des analyses fonctionnelles. Les normes sont définies sous la forme d'unités, lesquelles sont agrégées pour répondre aux besoins de qualifications dans des professions spécifiques, identifiés lors d'un processus parallèle d'inventaire des professions.

Les SSC et les organismes de certification sont chargés d'examiner respectivement les besoins du marché du travail et la participation aux différentes qualifications. Le renouvellement des qualifications admises dans le NQF s'effectue selon un «cycle de recertification» prédéfini, généralement d'une durée de trois ans, à l'issue duquel les qualifications font l'objet d'un réexamen. En moyenne, le cycle de développement de nouvelles qualifications est de 18 mois. Des contrôles de routine des qualifications sont effectués par le Conseil pour les qualifications et les programmes d'études (*Qualifications and Curriculum Authority – QCA*).

Nombre d'organisations d'employeurs (par ex. la Confédération de l'industrie britannique [CBI]) mènent leurs propres enquêtes auprès de leurs membres, notamment sur leur perception des pénuries de compétences. Les cabinets d'orientation professionnelle s'intéressent aussi de très près à la prévision de l'évolution du marché du travail, pour le compte de leurs clients.

En Écosse, *Futureskills Scotland* (géré par *Scottish Enterprise*, en collaboration avec *Highlands and Islands Enterprise*) mène une enquête annuelle pour obtenir des données sur les pénuries de compétences et sur la formation, à partir d'informations recueillies auprès de 3000 employeurs écossais.

Au pays de Galles, un dispositif similaire, *Future Skills Wales*, a été mis en place pour mener tous les trois ans une enquête axée davantage sur les compétences génériques. En outre, le pays de Galles met en place un observatoire de l'apprentissage et des compétences (*learning and skills observatory*), qui fournira des données destinées à aider les employeurs, les prestataires et les individus à anticiper et à planifier les besoins de compétences.

7.2. Passerelles et nouveaux partenariats pour l'éducation et la formation

Le système britannique de FEP est dans une large mesure fondé sur les résultats. Les prestataires de formation ont une grande latitude pour prévoir des cours centrés sur l'apprenant, adaptés aux besoins des usagers. Les mêmes qualifications sont proposées dans la FPI et dans la FPC. Les adultes ont accès à des dispositifs d'apprentissage et d'évaluation personnalisés ⁽³⁹⁾. La structure des qualifications professionnelles, découpées en modules ou en unités, permet des cours par modules et le transfert de crédits.

En Angleterre, les gouvernements successifs se sont efforcés de combler le fossé entre enseignement général et formation professionnelle en instaurant une parité d'estime entre les différentes qualifications. Cet objectif a été l'un des moteurs politiques essentiels non seulement de la réforme des programmes et des qualifications destinés aux 14-19 ans, mais aussi de la refonte du cadre national de qualifications. Le cadre des acquis (*framework for achievement* – FfA) ⁽⁴⁰⁾, qui sera introduit en 2006/2007 – sauf en Écosse –, instaurera un système national unique permettant aux apprenants de transférer et de cumuler les crédits afin d'obtenir des qualifications sur mesure, ainsi que certaines qualifications nationales.

7.3. Refonte des programmes de formation

Les critères applicables aux NVQ et aux SVQ exigent que les normes professionnelles nationales (*national occupational standards* – NOS, voir glossaire) reflètent l'adaptabilité aux nouvelles technologies et aux innovations dans les méthodes de travail et dans les formes d'organisation du travail. Cette adaptabilité facilite la flexibilité et la mobilité dans l'emploi et réduit le risque d'obsolescence des qualifications. En règle générale, les normes applicables aux qualifications professionnelles sont révisées tous les trois à cinq ans.

Les programmes doivent se fonder sur ces normes et les prestataires de FEP doivent s'assurer qu'ils sont mis à jour en fonction des besoins de l'industrie. Dans la pratique, la formation tend à suivre, plutôt qu'à guider, les pratiques innovantes dans l'industrie.

Au Royaume-Uni, les NVQ et les SVQ se fondent dans une large mesure sur les NOS, référentiels définissant les résultats à atteindre pour la certification. Ces référentiels sont essentiellement développés par les SSC, qui sont des organismes gérés par les employeurs et au sein desquels sont habituellement représentés les syndicats, ainsi que les organismes professionnels et prestataires de formation concernés.

⁽³⁹⁾ L'initiative d'«apprentissage personnalisé» (*personalised learning*) du DfES (2004) permet aux établissements scolaires et aux enseignants d'adapter les programmes et les méthodes d'enseignement afin de mieux répondre aux besoins des élèves (<http://www.standards.dfes.gov.uk/personalisedlearning/>).

⁽⁴⁰⁾ <http://www.qca.org.uk/>.

Comme les programmes ne sont généralement pas imposés au niveau national (les critères d'évaluation des candidats étant normalement indépendants des modalités de formation), ils sont essentiellement développés par les prestataires d'enseignement et de formation à un niveau décentralisé. Cependant, pour des formations du type de l'apprentissage, les SSC prennent une part de plus en plus active au développement et à la diffusion de modèles de programmes.

Les unités de compétences clés ou transversales sont proposées à tous les niveaux du NQF et du cadre écossais de crédits et de qualifications (SCQF, voir graph. 2 et glossaire). Ces unités, qui peuvent faire l'objet d'une certification indépendante en tant que qualifications en compétences clés, visent à combler le fossé entre les différentes modalités de formation. Elles sont une composante obligatoire de tous les programmes de formation en apprentissage.

L'Angleterre, l'Écosse et le pays de Galles mettent en œuvre une stratégie d'apprentissage électronique (*e-learning*) dans le secteur de l'offre destinée aux plus de 16 ans (*post-16 learning sector*, voir glossaire), afin d'intégrer l'utilisation des TIC et de promouvoir l'excellence dans la gestion, l'enseignement, l'apprentissage et la recherche. L'Irlande du Nord instaure des systèmes communs dans les différents *colleges* et établissements, afin de proposer une offre plus intégrée et de faciliter le partage des contenus.

Le réseau national pour l'acquisition de savoirs (*national grid for learning*)⁽⁴¹⁾ a pour mission de maximiser l'utilisation des TIC afin d'élever le niveau des performances et des résultats, de créer une main-d'œuvre dotée d'une solide culture numérique et de veiller à disposer de TIC de haute qualité. On observe une utilisation croissante des TIC et de l'apprentissage électronique dans la FEP au Royaume-Uni et, à cet égard, le pays affiche de très bonnes performances dans la plupart des études comparatives européennes et internationales.

⁽⁴¹⁾ Ce réseau a été lancé en 1998 afin d'aider les apprenants et les enseignants/formateurs, dans l'ensemble du Royaume-Uni, à tirer parti des possibilités offertes par les TIC. Il est financé par le DfES et géré par l'Agence britannique de la communication et des technologies de l'éducation (*British Educational Communications and Technology Agency – Becta*), l'agence gouvernementale qui joue le rôle principal en matière de technologies de l'éducation.

8. Validation des acquis: reconnaissance et mobilité

8.1. Validation de l'apprentissage formel

8.1.1. Des qualifications fondées sur les compétences

Les qualifications professionnelles nationales (*national vocational qualifications – NVQ*) et les qualifications professionnelles nationales écossaises (*Scottish vocational qualifications – SVQ*) sont similaires, bien que les cadres de qualifications dans lesquels elles s'inscrivent soient différents (voir graph. 2). Le développement des NVQ et des SVQ a été dicté par le souci d'améliorer la cohérence du système national de qualification en éliminant celles qui faisaient double emploi et de permettre la reconnaissance des compétences indépendamment du lieu, de la durée et/ou de la nature de l'apprentissage, afin de pouvoir évaluer les compétences de la population active.

La création d'un système de qualifications professionnelles devait répondre directement aux besoins des employeurs et des individus. Les NVQ/SVQ doivent faciliter l'accès à l'emploi ou à une formation complémentaire, ainsi que la progression des travailleurs et des apprenants.

Plus de 750 NVQ sont proposées dans les 11 domaines définis (transports, services aux entreprises...) Leur titre et leur niveau varient; elles couvrent les niveaux 1-5 (voir graph. 2 et 4).

Bien que le développement des NVQ/SVQ n'ait pas apporté la cohérence escomptée dans le système de qualifications professionnelles, il a fourni un cadre de qualifications fondées sur les compétences. En mai 2003, une refonte des qualifications professionnelles a été entreprise au Royaume-Uni.

Les principales institutions qui jouent un rôle dans la réglementation et l'administration des NVQ sont les suivantes:

- a) Le Conseil pour les qualifications et les programmes d'études (*Qualifications and Curriculum Authority – QCA*): il s'assure que les NVQ satisfont à certains critères spécifiques et qu'elles sont globalement comparables entre les différents secteurs. Le QCA agréé les propositions de NVQ élaborées par les organismes sectoriels et les organismes de certification et assure la qualité et la vérification des activités menées par les organismes de certification.
- b) Les organismes sectoriels: les conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils – SSC*), supervisés par l'Agence pour le développement des compétences sectorielles (*Sector Skills Development Agency – SSDA*), sont chargés d'identifier, de définir et de mettre à jour les normes de compétences professionnelles applicables à un

certain nombre d'activités professionnelles prédéfinies. Les NVQ sont élaborées sur la base des normes professionnelles nationales (*national occupational standards – NOS*).

- c) Les organismes de certification (*awarding bodies*): ils ont une double mission. Ils sont conjointement responsables, avec les organismes sectoriels, des méthodes d'évaluation des NVQ et de la mise en œuvre de chaque NVQ. Ils délivrent les agréments aux centres qui souhaitent proposer des services d'évaluation pour les NVQ. Ils contrôlent le processus d'évaluation et délivrent les NVQ et les certificats par unités. Ils entreprennent des vérifications externes pour s'assurer de l'équité et de la cohérence de l'évaluation des candidats dans l'ensemble des centres.
- d) Les centres d'évaluation (*assessment centres*): ils organisent l'évaluation des candidats aux NVQ. Nombre de candidats à une NVQ ont suivi une préparation dans le cadre de leur travail ou d'un programme dispensé par un *further education college* ou par un autre prestataire de formation.
- e) Le Conseil écossais pour les qualifications (*Scottish Qualifications Authority – SQA*): il certifie l'ensemble des SVQ. Il délivre parfois cette certification en partenariat avec d'autres organisations.
- f) Le Conseil gallois pour les qualifications, les programmes d'études et l'évaluation (*Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales – ACCAC*): il est le principal organe consultatif de l'Assemblée galloise pour toutes les questions liées aux programmes d'études, à l'évaluation et aux qualifications professionnelles (à l'exception des NVQ, qui sont de la compétence exclusive du QCA).
- g) Le Conseil pour les programmes d'études, les examens et l'évaluation (*Council for the Curriculum, Examinations and Assessment – CCEA*): en Irlande du Nord, il exerce un rôle consultatif pour le contenu de l'enseignement dans les établissements scolaires et les *colleges*, contrôle l'application des normes – afin de garantir que les qualifications et les examens sont d'un niveau et d'une qualité appropriés – et délivre les qualifications (à l'exception des NVQ, qui sont de la compétence exclusive du QCA).

8.1.2. Qualifications professionnelles nationales: un cadre de crédits «fermé»

Les normes professionnelles nationales (NOS, voir glossaire) sont des référentiels de compétences approuvés, qui décrivent la performance professionnelle attendue d'un individu. Les NOS, qui servent de base aux NVQ/SVQ, sont organisées en unités, dont chacune correspond à une fonction professionnelle. Certaines de ces fonctions sont communes à diverses professions et leur maîtrise est donc un critère essentiel pour l'obtention de différentes qualifications professionnelles. Les unités en tant que telles peuvent être transférées d'une qualification à une autre au sein d'un système de crédits. Il est également possible de cumuler des unités émanant de différents organismes certificateurs. La fonction précise est la seule information nécessaire à des fins d'emploi.

