

Les défis auxquels l'Europe se trouve confrontée

Conclusion de la conférence Agora XXVI, Construire une zone européenne de FEP

La conférence Agora co-organisée par le Cedefop et la Présidence allemande en avril dernier, avait pour but d'évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre des priorités des processus de Copenhague-Maastricht-Helsinki. En voici les conclusions principales:

Il existe actuellement une tendance à la polarisation de l'emploi, puisqu'on enregistre à la fois une augmentation des emplois peu qualifiés et des emplois hautement qualifiés. En comparaison à plusieurs pays non membres de l'UE, l'UE – 27 a une proportion relativement faible de personnes hautement qualifiées et une proportion relativement élevée de personnes peu qualifiées. Environ 30 % de la population européenne en âge de travailler sont (formellement) peu qualifiés, bien que deux tiers des emplois dans l'UE – 27 se trouvent dans des postes de travail qualifiés et hautement qualifiés (2006). En conséquence, une demande plus importante de personnes hautement qualifiées est attendue dans tous les emplois.

En outre, d'ici à 2009, le nombre de personnes de la classe d'âge de 55 à 64 ans sera supérieur à celui de la classe de 15 à 24 ans. Une grande partie des travailleurs de plus de 45 ans ont passé la moitié de leur vie sans bénéficier de suffisamment d'occasions de développer leurs compétences. Pour relever les défis précités, il devient indispensable d'introduire des changements dans la formation (professionnelle), ainsi qu'au niveau des systèmes de formation.

Domaines identifiés comme exigeant une attention particulière au cours des deux prochaines années

Investir dans le capital humain

Plus d'investissements dans les ressources humaines, et en particulier dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP), sont nécessaires pour développer les talents des jeunes (pour leur apprentissage tout au long de la vie et leur employabilité) et pour faciliter le développement des carrières des salariés. Cette situation exige l'adoption de politiques holistiques dans une perspective à long terme. Les secteurs public et privé devraient investir bien davantage dans la formation et l'enseignement professionnels et les coûts devraient être partagés équitablement entre les différents bénéficiaires – les individus, les entreprises et la société – à travers des mécanismes de cofinancement, tels que les fonds de formation nationaux/sectoriels, les avantages fiscaux, les bons de formation et les subventions. Le nouveau cadre financier de l'UE (2007-2013) reflète la considération grandissante portée à l'enseignement et à la formation. Le Fonds social européen (FSE), qui prévoit plus de 35 milliards d'euros (presque la moitié du budget total du FSE) pour les activités directement ou étroitement liées à l'EFP, devrait être exploité plus efficacement pour élaborer et introduire les réformes des systèmes d'enseignement et de formation des États membres.

Combiner efficacité et équité

Les investissements dans la formation et l'enseignement professionnels devraient viser à allier l'efficacité et l'équité. Il n'existe pas de compromis souhaitable ni nécessaire entre ces deux objectifs. Pourtant, les personnes relativement âgées et les peu qualifiées ont aujourd'hui moins de chance de prendre part à la formation permanente, car les entreprises prévoient la formation principalement pour les salariés plus jeunes et hautement qualifiés. Afin de réduire les inégalités, toute intervention publique devrait cibler les catégories défavorisées, en améliorant, par exemple, la qualité de la formation et de l'enseignement professionnels, en établissant des partenariats pour accroître la pertinence de l'EFP, en réduisant les coûts d'opportunité pour la participation à la formation et en améliorant les liens avec l'enseignement secondaire et supérieur.

Mieux exploiter le potentiel individuel

L'EFP peut jouer un rôle important en aidant à relever les niveaux de qualification et à satisfaire les critères de référence de l'UE pour les acquis en fin d'études secondaires supérieures.

Compte tenu du rétrécissement des classes d'âges les plus jeunes, ces politiques sont essentielles s'il s'agit de mieux exploiter les réserves de main-d'œuvre européennes. Les groupes cibles hétérogènes et les défis multidimensionnels exigent plusieurs réponses politiques. Des programmes individualisés de formation et d'enseignement professionnels devraient permettre de traiter différents besoins en matière d'apprentissage. Un plus grand



Le Commissaire Ján Figel' s'exprimant lors de la conférence Agora XXVI, entouré de M^{me} Aviana Bulgarelli, Directrice du Cedefop, et de M^{me} Marietta Giannakou, ministre grecque de l'éducation (à droite).

UE/PAYS-BAS

Le concours EuroSkills privilégie l'excellence et la fierté dans le domaine de la formation professionnelle

Le concours de compétences se prépare pour 2008

À l'occasion d'EuroSkills 2008, des concurrents de talent – étudiants et diplômés participant à des programmes de formation et d'enseignement professionnels – vont venir de toute l'Europe pour présenter les compétences nécessaires à leur profession et pour relever le défi qui consiste à être les plus performants possibles dans les conditions d'un concours.

L'expérience montre que les concours de compétences sont un moyen parfait de promouvoir la connaissance du métier et la formation professionnelle. Pour M. Jos de Goey, président de l'organisation européenne de promotion des compétences (European Skills Promotion Organisation - ESPO), c'est pour cette raison que le concours EuroSkills, qui doit se dérouler à Rotterdam en septembre 2008, a choisi l'excellence personnelle, la fierté et le prestige comme valeurs clés de cette manifestation.

Alors qu'il était directeur général de Skills Netherlands en 2005, Jos De Goey a eu l'idée d'organiser un concours paneuropéen de compétences. Cette manifestation – ou plutôt, cette série de manifestations – devait se positionner entre la manifestation mondiale WorldSkills et les concours nationaux. Cette initiative néerlandaise a immédiatement reçu le soutien de M. Ján Figel', Commissaire européen chargé de l'éducation, la formation, la culture et le multilinguisme. Selon ce dernier, ce premier concours organisé pour la région européenne va permettre de tester des compétences professionnelles qui sont si importantes pour l'Europe, pour sa croissance économique et sa compétitivité. Il permettra dès lors de démontrer la qualité et l'excellence des systèmes européens de formation et d'enseignement professionnels (*).

Pour la mobilité des forces de travail de l'Europe

L'économie européenne est sous-tendue par un marché du travail unique disposant de forces qualifiées et mobiles. Depuis de nombreuses années, grâce au programme Leonardo da Vinci II, l'Union européenne s'efforce de stimuler la mobilité, notamment pour les jeunes étudiants suivant une formation et un enseignement professionnels. La réponse a été considérable (plus de 80 000 jeunes participants). Mais aujourd'hui, la Commission européenne s'est fixé un objectif ambitieux: tenter de doubler ce nombre d'ici à 2010.

En novembre 2006, MoVE-iT, une étude exhaustive sur la mobilité en Europe mise en œuvre par la Direction générale Éducation et culture, a présenté ses résultats (*). Un grand nombre

nombre de travailleurs de plus de 40 ans devraient pouvoir faire valider leurs compétences; les environnements apprenants tenant compte de l'âge devraient être plus répandus.

Identifier les besoins de qualification du marché du travail

Pour prendre les bonnes décisions en matière d'investissement dans le capital humain et dans les politiques associées, il est nécessaire d'identifier les qualifications qui sont insuffisantes actuellement et celles dont on aura besoin à l'avenir. Selon les prévisions, la demande en personnel plus qualifié devrait avoir tendance à augmenter dans tous les emplois. Plusieurs secteurs d'activité (santé, gestion, marketing, finances, sciences et techniques, etc.) font actuellement état d'une pénurie de main-d'œuvre; on manque également de professeurs, d'ouvriers de chantiers et de personnel dans l'hôtellerie et la restauration. De surcroît, il y aurait certains décalages entre les profils professionnels demandés et les compétences réelles des travailleurs. Les entreprises recherchent désormais non seulement des qualifications propres à un métier, mais également des compétences en TIC, en langues et des aptitudes personnelles et sociales qui sont souvent encore mieux cotées que les connaissances spécialisées et officielles. Étant donné que les lacunes au niveau des compé-

Suite page 3

de ses recommandations soulignaient la nécessité d'assurer un accès facile à des informations en ligne présentées de manière attrayante, l'importance de mettre des passerelles en place entre l'éducation et l'entreprise, et l'utilité de créer des communautés de pratique.

Une manifestation telle qu'EuroSkills répond parfaitement à ces objectifs. Tous les deux ans, elle va réunir de 600 à 800 étudiants et diplômés suivant une formation et un enseignement professionnels et leur offrir une exposition directe aux travaux de personnes d'autres nationalités et cultures pratiquant les mêmes métiers. EuroSkills va également entraîner la création d'un réseau paneuropéen de spécialistes des compétences issus de l'industrie et des instituts de formation et d'enseignement professionnels. Ce réseau sera ouvert à toutes les formes d'activités d'apprentissage et de mobilité.

Étalonnage de la formation et de l'enseignement professionnels

En mars 2007, pour donner une base solide à l'initiative EuroSkills, plusieurs pays européens ont fondé l'ESPO. Selon M. De Goey, élu premier président de l'ESPO, il est important d'améliorer la popularité des concours de compétences en Europe. Il fait remarquer que tous ceux qui ont assisté à un concours

Suite page 2



Lettre de la Directrice



Chers lecteurs,
Dans le précédent numéro du Cedefop Info, j'ai eu le plaisir de vous annoncer que lors de la réunion ministérielle de décembre dernier, le Cedefop avait été chargé de contrôler et de relater les progrès réalisés par les États membres dans la réalisation des objectifs du processus de Copenhague–Maastricht-Helsinki.

Pour lancer cet exercice de suivi, le Cedefop a tenu en avril dernier une conférence (*Agora Thessaloniki XXVI*) sur le thème «Vers un espace européen de la formation et de l'enseignement professionnels». La conférence, organisée conjointement avec la Présidence allemande, a réuni plus de 140 participants de toute l'Europe dans le but d'évaluer les progrès effectués dans la mise en œuvre des priorités de Copenhague-Maastricht-Helsinki et d'envisager d'autres actions.

Parmi les distingués orateurs figuraient notre Commissaire, M. Ján Figel⁽¹⁾; M^{me} Marietta Giannakou, ministre grecque de l'éducation nationale et des cultes; M. Andreas Storm, secrétaire d'État parlementaire au ministère fédéral de l'éducation et de la recherche en Allemagne; M. Fernando Medina, secrétaire d'État à l'emploi et à la formation professionnelle du Portugal et, enfin, M. Jan Andersson, président de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen.

En ce qui concerne les conclusions de la conférence, ainsi qu'une brève présentation de ce qui a été réalisé jusqu'ici dans le processus de Copenhague, je vous renvoie à la page 1 et au text encadré ci-dessous. Cependant, je vous recommande aussi vivement la lecture de notre prochaine publication, *Zooming in on 2010: Reassessing vocational education and training*, qui a servi de base aux débats de la conférence d'Agora.

Aviana Bulgarelli
Directrice

Réalisations accomplies à ce jour dans le processus de Copenhague-Maastricht-Helsinki

Au niveau de l'UE

Depuis 2002, un agenda européen complet en matière de formation et d'enseignement professionnels a été fixé, avec des objectifs communs convenus par les pays participants (au nombre de 33 actuellement), les partenaires sociaux européens et la Commission européenne. Ces objectifs incluent le développement et la mise en œuvre d'outils européens communs pour ouvrir la voie à un espace européen de la formation et de l'enseignement professionnels.

- Cadre européen des certifications (CEC): le projet de recommandation est actuellement débattu par le Conseil et le Parlement; il sera également discuté lors d'une conférence organisée par la Présidence allemande, à Munich, les 4 et 5 juin 2007;
- le système européen de transfert d'unités capitalisables dans la formation et l'enseignement professionnels (ECVET): les réponses à une consultation publique sont en cours d'analyse et feront également l'objet de discussions à la conférence de Munich;
- *Europass*: il a été établi et son utilisation s'accroît;
- le cadre commun d'assurance qualité (CCAQ) et le réseau européen d'assurance qualité dans la formation et l'enseignement professionnels (ENQA-VET): 24 membres actifs actuellement impliqués dans la mise en œuvre du CCAQ;
- les principes communs sur la validation de l'apprentissage non formel et informel;
- l'orientation tout au long de la vie (résolution du Conseil 2004).