8.2. Validation de l'apprentissage non formel et informel

Les dispositifs de reconnaissance de l'apprentissage non formel sont liés à l'orientation sur les résultats des NVQ/SVQ. Tout apprenant en mesure d'apporter des preuves satisfaisant aux exigences d'une qualification peut obtenir un crédit. Cependant, la charge de la preuve et les modalités de l'évaluation des acquis non formels/informels sont lourdes. Des exemples de bonnes pratiques existent certes, mais les problèmes de coût et de complexité sont largement évoqués. La prise en compte des preuves de l'expérience, plutôt que des qualifications formelles, dans les processus de sélection montre toutefois clairement l'importance accordée par les employeurs aux acquis non formels et/ou informels, comme le font apparaître les recherches du QCA sur les tendances dans l'utilisation des qualifications ⁽⁴²⁾.

La validation des acquis (*accreditation of prior learning* – APL) permet aux apprenants de faire reconnaître leur formation générale/professionnelle ou leur développement professionnel et d'obtenir des crédits pour leurs acquis ou expériences antérieurs. Fortement promue au début des années 90, l'APL est devenue une voie d'accès non traditionnelle à l'enseignement postobligatoire et supérieur, mais souvent pas aux cours les plus prestigieux.

En règle générale, l'APL se fonde sur un portfolio décrivant les apprentissages effectués, le niveau et le domaine de connaissances et de compétences qui s'y rattachent, ainsi que le niveau et le contenu des acquis à évaluer. L'APL s'adresse le plus souvent aux adultes.

Depuis 2003, le Conseil pour l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Council* – LSC) porte un intérêt stratégique à la reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel. Le LSC a notamment lancé des projets pilotes en vue de développer des dispositifs de reconnaissance de l'apprentissage informel dans les centres pour la jeunesse, afin d'aider les jeunes socialement marginalisés à obtenir une qualification. En outre, le LSC expérimente un système de reconnaissance des connaissances et compétences informelles acquises par les adultes dans le cadre de cours à temps partiel ne conduisant pas à une qualification.

Les cadres de crédits et de qualifications gallois et anglais essaient d'englober l'apprentissage non formel et informel.

En Écosse, l'un des objectifs est d'adopter une série de lignes directrices sur la validation des acquis antérieurs et de l'expérience (APEL), qui permettraient d'attribuer des crédits et des niveaux à l'apprentissage de compétences clés et génériques, plutôt que de savoirs spécifiques.

En 2004, le cadre écossais de crédits et de qualifications (*Scottish credit and qualifications framework* – SCQF) a commandé un projet sur la reconnaissance des acquis ⁽⁴³⁾. Ce projet sera mené en lien avec le projet Refine ⁽⁴⁴⁾, financé par l'UE, afin d'assurer que les lignes directrices complètent d'autres initiatives européennes liées à la reconnaissance des acquis. Le SCQF coopère aussi avec les acteurs de l'éducation populaire, afin de développer des dispositifs de reconnaissance des compétences acquises dans des contextes informels.

⁽⁴²⁾ Collar, D. *The currency of the qualifications in the UK*. Document interne du QCA, 2001.

⁽⁴³⁾ Une synthèse est disponible sur le site www.scqf.org.uk.

⁽⁴⁴⁾ Le projet Refine, financé par l'UE, vise à expérimenter des méthodes de reconnaissance des acquis dans divers pays. Pour plus d'informations, consulter le site www.eucen.org/refine.html.

9. Orientation et conseil

9.1. Stratégie et services

L'objectif de la politique gouvernementale est de développer des services d'orientation professionnelle pour tous les citoyens et de fournir aux jeunes comme aux adultes une source facilement accessible d'information, de conseil et d'orientation (*information, advice and guidance* – IAG). Les TIC sont perçues comme un moyen efficace de réaliser cet objectif, à condition d'assurer l'égalité d'accès pour les groupes défavorisés ou marginalisés. Dans son livre blanc sur les compétences (*White Paper on Skills*, mars 2005), le gouvernement reconnaît que «la réalisation de nos objectifs de compétences dépend de la mesure dans laquelle un plus grand nombre d'adultes ont accès à l'information et à l'orientation, afin de connaître les possibilités de formation disponibles et les moyens d'en tirer parti»⁽⁴⁵⁾.

Il existe deux services nationaux d'IAG: *University for Industry/learnirect* (voir ci-après), qui fournit par téléphone et par Internet des informations et des conseils sur les possibilités d'études, et *Worktrain*, site web qui fournit des informations sur les offres d'emploi et sur les possibilités de formation. En Angleterre ont été mis en place des partenariats pour l'IAG, financés par le Conseil pour l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Council* – LSC) de la région concernée, qui regroupent les divers prestataires d'IAG: sociétés de services d'orientation professionnelle, service *Connexions*, destiné aux jeunes, services d'orientation pour l'enseignement supérieur (*Prospects*) et pour l'enseignement postobligatoire, organisations bénévoles et locales, bibliothèques et *Jobcentre Plus*.

En Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord, l'approche du gouvernement se fonde sur une distinction entre l'offre destinée aux jeunes et l'offre destinée aux adultes. Le gouvernement finance l'Université pour l'industrie (*University for Industry Ltd* – Ufi), chargée de développer et de maintenir le service national d'information et de conseil *learnirect* (<http://www.learnirect.co.uk/>). Ce service, qui s'adresse essentiellement aux adultes et qui fait l'objet d'une large promotion, notamment à la télévision, est accessible via une ligne d'assistance téléphonique ou en ligne.

Le service *Connexions* (<http://www.connexions.gov.uk/>), qui regroupe divers services locaux d'orientation professionnelle, vise à répondre de manière plus intégrée aux besoins d'orientation et de conseil des jeunes durant leurs années de transition entre le système éducatif et le marché du travail (13-19 ans). En outre, tous les établissements d'enseignement secondaire sont tenus de dispenser un programme d'orientation professionnelle à tous leurs élèves, dans le cadre du programme national, et les *further education colleges* et les

⁽⁴⁵⁾ DfES. *White paper: Skills: getting on in business, getting on at work*. Mars 2005, 1^{re} partie, p. 20.

universités ont mis en place des centres de conseil et des programmes d'orientation professionnelle pour leurs étudiants.

Tous les prestataires d'IAG (tant publics que privés) bénéficiant de financement via les partenariats *Connexions* doivent être agréés, et donc satisfaire aux «normes nationales de qualité pour l'apprentissage et le travail» (*national quality standards for learning and work*) développées par le Conseil pour l'orientation (*Guidance Council – GC*). Le GC est chargé de promouvoir des services d'orientation de haute qualité et il a également une mission de conseil en la matière, tandis que le Conseil de certification des prestataires d'orientation (*Guidance Accreditation Board – GAB*) est responsable du processus d'habilitation des prestataires. Le cadre commun d'inspection (*common inspection framework*), par le biais des inspections effectuées par le Service d'inspection de l'éducation pour adultes (*Adult Learning Inspectorate – ALI*, dont les activités ne couvrent ni l'Écosse, ni le pays de Galles), garantit la qualité des normes et des prestations fournies par les services d'orientation.

Les services d'orientation et de conseil destinés aux salariés peuvent relever du développement des ressources humaines. C'est notamment le cas pour le nombre croissant d'organisations qui ont mis en place un système d'évaluation de la compétence professionnelle ou des performances, et où ces services sont liés au perfectionnement professionnel et à la formation continue. *Investors in People* («Investisseurs dans les ressources humaines»), lancé au niveau national en 1991, est un dispositif soutenu par les pouvoirs publics qui vise à encourager les bonnes pratiques en matière de développement des ressources humaines et de formation dans les entreprises et les organisations, en leur fournissant une assistance et en récompensant ces bonnes pratiques par un label de qualité.

Les salariés peuvent également bénéficier de prestations d'orientation et de conseil sur le lieu de travail dispensées par les syndicats, le Bureau de conseil aux citoyens (*Citizen's Advice Bureau*), certains conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils – SSC*) ou *learnirect*, qui font office d'intermédiaires entre les apprenants et les prestataires d'éducation et de formation.

Au pays de Galles, le service *Careers Wales* a été établi en 2001 avec pour mission de fournir aux individus de tous âges des prestations d'information, de conseil et d'orientation via un réseau de centres d'orientation professionnelle (*career centres*) et, depuis 2004, via le service interactif *Careers Wales online* (www.careerswales.com), relié à *learnirect*.

En Écosse, le premier service britannique d'orientation pour tous, *Careers Scotland*, a été établi en 2002. Il fournit toute une palette de prestations d'information, de conseil et d'orientation sur les possibilités d'études, de formation et d'emploi. Ce service s'adresse aux individus de tous âges et est mis en œuvre par le biais d'un réseau de centres locaux d'orientation professionnelle ou via le site interactif www.careers-scotland.org.uk.

En Irlande du Nord, le service d'orientation pédagogique pour adultes *Education Guidance for Adults* (EGSA, www.egsa.org.uk) fournit des prestations aux apprenants adultes, aux

conseillers pédagogiques, aux prestataires, aux employeurs et à tous les acteurs chargés d'améliorer l'accès des adultes à l'apprentissage.

Le service *Jobcentre Plus* fournit aux demandeurs d'emploi un accès à toutes les offres d'emploi répertoriées par ses centres, dans l'ensemble de la Grande-Bretagne (à l'heure actuelle, quelque 300 000 offres d'emploi sont disponibles en permanence), ainsi qu'aux offres répertoriées par d'autres organismes, tels que les agences d'emploi privées ou d'autres services de l'emploi européens. *Jobcentre Plus* dispense également des prestations de conseil personnalisé aux demandeurs d'emploi. En outre, il a mis en place un service innovant d'activités en ligne pour les demandeurs d'emploi, les employeurs, les prestataires d'IAG et pour son propre personnel.

Il existe de nombreuses agences d'emploi qui ont pignon sur rue ou qui opèrent via Internet. Certaines jouent un rôle général d'agences pour l'emploi, tandis que d'autres travaillent dans des secteurs ou sur des créneaux spécifiques.

Les services d'orientation et de conseil destinés aux personnes handicapées sont dispensés par *Jobcentre Plus*, par des organisations caritatives nationales et par des organisations associatives.

9.2. Personnel des services d'orientation et de conseil

Diverses catégories de personnel interviennent dans l'offre d'orientation et de conseil: les enseignants des établissements scolaires, dont la plupart se spécialisent dans ce domaine en suivant une formation en cours d'emploi, les conseillers d'orientation professionnelle diplômés qui interviennent dans les établissements scolaires, dans les *colleges* ou dans les établissements d'enseignement supérieur, les conseillers attachés à *Jobcentre Plus*, ainsi que les conseillers employés par de petites agences dont le bagage en termes de formation et de qualifications est variable.

L'organisme sectoriel indépendant responsable des normes et des qualifications dans ce domaine est l'Organisme national de formation pour l'emploi (*Employment National Training Organisation* – ENTO), qui, à la fin des années 90, a élaboré des programmes de perfectionnement professionnel et des cadres de compétences, désormais opérationnels. Tous les prestataires de services d'IAG qui bénéficient de financements via les partenariats *Connexions* doivent être agréés et, pour obtenir cet agrément, satisfaire aux normes nationales de qualité applicables aux prestataires de services d'orientation pédagogique et professionnelle. En 2002, le Conseil pour l'orientation (*Guidance Council* – GC) a développé, pour le compte du DfES, des normes matricielles à cet effet et, depuis 2003, l'ENTO est chargé de l'application de ces normes matricielles et de la certification des prestataires.