Dans les États membres

Afin d'améliorer l'image, la qualité, la pertinence et l'efficacité de la formation et de l'enseignement professionnels, les pays continuent de moderniser leur système d'EPF. Les domaines où les États membres relatent des progrès considérables sont les suivants:

- les cadres nationaux de qualifications (CNQ);
- la validation de l'apprentissage non formel et informel;
- l'assurance qualité;
- l'intégration de l'apprentissage dans le travail;
- l'amélioration de l'accès à la formation et l'enseignement professionnels;
- l'orientation et le conseil.

CEDEFOP/UE Les acquis de l'apprentissage – rhétorique ou réalité?

Conférence du Cedefop, octobre 2007

Les pays européens s'orientent de plus en plus vers les acquis de l'apprentissage dès lors qu'il s'agit de fixer des objectifs pour leurs systèmes d'enseignement et de formation et de définir des qualifications. Au lieu de se concentrer sur les facteurs contextuels (durée, lieu, méthode pédagogique), on s'intéresse aux connaissances d'un apprenant et à ses aptitudes au terme du processus d'apprentissage.

La mise en place d'un Cadre européen des certifications (CEC) et d'un dispositif de crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) – tous deux fondés sur les résultats de l'apprentissage – a suscité des attentes vis-à-vis de cette approche qui fait l'objet d'un vif intérêt. Pour bon nombre de personnes, c'est là l'occasion de personnaliser les besoins individuels en matière d'éducation et de formation, d'améliorer les rapports avec le marché du travail et de reconnaître l'apprentissage non formel et informel. Pour d'autres, néan-

Le concours EuroSkills privilégie l'excellence et la fierté dans le domaine de la formation professionnelle

Suite de la page 1

de compétences sont immédiatement séduits par ce concept. «Nous voulons continuer d'améliorer la communication avec les visiteurs et nous explorons d'autres possibilités de concours collectifs [*y compris dans les nouveaux États membres*]», a-t-il déclaré. Mais ce qui est sans doute le plus important, c'est que ces concours offrent aux pays une occasion unique d'étalonner leurs systèmes de formation et d'enseignement professionnels. Pour ces activités de diffusion, mais également pour d'autres, l'ESPO coopérera avec le programme d'apprentissage tout au long de la vie de l'UE.



Concours de compétences EuroSkills

EuroSkills 2008 est plus particulièrement axé sur les compétences qui sont importantes pour l'Europe: celles qui sont nécessaires à la réussite économique, qui mettent en lumière les traditions et les valeurs, qui encouragent l'innovation, ainsi que les compétences sociales et en matière de communication requises par tout type d'emploi. Une liste des concours a été présentée. Elle comprend 6 domaines de compétences représentant 50 métiers:

- activités artistiques et mode;
- technologie de l'information et de la communication;
- technologie manufacturière et industrielle;
- technologie de la construction et du bâtiment;
- transport et logistique;
- services sociaux, personnels et hospitaliers.

Les spectateurs observeront avec enthousiasme les personnes compétentes à l'œuvre, mais ils pourront également participer à des activités pratiques. Des informations sur tous les métiers représentés (vacances de postes, salaires, possibilités de formation, etc.) seront également disponibles. Quatre types de concours ont été définis:

- *Concours individuel, modulaire*: basé sur le modèle des concours internationaux *WorldSkills*, mais adapté grâce à l'utilisation de modules de compétences sur la base desquels les compétences individuelles peuvent être testées et récompensées pendant les trois jours que dure la manifestation;
- *concours individuel, multidisciplinaire*: tout un éventail de compétences sont évaluées en fonction du résultat final;
- *concours collectif, multidisciplinaire*: diverses disciplines intégrées dans un cadre (par exemple, une petite entreprise ou une maison) et intervenant en collaboration pour effectuer des tâches distinctes;
- *concours collectif, défi*: une équipe représentant plusieurs disciplines collabore pour trouver une solution à un problème dont les grandes lignes ont été exposées à l'avance. Le concours sera jugé en fonction du résultat final que le travail d'équipe aura permis d'obtenir.

moins, de telles attentes manquent de réalisme et sont exagérées.

Afin d'aborder ces difficultés, le Cedefop invite des professionnels, des chercheurs et des décideurs à participer à sa conférence européenne qui aura lieu prochainement sous le thème: *Rhetoric or reality: The shift towards learning outcomes in European education and training policies and practices* [Évolution vers les résultats de l'apprentissage dans les politiques et pratiques européennes en matière d'éducation et de formation: rhétorique ou réalité?] (Thessalonique, 15-16 octobre 2007).

Les débats qui se dérouleront lors de la conférence seront étayés par les conclusions préliminaires issues de l'étude comparative réalisée actuellement par le Cedefop (dans 32 pays européens) sur l'évolution en faveur des résultats de l'apprentissage.

Source: JB/ine

Sur la bonne voie

La préparation de la première manifestation *EuroSkills* a commencé en 2006, année où tous les pays européens ont été informés du concept et du mode de participation. À ce jour, près de 20 pays ont signé la lettre de soutien à *EuroSkills* et participent activement à la préparation du format des concours. En mars 2007, une avant-première du concours *EuroSkills* a été organisée lors des *Dutch Skills Masters*, le concours néerlandais des compétences. À cette occasion, plus de cent représentants de *WorldSkills*, de ministères européens, d'établissements d'enseignement et d'entreprises se sont familiarisés avec les nouveaux formats du concours et avec les méthodes de communication qui seront utilisées pour *EuroSkills*.

⁽¹⁾ *EuroSkills, Vocational Education and Training and the Challenge of the Knowledge Economy* (EuroSkills, la formation et l'enseignement professionnels et les enjeux de l'économie de la connaissance), article de Jan Figel dans le Kist – Bulletin FEP (numéro 4 -2006)
⁽²⁾ 80 000 apprentices abroad by 2013 (and 1 million apprentices by 2013?) [80 000 apprentis à l'étranger d'ici à 2013 (et 1 million d'apprentis d'ici à 2013?)], rapport technique final de l'étude MoVE-IT de PriceWaterhouseCoopers, novembre 2006.

Pour plus d'informations: www.euroskills2008.nl

Source: Erik van Goor, agent de communication, *EuroSkills 2008*
vangoor@skills-netherlands.nl

EuroSkills 2008 en bref

- Organisé du 18 au 20 septembre 2008 à Ahoy Rotterdam (Pays-Bas);
- superficie d'exposition de 35 000 m² pouvant être étendue à 50 000 m²;
- promotion de la connaissance des métiers et de l'enseignement professionnel au moyen de concours, de démonstrations et d'une vaste campagne publicitaire;
- programme de conférences sur l'enseignement professionnel, l'acquisition de compétences et le partenariat entre enseignement et industrie;
- participants et concurrents originaires de tous les pays européens (de l'UE et hors UE);
- plus de 50 métiers représentés dans 6 domaines de compétences, avec l'utilisation de nouveaux formats pour les concours collectifs et les démonstrations, ainsi que pour l'interaction avec le public;
- soutien politique et financier de la Commission européenne (DG Éducation et culture), des ministères néerlandais de l'éducation, des affaires économiques et de l'agriculture, et de la ville de Rotterdam;
- le programme de communication accompagnant cette manifestation comprend un bulletin bimensuel, des fiches d'informations, de la documentation promotionnelle, des réunions d'information, et un site web spécialement consacré à la manifestation: www.euroskills2008.nl;
- une campagne publicitaire et de relations publiques pour la couverture par les médias dans toute l'Europe.



Publication du Cedefop sur le recours aux indicateurs de qualité dans l’EFP

Dans la plupart des États membres, les deux dernières décennies ont été marquées par un intérêt croissant pour la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP). De ce fait, de nombreux pays ont élaboré de nouvelles approches en matière d'assurance et de gestion de la qualité destinées à atteindre les objectifs stratégiques au niveau national; toutefois, ces approches n'ont que rarement été appliquées à l'ensemble du système d'EFP. Il est dès lors nécessaire d'adopter une perspective européenne afin d'envisager une telle approche d'un point de vue global.

Une nouvelle étude du Cedefop, intitulée *Indicators for quality in VET* (Indicateurs de qualité dans l'enseignement et la formation professionnels), qui reprend les travaux du groupe de travail technique sur la qualité, présente un ensemble de huit indicateurs qui peuvent s'inscrire dans le cadre d'une stratégie euro-

péenne pour la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels. Le recours à ces indicateurs est illustré dans plusieurs exemples à l'échelle nationale; les systèmes d'indicateurs aux niveaux international et européen font l'objet d'une évaluation. Le rapport démontre que les indicateurs de qualité constituent des outils importants dès lors qu'il s'agit d'évaluer des objectifs, de communiquer les résultats obtenus et de poursuivre l'amélioration de l'EFP. Fondamentalement, les indicateurs de qualité sont essentiels à la responsabilité des prestations de services dans le domaine de la formation.

Lien: www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=469
Cette publication sera également disponible en français.

Source: Cedefop

ROYAUME-UNI

Les élèves démotivés se voient offrir une seconde chance

Sans l'enseignement en alternance j'aurais été viré de l'école et je ne sais pas ce que je ferais aujourd'hui; je serais sûrement allongé sur mon lit, indique Nick Newman. Il fait partie des chanceux. À 16 ans, Nick était un élève démotivé, mais il a trouvé une nouvelle orientation et un nouvel espoir pour l'avenir. Son école l'a envoyé suivre un programme professionnel dispensé un jour par semaine et destiné aux élèves démotivés à Ivyland Farm, dans le Sussex, lorsqu'il avait 15 ans. Le travail à la ferme a changé sa vie: il étudie aujourd'hui au *Plumpton Agricultural College* pour décrocher un diplôme national en agriculture.

Pour les adolescents qui quittent l'école sans pour autant entrer dans la vie active, suivre une formation ou d'autres études, les perspectives sont peu réjouissantes. La non participation à un enseignement et une formation est un signe précurseur majeur de chômage, de faibles revenus, de maternité précoce, de dépression ou de mauvaise santé physique.

Selon les chiffres communiqués par l'Unité de l'exclusion sociale ⁽¹⁾, 1,1 million de jeunes âgés de 16 à 24 ans sont qualifiés de NEET (*Not in Education, Employment or Training* – en abandon scolaire, sans emploi, sans formation): 200 000 entre 16 et 18 ans; 900 000 entre 19 et 24 ans. En Angleterre, 25 % des jeunes adultes qui quittent l'école à 16 ans ne suivent aucun autre enseignement ou formation. Dans ce groupe, environ 11 % se retrouvent sans emploi, enseignement ou formation. Le gouvernement a pour objectif de réduire la proportion de NEET âgés entre 16 et 18 ans de 2 % d'ici à 2010 et d'augmenter les taux de participation à 90 % pour les jeunes âgés de 17 ans d'ici à 2015.

Les réformes actuellement mises en place pour les 14-19 ans visent à améliorer le niveau de compétences de la main-d'œuvre et s'inscrivent dans le cadre de la réforme générale à long terme des compétences au Royaume-Uni. Elles ont pour but de créer un nouveau programme motivant pour tous les jeunes, dont ceux qui sont qualifiés de NEET. La clé de voute des réformes pour les 14–19 ans est l'instauration de nouveaux diplômes spécialisés et orientés par les employeurs. Favorisant un apprentissage axé sur le travail, ces réformes inciteront les jeunes à rester à l'école et leur permettront d'acquérir les compétences pour entrer dans la vie active.

Un autre aspect clé des réformes pour les 14–19 ans est l'introduction de compétences fonctionnelles en anglais, mathématiques et TIC. Cet aspect revêt d'autant plus d'importance pour

le groupe NEET, qui contient une proportion élevée de jeunes dont les aptitudes à lire, à écrire et à compter sont limitées:

- 23 % des élèves médiocres (les jeunes terminant leur onzième année avec moins de cinq GCSE grade D–G) sont NEET à 16 ans;
- 1 % des jeunes âgés de 16 ans qui ont obtenu au moins cinq GCSE grade A*–C sont NEET;
- les 16-19 ans qui connaissent des difficultés d'apprentissage et des handicaps ont deux fois plus de risques de devenir NEET.