Les qualifications en orientation professionnelle sont développées à plusieurs niveaux de départ (niveaux 1-3), qui permettent de progresser vers l'enseignement supérieur. Les qualifications professionnelles permettant d'exercer des fonctions d'orientation sont le

diplôme postuniversitaire d'orientation professionnelle (*post-graduate qualification in careers guidance* – QCG) ou une NVQ de niveau 4 en orientation. Certains psychologues du travail agréés (*C.Occ.Psychol.*) sont également spécialisés dans le développement de carrière. Les conseillers les plus réputés respectent un code déontologique établi par l'organisme professionnel dont ils relèvent: l'Institut d'orientation professionnelle (*Institute of Careers Guidance*) ou la Société britannique de psychologie (*British Psychological Society*), selon le cas.

En Écosse, les conseillers d'orientation professionnelle doivent être titulaires d'une qualification postuniversitaire (1^{re} partie) et avoir passé avec succès une épreuve d'évaluation au poste de travail (2^e partie) pour obtenir le QCG.

Aucun objectif spécifique n'a été défini pour la formation des autres personnels éducatifs non enseignants en Écosse. Cependant, les *further education colleges* sont tenus de présenter chaque année au Conseil de financement des plans stratégiques, qui doivent préciser les actions qu'ils envisagent pour le développement de leurs ressources humaines.

10. Investissement dans les ressources humaines

10.1. Contexte général

Au Royaume-Uni, le financement de la FEP a subi des changements radicaux au cours des dix dernières années. L'objectif des pouvoirs publics est d'encourager les individus et les employeurs à assumer davantage de responsabilités en matière de formation, afin d'améliorer la compétitivité et la productivité. L'effort public d'investissement s'étant accru, les dépenses d'éducation et de formation au Royaume-Uni, en pourcentage du PIB, sont passées de 4,7 % en 1996/1997 à 5,0 % en 2001/2002 et à 5,3 % en 2003/2004.

Le financement public de l'éducation et de la formation provient essentiellement des recettes fiscales générales. Les pouvoirs publics comptent également sur d'autres sources de financement, notamment sur les initiatives privées. Le coût de l'enseignement général pour adultes et de l'enseignement supérieur est en partie à la charge des apprenants.

Le gouvernement procède actuellement à la modernisation des dispositifs de financement public local. Cette modernisation porte notamment sur l'allocation des aides d'État, sur le contrôle des dépenses d'investissement et de l'impôt sur le capital, ainsi que sur l'utilisation des «examens stratégiques de dépenses» (*strategic spending reviews*) triennaux.

Le ministère de l'éducation et des compétences (DfES) est responsable du financement global de l'éducation et de la formation. Il alloue les fonds aux organismes statutaires et non statutaires dans les différents secteurs de l'éducation et de la formation. En Angleterre, le Conseil pour l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Council – LSC*) est responsable du financement de l'ensemble de la FEP bénéficiant de fonds publics, à l'exception de l'enseignement supérieur⁽⁴⁶⁾ et de tout l'enseignement postobligatoire du secteur public. Le LSC est également responsable de l'éducation pour adultes et populaire (*adult and community learning*, voir glossaire). Le principe fondamental du système de financement du LSC est que les ressources doivent suivre l'apprenant. Le LSC transfère aux *further education colleges* et aux centres d'éducation pour adultes gérés par les autorités locales les fonds destinés aux cours généraux ou professionnels pour adultes (voir graph. 5).

En 2004/2005, le LSC a géré un budget de 12,1 milliards d'euros, qui sera porté à 13 milliards d'euros en 2005/2006. Le DfES informe le LSC des grandes priorités à mettre en œuvre et des grands objectifs à atteindre dans le secteur. Le LSC, à son tour, transmet au DfES une proposition de répartition des ressources entre les principaux domaines de participation (*school sixth forms*, dépenses d'investissement, etc.) et en fonction du nombre d'apprenants.

⁽⁴⁶⁾ Les responsabilités en matière de financement de l'enseignement supérieur relèvent du Conseil pour le financement de l'enseignement supérieur (*Higher Education Funding Council – HEFC*) en Angleterre, de son équivalent gallois (HEFCW) au pays de Galles et du DELNI en Irlande du Nord.

Bien que les employeurs soient dans une large mesure responsables de leur propre FPC, des financements publics provenant du fonds syndical pour la formation (*union learning fund*) géré par le LSC, dont les ressources sont passées de 16,1 millions d'euros à 20,6 millions d'euros entre 2003/2004 et 2005/2006, sont disponibles pour le développement des compétences de base (voir glossaire) et pour les formations lancées par les syndicats à travers les représentants syndicaux de formation (voir section 3.3. et glossaire).

En Écosse, le financement de l'enseignement postsecondaire varie en fonction du type de l'offre, qui peut relever de la formation professionnelle, de l'enseignement postobligatoire ou de l'enseignement supérieur, la distinction étant que dans le cadre de la formation professionnelle, le financement est destiné à la prestation de cours, tandis que dans le cadre de l'enseignement postobligatoire et supérieur, le financement est destiné à soutenir les *colleges* et les universités. La formation est financée par *Scottish Enterprise* et *Highlands and Islands Enterprise*, via leurs associations locales d'entreprises (*local enterprise companies* – LEC). Il est prévu de fusionner, d'ici à 2005 (sous réserve de l'approbation royale), le Conseil écossais pour le financement de l'enseignement supérieur (*Scottish Higher Education Funding Council* – SHEFC) et le Conseil écossais pour le financement de l'enseignement postobligatoire (*Scottish Further Education Funding Council* – SFEFC). Cette fusion permettra d'améliorer la comparabilité et la transparence des modalités de financement des différents types d'établissement et des différents niveaux d'enseignement postobligatoire/supérieur.

Au pays de Galles, *Education and Learning for Wales* (ELWa), organisme de financement, a une mission similaire à celle du LSC. Il est également responsable du financement des *school sixth forms* (voir glossaire). Un système national de planification et de financement, dont la mise en œuvre sera achevée en août 2005, a été développé en 2004 afin de moderniser le réseau d'apprentissage destiné aux plus de 16 ans et de l'intégrer dans un système de financement et de planification couvrant l'ensemble des prestations relevant de ce secteur (hors enseignement supérieur).

En Irlande du Nord, le ministère de l'éducation est chargé d'habiliter les établissements scolaires et de les financer. Les *colleges* sont financés par le ministère de l'emploi et de l'apprentissage d'Irlande du Nord (*Department for Employment and Learning* – DELNI). Les dispositifs de planification et de financement de l'enseignement postsecondaire ont été modifiés depuis 2004.

10.2. Formation professionnelle initiale

En Angleterre et au pays de Galles, tous les enfants et les jeunes de 5 à 16 ans ont droit à une éducation gratuite. En règle générale, tout enseignement postobligatoire dispensé par les établissements scolaires et les *further education institutions* est également gratuit pour les élèves jusqu'à l'âge de 19 ans (exception faite des éventuels frais de résidence).

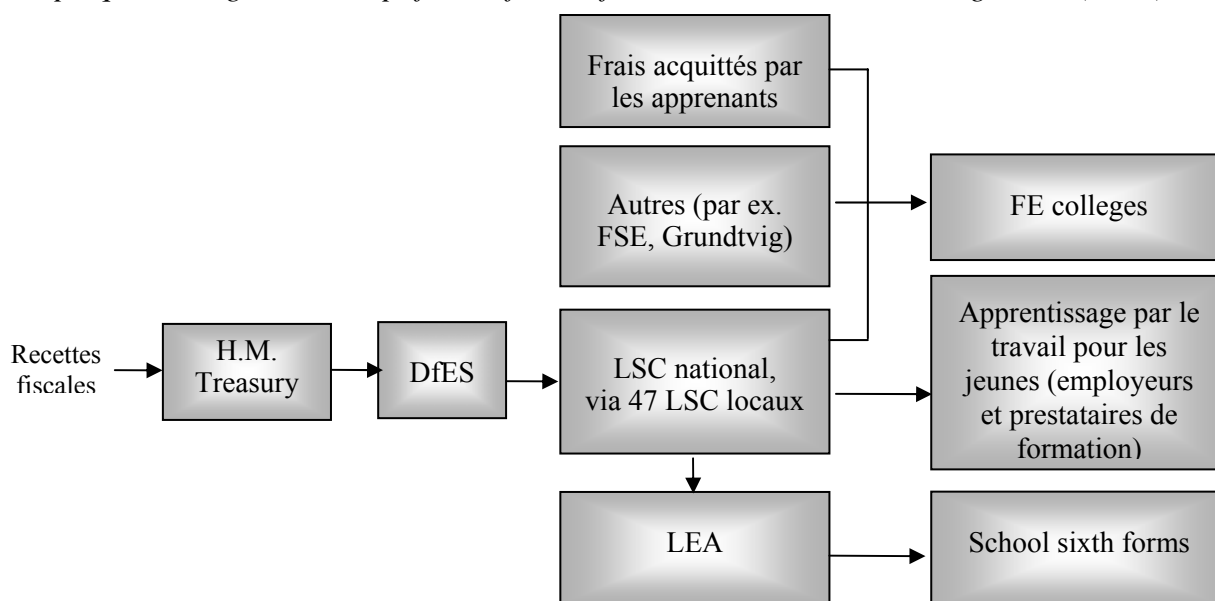
10.2.1. Financement par le ministère de l'éducation et des compétences (DfES)

En Angleterre, les fonds sont alloués par le ministère de l'éducation et des compétences (*Department of Education and Skills – DfES*) au Conseil pour l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Council – LSC*), qui les attribue aux prestataires de formation. Le LSC finance, via les autorités éducatives locales (*local education authorities – LEA*), les programmes destinés aux plus de 16 ans dispensés par les établissements secondaires et il finance directement tous les autres programmes éligibles à des fonds publics. Les LSC locaux consultent leurs divers partenaires pour décider du mode de mise en œuvre de la formation le plus approprié, en tenant compte des priorités en termes de qualité, d'accès et de planification stratégique.

Quelque six millions d'apprenants, via 400 *colleges* et 2000 prestataires de formation, bénéficient de fonds consacrés à la formation pour les plus de 16 ans.

Pour allouer les capitaux et autres fonds, le LSC utilise à la fois une clé de financement (*funding formula*) et un mécanisme de demandes introduites par les établissements.

Graphique 5: Diagramme simplifié des flux de financement de la FPI en Angleterre (2005)



NB: *H. M. Treasury* = ministère des finances, responsable des finances publiques

Source: Élaboré par le consortium britannique du ReferNet.

Les éléments essentiels de la clé de financement nationale sont les suivants:

- coûts fondamentaux des programmes, qui reflètent la durée de l'apprentissage et le coût de base de sa mise en œuvre;
- résultats;
- pondération des programmes, qui reflète la différence possible, dans le coût de mise en œuvre d'un objectif d'apprentissage, entre des programmes dont la durée est similaire et qui conduisent à des qualifications équivalentes;

- d) pondération des désavantages, qui reflète les coûts supplémentaires induits par l'élargissement de la participation et par le fait que certains apprenants sont issus de milieux défavorisés;
- e) pondération géographique, qui reflète le coût beaucoup plus élevé des prestations dans la région de Londres.

La clé de financement s'applique aux structures qui ont un statut de prestataire (*colleges*, etc.) Certaines autres structures, telles que les petites structures locales ou associatives, peuvent prétendre à diverses aides financières, généralement de courte durée (un an maximum), qui sont notamment destinées à soutenir le développement de leurs services. Ces organisations peuvent également introduire des demandes de financement au titre des «ressources discrétionnaires de financement» du LSC, qui sont notamment destinées à élargir la participation des adultes à l'apprentissage (*widening adult participation action fund*), à soutenir les actions de proximité en faveur de l'apprentissage dans les zones défavorisées (*neighbourhood learning in deprived communities*), etc.