Outre la réforme des services pour les adolescents, le gouvernement définit des objectifs locaux pour réduire le taux de NEET. Les autorités locales devront s'assurer que les systèmes de suivi client établis par les services «Connexions» (orientation pour les adolescents) sont maintenus et développés pour permettre de suivre le groupe NEET et de s'organiser en fonction de leurs besoins.

Des aides financières ont été introduites au cours de ces deux dernières années pour inciter les adolescents à poursuivre leurs études ou leur formation. *Supporting Young People to Achieve* ⁽²⁾ (Aider les jeunes à réussir) a défini la vision à long terme du gouvernement d'un système unique et cohérent de soutien financier pour les 16–19 ans, dont ceux qualifiés de NEET. En outre, 84 millions d'euros ont été attribués à des plans pilotes, afin que les personnes qui ne suivent plus d'enseignement, de formation ou qui n'ont pas d'emploi, puissent reprendre une formation ou retrouver un emploi adapté à long terme.

Informations complémentaires:
Ministère de l'éducation et des compétences:
Site Web 14-19 Gateway: www.dfes.gov.uk/14-19/
Les sections éducation, apprentissage (<http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/index.htm>) et jeunes (<http://www.direct.gov.uk/en/YoungPeople/index.htm>) de Directgov contiennent des informations sur les possibilités d'éducation, d'emploi et de formation qui s'offrent aux jeunes.

⁽¹⁾ L'étude la plus récente disponible a été publiée en novembre 2005
⁽²⁾ www.hm-treasury.gov.uk/budget/budget_05/other_documents/budbud05_od1619.cfm, publié en mars 2005

Source: QCA

Contenu

Cedefop/Europe 1-4
Les défis auxquels l'Europe se trouve confrontée • UE/Pays-Bas: Le concours *EuroSkills* privilégie l'excellence et la fierté dans le domaine de la formation professionnelle
Lettre de la Directrice • Cedefop/UE: Les acquis de l'apprentissage – rhétorique ou réalité? • Publication du Cedefop sur le recours aux indicateurs de qualité dans l'EFP
Royaume-Uni: Les élèves démotivés se voient offrir une seconde chance • Les cadres nationaux de qualifications se développent parallèlement au cadre européen des certifications

Mobilité 5
Belgique: Coopérer pour promouvoir la mobilité interrégionale

Formation tout au long de la vie 5
Pologne : Une stratégie à la hauteur du défi de l'apprentissage tout au long de la vie • Allemagne: Les crédits au banc d'essai

Politique d'enseignement 5-7
République tchèque: Certification en vue de soutenir la création d'établissements d'enseignement supérieur professionnel • Irlande: Plan septennal destiné à consolider la réussite économique • Chypre: La stratégie de cohésion vise à la convergence • Pays-Bas: Cliché instantané du paysage éducatif néerlandais • Malte: Évolution stable du processus d'élaboration du CNQ • Hongrie: Développer des qualifications professionnelles dans le secteur de la santé • Italie: L'EFP a besoin d'une remise à neuf • Danemark: Une nouvelle loi vise à abaisser le taux d'abandon dans les écoles d'enseignement et de formation professionnels

Politique de formation professionnelle 8-9
France: La réforme de la formation est étendue à la fonction publique • Grèce: Nouvelle loi destinée à promouvoir l'aspect technique de l'enseignement et de la formation professionnels • Espagne: Sous-système de formation professionnelle pour l'emploi • Hongrie: Création d'un réseau de centres d'examens régionaux professionnels • France: Développement de l'apprentissage: propositions d'action pour 2007

Nouveaux programmes et organisations 9-10
Belgique: *Learn-on-line*: un nouveau portail qui met la formation à portée de main • Belgique: Des entreprises novatrices organisent le travail en fonction des aptitudes des employés

Qualité de la formation professionnelle 10
Pays-Bas: Introduction d'un code de qualité pour la validation des acquis • Estonie: La concurrence améliore la qualité dans les écoles d'enseignement et de formation professionnels

Groupes cibles spéciaux 10-12
Belgique: Les parties prenantes joignent leurs forces pour combattre l'analphabétisme fonctionnel • Belgique: Groupes à risque: un suivi attentif • Pays-Bas/EU: Six villes confrontées au problème du décrochage scolaire • Autriche: De nouvelles voies pour l'intégration des personnes handicapées dans la vie professionnelle et dans l'éducation • Allemagne: «La consommation d'alcool et de drogues pendant la formation – Que peuvent faire les entreprises?» • Royaume-Uni: Un site web écossais sur les diplômes polonais

Formation des formateurs 12
Slovaquie: Améliorer la situation des enseignants: une démarche onéreuse

Partenaires sociaux 13-14
Irlande: Succès considérable des réseaux de formation gérés par les entreprises: rapport • Royaume-Uni: Une étude explore les obstacles que doit affronter l'apprentissage électronique au travail

Les défis auxquels l'Europe se trouve confrontée

Suite de la page 1

tences sont similaires dans plusieurs pays et secteurs, une action commune devrait être lancée, telle que l'introduction d'enquêtes de comparaison dans les entreprises, la réalisation d'un sondage à l'échelle européenne sur les déficits des qualifications, ou l'élaboration de prévisions paneuropéennes sur les besoins et l'offre de qualifications. Il est également important de traiter les besoins de qualification des petites et moyennes entreprises et des travailleurs indépendants et de proposer une gamme élargie d'offres de formation «taillées sur mesure».

Améliorer la gouvernance
La formation et l'enseignement professionnels devraient être considérés comme faisant partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie et combinés avec d'autres politiques, telles que les politiques de l'emploi, sociale et financière. Le rôle des enseignants en EFP devrait être renforcé et les apprenants devraient pouvoir participer activement à l'élaboration de la politique en matière de formation et d'enseignement (professionnels). L'UE devrait apporter son soutien à travers la mise à disposition de ses outils communs, des activités ap-

prenantes en équipe et autres initiatives (communications, recommandations), ainsi que des financements (FSE). Les progrès devraient être suivis grâce à des indicateurs et de l'étalonnage des performances, et à l'aide de comptes rendus d'avancement réguliers.

Développer une politique fondée sur les résultats
Actuellement, il n'existe pas suffisamment de preuves empiriques sur lesquelles on puisse baser une solide analyse de l'efficacité et de l'équité dans la formation et l'enseignement professionnels. Les données statistiques sur les coûts sont rares et les informations sur les bénéfices sont limitées. C'est également le cas, par exemple, pour les enseignants et les formateurs en EFP, les caractéristiques des groupes défavorisés, les inadéquations du marché, les analyses longitudinales des transitions et des itinéraires professionnels des individus, etc. Or, les priorités politiques devraient être établies sur la base de preuves tangibles. L'Europe a besoin de développer une «culture de l'évaluation», afin d'améliorer les capacités analytiques et de collecter des résultats, s'il s'agit de réaliser un investissement durable dans l'enseignement et la formation et d'atteindre le niveau de croissance économique et de cohésion sociale qui va de pair avec une force de travail mieux formée.

Les cadres nationaux de qualifications se développent parallèlement au cadre européen des certifications

À l'heure actuelle, de plus en plus de pays européens développent et mettent en place des cadres nationaux de qualifications (CNQ). Ce processus, qui s'est accéléré en 2005 et 2006, semble être étroitement, mais non exclusivement, lié au lancement du cadre européen des certifications (CEC). Le fait que de si nombreux cadres nationaux soient liés au CEC avant l'adoption de ce dernier (attendue pour novembre 2007), montre que les cadres nationaux reprennent largement les principes régissant le CEC.

Le concept

L'idée d'un cadre montrant comment les qualifications peuvent être en corrélation les unes avec les autres n'est pas nouvelle. Les organisations professionnelles ont défini pendant des siècles des hiérarchies de compétences – les précurseurs des cadres sectoriels et mêmes des cadres nationaux de qualifications actuels. Parallèlement, les universités ont établi des méthodes communes de reconnaissance des progrès au sein de l'enseignement supérieur, définissant ainsi une autre hiérarchie de qualifications. Ce qui est novateur avec le cadre national de qualifications moderne, c'est la tendance au développement de cadres unanimement acceptés, qui englobent les résultats d'apprentissage de différents domaines (école, travail, enseignement supérieur, enseignement destiné aux adultes) et qui sont clairement liés aux stratégies d'éducation permanente. Tous ces cadres ont pour objectifs l'intégration et l'amélioration des qualifications, ainsi que leur reconnaissance à grande échelle sur le marché du travail.

Développement des CNQ en Europe

Relativement peu de pays – l'Irlande, la France, Malte et le Royaume-Uni (Angleterre, Écosse et Pays de Galles) – ont adopté ou mis en œuvre un cadre national de qualifications. À l'exception de Malte, ces pays ont développé leur cadre avant le lancement du CEC, en réponse à un agenda politique national.

Le cas irlandais illustre la façon dont ces premiers cadres englobent les principes du CEC. Les dix niveaux du cadre national irlandais (adopté en 2003) comprennent tous les niveaux de l'enseignement, des tout premiers stades jusqu'aux plus avancés; et chaque niveau est basé sur des normes acceptées au niveau national, exprimées en résultats d'apprentissage. Le développement est actuellement en train d'assurer une approche plus cohérente des résultats d'apprentissage, des

transferts d'unités capitalisables et de la reconnaissance des acquis non formels. Des objectifs similaires sont poursuivis dans d'autres pays ayant mis en place des CNQ: ceux-ci se concentrent sur des normes basées sur les résultats d'apprentissage, sur l'assurance qualité, sur la corrélation entre les qualifications et sur les problèmes d'accès et de transfert.

L'attitude envers les CNQ dans les autres pays européens peut être classée comme suit ⁽¹⁾:

- un premier groupe de pays (l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Hongrie, l'Italie, la Lettonie, le Portugal, la République slovaque, la Slovénie et la Turquie) se sont engagés, politiquement et/ou juridiquement, à développer un cadre national de qualifications explicitement lié au CEC;
- un deuxième groupe de pays (l'Estonie, l'Islande, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, la Roumanie et la Suède) ont commencé la préparation d'un CNQ mais ne sont pas engagés dans la mise en œuvre d'un cadre unanimement reconnu. Ce groupe comprend des pays à différents stades, de la réflexion initiale à l'engagement final;
- un troisième groupe de pays (Chypre, la Finlande et la Grèce,) n'ont pas encore commencé les préparatifs, ou ont décidé qu'un CNQ reconnu ne constitue pas une priorité (p. ex., la Finlande).

À part quelques exceptions (p.ex., la République tchèque), la plupart des pays ont débuté des activités systématiques après le début du processus de consultation du CEC en juillet 2005; cependant, alors que le CEC a joué un rôle important de catalyseur pour la réforme, le développement rapide des CNQ ne peut être compris sans tenir compte des objectifs politiques spécifiques de chaque pays. Des similitudes sont cependant frappantes:

- l'approche des résultats d'apprentissage est largement acceptée, indépendamment de l'attitude envers les CNQ. Certains pays pour lesquels le développement d'un CNQ n'est pas une priorité pourraient donc être bien placés pour mettre leurs qualifications en relation avec le CEC, la Finlande étant un bon exemple. L'accent mis sur les résultats d'apprentissage est étroitement associé à la volonté de transparence des qualifications, une condition qui peut être considérée comme nécessaire pour parvenir à une éducation continue plus riche, plus juste et de meilleure qualité. Il faut constater que, jusqu'à présent, l'approche des résultats

a été plus fermement intégrée à l'enseignement et à la formation professionnels qu'à l'enseignement général et supérieur.

- L'assurance qualité est un des aspects clés des CNQ et un prérequis pour mettre les niveaux nationaux de qualifications en relation avec le CEC.
- De nombreux pays choisissent d'adopter une structure à 8 niveaux pour leur CNQ (la Flandre et la Wallonie en Belgique, la Croatie, la République tchèque, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Turquie, le Royaume-Uni [Angleterre et Irlande du Nord]). Cela peut, dans certains cas, être vu comme un effort pour rendre les cadres nationaux aussi semblables que possible à la structure du CEC. Mais

sionnelles d'être combinées aux autres sections du système d'enseignement;

- les CNQ, qui sont en étroite relation avec le CEC, peuvent aider au renforcement de la dimension internationale de l'enseignement et de la formation professionnels, en mettant l'accent sur les normes mondiales établies;
- les CNQ peuvent mieux mettre en relation l'enseignement et la formation professionnels publics et privés
- L'approche des résultats d'apprentissage, qui a été principalement développée au sein de l'enseignement et de la formation professionnels, peut mettre en relation plus étroite l'enseignement et le marché du travail et améliorer l'évaluation des futurs besoins de compétences.

Tableau 1: Comparaison des niveaux de qualifications nationales et des niveaux du CEC

Différences	Niveaux de qualifications nationales	Niveaux du CEC
Fonction principale:	servir de repère pour le niveau, le volume et le type de formation	servir de repère pour toute formation reconnue dans une qualification ou définie dans un CNQ
Développé par:	les organismes régionaux, les agences nationales et les organismes sectoriels	les États membres agissant de concert
Sensible aux:	priorités locales, régionales et nationales (p.ex., niveaux de littératie, besoins du marché du travail)	priorités collectives des pays (p.ex., mondialisation des échanges)
Reconnaît la formation des personnes par:	évaluation, validation et certification	ne reconnaît pas directement la formation des personnes
Dépend actuellement de:	facteurs internes au pays	la confiance entre les utilisateurs internationaux
Qualité garantie par:	les pratiques des organismes nationaux et des institutions de formation	les pratiques nationales et la solidité des liens entre les niveaux nationaux et les niveaux du CEC
Les niveaux sont définis par référence:	aux repères nationaux présents au sein des différents lieux de formation, p.ex., la formation scolaire, le travail ou l'enseignement supérieur	à la progression générale de la formation dans le contexte des pays

les CNQ irlandais et écossais (respectivement 10 et 12 niveaux) montrent que cette structure n'est pas la seule option. Les premières expériences irlandaises mettant leurs niveaux de qualifications en relation avec le CEC ne posent aucun problème important, tant que les résultats étayent tant le cadre national que le cadre européen.

- Certains pays (la Flandre en Belgique, la Bulgarie, la France, le Portugal) mettent en place un répertoire national de qualifications en parallèle avec le développement d'un CNQ. Ce répertoire peut être considéré comme une condition à la transparence. Il est bien illustré par le Répertoire national des certifications professionnelles en France, qui couvre actuellement 4000 qualifications dans les principaux domaines de l'éducation, de la formation et de l'enseignement.
- De nombreux pays voient les systèmes de validation des acquis non formels et informels comme faisant partie intégrante du développement des CNQ (l'Autriche, la Croatie, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal).

L'effet des CNQ sur l'enseignement et la formation professionnels

Le développement et la mise en place des cadres nationaux de qualifications offre, en Europe, du point de vue de l'enseignement et de la formation professionnels, un certain nombre de possibilités:

- en considérant la signification plutôt que la provenance des qualifications, les CNQ peuvent aider à assurer la parité entre l'enseignement et la formation professionnels et les autres formes d'enseignement;
- les CNQ peuvent offrir une corrélation entre la formation professionnelle et les autres segments de l'enseignement et de la formation en permettant aux qualifications profes-



Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)
Adresse postale:
PO Box 22427
GR-551 02 Thessaloniki
Tél. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@Cedefop.europa.eu
Page d'accueil: www.Cedefop.europa.eu
Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Cedefop Info paraît de manière irrégulière en DE, EN et FR.

Il contient des informations brèves sur la formation professionnelle en Europe et plus particulièrement les résultats des travaux du Cedefop, ainsi que des rapports des partenaires sociaux et des documents émanant des États membres. Cette publication est envoyée gratuitement sur demande. *Cedefop Info* est également consultable sur Internet (www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=24).

La version électronique comprend aussi souvent quelques articles qui n'ont pas pu être intégrés dans la version imprimée par manque de place.

Le contenu des articles a été choisi et mis en forme par le personnel du Cedefop et ne reflète pas nécessairement le point de vue du Cedefop. Les articles concernant des activités et des manifestations au niveau de l'UE, notamment celles auxquelles participe le Cedefop, sont rédigés habituellement par des collègues du Cedefop. Leurs noms et leur adresse de contact sont fournis. La plupart des articles concernant les États membres, ou d'autres pays de l'EEE, ont été soumis au Cedefop par les membres du ReferNet (voir *Cedefop Info* 2/2000). Des informations à cet égard, ainsi que les noms, les adresses, le courrier électronique et les sites web peuvent être trouvés à l'adresse: <http://www.cedefop.europa.eu/directory.asp?refernet>. Les articles concernant les pays candidats ont été soumis par le biais de la Fondation européenne pour la formation (ETF), grâce à son réseau d'observatoires nationaux. Les manuscrits, ouvrages et tout autre matériel envoyés spontanément seront soigneusement lus et évalués. Les adresses de contact, les annonces de

conférence et autres communications courtes seront les bienvenues. Le Cedefop n'assume toutefois aucune responsabilité à cet égard. Les textes qui paraissent dans cette publication peuvent être reproduits librement, en entier ou en partie, avec citation de leur origine.

Éditeurs responsables:
Aviana Bulgarelli, Directrice
Christian Lettmayr, Directeur adjoint

Rédaction:
Corinna Frey, Corinna.Frey@cedefop.europa.eu
Ioanna Nezi, Ioanna.Nezi@cedefop.europa.eu

Coordination:
Ioanna Nezi, Dagmar Wolny

Service traduction:
Amaryllis Weiler-Vassilikioti, Cedefop

Mise en page/graphique:
Panos Haramoglou, M. Diamantidi S.A.
Thessalonique, Grèce

Clôture de la rédaction: 6.8.2007

Printed in Spain 2007

N° de catalogue: TI-AD-07-002-FR-C

⁽¹⁾ Ce résumé est basé sur la situation en avril 2007.



BELGIQUE

Coopérer pour promouvoir la mobilité interrégionale

Le 24 février 2005, les cinq services publics de l'emploi et de la formation – FOREM, VDAB, ORBEM, Bruxelles-Formation et ADG – ont décidé de collaborer à travers un accord de coopération visant à développer une plus grande

mobilité sur le marché de l'emploi au profit des demandeurs d'emploi et des entreprises belges.

Concrètement, plusieurs actions ont déjà vu le jour: organisation de modules de langues, échanges linguistiques de stagiaires, organisa-

tion de formations transrégionales, collaboration au niveau de projets bien spécifiques (bourses à l'emploi, recrutements à la suite de licenciements collectifs...).

Les initiatives de ce type s'intensifieront en-

core à l'avenir entre la Flandre, la Wallonie et Bruxelles via les services publics régionaux.

Pour plus d'informations: Sigrid Dieu, Département des relations internationales, FOREM, Sigrid.dieu@forem.be

Source: FORUM, le magazine interne du FOREM.

Formation tout au long de la vie

POLOGNE

Une stratégie à la hauteur du défi de l'apprentissage tout au long de la vie

Conformément au programme national de réformes de la Pologne pour la période 2005-2008, l'action politique de cette année est axée sur l'élaboration d'une stratégie globale en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Un groupe de travail interministériel réunissant des représentants des ministères compétents (éducation, travail, politique sociale, économie, enseignement supérieur et sciences) a été spécialement mis en place à cet effet. Les professionnels, les chercheurs, ainsi que les partenaires sociaux, ont également été conviés à y prendre une part active.

Cette nouvelle stratégie vise à englober l'ensemble des niveaux et aspects de l'éducation et de la formation: du soutien destiné aux parents de jeunes enfants à l'enseignement supérieur en passant par l'apprentissage des adultes. L'objectif de cette stratégie n'est pas de se substituer aux stratégies existantes dans les domaines de l'enseignement supérieur, de la politique en faveur des jeunes, ou encore de l'éducation et de la formation continues, mais de définir des lignes directrices et des priorités communes sur la manière de tisser des liens entre l'éducation formelle, la formation et l'apprentissage non formel. Elle intégrera également au contenu une approche centrée sur les acquis de l'apprentissage, ainsi qu'une évaluation de l'enseignement et de la formation.

La stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie a pour but de relever les défis majeurs auxquels se voit aujourd'hui confronté l'environnement éducatif polonais, à savoir: la faiblesse du niveau d'instruction, notamment en zone rurale; le chômage élevé, en particulier chez les jeunes; les exigences nouvelles liées à une économie fondée sur la connaissance; le développement rapide de l'enseignement supérieur; le faible potentiel de l'éducation non formelle, y compris l'apprentissage sur le lieu de travail. Il convient également d'améliorer les liens entre l'apprentissage et la pratique, notamment dans la vie active, et d'assurer im-

pérativement la cohérence entre tous les domaines et stades de l'apprentissage (formel, non formel et informel). En outre, la stratégie se penchera plus précisément sur le meilleur moyen de tirer parti de la poussée démographique des années 1970 et 1980.

Pour atteindre ces objectifs, il convient de moderniser le système national de qualifications afin de promouvoir l'apprentissage sur le lieu de travail, ainsi que la participation des employeurs et des PME à la formation en leur octroyant, entre autres mesures, des incitations financières. L'enseignement scolaire devrait, par ailleurs, tenir compte des nouvelles qualifications modulaires fondées sur les compétences, tandis que l'enseignement général devrait accorder une attention particulière aux compétences clés et à la formation pratique. Il est également nécessaire de moderniser les méthodes pédagogiques et l'information, les conseils et l'orientation professionnels doivent devenir accessibles à un plus grand nombre de personnes.

Le succès de cette stratégie dépendra du niveau de cohérence atteint entre les activités menées à l'échelon national et celles menées à l'échelon régional. Au vu des réalités polonaises, il est impératif d'accorder la plus haute priorité au développement des ressources humaines dans les zones rurales et postindustrielles.

La stratégie de l'éducation et de la formation tout au long de la vie concorde avec la stratégie nationale de développement 2007-2015, sur laquelle repose la répartition des Fonds structurels européens en Pologne. La plupart des activités envisagées dans le cadre de cette stratégie seront cofinancées par le Fonds social européen, dans le cadre du programme opérationnel «Capital humain» pour la période 2007-2013, en cours de négociation avec la Commission européenne.

Source: Elżbieta Majchrowicz (elzbieta_majchrowicz@aster.pl)

ALLEMAGNE

Les crédits au banc d'essai

Quiconque sort du système scolaire pour suivre une formation professionnelle en entreprise ou effectue une partie de son apprentissage à l'étranger se heurte souvent à des difficultés pour obtenir la reconnaissance des acquis de sa formation antérieure. Il est prévu que cela change. À l'instar de la situation dans l'enseignement supérieur, où ce qu'il est convenu d'appeler les crédits académiques, ou unités de valeur, sont censés rendre comparables les résultats d'études et faciliter le changement d'université, ce système de crédits doit à l'avenir également être adopté dans la formation professionnelle. Dans un premier temps, le ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche (*Bundesministerium für Bildung und Forschung* - BMBF) va, à cet effet, promouvoir l'élaboration et la mise à l'essai de modèles de crédits dans la formation professionnelle au cours des trois années à venir.

À titre d'exemple, les participants à des actions de préparation à la vie professionnelle qui ne commencent une formation que plus tard, pourraient faire reconnaître les compétences déjà acquises et raccourcir ainsi la durée de leur formation. De même, le passage d'un métier de formation à un autre doit être rendu plus facile à l'avenir. Ce qui fait encore défaut aujourd'hui, c'est une nomenclature harmonisée permettant de décrire les résultats de l'apprentissage et d'assurer leur prise en compte.

L'initiative pilote du BMBF cible les interfaces entre la préparation à la vie professionnelle et la formation professionnelle en alternance, entre la formation scolaire à plein temps et la formation en entreprise, entre la formation en alternance et la formation continue. Il s'agit par ailleurs de faciliter les transitions au sein du système de formation professionnelle en alternance. Le résultat recherché est un système de points qui soit souple tout en rendant justice aux différents profils professionnels.

Des entreprises de formation, des organismes d'éducation et des associations professionnelles peuvent se porter candidats pour concevoir et tester des modèles pour le BMBF jusqu'au mois de juin. En coopération avec l'institut fédéral pour la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung* - BIBB), le BMBF encourage pendant trois ans la mise au point de modèles de crédits.