L'enseignement postobligatoire (*further education*) est financé par le DfES via le LSC. Les fonds sont versés aux *colleges* sous la forme d'unités de financement, dont la somme correspond au nombre d'apprenants en équivalent plein temps. Entre 1996/1997 et 2002/2003, le montant de l'unité de financement par apprenant inscrit dans l'enseignement postobligatoire, en prix réels, est demeuré inchangé.

Afin d'élever le taux de maintien dans le secondaire supérieur, le gouvernement a introduit un certain nombre d'incitations financières à l'intention des élèves:

- l'allocation de maintien en éducation (*education maintenance allowance – EMA*) s'adresse aux élèves de 16 ans ayant obtenu leur GCSE (voir glossaire) qui poursuivent des études générales ou une formation professionnelle, quel que soit le type de cours suivi. L'octroi de l'EMA, d'un montant maximal de 44 euros par semaine, est fonction du revenu du foyer;
- les fonds de soutien aux apprenants de l'enseignement postobligatoire (*further education learner support funds*), gérés par le LSC (dont les ressources s'élevaient à 96,6 millions d'euros en 2004/2005), visent à aider les apprenants de 16 à 19 ans qui ont des difficultés financières particulières. Les aides sont destinées à couvrir les dépenses liées aux cours, y compris les frais de garde d'enfants, de déplacement, de résidence et autres dépenses quotidiennes, lorsque l'EMA est insuffisante;
- dans le cadre de l'apprentissage par le travail, les employeurs versent un salaire aux apprenants dont ils ont la charge et ils peuvent introduire auprès de leur LSC local une demande de prise en charge partielle des dépenses.

Les financements octroyés par le LSC au titre de l'apprentissage par le travail des jeunes de 16 à 24 ans en Angleterre sont de deux types: ceux qui reposent sur une clé de financement et ceux qui sont indépendants de ce mode de calcul. La clé de financement s'applique:

- a) aux *apprenticeships* de niveau 2;
- b) aux *advanced apprenticeships* (qualification de niveau 3);
- c) aux formations conduisant à une qualification professionnelle nationale (NVQ).

On distingue deux niveaux de financement des *apprenticeships*, qui concernent respectivement le groupe des 16-18 ans et celui des 19-24 ans. Ce dernier bénéficie d'un moindre niveau de financement, l'hypothèse étant que les participants apprennent et achèvent le programme plus rapidement que ceux qui sortent directement du système scolaire à 16 ans.

La clé nationale de financement applicable à tous les *apprenticeships* et à toutes les formations aux NVQ s'appuie sur les éléments suivants:

- a) financement de base, lié à la durée du programme et à son coût;
- b) pondération, qui tient compte de facteurs tels que la nécessité de disposer d'équipements onéreux;
- c) financement de base + pondération = taux de base national.

Des taux révisés s'appliquent aux nouveaux certificats techniques axés sur les connaissances introduits dans le cadre de la refonte des *apprenticeships* ⁽⁴⁷⁾.

10.2.2. Financement par les administrations décentralisées

Au pays de Galles, l'Assemblée nationale est responsable du financement de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie. Bien que les objectifs clés soient globalement similaires à ceux de l'Angleterre, on observe certaines différences importantes en termes de structures, de mise en œuvre et de financement. *Education and Learning Wales* (ELWa) est responsable de l'offre destinée aux plus de 16 ans au pays de Galles (exception faite de l'enseignement supérieur). L'ELWa a entrepris de mettre en œuvre un nouveau système national de planification et de financement, qui renforcera la cohérence entre les besoins et l'offre d'apprentissage et veillera à ce que les établissements scolaires, les *colleges* et les prestataires de formation soient financés sur une base équitable. Tous les programmes d'apprentissage par le travail destinés aux jeunes de 16 à 24 ans sont regroupés sous le titre *Skillseekers* («demandeurs de compétences») et sont financés par l'ELWa.

En Irlande du Nord, le ministère de l'emploi et de l'apprentissage (DELNI) est responsable du financement du programme de formation pour les jeunes *Jobskills*. Ce programme s'articule en trois volets: *access*, pour les jeunes ayant besoin de compétences fondamentales ou spécifiques et, partant, d'une aide supplémentaire; *traineeship* (l'équivalent de l'*apprenticeship* niveau 2 anglais) et *apprenticeship* (l'équivalent de l'*advanced apprenticeship* anglais).

⁽⁴⁷⁾ Les programmes de formation en apprentissage (*apprenticeships*) ont fait l'objet d'une refonte en 2004 et le qualificatif *modern* a été supprimé.

Le principal financement récurrent pour les *further education colleges* en Irlande du Nord est octroyé selon la clé de financement de l'enseignement postobligatoire, qui est basée sur une mesure du travail et des résultats des apprenants (*student powered unit of resources – SPUR*). Cela garantit que tous les *colleges* soient financés sur la même base.

En Écosse, la stratégie du *Scottish Executive* en faveur de l'esprit d'entreprise dans l'éducation comporte notamment un dispositif de formation professionnelle par le travail conduisant à une qualification, qui s'adresse à tous les jeunes âgés de plus de 14 ans. Pour la période 2003-2006, le *Scottish Executive* a alloué 61,7 millions d'euros à ce dispositif et aux autres volets de cette stratégie. Dans plusieurs régions d'Écosse, des programmes professionnels ont été mis en place dans les établissements scolaires et sont financés par les autorités éducatives locales au titre de ce budget.

10.3. Formation professionnelle continue et éducation des adultes

10.3.1. Niveau institutionnel

En Angleterre, en vertu de la loi sur l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Act*) de 2000, le LSC affecte les fonds destinés à tous les aspects de la formation professionnelle continue (FPC). Les autorités éducatives locales affectent les fonds consacrés à l'enseignement général pour adultes. Les cours pour adultes dispensés dans les *further education institutions* peuvent être à la charge des apprenants.

Au pays de Galles, depuis avril 2001, *Education and Learning Wales* (ELWa) est responsable du financement de l'ensemble de l'enseignement et de la formation destinés aux plus de 16 ans (à l'exception de l'enseignement supérieur).

En Irlande du Nord, le ministère de l'emploi et de l'apprentissage d'Irlande du Nord (DELNI) est responsable du financement de l'enseignement postobligatoire et de l'enseignement supérieur. Outre le financement direct, les *colleges* et les apprenants bénéficient de financements au titre de budgets spécifiquement affectés à certaines initiatives ciblées, visant à élargir l'accès, à accroître la participation, à résorber les pénuries de compétences et à renforcer la contribution du secteur au développement économique.

En Écosse, le financement de la formation des jeunes de 16 à 24 ans relève de la compétence du ministre de l'entreprise et de l'apprentissage tout au long de la vie (*Minister for Enterprise and Lifelong Learning*). Les fonds sont alloués via les organismes *Scottish Enterprise* (SEn) et *Highlands and Islands Enterprise* (HIE) aux associations locales d'entreprises (*local enterprise companies – LEC*), qui sont indépendantes du système éducatif, mais qui lui achètent des services de formation. Les fonds alloués aux *colleges* et aux universités sont gérés par deux conseils de financement, le SFEFC et le SHEFC, respectivement responsables du financement des programmes relevant de l'enseignement postobligatoire et de

l'enseignement supérieur. Depuis 2001, 78 millions d'euros supplémentaires ont été investis, dont ont bénéficié 71 000 nouveaux apprenants.

10.3.2. Éducation des adultes et éducation populaire

Les pouvoirs publics ont mis en place certaines mesures en faveur des individus. Ces mesures peuvent jouer un rôle majeur pour stimuler et cibler la demande.

Depuis le début des années 90, les apprenants bénéficient d'un dégrèvement fiscal pour les dépenses (frais de formation, par ex.) liées à une formation préparant à une qualification professionnelle nationale (NVQ) ou à une qualification professionnelle générale nationale (GNVQ). En outre, depuis 1996, les individus de plus de 30 ans bénéficient d'un dégrèvement fiscal pour leurs dépenses de formation, hors NVQ, si cette formation vise à développer des compétences ou des connaissances en rapport avec un emploi salarié ou indépendant.

Une aide financière est également disponible dans le cadre du dispositif de prêts au développement de carrière (*career development loans*), prêts à remboursement différé consentis par un établissement bancaire, destinés à aider les bénéficiaires à financer une formation ou un perfectionnement professionnel. Le DfES prend en charge les intérêts du prêt et le remboursement du principal débute un mois après l'achèvement de la formation.

Les comptes individuels de formation (*individual learning accounts – ILA*, voir section 5.4.) permettent aux apprenants de bénéficier d'une réduction des frais de formation. Le dispositif des ILA a été lancé en 1999, mais il a été interrompu en Angleterre en 2004 en raison de problèmes liés à leur gestion. Au pays de Galles, ce dispositif a été réintroduit en 2003. Les individus peuvent ouvrir un ILA et bénéficier de diverses réductions sur leurs dépenses d'apprentissage, à condition d'apporter une contribution propre de 37 euros au minimum. En Écosse, un nouveau dispositif a été instauré en 2003 en faveur des apprenants à faibles revenus, qui prévoit un soutien annuel pouvant aller jusqu'à 340 euros.

Le réseau des 101 partenariats pour l'apprentissage (*learning partnerships*), qui sont des groupements volontaires, non statutaires, de prestataires d'apprentissage locaux, est soutenu par le DfES via le fonds pour le développement de l'initiative locale (*local initiative development fund*), géré par le LSC (14,6 millions en 2002/2003).

En Écosse, les autorités locales ont adopté différentes approches par rapport à l'éducation populaire. Dans certains cas, elle continue de relever de la compétence du ministère de l'éducation, tandis que dans d'autres, elle est répartie entre plusieurs ministères.

La responsabilité générale de la promotion, du développement et de la supervision de l'éducation populaire est assumée par *Youthlink and Communities Scotland*, qui est chargé, conjointement avec l'Unité écossaise de l'enseignement postobligatoire (*Scottish Further Education Unit – SFEU*), de soutenir l'éducation des adultes en Écosse.

10.3.3. Employeurs

Il n'existe pas de mécanisme réglementant la FPC dispensée par les employeurs en Angleterre. Malgré l'absence de système d'informations mises à jour sur le volume des dépenses consenties par les employeurs britanniques au titre de la FEP, un rapport (*Adult learning in England: a review*, IES, 2000) fait apparaître que ce sont les employeurs qui apportent la plus grande contribution financière à la formation sur le lieu de travail. Pour la seule Angleterre, on estime à 32,2 milliards d'euros les dépenses annuelles consacrées par les employeurs aux activités de formation ⁽⁴⁸⁾.

Le gouvernement est résolu à mobiliser les employeurs, dans l'ensemble du Royaume-Uni, en vue de renforcer les compétences, la productivité et l'employabilité. Le réseau des conseils pour les compétences sectorielles (*sector skills councils – SSC*) reçoit une enveloppe annuelle maximale de 1,47 millions d'euros par an du DfES. Tous les SSC doivent trouver des fonds supplémentaires provenant d'autres sources.

En Angleterre, le gouvernement a mis en place un dispositif interministériel, doté d'un budget de 59 millions d'euros, destiné à promouvoir le développement professionnel des travailleurs. À l'heure actuelle, six projets pilotes régionaux sont menés pour récompenser les employeurs qui accordent du temps libre à leurs salariés faiblement qualifiés pour préparer une qualification de niveau 2.

Les syndicats encouragent plusieurs approches de l'apprentissage sur le lieu de travail. La Confédération des syndicats (*Trades Union Congress – TUC*), avec le soutien financier du gouvernement, a mis en place le fonds syndical pour la formation (*union learning fund*). La TUC et les syndicats qui en sont membres ont proposé d'établir une «académie syndicale» (*Union Academy*), afin d'accroître la capacité des syndicats d'aider leurs adhérents à tirer parti de possibilités d'apprentissage de haute qualité, en développant des itinéraires portant une «marque de fabrique» syndicale, et de façonner la stratégie pour l'apprentissage et les compétences au niveau sectoriel, régional et local. Dans le cadre du soutien qu'il apporte au partenariat avec les syndicats, le gouvernement a affecté 6,6 millions d'euros au projet d'académie syndicale (au titre de la période 2005-2007).

En Écosse, le *Scottish Executive* finance des programmes de formation dans certains secteurs professionnels, dans le cadre de la subvention globale qu'il octroie au réseau d'entreprises. Le réseau d'entreprises verse aux prestataires de formation une contribution destinée à couvrir les coûts de formation des participants. En 2001/2002, les dépenses consacrées à ces programmes s'élevaient à quelque 179 millions d'euros.

⁽⁴⁸⁾ Spilsbury D. *Learning and training at work 2000*. Londres: DfES, 2001 (rapport de recherche n° 269 du DfES). Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR269.doc> [le 16.5.2005].

10.4. Formation des chômeurs et autres individus marginalisés

La politique active du marché du travail fait partie intégrante de l'offre de formation destinée aux chômeurs de longue durée. Depuis 2002, *Jobcentre Plus*, agence exécutive du ministère du travail et des pensions (DWP), met en œuvre le programme *New Deal* en Grande-Bretagne. *Jobcentre Plus* est également chargé de l'offre d'apprentissage par le travail pour les adultes au chômage en Angleterre. Au pays de Galles et en Écosse, les responsabilités en matière de formation à financement public hors *New Deal* sont déléguées respectivement à l'Assemblée galloise et au Parlement écossais.

Tableau 13: Fonds alloués aux programmes *New Deal* (jusqu'en mars 2003)

(en millions d'euros)

<i>New Deal for young people</i> (pour les jeunes)	930	<i>New Deal for disabled people</i> (pour les handicapés)	109
<i>New Deal 25 plus</i> (pour les plus de 24 ans)	825	<i>New Deal for partners</i> (pour les conjoints et concubins)	43
<i>New Deal for lone parents</i> (pour les parents isolés)	291	<i>New Deal 50 plus</i> (pour les plus de 49 ans)	43

Source: Élaboré par le QCA.

Dans le cadre du *New Deal for young people* et du *New Deal 25 plus*, les employeurs bénéficient d'une subvention pendant une durée maximale de six mois et, le cas échéant, d'une aide destinée à couvrir une partie des coûts encourus au titre de la formation professionnelle de l'apprenant. En contrepartie, l'employeur doit verser à l'apprenant une rémunération correspondant au taux en vigueur.

Parallèlement au *New Deal*, des «zones d'emploi prioritaires» (*employment zones*) et des «équipes d'action pour l'emploi» (*action teams for jobs*, voir chapitre 5) ont été instaurées afin d'aider les individus des zones défavorisées à trouver un emploi. Le budget affecté à l'initiative «zones d'emploi prioritaires» au titre de la période 2000-2004 s'élevait à 448 millions d'euros.

Les équipes d'action pour l'emploi ont pour mission d'aider les chômeurs défavorisés résidant dans les régions de Grande-Bretagne les plus touchées par le chômage à trouver un emploi. Le budget affecté à cette initiative au titre de la période 2001-2004 s'élevait à 250,6 millions d'euros.

11. Dimension européenne et internationale

Le gouvernement britannique et les administrations écossaise, galloise et nord-irlandaise participent activement à tous les programmes et initiatives communautaires liés à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie. Le DfES, en concertation avec les administrations décentralisées, est le principal acteur chargé d'assurer la pleine mobilisation du Royaume-Uni sur la réalisation des objectifs de Lisbonne.

11.1. Stratégies nationales liées aux politiques et programmes communautaires

Pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, les priorités définies au Royaume-Uni sont en cohérence étroite avec les priorités mises en œuvre dans le cadre de la méthode ouverte de coordination, telles qu'énoncées dans la déclaration de Copenhague et dans le communiqué de Maastricht ⁽⁴⁹⁾.

Exploitant les cartes maîtresses des systèmes britanniques et identifiant les défis majeurs à relever, les réformes de l'éducation et de la formation s'inscrivent à présent dans un ensemble de stratégies émergentes en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie. L'Angleterre ⁽⁵⁰⁾, l'Écosse ⁽⁵¹⁾, le pays de Galles ⁽⁵²⁾ et l'Irlande du Nord sont chacun responsables de leur propre stratégie. Bien que les stratégies émergentes d'éducation et de formation tout au long de la vie présentent certaines différences, par exemple quant au degré de priorité accordée à la dimension sociale des politiques, une forte interdépendance subsiste pour des raisons géographiques, culturelles, linguistiques, économiques, historiques et politiques. Bien que l'objectif commun de toutes les administrations soit une économie de la connaissance et une société de la connaissance, certaines différences politiques sont perceptibles, par exemple au niveau du secondaire supérieur et dans les approches qui sous-tendent les cadres de crédits et de qualifications.

⁽⁴⁹⁾ Voir les réponses du Royaume-Uni à l'enquête par questionnaire conduite par les DGFP dans le cadre de l'étude de Maastricht.

⁽⁵⁰⁾ Voir DfES. *White Paper: 14-19 Education and skills*. Février 2005 et DfES. Livres blancs sur la stratégie en faveur des compétences 2001 et 2005. Londres: DfES, 2005. Disponibles sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/> [le 13.5.2005].

⁽⁵¹⁾ Scottish Executive. *Life through learning, learning through life. The lifelong learning strategy for Scotland*. Février 2003. Disponible sur Internet: <http://www.scotland.gov.uk/library5/lifelong/lism-00.asp> [le 13.5.2005].

⁽⁵²⁾ National Assembly for Wales. *The learning country: a paving document: a comprehensive education and lifelong learning programme to 2010 in Wales*. Cardiff: National Assembly for Wales, 2001. Disponible sur Internet: <http://www.wales.gov.uk/subieducationtraining/content/PDF/learningcountry-e.pdf> [le 13.5.2005].

Les défis majeurs de la FEP dans l'ensemble du Royaume-Uni correspondent pleinement aux objectifs de Lisbonne ⁽⁵³⁾. Les programmes successifs de réforme entrepris par le Royaume-Uni visent à élaborer une stratégie efficace en faveur des compétences, de manière à:

- a) mettre en œuvre des actions intergouvernementales pour résorber les inadéquations et les pénuries de compétences;
- b) agir au niveau de la demande pour encourager les employeurs à utiliser les compétences en vue de développer des stratégies d'entreprise plus ambitieuses et plus innovantes;
- c) inciter les apprenants à poursuivre, ou à renouer avec, l'apprentissage et apporter des réponses au problème des bas niveaux de qualification;
- d) faire en sorte que la FEP réponde mieux aux besoins des employeurs;
- e) rehausser l'image et la qualité de la FPI, afin de réaliser, notamment, les objectifs suivants: assurer une offre cohérente pour les 14-19 ans; élargir la gamme des cours et des programmes; proposer des parcours professionnels de haute qualité; accroître la participation et réduire la proportion de jeunes sortant prématurément du système éducatif; élever les niveaux de qualification.

Au Royaume-Uni dans son ensemble, la stratégie à plus long terme consiste à développer des qualifications et des programmes d'éducation et de formation ouverts à un vaste public, fondés sur les principes d'égalité et de diversité et soutenus par des systèmes transparents de cadres de crédits et de qualifications. L'Écosse a d'ores et déjà mis en œuvre un tel cadre (*Scottish credit and qualifications framework*), tandis que l'Angleterre, le pays de Galles et l'Irlande du Nord développent actuellement un cadre des acquis (*framework for achievement*, voir chapitre 2) qui se fonde sur un système de crédits.

11.2. Progrès accomplis et défis à relever

Dans le cadre des préparatifs de la Présidence britannique de l'UE – et du G8 –, le DfES a commandé un rapport à la Work Foundation ⁽⁵⁴⁾ sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie du Royaume-Uni en faveur des compétences, à la lumière des objectifs de Lisbonne ⁽⁵⁵⁾. Les conclusions d'ensemble de ce rapport sont les suivantes:

⁽⁵³⁾ Les considérations ci-après s'appuient sur les réponses du Royaume-Uni au questionnaire élaboré par les DGFP pour l'étude de Maastricht.

⁽⁵⁴⁾ La Work Foundation est une société d'intérêt public à but non lucratif, qui fournit des services de conseil et mène des activités de recherche sur la performance des entreprises, en vue d'améliorer la qualité de la vie professionnelle.

⁽⁵⁵⁾ Les conclusions ci-après sont adaptées de Hutton, W. *Where are the gaps? An analysis of UK skills and education strategy in the light of the Kok Group and European Commission Midterm review of the Lisbon goals*. Londres: Work Foundation, 2005, p. 4. Disponible sur Internet: <http://www.theworkfoundation.com/pdf/gaps.pdf> [le 13.5.2005].

«Le Royaume-Uni a hérité de faibles niveaux de compétences de base chez de nombreux actifs, de niveaux d'éducation moyens et d'un système de formation professionnelle et de reconnaissance des compétences incohérent et insuffisamment valorisé. Au cours de la même période, il a maintenu bon nombre de ses universités dans le peloton de tête européen. [...]

Il est manifeste que le Royaume-Uni progresse de manière innovante au sein de son propre contexte culturel et institutionnel pour remédier à ces lacunes, tout en tirant parti de ses points forts. Des avancées significatives ont été réalisées dans la mise en place d'un système global d'éducation et de formation tout au long de la vie. [...] Les données font apparaître une élévation des niveaux de compétences. Néanmoins, même si la qualité de la main-d'œuvre arrivant sur le marché du travail s'est améliorée, beaucoup reste à faire pour la population déjà active.»

Au regard des priorités clés des programmes européens actuels, le «tableau de bord» global du Royaume-Uni ⁽⁵⁶⁾ est le suivant:

- a) le Royaume-Uni se classe plutôt bien dans les enquêtes internationales sur les compétences clés des jeunes de 15 ans;
- b) un grand nombre d'adultes manquent de compétences de base et, bien que des politiques innovantes aient été mises en place pour élever les niveaux tout en assurant l'intégration sociale des individus, cette question demeure un défi majeur;
- c) le Royaume-Uni affiche un taux de sortie prématurée du système éducatif plus élevé que l'objectif communautaire et des taux inférieurs de qualifications de niveau secondaire supérieur. Malgré les progrès accomplis, beaucoup dépendra de l'efficacité des programmes de réforme;
- d) le Royaume-Uni affiche de bonnes performances par rapport à la plupart des autres États membres de l'UE en termes de diplômés de l'enseignement supérieur en mathématiques, sciences et technologies;
- e) tous les indicateurs de participation à l'apprentissage tout au long de la vie et à la FPC sont très positifs et le Royaume-Uni a d'ores et déjà atteint l'objectif communautaire;
- f) par rapport à la moyenne communautaire, les dépenses publiques d'éducation et de formation se situaient au même niveau en 1999, elles ont ensuite accusé une baisse et elles sont désormais en voie de dépasser largement cette moyenne;
- g) les niveaux d'emploi sont largement supérieurs à la moyenne communautaire et conformes aux objectifs de Lisbonne. Les faibles niveaux de compétences et le vieillissement de la population active font peser des pressions permanentes de réforme;

⁽⁵⁶⁾ Basé sur Hutton, W. (voir note 55) et *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET: final report to the EC: the Lisbon-to-Copenhagen-to Maastricht Consortium*, novembre 2004. Disponible sur Internet: http://www.efvet.org/documents/Lisbon_goals/Final_10_9_04PM.pdf [le 13.5.2005].

- h) les éléments du processus de Copenhague, en particulier le développement de cadres de qualifications et de cadres de crédits, comptent parmi les priorités de premier plan de la stratégie de réforme au Royaume-Uni.