Source: Communiqué de presse du ministère fédéral de l'éducation et de la recherche, 10.04.2007

Politique d'enseignement



RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Certification en vue de soutenir la création d'établissements d'enseignement supérieur professionnel

Le rôle des établissements d'enseignement supérieur professionnel

Les établissements d'enseignement supérieur professionnel (VOŠ), qui constituent l'élément le plus récent ajouté au système d'enseignement tchèque, ont été créés en 1996 pour succéder aux cours post-*Maturita* (postsecondaires). Ces établissements visent à fournir un enseignement supérieur non universitaire – un concept nouveau en République tchèque au moment de leur instauration – et, par conséquent, à élargir l'accès à l'enseignement supérieur de niveau 5b de la CITE.

Bien que la durée et le niveau d'étude soient analogues à ceux des programmes de licence, les établissements supérieurs professionnels ne délivrent pas de diplôme universitaire et se focalisent sur les études orientées sur la pratique. En fait, plusieurs cours proposés à ce niveau ne sont pas dispensés par les établissements d'enseignement supérieur. L'élargissement de l'accès permis par ces établissements transparait également dans leur localisation: ils se situent souvent dans des régions dé-

pourvues d'établissements d'enseignement supérieur.

Toutefois, le fait que les établissements d'enseignement supérieur professionnel ont remplacé les cours post-*Maturita* (le niveau d'enseignement postsecondaire supérieur) a induit une situation «schizophrénique», qui perdure encore aujourd'hui. Bien que ces établissements soient classés comme étant des établissements d'enseignement supérieur, ils sont réglementés selon les principes régissant les établissements secondaires supérieurs. Pour résoudre ce problème et renforcer la position des VOŠ, il a été nécessaire de mettre en place un système de certification.

Le nouvel élément: la certification

La commission de certification de l'enseignement supérieur professionnel (AK VOV) a entamé ses travaux en juin 2005. Elle avait pour mission d'évaluer les demandes de certification présentées par les programmes d'enseignement en termes de contenu et de savoir-faire et de transmettre ses positions au ministère de l'édu-

cation, de la jeunesse et des sports (MŠMT). Dès lors que les résultats de l'apprentissage des diplômés doivent correspondre aux compétences exigées par les futurs employeurs, le niveau des programmes doit être évalué, afin de déterminer si ces derniers satisfont aux critères de l'enseignement à vocation pratique et s'ils sont susceptibles de permettre aux diplômés de s'intégrer sur le marché du travail.

Les membres de la commission de certification ont dû résoudre d'emblée plusieurs problèmes touchant à la manière dont ses membres, issus d'environnements professionnels divers (à savoir les VOŠ, les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur), allaient travailler ensemble en équipe. Ils ont dû, par ailleurs, s'entendre sur les compétences respectives de la commission de certification et du ministère.

Les nouvelles étapes

Une conférence réunissant des représentants des VOŠ, qui s'est tenue en novembre 2006, a permis de produire un document de synthèse

relatif aux conditions préalables au développement de ce segment de l'enseignement. Elle a, notamment, invité les représentants du gouvernement et des autres instances responsables à établir des conditions comparables pour les établissements et les étudiants qui les fréquentent. Pour améliorer l'intégration des VOŠ dans le système d'enseignement supérieur de la République tchèque, il est nécessaire d'élaborer une nouvelle loi applicable à cet échelon. En outre, le document produit par la conférence précise que les diplômes délivrés par les VOŠ devraient être équivalents aux diplômes de licence, de sorte que les titulaires d'un diplôme délivré par les VOŠ ne soient plus défavorisés sur le marché du travail et puissent poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur. Les étudiants des VOŠ, en leur qualité d'étudiants de l'enseignement supérieur, devraient être autorisés à accéder à l'ensemble des avantages proposés par le secteur de l'enseignement supérieur, ce qui leur est encore impossible actuellement.

Source: Markéta Pražmová, présidente de l'AK VOV et de l'association VOŠ

Plan septennal destiné à consolider la réussite économique

Le gouvernement a mis sur pied un plan de développement national ⁽¹⁾ avec un investissement de 184 milliards d’euros dans l’économie irlandaise sur les sept années à venir. Alors que l’accent du PDN précédent était placé sur l’expansion de l’économie et de l’emploi et l’amélioration de l’infrastructure physique et sociale, ce plan vise à consolider les progrès réalisés.

Il expose cinq domaines de priorité pour l’investissement: infrastructure économique, entreprise, sciences et innovation, capital humain, infrastructures sociales et intégration sociale. Re-flétant la réussite économique sans précédent de l’Irlande, ce plan est financé en quasi-totalité par des sources nationales, l’apport de l’UE étant de 3 milliards d’euros contre 6 milliards d’euros pour le plan précédent. Comme les projections indiquent que la population nationale connaîtra une croissance qui portera le nombre de ses habitants à plus de 5 millions d’ici à 2021, contre 4,2 millions actuellement, le plan se base sur une croissance annuelle de 2 à 2,5% de la main-d’œuvre au cours des sept années à venir, après les deux millions de personnes actives enregistrées en 2006. Dans la ligne de l’Agenda de Lisbonne, l’objectif politique global est le développement d’une économie de la connaissance innovante, participative et inclusive. Le marché du travail et les politiques en matière d’éducation sont donc perçus comme jouant un rôle primordial.

Le plan de développement national promet de mettre à nouveau l’accent sur la formation et les qualifications des travailleurs. Sous la rubrique «capital humain» (priorité 3), pour lequel on propose d’investir 25,8 milliards d’euros, 2,8 milliards d’euros au total seront investis dans l’élévation du niveau de compétences techniques des personnes qui travaillent. Le sous-programme pour l’élévation du niveau de compétences techniques de la main-d’œuvre porte sur quatre thèmes: améliorer la formation des personnes qui travaillent; apporter de nouvelles compétences à ceux qui sont touchés par les restructurations industrielles; améliorer et élargir le système d’apprentissage; offrir des occasions de progresser à ceux qui quittent l’école. Un financement supplémentaire a été prévu pour des initiatives de formation sec-

torielles et d’autres initiatives de formation en entreprise sous l’égide de *FÁS-Training* et de l’Agence nationale pour l’emploi, de même que pour les réseaux induits par l’activité.

Près de 4,9 milliards d’euros seront dépensés dans des programmes de formation et d’emploi destinés à promouvoir les possibilités pour un large éventail de groupes défavorisés: parents isolés, personnes handicapées, itinérants, anciens prisonniers et femmes. Des encouragements seront créés pour les travailleurs plus âgés qui souhaitent continuer à travailler après 65 ans, tandis que le champ d’action pour l’augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel sera exploré.

Des investissements importants seront encore consentis pour le secteur de l’enseignement supérieur, afin d’augmenter la participation et l’accès à ce type d’enseignement. La récente stratégie nationale en matière de qualifications (voir Cedefop Info 1/2007) porte sur la moitié ou presque de la main-d’œuvre possédant des qualifications de troisième niveau, depuis le niveau du certificat jusqu’à celui du doctorat d’ici à 2020, tandis que l’Irlande cherche à doubler le nombre de ses titulaires d’un doctorat d’ici à 2013. Un accent important sera également placé sur la réforme des programmes et sur le développement professionnel des enseignants à tous les niveaux d’enseignement.

Le développement des entreprises sera dirigé vers la construction de la capacité de gestion des propriétaires/directeurs de micro-entreprises par des mesures de formation et de développement, notamment des programmes de *coaching*. Une aide importante à la formation sera prévue pour le secteur du tourisme qui devrait créer, d’après les estimations, 6000 emplois supplémentaires au cours des dix années à venir.

⁽¹⁾ *National Development Plan 2007-2013: Transforming Ireland – A Better Quality of Life for All*. [Plan de développement national 2007-2013: transformer l’Irlande – une meilleure qualité de vie pour tous.] Dublin: Stationery Office, 2007. ISBN -0-7557 7490-6.

Autres informations sur: www.ndp.ie/documents/ndp2007-2013/NDP-2007-2013-English.pdf

Source: FÁS

La stratégie de cohésion vise à la convergence

Le cadre de référence stratégique national pour la politique de cohésion 2007-2013 (CRSN), achevé en mars 2007, vise à réglementer l’usage des Fonds structurels et des Fonds de cohésion durant la période 2007-2013. L’objectif est d’utiliser les ressources des Fonds en contribuant à une croissance économique durable et soutenue, au plein emploi de qualité et à la cohésion sociale. Le but ultime est d’atteindre une convergence avec les États membres plus avancés de l’Union européenne.

Le thème *ressources humaines et cohésion sociale* occupe une place de choix dans le CRSN et vise les objectifs suivants: attirer et retenir davantage de personnes sur le marché du travail... ; promouvoir et améliorer l’apprentissage tout au long de la vie, notamment en réduisant le nombre de jeunes qui quittent le système initial d’enseignement et de formation et en établissant un cadre national de qualifications; améliorer la cohésion et l’intégration sociales, notamment en renforçant les programmes d’aide familiale pour encourager plus de femmes à entrer dans le marché du travail et améliorer la capacité administrative du secteur public.

Pour plus d’informations: Irine Demetriou, responsable de la planification A’, Direction de la politique macroéconomique, recherches et études, bureau de la planification, 29 avenue Vironos, Nicosie. Tél. (357-22) 60 28 79, fax (357-22) 66 68 10 idemetriou@planning.gov.cy www.planning.gov.cy

Source: Autorité pour le développement des ressources humaines (*Human Resource Development Authority*)

Cliché instantané du paysage éducatif néerlandais

Les progrès enregistrés par les Pays-Bas vers la réalisation des objectifs de Maastricht (décembre 2004) sont présentés par Fleur Dinjens et Karel Visser dans l’ouvrage intitulé *Snapshot of the Dutch educational landscape* [Cliché instantané du paysage éducatif néerlandais], qui a été publié par le CINOP [Centre d’innovation des formations] en novembre 2006 ⁽¹⁾. Ces progrès incluent, entre autres, une avancée sur le plan de la transparence et de la qualité de l’enseignement professionnel secondaire, du financement de cet enseignement, de l’utilisation des fonds structurels de l’UE, de la formation professionnelle au profit de groupes cibles particuliers, etc. Loin d’être exhaustive, cette publication identifie les principales tendances, dont certaines sont illustrées ci-dessous.

Une éducation basée sur les compétences

Les priorités de Maastricht peuvent être resituées dans le contexte d’une évolution vers un enseignement professionnel supérieur basé sur les compétences. L’objectif est d’aligner davantage l’éducation sur les besoins du marché de l’emploi. La structure de qualification définit actuellement tout, des qualifications de sortie jusqu’aux descriptions des compétences, tandis que s’opère une refonte des programmes de l’enseignement secondaire professionnel du deuxième cycle, des méthodes pédagogiques et des stratégies. Ce changement est plus notoire auprès des organismes régionaux d’enseignement secondaire professionnel du deuxième cycle.

Grade d’associé

Afin d’accroître l’intérêt pour la transition de l’enseignement secondaire professionnel du deuxième cycle (VBO) vers l’enseignement professionnel supérieur (HBO), des programmes d’enseignement professionnel supérieur de deux ans ont été introduits et le coup d’envoi de programmes pilotes a été donné dès l’année académique 2006-2007. L’achèvement de ces programmes sera sanctionné par la délivrance d’une nouvelle qualification: le grade d’associé (Ad). Les programmes comportent au minimum cent vingt unités de cours capitalisables dans le cadre de l’ECTS (système européen de transfert d’unités de cours capitalisables).

Validation des acquis de l’expérience

L’unité du projet interdépartemental «Apprendre et travailler» (www.leren-werken.nl) s’est fixé pour objectif d’augmenter le nombre de doubles voies et le nombre de recours à la validation des acquis de l’expérience ⁽²⁾. Un code de qualité, soute-

nu par l’ensemble du secteur de l’enseignement professionnel secondaire et supérieur, a été adopté en novembre 2006 ⁽³⁾ (cf. article distinct dans ce numéro). De nombreuses personnes qui se sont trouvées en situation de décrochage scolaire ont, en réalité, un emploi permanent: désormais, ces jeunes auront la possibilité de faire valider leur propre expérience.