En termes de mobilité des personnes en formation, le Royaume-Uni est la destination la plus prisée des apprenants de la FEP, alors que les apprenants britanniques participent moins aux stages de formation ou aux placements professionnels transnationaux dans l'espace européen que ne le font les apprenants de nombre d'autres pays⁽⁵⁷⁾. De même, les enseignants britanniques de FEP participent peu aux mesures internationales de perfectionnement professionnel destinées à cette catégorie de personnel, telles que celles qui relèvent des programmes Leonardo da Vinci ou Erasmus.

Si les décideurs politiques responsables de la FEP et la communauté de la recherche en FEP au Royaume-Uni sont de plus en plus informés des processus de Lisbonne et de Copenhague, leur connaissance de ces processus demeure insuffisante. La publication du DfES sur sa politique internationale⁽⁵⁸⁾ souligne l'importance de préparer les jeunes à travailler dans une économie mondialisée, ainsi que la nécessité d'inclure une dimension internationale dans l'expérience d'apprentissage. À cet égard, les liens traditionnels qu'entretient le Royaume-Uni au-delà de l'espace européen demeureront un élément vital de ses réseaux internationaux et de ses communautés d'apprentissage mutuel.

Comme nous l'avons mis en évidence dans cette description brève, les priorités et les objectifs du Royaume-Uni en matière de FEP concordent étroitement avec les priorités et les objectifs communautaires. Les cercles de décision et la communauté de la recherche britanniques participent activement à tous les processus communautaires de développement des politiques et d'apprentissage par les pairs et il ne fait aucun doute que les synergies nécessaires sont en place.

⁽⁵⁷⁾ Cedefop. *Learning by leaving: placements abroad as a didactic tool in the context of VET in Europe*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005 (Cedefop Reference series).

⁽⁵⁸⁾ DfES. *Putting the world into the world-class education: an international strategy for education, skills and children's services*. Londres: DfES, 2004. Disponible sur Internet: <http://www.globalgateway.org.uk/PDF/International%20Strategy.pdf> [le 13.5.2005].

Annexe 1 Sigles et abréviations

ACCAC	<i>Awdurdod Cymwysterau, Cwricwlwm ac Asesu Cymru</i> Conseil gallois pour les qualifications, les progr. d'études et l'évaluation
ACL	<i>Adult and community learning</i> Éducation des adultes et populaire
ALI	<i>Adult Learning Inspectorate</i> Service d'inspection de l'éducation pour adultes
APL	<i>Accreditation of prior learning</i> Validation des acquis
BLA	<i>Business learning account</i> Comptes de formation en entreprise
BTEC	<i>Business and Technology Education Council</i> Conseil pour l'enseignement commercial et technique
CBI	<i>Confederation of British Industry</i> Confédération de l'industrie britannique
CCEA	<i>Council for the Curriculum, Examinations and Assessment</i> Conseil pour les programmes d'études, les examens et l'évaluation
CITE	Classification internationale type de l'éducation (= ISCED)
DELNI	<i>Department for Employment and Learning Northern Ireland</i> Ministère de l'emploi et de l'apprentissage d'Irlande du Nord
DENI	<i>Department of Education Northern Ireland</i> Ministère de l'éducation d'Irlande du Nord
DfES	<i>Department for Education and Skills</i> Ministère de l'éducation et des compétences
DTI	<i>Department of Trade and Industry</i> Ministère du commerce et de l'industrie
DWP	<i>Department for Work and Pensions</i> Ministère du travail et des pensions
Dysg	<i>LSDA organisation for Wales</i> équivalent de la LSDA pour le pays de Galles
E2E	<i>Entry to employment</i> Programme «Accès à l'emploi»
ELWa	<i>Education and Learning Wales</i> Éducation et apprentissage – pays de Galles
EMA	<i>Education maintenance allowance</i> Allocation de maintien en éducation
ENTO	<i>Employment National Training Organisation</i> Organisme national de formation pour l'emploi
ETP	<i>Employer training pilots</i> Projets pilotes pour la formation émanant des employeurs

FE	<i>Further education</i> Enseignement (et formation) postobligatoire
FENTO	<i>Further Education National Training Organisation</i> Organisme national de formation des enseignants et formateurs du secteur postobligatoire
FEP	Formation et enseignement professionnels
FfA	<i>Framework for achievement</i> Cadre des acquis
FPC	Formation professionnelle continue
FPI	Formation professionnelle initiale
GC	<i>Guidance Council</i> Conseil pour l'orientation
GCE	<i>General certificate of education</i> Certificat d'études générales (secondaire supérieur)
GCSE	<i>General certificate of secondary education</i> Certificat d'études secondaires (secondaire inférieur)
GNVQ	<i>General national vocational qualification</i> Qualification professionnelle générale nationale
HE	<i>Higher education</i> Enseignement supérieur
HNC	<i>Higher national certificate</i> Certificat national supérieur
HND	<i>Higher national diploma</i> Diplôme national supérieur
ILA	<i>Individual learning account</i> Compte individuel de formation
LEA	<i>Local Education Authority</i> Autorité éducative locale
LEC	<i>Local enterprise companies</i> Associations locales d'entreprises
LLUK	<i>Lifelong Learning United Kingdom</i> Éducation et formation tout au long de la vie – Royaume-Uni
LSC	<i>Learning and Skills Council</i> Conseil pour l'apprentissage et les compétences
LSDA	<i>Learning and Skills Development Agency</i> Agence pour le développ. de l'apprentissage et des compétences
NQ	<i>National qualification</i> Qualification nationale
NQF	<i>National qualifications framework</i> Cadre national de qualifications

NTO	<i>National Training Organisation</i> Organisme national de formation
NVQ	<i>National vocational qualification</i> Qualification professionnelle nationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PGCE	<i>Post-graduate certificate in education</i> Certificat postuniversitaire de formation pédagogique
PIB	Produit intérieur brut
QAA	<i>Quality Assurance Agency for Higher Education</i> Agence pour l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur
QCA	<i>Qualifications and Curriculum Authority</i> Conseil pour les qualifications et les programmes d'études
QTS	<i>Qualified teacher status</i> Statut d'enseignant qualifié
RDA	<i>Regional Development Agency</i> Agence régionale de développement
SCQF	<i>Scottish credit and qualifications framework</i> Cadre écossais de crédits et de qualifications
SEn	<i>Scottish Enterprise</i> «Entrepreneuriat pour l'Écosse»
SFEFC	<i>Scottish Further Education Funding Council</i> Conseil écossais pour le financement de l'enseign. postobligatoire
SHEFC	<i>Scottish Higher Education Funding Council</i> Conseil écossais pour le financement de l'enseignement supérieur
SQA	<i>Scottish Qualifications Authority</i> Conseil écossais pour les qualifications
SSC	<i>Sector Skills Council</i> Conseil pour les compétences sectorielles
SSDA	<i>Sector Skills Development Agency</i> Agence pour le développement des compétences sectorielles
SVQ	<i>Scottish vocational qualification</i> Qualification professionnelle – Écosse
SWAP	<i>Scottish wider access programme</i> Programme écossais «Élargissement de l'accès»
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TUC	<i>Trades Union Congress</i> Confédération des syndicats
Ufi	<i>University for Industry</i> Université pour l'industrie

Annexe 2 Glossaire

Adult and community learning – ACL (éducation des adultes et populaire): ce terme a été introduit par la loi sur l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Act*, 2000). L'ACL intervient dans des structures très diversifiées; les autorités locales en sont des acteurs majeurs; elle comporte souvent un volet d'action sociale ou de réhabilitation; l'apprentissage est essentiellement non professionnel et non certifié, bien qu'il ne fasse nullement abstraction des compétences et de l'employabilité des individus. Ce mode d'apprentissage est tout particulièrement adapté aux interventions de proximité auprès des individus défavorisés.

A-level (advanced level): il s'agit d'un certificat d'études générales (GCE, secondaire supérieur) auquel se présentent généralement les élèves deux ans après avoir passé l'examen du GCSE en Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord. L'équivalent écossais est l'*advanced higher grade*. Le programme de première année, qui porte sur l'étude de cinq matières au maximum, débouche sur le GCE AS (*AS-level*). Celui de seconde année, qui porte sur l'étude de trois à cinq matières divisées en unités d'un niveau de difficulté plus élevé, débouche sur un *GCE A-level* complet. A* est la note la plus élevée et les notes D et E sont les plus faibles; les notes de A à C donnent accès à l'enseignement supérieur.

AS-level (advanced subsidiary, ou matières subsidiaires aux A-levels): en général, les élèves se présentent à cet examen dans l'année qui fait suite au secondaire supérieur obligatoire, soit à l'âge de 16 ou 17 ans. L'achèvement du programme, qui comporte trois modules, permet soit d'obtenir une qualification *AS-level*, soit de faire valoir cet enseignement pour 50 % d'un *A-level*. Les élèves ont la possibilité de se représenter aux examens pour améliorer la note obtenue. La structure de notation est identique à celle des *A-levels*.

Apprenticeship (formation en apprentissage): il permet aux participants de suivre un apprentissage pratique au poste de travail tout en développant des compétences et des connaissances, en obtenant une qualification et en étant rémunérés. Cette formation est proposée à plusieurs niveaux: *young apprenticeships* pour les jeunes de 14 à 16 ans; *pre-apprenticeship* et *apprenticeship* au niveau 2 et *advanced apprenticeship* au niveau 3. Ces deux derniers niveaux débouchent sur une qualification professionnelle nationale (NVQ), une qualification en compétences clés et, le plus souvent, un certificat technique (*technical certificate*).

Bachelor's degree: diplôme universitaire sanctionnant la réussite à un cursus de premier degré.

Basic skills (compétences de base): capacité de lire, écrire et s'exprimer en anglais et d'utiliser les mathématiques au niveau nécessaire pour être opérationnel dans le monde du travail et dans la société en général.

Basic skills award (label de qualité Basic skills): label attribué par l'Agence pour les compétences de base (*Basic Skills Agency*) aux établissements du primaire et du secondaire

qui satisfont à des normes minimales en matière d'enseignement de la lecture, de l'écriture et des mathématiques, ainsi qu'aux normes de qualité strictes définies par l'Agence. Ce label de qualité est également décerné aux prestataires du secteur *post-16* au pays de Galles qui interviennent auprès des adultes pour améliorer leurs compétences de base.

College: établissement d'enseignement postobligatoire (*further education*).

Continuing (vocational education and) training – CVT/CVET (formation professionnelle continue – FPC): formation tout au long de la vie qui englobe tous les processus organisés et institutionnalisés faisant suite à la formation professionnelle initiale. Elle est conçue pour aider les individus à s'adapter aux mutations technologiques et favoriser leur évolution sociale.

Credit framework (cadre de crédits): ensemble de spécifications permettant d'évaluer, de mesurer, de décrire et de comparer les résultats de l'apprentissage. Moyen standardisé de représenter les acquis de l'apprentissage, il permet de comparer les connaissances et compétences requises pour les différents programmes et qualifications et facilite le cumul de crédits et/ou le transfert des acquis d'un programme ou d'un établissement à l'autre.

Devolved administration/governance (administration/gouvernance décentralisée): la décentralisation (*devolution*) a établi les parlements régionaux, auxquels ont été transférées les compétences dans certains domaines, tels que l'éducation et la formation.

Foundation degree – FD: diplôme professionnel délivré à l'issue de deux années de formation à plein temps ou de trois années de formation en alternance. Il donne accès à l'enseignement supérieur, où il permet de préparer un premier diplôme universitaire en 12 mois. Pour être admis à un programme préparant au *foundation degree*, le candidat doit être titulaire d'au moins un *A-level* (ou équivalent) ou d'une qualification professionnelle de niveau 3, par exemple d'une NVQ. Les *foundation degrees* ont été introduits en 2001/2002.