Gouvernance et étalonnage des performances

Les institutions pédagogiques du secteur de l’enseignement professionnel secondaire du deuxième cycle et du secteur de l’enseignement général pour adultes se sont réunies récemment afin d’élaborer un code de gouvernance ⁽⁴⁾. Elles ont également publié un rapport annuel commun sur la performance du secteur. Les premières démarches vers l’étalonnage des performances des institutions sur la base de critères sélectionnés ont été effectuées et se concentrent, pour la première fois, sur le rapport «rendement/décrochage scolaire» et sur la «satisfaction du participant» ⁽⁵⁾.

Filière professionnelle: investissements

Afin de stimuler le parcours de l’enseignement professionnel secondaire vers l’enseignement supérieur, un système de subventions ouvert à toutes les écoles professionnelles secondaires est entré en vigueur voici quelques années et a fusionné, par la suite (2006), avec d’autres subventions. Tous les fonds associés à l’enseignement professionnel secondaire du deuxième cycle sont réunis dans une «boîte de l’innovation» dans laquelle toutes les écoles professionnelles secondaires peuvent puiser. Ce changement traduit la conviction que l’innovation doit avoir lieu pendant toute la durée de l’enseignement professionnel secondaire et que les établissements scolaires doivent être à même de fixer leurs propres priorités pour y parvenir. Les fonds tirés de la boîte de l’innovation s’ajoutent au budget forfaitaire qui est accordé aux écoles professionnelles secondaires du deuxième cycle. En 2006, cela a impliqué des dizaines de millions d’euros.

Apprendre et travailler

Presque 230 millions d’euros ont été mis à disposition pour lancer de nouveaux projets alliant l’apprentissage au travail au cours des deux années à venir. Ce montant concerne uniquement des projets relevant de la gestion du projet interdépartemental «Apprendre et travailler» susmentionné.

Décrochage scolaire

La toute première priorité du ministère néerlandais de l’enseignement est la réduction du taux de décrochage scolaire: les

ressources annuelles supplémentaires doivent augmenter, passant de 81 millions d’euros en 2006 à quasiment 270 millions d’euros en 2009. Le but visé est de réduire le nombre de décrochages scolaires de moitié d’ici à 2010 (en partant de 2002 comme année de référence). Lancé en tant que document politique en avril 2006, le plan d’action du ministère en matière de décrochage scolaire s’est transformé entre-temps en projet de loi. Sur les dix mesures se trouvant au centre de ce rapport, la plus marquante est la conversion de l’exigence de fréquentation scolaire partielle pour les adolescents à partir de 16 ans en une exigence de fréquentation scolaire totale (qualification obligatoire), étendue jusqu’à 18 ans. Une obligation de combinaison «apprentissage/travail» est proposée pour les jeunes âgés de 18 à 23 ans. Les jeunes adultes qui ne disposent pas de qualification fondamentale et ne désirent pas se présenter sur le marché de l’emploi devront choisir entre le travail, la formation, l’éducation ou l’assistance. Les autorités locales ont ainsi à leur disposition un instrument qui devrait les aider à prévenir l’exclusion sociale.

Loi sur les professions de l’enseignement

La loi sur les professions de l’enseignement, une loi-cadre qui régit et coordonne divers aspects en rapport avec la profession d’enseignant, est entrée en vigueur le 1^{er} août 2006. Elle vise à mieux préserver la qualité du personnel enseignant et à garantir qu’il répond toujours aux exigences minimales de qualité.

Projet de rémunération variable

Le Conseil du MBO [association néerlandaise des écoles d’enseignement secondaire professionnel ⁽⁶⁾] met actuellement au point une politique de différenciation des rémunérations au sein de son secteur. C’est à cette fin qu’a été lancé le projet de rémunérations variables. Sept institutions élaborent actuellement un plan progressif et une procédure visant la mise en œuvre à grande échelle de la différenciation des rémunérations. Les résultats sont attendus en 2007.

⁽¹⁾ www.cinop.nl/expertisecentrum/docs/pdf/A00369.pdf

⁽²⁾ www.leren-werken.nl/html/documenten/ReinforcingLearning&Working.pdf

⁽³⁾ www.kenniscentrum-evc.nl

⁽⁴⁾ www.mboraad.nl/web/show/id=229693 – uniquement en néerlandais

⁽⁵⁾ www.mboraad.nl/web/show/id=274168 – uniquement en néerlandais

⁽⁶⁾ www.mboraad.nl

Source : ReferNet Netherlands – www.cinop.nl/refernet

Évolution stable du processus d'élaboration du CNQ

La mise en place d'un cadre national de qualification – *National Qualifications Framework*, NQF (CNQ) – à Malte progresse régulièrement depuis la publication par le gouvernement, en octobre 2005, d'une législation qui institue le Conseil national des qualifications et qui définit les qualifications et niveaux de compétence en vue d'un CNQ. Les qualifications et niveaux de compétence reposent sur les propositions du cadre européen des certifications (CEC) pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Le Conseil national des qualifications a pour mission d'orienter le développement du cadre national des qualifications et de superviser la formation et la certification au titre de ce cadre lorsqu'elles ne sont pas couvertes par les établissements d'enseignement obligatoire, ou les organismes délivrant les diplômes. Il a également pour mandat de créer et de maintenir un cadre de développement, de validation et d'octroi de qualifications professionnelles autres que des diplômes sur la base de normes de connaissances, d'aptitudes, de compétences et d'attitudes à acquérir par les apprenants; de promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie; et de favoriser la reconnaissance à l'étranger des certificats professionnels délivrés à Malte.

L'idée de se référer aux niveaux proposés par le CEC lors de la conception d'un cadre national des qualifications répond à un besoin très clair: doter les apprenants d'une base leur permettant de relever leur niveau d'instruction et offrir des filières de formation depuis l'âge préscolaire jusqu'au-delà de la retraite. Les niveaux définis dans la législation maltaise constituent une réponse directe aux objectifs de Lisbonne. La création du CNQ doit également tenir compte de la nécessité impérative d'une corrélation entre l'éducation et la formation et les normes professionnelles en vigueur sur le marché du travail. Les lignes directrices à huit niveaux permettront en outre à toute personne intéressée de voir comment l'éducation peut améliorer ses propres perspectives.

Une autre nécessité existe parallèlement à ces divers objectifs, en l'occurrence la participation de plus en plus intensive de l'industrie à la conception, à l'octroi, au suivi et à l'évaluation des qualifications relevant de la formation professionnelle. Les niveaux du CNQ vont aider les entreprises à rester compétitives et attrayantes; après tout, les qualifications ne contribuent-elles pas à créer des organisations «apprenantes»? L'industrie et les syndicats vont devoir trouver des pistes innovantes de coopération en vue de recenser et de mobiliser les aptitudes et com-

pétences, et d'inciter l'ensemble des salariés à poursuivre leur développement professionnel.

Le Conseil national des qualifications a pour rôle d'agir en qualité d'interface entre les prestataires de formation, les syndicats et l'industrie. Il a notamment pour mission de veiller à ce que les qualifications relevant de la formation professionnelle soient régies par des normes professionnelles reconnues sur le plan international. Il lui incombe également de veiller à ce que ces qualifications attestent d'acquis précis en termes de connaissances, d'aptitudes et de connaissances aux différents niveaux, et à ce qu'elles s'inscrivent dans les perspectives actuelles et futures de la croissance économique maltaise.

En novembre 2006, le ministre de l'éducation, de la jeunesse et de l'emploi a inauguré, au nom du Conseil national des qualifications, un processus de consultation concernant une proposition de cadre national des qualifications; le processus a été officiellement clôturé en avril 2007. Le cadre sera présenté à l'ensemble des parties prenantes avant la fin de l'année. Le Conseil a publié une série de quatre documents de travail portant respectivement sur:

- le cadre maltais de qualification (basé sur le CEC);
- des lignes directrices pour le système d'EFP dans la perspective du CNQ;
- une politique en matière d'assurance qualité visant l'EFP et s'inscrivant dans le CNQ et
- les descripteurs des compétences de base pour les niveaux 1 à 3 du CNQ.

Tous les documents pourront être consultés sur le site Web du Conseil national des qualifications (www.mqc.gov.mt).

Le Conseil national des qualifications représente Malte auprès de l'*EQF Implementation Preparatory Group* (groupe préparatoire pour la mise en œuvre du CEC) et du *ENQA-VET Group* (groupe chargé du réseau européen d'assurance qualité pour l'EFP). Il assure d'autre part la direction d'un projet Leonardo da Vinci intitulé EQF-FRAME, qui vise à tester le CEC dans le secteur des études de tourisme, et il participe, en partenariat avec une grande entreprise lituanienne de sécurité privée, à un autre projet Leonardo da Vinci consacré aux qualifications professionnelles des agents de sécurité.

Informations complémentaires: D' James Calleja A/Chief Executive Officer of the Malta Qualifications Council. james.j.calleja@gov.mt ou info@mqc.gov.mt
L'annonce légale instituant le Conseil national des qualifications et les niveaux de qualification/compétence peut être consultée sur le site www.gov.mt, Department of Information – Acts, Bills, Legal Notices – Legal Notice 347/2005

Source: ReferNet

DANEMARK

Une nouvelle loi vise à abaisser le taux d'abandon dans les écoles d'enseignement et de formation professionnels

Une loi récente comporte un message clair à l'intention des conseils d'administration et des administrateurs de 120 établissements danois d'EFP: le taux d'abandon doit être réduit.

Toutes les écoles d'EFP devront développer des plans d'action (similaires aux plans de développement dans les universités) qui prévoient des moyens concrets pour réduire le taux d'abandon. Ces plans seront publiés et évalués annuellement. Une évaluation sera effectuée pour assurer la diffusion des bonnes pratiques. Les conseils des écoles d'EFP présenteront leurs plans d'action au ministère de l'éducation pour évaluation. Si les contenus des plans d'action sont jugés insuffisants, le ministère mettra au point un nouveau plan en collaboration avec l'école en question.

La loi offre également aux écoles d'EFP de nouveaux outils qui les aideront à traiter les cas

d'étudiants ayant des difficultés à suivre le programme. Un soutien adulte sera encouragé, avec l'introduction de tuteurs, de professeurs de contact et d'orientation psychologique. Une orientation précoce de «sensibilisation» interviendra dans les cas problématiques et offrira aux étudiants des options alternatives, de type programmes éducatifs de base en matière d'EFP essentiellement liés à la pratique, davantage de placements en industrie et la possibilité de prendre part à des programmes éducatifs plus courts. L'objectif étant que 95 % de l'ensemble des étudiants terminent l'éducation professionnelle fournie par l'école qu'ils fréquentent.

Informations complémentaires: Niels Glahn, tél. (45) 3392 5699

Source: ReferNet

HONGRIE

Développer des qualifications professionnelles dans le secteur de la santé

Au cours de ces dernières années, l'Institut d'enseignement initial et continu des professionnels de la santé, ETI (*) – une institution du ministère de la santé qui coordonne l'enseignement et la formation professionnels au niveau secondaire et qui dispense une formation continue dans le secteur de la santé – a participé activement à la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) en Hongrie.

Le gouvernement de la Hongrie a élaboré une *Stratégie pour le développement de l'enseignement et de la formation professionnels* en vue d'améliorer les qualifications professionnelles. Comme le montre l'adoption du décret 1057/2005 (V.31.) du gouvernement, le processus de réforme s'est concentré sur l'adaptation de méthodes ayant connu un succès dans d'autres États membres de l'UE, sur l'harmonisation de l'EFP avec les demandes du marché du travail et sur l'amélioration de l'accès à l'EFP.

Suite à la publication de ce décret et à une demande de la part du ministère de la santé, l'ETI a préparé une analyse des qualifications dans le secteur de la santé en 2003, qui est devenue la pierre angulaire de progrès ultérieurs, conformément aux objectifs de la politique nationale d'EFP.

Deux décrets publiés en 2006 ont défini la nouvelle structure modulaire des qualifications professionnelles: le décret du ministre de l'éducation sur le nouveau registre national des qualifications, l'OKJ [1/2006 (II.17.)] et le décret du ministre des affaires sociales et du travail [1/2006 (VII.5.)] régissant les conditions officielles

pour les examens professionnels. Les conditions provisoires correspondant à cette nouvelle structure ont été développées par l'Institut national de l'enseignement professionnel et adulte et ont été envoyées aux ministères compétents. Le ministère de la santé a ensuite chargé l'ETI d'organiser le processus de validation des qualifications dans le secteur de la santé.

Le processus de validation d'un total de 72 qualifications dans le secteur de la santé a commencé à la fin de 2006 par la formation des experts responsables en méthodes et procédures à appliquer. Les groupes d'experts chargés de chaque qualification – experts de l'enseignement, professionnels et concepteurs de l'ETI – ont entamé le processus de validation au début de février. Parallèlement, des conditions professionnelles et d'examens provisoires ont été envoyées aux associations professionnelles concernées pour analyse.

L'exercice de validation s'est achevé par une conférence organisée à l'ETI le 26 février 2007. Les versions définitives des conditions professionnelles et d'examens ont été envoyées au ministère. Cependant, le processus de développement des qualifications n'est pas encore terminé: c'est seulement lorsque les conditions auront été approuvées que l'élaboration de nouveaux programmes cadres de qualifications pourra commencer.

(*) ETI: Egészségügy Szakképző és Továbbképző Intézet, membre du consortium national ReferNet.

Pour plus d'informations: M^{me} Nóra Szabó, ETI, www.eti.hu/, szabo.nora@eti.hu

ITALIE

L'EFP a besoin d'une remise à neuf

En Italie, le changement de gouvernement a annulé certaines modifications qui avaient été apportées au système d'enseignement, introduites par la «réforme Moratti» (du nom de la ministre de l'éducation Letizia Moratti) de 2003. Cette réforme avait remplacé les lycées techniques et professionnels par des *licei* technologiques et économiques. Dans le cadre des nouvelles mesures, les *licei* qui privilégient l'enseignement des lettres, des sciences, de la musique, des arts et des langues seront maintenus, à compter de l'année scolaire 2009-2010; toutefois d'autres matières seront à nouveau enseignées dans les lycées techniques et professionnels.

Ces modifications ainsi que d'autres changements ont été instaurés par une nouvelle loi (*) appliquant un décret sur les *Mesures urgentes pour la protection des consommateurs, la promotion de la concurrence, le développement de nouvelles activités économiques et la création de nouvelles entreprises*, adopté le 30 mars 2007 et comprenant des mesures sur la formation professionnelle et technique et en faveur de l'amélioration de l'autonomie des établissements scolaires.

Cependant, les changements proposés vont plus loin. Giuseppe Fioroni, ministre de l'éducation, prévoit une vaste révision de l'ensemble du système national d'EFP. Les éléments les plus importants concernent les lycées et les changements liés aux programmes et emplois du temps; ce qu'il est convenu d'appeler les piliers *post-diploma*; et la question de l'aide financière apportée aux établissements scolaires. Le ministère devra également examiner la question de l'abandon scolaire ainsi que l'amélioration de la formation professionnelle et technique.

La nouvelle loi prévoit douze années d'enseignement obligatoire: les élèves doivent suivre l'école jusqu'à l'âge de seize ans. Après, ils peuvent choisir entre plusieurs options,

qu'ils suivront pendant deux autres années, soit dans un établissement, soit en formation, ou encore dans les deux. Le principe sur lequel ces options reposent est que tous les citoyens ont un droit et un devoir d'enseignement et de formation.

La loi représente l'engagement du gouvernement envers trois objectifs liés: offrir aux entreprises les compétences qui ne sont pas facilement disponibles sur le marché du travail aujourd'hui, baisser l'âge des jeunes qui entrent sur le marché du travail et augmenter le niveau de formation professionnelle, afin que les compétences de haut niveau ne soient pas l'apanage de l'enseignement universitaire.

Dans le cadre des nouvelles règles, les écoles pourront recevoir des contributions financières du secteur privé, afin de stimuler l'innovation technologique, d'améliorer les bâtiments et les équipements scolaires ainsi que les mesures de formation.

Parallèlement, les régions devraient continuer à organiser des stages de formation, mais dans un cadre national et selon des normes nationales de certification, afin d'éviter toute fragmentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Loi n° 40 du 2 avril 2007 «Transposition dans le droit, avec amendements», du décret n° 7 du 31 janvier, prévoyant des mesures urgentes pour la protection des consommateurs, la promotion de la concurrence, le développement de nouvelles activités économiques et la création de nouvelles entreprises (publiée au Journal officiel de la République italienne n° 77, 2 avril 2007, Supplément ordinaire n° 91)

Pour plus d'informations: www.pubblica.istruzione.it/

Source: Monia De Angelis – ISFOL, ReferNet Italie



FRANCE

La réforme de la formation est étendue à la fonction publique

La loi de modernisation de la fonction publique, publiée le 6 février 2007 au Journal officiel, vise à améliorer le déroulement de la carrière des fonctionnaires par des mesures concernant notamment la formation.

La nouvelle loi rapproche le droit applicable aux agents publics de celui des salariés du secteur privé, tout en gardant la spécificité de la fonction publique. Elle s'inspire des accords relatifs à l'action sociale et au statut des fonctionnaires signés en janvier 2006 par trois syndicats sur sept, et d'un accord sur la formation, signé en novembre 2006 par la Confédération française démocratique du travail, la Confédération française des travailleurs chrétiens et la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres.

Les dispositions «formation» de la loi entreront en vigueur à compter de la publication du décret relatif au droit individuel à la formation (DIF) et à la période de professionnalisation, au plus tard le 1^{er} juillet 2007. Christian Jacob, ministre de la fonction publique, a annoncé le 31 janvier que le décret serait publié avant mai prochain.

La formation tout au long de la vie entre ainsi officiellement dans la fonction publique. Les fonctionnaires vont ainsi profiter du congé pour bilan de compétences, du congé pour validation des acquis de l'expérience, des périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance, ainsi que du DIF, mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son administration. Dans le cadre du DIF, les actions de formation suivies pourront avoir lieu, en tout ou partie, en dehors du temps de travail. Dans cette hypothèse, les agents bénéficiaires percevront une allocation de formation.

Enfin, la loi stipule que des personnes n'ayant pas la qualité d'agents publics peuvent aussi bénéficier d'actions de formation si elles concourent à des missions de service public ou se préparent à passer des concours d'accès à

l'emploi public. Le texte autorise la reconnaissance des acquis en substitution d'une épreuve de concours, ou au titre de la promotion interne.

Par ailleurs, une loi relative à la formation dans la fonction publique territoriale est également parue le 21 février 2007, instaurant pour les agents territoriaux un droit individuel à la formation, ainsi qu'un congé validation des acquis de l'expérience et un congé bilan de compétences.

Source: d'après les publications du Centre INFFO: le Quotidien de la formation, INFFO Flash et les Fiches pratiques de la formation continue.

GRÈCE

Nouvelle loi destinée à promouvoir l'aspect technique de l'enseignement et de la formation professionnels

La Grèce déploie des efforts considérables pour améliorer l'enseignement et la formation technique et professionnelle au niveau de l'enseignement secondaire supérieur. À compter de l'année scolaire en cours (2006-2007), l'enseignement et la formation techniques et professionnels sont dispensés par des lycées professionnels (*Επαγγελματικά Λύκεια*, EPAL) et des écoles professionnelles (*Επαγγελματικές Σχολές*, EPAS) qui remplaceront progressivement les écoles techniques et professionnelles actuelles (*Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια*, TEE). Les EPAL offriront davantage de possibilités d'enseignement et de formation par rapport aux EPAS.

En vertu de la loi 3475/2006 relative à l'*Organisation et au fonctionnement de l'enseignement et de la formation professionnels secondaires et autres règlements*, l'enseignement secondaire professionnel vise à associer l'enseignement général aux compétences techniques et professionnelles. Il a pour objectif notamment de:

- développer les compétences, l'esprit d'initiative, la créativité et la réflexion critique des élèves,
- transmettre la connaissance technique et professionnelle nécessaire et développer les compétences correspondantes,
- enseigner aux élèves les connaissances et les compétences qui leur permettront de poursuivre leurs études à des niveaux supérieurs d'enseignement.

Les études dans les EPAL durent trois ans. Le programme comprend des matières d'enseignement général ainsi que des matières techniques et de la pratique en laboratoire. La première année, les élèves des quatre cycles (technologique, services, naval et marine) étudient les mêmes matières. La deuxième année

est divisée en 11 domaines professionnels, avec des matières d'enseignement général pour tous ainsi que des options pour chaque domaine. La troisième année offre 18 options. Le programme comprend des matières d'enseignement général et des matières correspondant aux options. La présence aux cours d'enseignement général, aux cours de cycle, aux cours de domaine et d'option est obligatoire.

Les diplômés d'EPAL se voient décerner un certificat de lycée professionnel et un diplôme ISCED niveau 3 et les diplômés sont habilités à:

- devenir des praticiens diplômés d'une profession reconnue,
- poursuivre leurs études dans des universités (*Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα*, AEI) et des instituts d'enseignement technologique (*Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα*, TEI),
- s'inscrire dans des instituts de formation professionnelle postsecondaires (*Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης*, IEK) dans des options qui correspondent à leurs diplômes.

En ce qui concerne les EPAS, les études durent deux ans et comprennent deux classes divisées en 33 options, dont: architecture intérieure, technicien de réfrigération, de ventilation et d'air conditionné, assistant technicien dentaire et art culinaire. Les études comprennent des matières techniques ainsi qu'une pratique en laboratoire.

Les élèves qui réussissent leurs études sont admis en première année dans des établissements d'enseignement secondaire supérieur (*Ενιαίο Λύκειο*), dans une EPAL ou dans le premier cycle de TEE. Les diplômés d'EPAS se voient décerner un diplôme ISCED niveau 3, ce qui leur permet d'obtenir une licence pour exercer une profession ou s'inscrire dans une institution postsecondaire (IEK).

Source: OEEK

ESPAGNE

Sous-système de formation professionnelle pour l'emploi

Le 11 avril dernier, un décret royal régissant le sous-système dit de formation professionnelle pour l'emploi a été publié au Journal officiel espagnol. Deux volets jusqu'à présent distincts sont désormais intégrés: la «formation professionnelle» qui s'adresse aux travailleurs sans emploi, et la «formation continue» destinée aux travailleurs en poste.

Du fait de l'allongement de la vie active des travailleurs et de l'apprentissage permanent, il est nécessaire d'établir une vision intégrant la formation et l'emploi, adaptée aux réalités du marché du travail actuel et levant les barrières entre la population occupée et celle sans emploi dans la perspective du plein emploi – objectif fixé dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne – tout en garantissant la cohésion sociale. Cependant, cette intégration ne doit pas être un obstacle à la présence d'offres différenciées et répondant aux différents besoins en formation.

Parallèlement, le présent décret royal établit un modèle de formation pour l'emploi insistant sur la nécessité de conjuguer l'autonomie de l'État et l'insertion de la formation dans la négociation collective sectorielle menée au niveau étatique, en créant un cadre de référence au niveau de l'État et des communautés autonomes, ainsi qu'au niveau sectoriel et de l'entreprise.

De ce fait, le modèle de formation proposé respecte la compétence de gestion des communautés autonomes et renforce la coopéra-

tion entre les administrations autonomes et l'administration générale de l'État.

D'autre part, le décret royal tend à enrichir la qualité de la formation ainsi que son évaluation, afin que l'investissement réalisé en matière de formation dans notre pays réponde aux changements rapides et constants que connaît l'environnement de production, facilitant l'actualisation des compétences des travailleurs et permettant aux entreprises d'être compétitives tout en réduisant le différentiel de cet investissement par rapport à la moyenne européenne. Il s'agit de mettre en place un modèle dynamique et souple, mais également stable, afin de faire face du point de vue de la formation, aux défis que l'économie espagnole doit relever dans le cadre de la Stratégie européenne pour le plein emploi.