Framework for achievement – FfA (cadre des acquis): cadre en cours d'élaboration (mise en œuvre prévue pour 2006/2007 en Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord) destiné à représenter dans un format d'unités standardisé les acquis des apprenants. Ces acquis seront reconnus sous la forme d'un crédit attestant l'achèvement de chaque unité. Les unités seront ensuite combinées pour former une qualification, qui sera délivrée aux apprenants cumulant les crédits nécessaires pour satisfaire aux exigences de la qualification concernée.

Further education – FE (enseignement postobligatoire): enseignement (ou formation) à plein temps ou à temps partiel destiné aux individus ayant dépassé l'âge de la scolarité obligatoire (actuellement 16 ans en Angleterre), qui ne se déroule pas dans un établissement secondaire. Il peut être dispensé dans un *sixth-form college*, un *further education college* ou un établissement d'enseignement supérieur. L'enseignement postobligatoire correspond généralement au niveau du *GCE A-level* ou d'une NVQ de niveau 3. Une qualification postobligatoire permet souvent d'accéder à l'université et/ou à l'emploi à temps plein.

GCE: certificat d'études générales (du secondaire supérieur); voir *A-level*.

GCSE (+ grades): certificat d'études secondaires. C'est l'examen auquel se présentent la plupart des élèves à la fin de l'enseignement secondaire obligatoire (16 ans). Les notes vont de A* (la plus élevée) à G; les notes de A* à C sont considérées comme de bonnes notes. Bien que la réussite aux examens du GCSE ne soit pas une condition formelle pour l'admission dans l'enseignement postobligatoire, la plupart des établissements exigent que les candidats à un cours de *GSE A-level* aient obtenu une note de A* à C dans cinq matières du GCSE.

Initial vocational education and training – IVET (formation professionnelle initiale – FPI): la FPI a pour objet de préparer les individus à un emploi ou une activité professionnelle spécifique ou, plus généralement, au marché du travail. Généralement, elle combine enseignement et formation formels et expérience professionnelle. Elle est plus large que la formation spécifique à un emploi (qui peut en faire partie intégrante ou y faire suite) et que la formation en cours d'emploi. Elle débouche normalement sur une certification ou sur une qualification.

Key skills/core skills (Écosse) (compétences clés/transversales): ce sont les compétences nécessaires pour étudier et travailler. Elles font l'objet de normes nationales. Elles portent sur les domaines suivants: application des nombres, communication, technologies de l'information, travail en équipe, amélioration de son propre apprentissage, résolution de problèmes.

Lecturer (chargé d'enseignement): enseignant non titulaire intervenant dans une université ou un établissement d'enseignement postobligatoire (*further education college*).

Master's degree: diplôme faisant suite au *bachelor's degree*. Il peut être préparé en un ou deux ans, s'il s'agit d'un *master* indépendant, ou en trois ans au plus s'il entre dans le cadre de la préparation d'un doctorat. Les *master's degrees* relevant de l'enseignement général exigent la rédaction d'un mémoire et l'achèvement de cours, tandis que les *master's degrees* à finalité professionnelle (par ex. pédagogie, gestion, communications, etc.) peuvent comporter, outre les cours, une formation pratique supervisée.

National occupational standards – NOS (normes professionnelles nationales): ce sont des référentiels de compétences décrivant la performance professionnelle attendue d'un individu. Les NOS sont élaborées par les Conseils pour les compétences sectorielles (SSC) concernés et servent à étalonner les bonnes pratiques.

National qualifications framework – NQF/Scottish credit and qualifications framework – SCQF: le Cadre national de qualifications (NQF) et le Cadre écossais de crédits et de qualifications (SCQF) visent à réunir toutes les qualifications nationales (autres que le premier degré universitaire) dans un même cadre clair, plus compréhensible et plus accessible pour les employeurs et pour le public en général. Ce cadre a deux dimensions: les catégories de qualifications, qui identifient la nature de l'offre (à orientation générale ou professionnelle), et les niveaux à atteindre, qui permettent d'apprécier globalement le degré de difficulté des connaissances et des compétences requises pour chaque qualification.

National vocational qualifications – NVQ/Scottish vocational qualifications – SVQ: les qualifications professionnelles nationales/écossaises sanctionnent une formation par le travail.

Elles se fondent sur des normes nationales de compétences (NOS) définies par les représentants de chaque secteur d'activité, auxquelles elles doivent satisfaire. Elles se composent d'unités – généralement entre six et dix – qui déclinent un emploi en fonctions distinctes reflétant les différents types de tâches. Les NVQ/SVQ sont disponibles à cinq niveaux; elles sont certifiées par le QCA en Angleterre et en Irlande du Nord, par l'ACCAC au pays de Galles et par le SQA en Écosse. Elles sont intégrées au NQF.

Post-16 learning sector: secteur qui renvoie à l'offre d'enseignement et de formation postobligatoires émanant de tous les prestataires de FPI et de FPC (dont les prestataires d'éducation populaire, les *sixth-form colleges*, les *specialist colleges* et les *further education colleges*) et d'autres organismes clés (dont le ministère de l'éducation et des compétences, le Conseil pour l'apprentissage et les compétences, *Jobcentre Plus*, le Service d'inspection de l'éducation pour adultes et l'Office des normes éducatives). Les syndicats, les organisations d'employeurs et les associations locales au sens large jouent tous un rôle actif dans ce secteur.

Scottish group award – SGA: certificat sanctionnant un programme d'études cohérent articulé en cours et unités. Les SGA sont délivrés à cinq niveaux, d'*access* à *advanced higher*, à l'issue d'un programme d'une année à temps plein ou échelonné sur plusieurs années.

Sixth-form college/school sixth form: établissement postobligatoire préparant les élèves au *GCE A-level* durant les deux dernières années du secondaire (entre 16 et 18 ans).

Standard grade: qualification nationale délivrée par le Conseil écossais pour les qualifications (SQA). Les *standard grades* sont généralement délivrés à l'issue de deux années d'études correspondant aux 3^e (13 à 15 ans) et 4^e (14 à 16 ans) années du secondaire. Les élèves étudient souvent sept ou huit matières, dont les mathématiques et l'anglais. Les cours se composent de plusieurs volets, appelés «éléments», et donnent lieu à un examen final. Les *standard grades* existent à trois niveaux (par ordre décroissant): *credit*, *general* et *foundation*. Les élèves se présentent en général à deux niveaux – *credit* et *general*, ou *general* et *foundation* –, pour avoir les meilleures chances d'obtenir une note élevée. La note 7 est attribuée à ceux qui n'obtiennent pas une note de 1 à 6, mais qui ont achevé le cours.

Technical certificate: certificat à orientation professionnelle et fondé sur les connaissances, délivré dans le cadre d'un apprentissage. Introduit en 2001, il vise à inculquer aux apprentis une connaissance et une compréhension plus larges de leur domaine professionnel.

Union learning representative – ULR (représentant syndical de formation): il informe et conseille les adhérents sur les questions liées à leurs besoins de formation, d'enseignement et de développement professionnel. Il les encourage à réfléchir aux bénéfices de l'apprentissage et les aide à comprendre les diverses options d'apprentissage qui s'offrent à eux.

Voluntarist approach (approche volontariste): prise de décision individuelle, indépendante du contexte et des conséquences du système dans lequel elle intervient. Dans le contexte britannique, cette notion renvoie aux décisions des employeurs sur les questions relatives à la formation et à l'apprentissage des salariés.

Annexe 3 Références législatives et bibliographiques

A. Législation sur l'éducation et la formation adoptée depuis 1944

1944

L'*Education Act* (loi sur l'éducation) pose les bases de l'éducation d'après-guerre en Angleterre et au pays de Galles, sans toutefois couvrir la FEP. Cette loi ne s'applique pas à l'Écosse. Peu de nouvelles lois furent votées jusqu'aux années 80.

1964

Le gouvernement confère à 30 établissements d'enseignement technique postobligatoire (*technical colleges*) le titre de *polytechnic* et établit le Conseil pour les qualifications nationales supérieures (*Council for National Academic Awards – CNAA*), organisme chargé de délivrer aux étudiants des *polytechnics* des diplômes d'un statut et d'un niveau équivalents aux diplômes universitaires.

1969

Open University (Université ouverte) établie par charte royale.

1987

Établissement en Angleterre du Conseil national pour les qualifications professionnelles (*National Council for Vocational Qualifications – NCVQ*), chargé d'approuver les qualifications professionnelles nationales (*national vocational qualifications – NVQ*) et les qualifications professionnelles générales nationales (*general national vocational qualifications – GNVQ*), instaurées en tant que qualifications fondées sur les compétences. Le NCVQ et ses activités ne s'appliquent pas à l'Écosse.

1988

L'*Education Reform Act* (loi sur la réforme éducative), texte de loi le plus fondamental depuis 1944:

- introduit un programme d'études national (*national curriculum*) et un système obligatoire d'évaluation sommative des acquis des élèves à chaque stade clé de la scolarité obligatoire (ne s'applique pas à l'Écosse);
- établit la gestion locale des établissements (ne s'applique pas à l'Écosse);
- retire aux autorités locales le contrôle des *polytechnics*.

1990

L'*Enterprise and New Towns (Scotland) Act* (loi relative à l'entreprise et aux villes nouvelles) établit les organismes *Scottish Enterprise* («Entrepreneuriat pour l'Écosse») et *Highlands and Islands Enterprise* («Entrepreneuriat pour les Highlands et les zones insulaires»).

1992

Further and Higher Education Act (loi sur l'enseignement postobligatoire et supérieur) et *Further and Higher Education (Scotland) Act* (loi équivalente pour l'Écosse). Ces lois:

- suppriment la fracture «binaire» entre *polytechnics* et universités, les intégrant dans un système unique d'universités indépendantes, dotées d'un statut de personne morale;
- confèrent aux *further education colleges* un statut indépendant de personne morale.

1996

L'*Education (Scotland) Act* (loi sur l'éducation – Écosse) établit le Conseil écossais pour les qualifications (*Scottish Qualifications Authority – SQA*), qui remplace le Conseil écossais des examens (*Scottish Exam Board – SEB*) et le Conseil écossais de l'enseignement professionnel (*Scottish Vocational Education Council – Scotvec*).

1997

Les *Regulations (UK)* (Réglementations – Royaume-Uni) établissent le programme *New Deal* («Nouvelle donne»), destiné à inciter les demandeurs d'emploi candidats à des prestations sociales à se prendre activement en charge pour se former et rechercher un emploi.

Le *Schools Standards and Framework Act (England and Wales)* (loi sur les normes et le cadre des établissements scolaires – Angleterre et pays de Galles):

- encourage les établissements scolaires à devenir des «spécialistes»;
- accroît les pouvoirs du secrétaire d'État en matière de réglementation;
- instaure les plans de développement éducatifs (*education development plans – EDP*) et définit des objectifs d'amélioration des établissements scolaires;
- fusionne les anciens SCAA et NCVQ en un organisme unique, le Conseil pour les qualifications et les programmes d'études (*Qualifications and Curriculum Authority – QCA*), et, pour le pays de Galles, établit l'ACCAC;
- établit les «zones d'action éducative» (*Education Action Zones – EAZ*), destinées à encourager des approches multiagences dans les zones défavorisées.

1998

L'*Education (Northern Ireland) Order* (Règlement relatif à l'éducation – Irlande du Nord):

- définit les modalités d'évaluation des résultats des élèves, ainsi que des résultats, de la gestion et du financement des établissements scolaires;
- établit le Conseil d'Irlande du Nord pour les programmes d'études, les examens et l'évaluation (*Northern Ireland Council for the Curriculum, Examinations and Assessment*).

Scotland Act (loi d'autonomie écossaise); *Government of Wales Act* (loi sur le gouvernement du pays de Galles); *Northern Ireland Act* (loi sur l'Irlande du Nord)

La première loi porte établissement du Parlement écossais élu et du *Scottish Executive* (Exécutif écossais) et confère à l'Écosse des pouvoirs législatifs; les deux autres lois établissent respectivement les assemblées élues du pays de Galles et d'Irlande du Nord et confèrent des compétences étendues en matière d'éducation et de formation aux administrations autonomes.

Le *Teaching and Higher Education Act (England and Wales)* (loi sur l'enseignement supérieur)

- introduit une contribution des étudiants aux frais de scolarité, en fonction de leurs revenus;
- introduit le droit pour les jeunes de 16-17 ans ayant un emploi à un temps libre rémunéré pour suivre une formation.

2000

Le *Race Relations Act (Amendment)* (loi sur les relations ethniques – amendement) fait obligation à certains pouvoirs publics de promouvoir l'égalité entre les groupes ethniques.

Le *Learning and Skills Act (England and Wales)* (loi sur l'apprentissage et les compétences – Angleterre et pays de Galles):

- établit les conseils pour l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Councils* – LSC);
- établit le programme *Connexions*, nouveau service de conseil et d'orientation pour les jeunes en transition;
- réforme les dispositifs de financement et d'inspection et modifie la base de la reconnaissance des qualifications (pour les moins de 19 ans et les plus de 19 ans).

2002

L'*Education Act (England and Wales)* (loi sur l'éducation – Angleterre et pays de Galles):

- encourage les établissements d'enseignement secondaire à devenir des «spécialistes»;
- confère, via les ministres compétents, des responsabilités en matière d'innovation des programmes d'études;
- autorise les établissements scolaires à se regrouper en entreprises ou en fédérations;
- autorise les entreprises privées à déposer une offre pour la création de nouveaux établissements scolaires.

B. Sélection bibliographique

Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie: troisième rapport de suivi 2005 / Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général, Confédération européenne des syndicats, Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises. Bruxelles: UNICE, 2005. Disponible sur Internet:

http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/euorg/etuc/2005_0001.pdf [cité le 30.5.2005].

Cedefop. *European perspectives on learning at work: the acquisition of work process knowledge*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005. (Cedefop Reference series).

Cedefop. *Politique d'orientation dans la société de la connaissance: tendances, défis et réponses en Europe. Rapport de synthèse du Cedefop*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004. (Cedefop Panorama series). Disponible sur Internet: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152_fr.pdf [cité le 26.5.2005].

Cedefop. *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective: proceedings of the first international conference. October 2002, Florence*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004. (Cedefop Panorama series, 103). Disponible sur Internet: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/pan/2004_5153_T1_en.pdf; http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/pan/2004_5153_T2_en.pdf [cité le 26.5.2005].

Commission européenne. *Commission staff working paper: progress towards the Lisbon objectives in education and training: 2005 report*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005. Disponible sur Internet: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2005_0047_en.pdf [cité le 26.5.2005].

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances. *European Social Fund in action 2000-2006: success stories: active labour market, social inclusion, lifelong learning, adaptability, women's participation*. Bruxelles: Commission européenne, 2005.

Commission européenne. *Communiqué de Maastricht sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels: revue de la déclaration de Copenhague du 30 novembre 2002*. Bruxelles: Commission européenne, 2004. Disponible sur Internet: http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht_com_fr.pdf [cité le 1.6.2005].

DfES. *White Paper – Skills: Getting on in business, getting on at work*. Mars 2005. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/publications/skillsgettingon> [cité le 26.5.2005].

DfES. *White Paper: 14–19 Education and Skills*. Février 2005. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/publications/14-19educationandskills/index.shtml> [cité le 3.5.2005].

DfES. *Departmental Report 2004*. Avril 2004. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/deptreport2004> [cité le 26.5.2005].

DfES. *21st century skills: realising our potential*. Londres: DfES, 2003. Disponible sur Internet: http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/pdfs/whitePaper_PDFID4.pdf [cité le 26.5.2005].

DfES. *White Paper: The Future of Higher Education*. Janvier 2003. Disponible sur Internet: <http://www.dfes.gov.uk/hegateway> [cité le 26.5.2005].

Edexcel. *Investing in Skills: Taking Forward the Skills Strategy. An LSC Consultation Paper on Fees, Funding and Learner Support in Further Education*. Besley, Steve; Sokoloff, Paul (dir.). Août 2004. Disponible sur Internet: <http://www.lsc.gov.uk/National/Documents/SubjectListing/ConsultationsandResponses/Currentconsultations/feesconsultation.htm> [cité le 26.5.2005].

Learning and Skills Council. *The Learning and Skills Council's Annual report and Accounts for 2003/2004*. LSC, 2004. Disponible sur Internet: <http://www.lsc.gov.uk> [cité le 26.5.2005].

Learning and Skills Council. *Consultation on the National Equality and Diversity Strategy 2004 to 2007*. LSC, 2003. Disponible sur Internet: <http://www.lsc.gov.uk/NR/rdonlyres/eaij4dnyomm6ihqyh4mamxw6tuichek5uhohfjojv6hy5av57icfboij4l6emldbosz4dr5u2rstrc/ConsultationDiversityStrategy0407.pdf> [cité le 26.5.2005].

Leney, Tom. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET*. Bruxelles: Commission européenne, 2004. Disponible sur Internet: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2005_0041_en.pdf [cité le 26.5.2005].

National Assembly for Wales. *Skills and Employment Action Plan for Wales 2005*. Janvier 2005. Disponible sur Internet: <http://www.learning.wales.gov.uk/pdfs/c5104-seap-report-e.pdf> [cité le 27.5.2005].

OCDE. *OECD in figures: statistics on the member countries*. Paris: OCDE, 2001-2004 [publication annuelle].

OCDE. *Perspectives de l'emploi OCDE*. Paris: OCDE, 2004.

Scottish Credit and Qualifications Framework. *An introduction to the Scottish Credit and Qualifications Framework*. Deuxième édition. Octobre 2003. Disponible sur Internet: <http://www.scqf.org.uk/downloads.asp> [cité le 27.5.2005].

Scottish Executive. *Life through learning, learning through life. The lifelong learning strategy for Scotland*. Février 2003. Disponible sur Internet: <http://www.scotland.gov.uk/library5/lifelong/lism.pdf> [cité le 27.5.2005.]

Tessaring, M.; Wannan, J. *La formation et l'enseignement professionnels: une clé pour l'avenir. Lisbonne-Copenhague-Maastricht: se mobiliser pour 2010. Étude de Maastricht – synthèse du Cedefop*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

Annexe 4 Principales organisations

Department for Education and Skills – DfES
(ministère de l'éducation et des compétences)
Sanctuary Buildings
Great Smith Street
London
SW1P 3BT
Tél. (44-87) 00 00 22 88
<http://www.dfes.gov.uk>
info@dfes.gsi.gov.uk

Department for Work and Pensions – DWP
(ministère du travail et des pensions)
The Adelphi
1-11 John Adam Street
London
WC2N 6HT
Tél. (44-20) 79 62 80 00
<http://www.dwp.gov.uk>

Department of Trade and Industry – DTI
(ministère du commerce et de l'industrie)
Response Centre
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
Tél. (44-20) 72 15 50 00
<http://www.dti.gov.uk>
dti.enquiries@dti.gsi.gov.uk

Welsh Assembly Government Department for
Training and Education – DfTE
(ministère de la formation et de l'éducation de
l'Assemblée galloise)
Cardiff Bay
Cardiff CF99 1NA
Tél. (44-29) 20 82 51 11
<http://www.wales.gov.uk/linkseducation/index.htm>

Enterprise, Transport and Lifelong Learning
Department Secretariat
(secrétariat du ministère de l'entreprise, des
transports et de l'apprentissage tout au long
de la vie)
The Scottish Executive
6th Floor
Meridian Court
Cadogan Street
GLASGOW
G2 6AT
Tél. (44-14) 12 48 47 74
[http://www.scotland.gov.uk/About/
Departments/ETLLD](http://www.scotland.gov.uk/About/Departments/ETLLD)
ceu@scotland.gov.uk

Department for Employment and Learning
Northern Ireland – DELNI
(ministère de l'emploi et de l'apprentissage
d'Irlande du Nord)
Adelaide House
39/49 Adelaide Street
Belfast BT2 8FD
Tél. (44-28) 90 25 77 77
<http://www.delni.gov.uk>

Learning and Skills Council – LSC
(Conseil pour l'apprentissage et les
compétences)
Cheylesmore House
Quinton Road
Coventry
CV1 2WT
Tél. (44-84)50 19 41 70
<http://www.lsc.gov.uk/>
info@lsc.gov.uk

Education and Learning Wales – ELWa
(Éducation et apprentissage – pays de Galles)
Ty'r Afon
Bedwas Road
Bedwas
Caerphilly
CF83 8WT
Tél. (44-14)43 66 36 63
<http://www.elwa.ac.uk>

The Qualifications and Curriculum
Authority – QCA
(Conseil pour les qualifications et les
programmes d'études)
83 Piccadilly
London
SW1 8QA
Tél. (44-20) 75 09 55 56
<http://www.qca.org.uk>
info@qca.org.uk

The Scottish Qualifications Authority – SQA
(Conseil écossais pour les qualifications)
24 Douglas Street
Glasgow
G2 7NQ
Tél. (44-84) 52 79 10 00
<http://www.sqa.org.uk>
customer@sqa.org.uk

Awdurdod Cymwysterau, Cwricwlwm ac
Asesu Cymru – ACCAC
(Conseil gallois pour les qualifications, les
programmes d'études et l'évaluation)
Castle Buildings
Womanby Street
CARDIFF
CF10 1SX
Tél. (44-29) 20 37 54 00
<http://www.accac.org.uk/>
vocational@accac.org.uk

Sector Skills Development Agency – SSDA
(Agence pour le développement des
compétences sectorielles)
3 Callflex Business Park,
Golden Smithies Lane,
Wath-upon-Deerne,
South Yorkshire, S63 7ER
Tél. (44-17) 09 76 54 44
<http://www.ssda.org.uk>
info@ssda.org.uk

Trades Union Congress – TUC
(Confédération des syndicats)
Congress House
Great Russell Street
London
WC1B 3LS
Tél. (44-20) 76 36 40 30
<http://www.tuc.org.uk>
info@tuc.org.uk

Confederation of British Industry – CBI
(Confédération de l'industrie britannique)
Centre Point
103 New Oxford Street
London
WC1A 1DU
Tél. (44-20) 73 79 74 00
<http://www.cbi.org.uk>

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

La formation et l'enseignement professionnels au Royaume-Uni: Une brève description

Natalia Cuddy

Tom Leney

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005

2005 – VI, 94 p. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 113 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0414-X

N° cat.: TI-68-05-309-FR-C

Gratuit – 5159 FR –

Au Royaume-Uni, la gouvernance effective de l'éducation et de la formation relève de la compétence des administrations décentralisées en Écosse, au pays de Galles et en Irlande du Nord. Elle constitue une priorité de premier plan pour le gouvernement britannique. Le Royaume-Uni a engagé la réforme de nombreux aspects de la formation initiale et continue en exploitant les atouts maîtres de son système éducatif, mais aussi en s'employant à relever les défis que pose l'émergence de systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie. Ses priorités sont en concordance étroite avec les objectifs de la stratégie de Lisbonne.

Les systèmes de formation et d'enseignement professionnels (FEP) au Royaume-Uni sont complexes et connaissent des mutations rapides. Cette publication fournit une vue d'ensemble claire des structures, des tendances et des défis principaux. Les éléments clés en sont notamment l'importance accordée à la notion de compétence pour définir le contenu et les modalités d'évaluation des apprentissages relevant de la FEP, ainsi qu'une approche de plus en plus souple et diversifiée de l'offre de formation.

La formation et l'enseignement professionnels au Royaume-Uni

Une brève description

PANORAMA



Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

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

Gratuit – Disponible sur demande adressée au Cedefop

5159 FR



Office des publications

Publications.eu.int

ISBN 92-896-0414-X



9 789289 604147