Initiatives de formation

Le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi comprend les initiatives de formation suivantes:

- La formation axée sur la «demande», qui englobe les actions de formation des entreprises et les congés individuels de formation financés entièrement ou partiellement par des fonds publics, pour répondre aux besoins spécifiques de formation définis par les entreprises et leurs travailleurs.
- La formation axée sur «l'offre», qui comprend des plans de formation destinés en priorité à des travailleurs en poste et des actions

de formation qui s'adressent en priorité à des travailleurs sans emploi, afin de leur proposer une formation leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession et d'accéder à l'emploi.

- La formation en alternance, qui comprend des actions de formation menées dans le cadre des contrats pour la formation et des programmes publics d'emploi-formation, permettant aux travailleurs de concilier formation et pratique professionnelle sur leur poste de travail.
- Les actions d'aide et d'accompagnement à la formation, qui permettent d'améliorer l'efficacité du sous-système de formation professionnelle pour l'emploi.

Aide aux petites et moyennes entreprises

Les entreprises disposeront d'un crédit annuel pour la formation de leurs travailleurs, qui compensera entièrement ou partiellement les coûts de la formation qu'ils suivront. Ce système de formation axée sur la «demande» répond aux besoins spécifiques des entreprises et des travailleurs et permet de reporter l'aide sur les utilisateurs directs, de sorte que la formation planifiée et gérée par les entreprises pourra être financée en appliquant des bonifications aux cotisations de sécurité sociale.

Budget prévu

Le budget correspondant au nouveau modèle s'élève à 2 235 875 000 euros, dont plus

de 1,8 milliard, soit 81 %, proviennent du recouvrement de la taxe de formation professionnelle et les 19 % restants des aides du Fonds social européen.

D'après les calculs réalisés, le nombre d'entreprises menant des actions de formation devrait passer de 88 900 en 2006 à 303 500 en 2010, et le nombre de travailleurs en bénéficiant de 1 146 600 l'an dernier à 2 224 187, soit plus de quatre points de pourcentage de plus que le taux prévu dans la Stratégie de Lisbonne. En outre, l'augmentation de 130 000 entreprises se concentre dans les tranches les plus petites, permettant ainsi d'accroître la présence de petites et moyennes entreprises dans le système de formation par rapport à aujourd'hui.

Source: Servicio Público de Empleo Estatal, INEM; BOE 11 avril 2007

Création d’un réseau de centres d’examens régionaux professionnels

L’Institut national d’enseignement professionnel (NIVE) a récemment terminé une étude de faisabilité en vue de la création d’un réseau de centres d’examens régionaux, lancé en 2006. L’objectif était de déterminer ce qu’un tel réseau pouvait offrir dans le contexte actuel et d’en définir des modalités de fonctionnement optimales.

Ce projet a tout d’abord été présenté parmi les objectifs de la politique d’éducation définie dans le décret 1057/2005 (V.31.) du gouvernement sur les mesures nécessaires à la mise en œuvre d’une stratégie de développement pour la formation professionnelle. En vertu de ce décret, un nouveau système d’examens professionnels devrait être mis en place, permettant la validation des connaissances préalables et veillant à ce que les qualifications formelles (attribuées après la réussite des examens professionnels) reflètent les connaissances acquises.

Dans le cadre du projet NIVE, des recherches ont été menées sur la meilleure façon de mettre en place un réseau régional de centres d’examens en analysant: le développement économique prévu en Hongrie et dans l’Union européenne; l’expérience tirée de réformes avec des objectifs comparables dans d’autres États membres de l’UE; les statistiques et analyses des examens professionnels en Hongrie de 2000 à 2005 et les contributions de toutes les parties participant actuellement à l’organisation des examens professionnels sur la façon d’améliorer et de développer le système d’examens.

Les groupes de parties intéressées ont préparé des études qui ont été réunies dans une analyse comparative, tandis qu’une série d’ateliers a porté sur l’élaboration d’autres systèmes. Trois modèles d’organisation des examens professionnels ont été définis:

- un système décentralisé, directement géré par l’État,
- un système décentralisé, indirectement géré par l’État, et
- un modèle de partenariat social, fonctionnant sous la supervision et avec la participation de l’État.

Pour chacun de ces modèles, un centre d’examens national (NEC) et des centres d’examens régionaux (REC) seraient créés en tant qu’institutions de l’État, le NEC fonctionnant comme un centre méthodologique et administratif et assurant éventuellement des fonctions supplémentaires (coordination, appels d’offres et/ou assurance qualité). Les REC organiseraient les examens et dispenseraient des conseils. Les examens professionnels se dérouleraient dans des centres d’examens agréés devant des jurys d’examens habilités. Dans le modèle de partenariat social, l’État déléguerait certaines fonctions aux partenaires sociaux.

Les résultats du projet de recherche, qui doivent être publiés par le NIVE, devraient servir d’aire de lancement pour un débat social plus vaste sur la question de l’évaluation de la formation professionnelle en Hongrie.

Pour plus d’informations:
Dr Éva Hideg, superviseur des recherches
eva.hideg@uni-corvinus.hu, www.nive.hu

Source: ReferNet Hongrie



Nouveaux programmes et organisations

Learn-on-line: un nouveau portail qui met la formation à portée de main

Learn-on-line, le portail de la formation à distance en Belgique, est une initiative de la Région wallonne et de la Communauté française, avec le soutien financier du Fonds social européen, en partenariat avec L’Agence wallonne des télécommunications (AWT), le FOREM, l’Enseignement à distance de la Communauté française (EAD), Technifutur et Technofutur, sous la coordination du Laboratoire de soutien à l’enseignement télématique (Lab-SET) de l’université de Liège.

Learn-on-line vise à:

- stimuler l’intérêt pour la formation en ligne auprès de divers publics cibles,

Développement de l’apprentissage: propositions d’action pour 2007

En juin 2005, dans le cadre du plan de cohésion sociale, Jean-Louis Borloo, ministre de l’emploi, de la cohésion sociale et du logement, confiait à Henri Lachmann, Président du Conseil de surveillance de Schneider Electric, une mission de valorisation de l’apprentissage. Depuis cette date, 1300 entreprises se sont mobilisées et ont signé la Charte de l’apprentissage ⁽¹⁾.

Selon celle-ci, les entreprises du CAC 40 et les grandes entreprises publiques s’engagent à accroître de 20 % en deux ans le nombre d’apprentis. Un bilan détaillé a été dressé fin 2006, avec les 34 entreprises du CAC 40 et les 3 entreprises publiques, premières entreprises signataires en 2005. Entre 2005 et 2006, le nombre d’apprentis a progressé en moyenne de 36 % pour les entreprises du CAC 40 et de 31 % pour les entreprises publiques, soit une augmentation de quelque 10 000 apprentis ⁽²⁾. «La progression de 36 % témoigne de la forte mobilisation des grandes entreprises en faveur de l’apprentissage. Il s’agit maintenant de poursuivre et d’intensifier notre effort de valorisation de ce mode de formation auprès de toutes les entreprises, des jeunes, de leurs familles et des différents acteurs du système éducatif», a précisé Henri Lachmann.

En effet, malgré cette forte mobilisation, des problèmes de recrutement persistent, notamment pour les niveaux CAP-BEP (Certificats d’aptitude professionnelle-Brevets d’études professionnelles), les métiers de l’industrie, du bâtiment-travaux publics, du tourisme et certains métiers de bouche. Ces difficultés sont liées à une image encore négative de ce mode de formation, une inadéquation entre l’offre et la demande, un maillage géographique insuffisant des Centres de formation d’apprentis (CFA), le poids des démarches administratives qui décourage les petites entreprises, et un système de financement de l’apprentissage jugé non lisible.

Pour 2007, la mission de valorisation de l’apprentissage a fait quatre propositions. L’orientation doit être réformée, l’information devant être concentrée, rationalisée et axée sur les métiers. Il faut compléter l’information et la formation initiale des conseillers d’orientation et les rapprocher du monde du travail. La taxe d’apprentissage doit être exclusivement réservée à l’ap-

prentissage, alors qu’actuellement, près de la moitié de son produit est attribuée à des établissements de formation autres que les CFA, à savoir les collèges, lycées, universités, ainsi que les grandes écoles. À ce titre, il faut accroître les ressources propres à l’apprentissage et simplifier la collecte de la taxe en la rendant plus lisible et plus simple. L’offre de formation en apprentissage doit être densifiée, notamment les sections d’apprentissage dans les lycées professionnels et les CFA. Enfin, les formalités administratives et d’enregistrement des contrats de formation en alternance (contrats d’apprentissage et contrats de professionnalisation) doivent être simplifiées et automatisées. Un «package» complet doit être proposé aux entreprises via la création d’un «compte apprentissage» unique par entreprise, avec une gestion en ligne.

Pour plus d’informations:
⁽¹⁾ Pages consacrées à la Charte de l’apprentissage sur le site de l’Institut de l’entreprise: www.chartedelapprentissage.com
⁽²⁾ Communiqué de presse du 11 janvier 2007 «Développement de l’apprentissage: quatre nouvelles actions en 2007». www.travail.gouv.fr/actualite-presse/communiqués/developpement-apprentissage-quatre-nouvelles-actions-2007-4141.html
INFFO Flash, n° 698, 16-31 mars 2007, dossier «Nouvelles initiatives pour développer l’apprentissage», p. 17-22.

Source: Stéphane Héroult, d’après le site www.travail.gouv.fr/ et la revue INFFO Flash



Nouveaux programmes et organisations

Learn-on-line: un nouveau portail qui met la formation à portée de main

- une rubrique «actualité» et un bulletin d’information,
- des ateliers de sensibilisation à l’*e-learning*,
- des espaces d’échange et de partage.

Pour plus d’informations: Sigrid Dieu, Département des relations internationales, FOREM, Sigrid.dieu@forem.be

Source: www.learn-on-line.be/index.php

Des entreprises novatrices organisent le travail en fonction des aptitudes des employés

L'organisation du travail est déterminante pour la qualité des emplois. Innover dans ce domaine est tout aussi important qu'innover dans le domaine des processus et des produits classiques. Mais de bons exemples sont nécessaires pour convaincre les entreprises. Actuellement, douze entreprises testent la façon dont elles peuvent organiser plus efficacement les tâches sur le lieu de travail, en les adaptant mieux aux aptitudes des employés.

Début 2006, 750 000 euros ont été dégagés via le plan pour l'emploi pour cofinancer des projets pilotes d'organisation novatrice du travail dans le cadre du FSE (Fonds social européen). Ces projets couvrent la période de septembre 2006 à fin 2007 et représentent un aperçu du paysage des entreprises: organisations *lucratives* et organisations *sans but lucratif*, entreprises de production et entreprises de service, grandes entreprises et PME.

- Tous les projets visent à améliorer la qualité des emplois. Mais la manière de réaliser cet objectif est très variable, par exemple:
- collecter et transmettre des connaissances acquises sur le lieu de travail;
 - créer davantage de possibilités de maîtrise de soi, moins de hiérarchie;
 - investir dans les connaissances linguistiques et la communication entre les travailleurs;
 - armer les travailleurs pour leur permettre d'accomplir différentes tâches;
 - encadrer les travailleurs débutants avec des tuteurs.

Les projets sont suivis par un groupe de travail composé de chercheurs, de partenaires sociaux, d'autorités, de services de prévention et d'organisations du monde industriel. Un forum où tous les intéressés peuvent échanger leurs points de vue doit

être créé. Une réunion de clôture est prévue en 2008. Une «boîte à outils» pratique y sera présentée: un manuel permettant d'utiliser dans d'autres entreprises les instruments des projets pilotes.

Pour plus d'informations: Reinald Van Weydeveldt, VDAB, coordinateur national ReferNet, reinald.van.veydeveldt@vdab.be

Source: Cabinet du Ministre flamand de l'enseignement et de l'emploi, www.vdab.be

Qualité de la formation professionnelle



Introduction d'un code de qualité pour la validation des acquis

Le 14 novembre 2006, à l'occasion de la 6^e conférence nationale consacrée au thème de référence à Rotterdam, toutes les parties impliquées ont signé un pacte visant l'introduction d'un nouveau code de qualité pour la validation des acquis (VA).

Des employeurs et des prestataires du domaine de la VA ont conjointement concouru à la réalisation de ce code, élaboré par le *Dutch Knowledge Centre APL*. Ce code, fondé sur les principes européens communs de validation des acquis non formels et informels, ainsi que sur des méthodes courantes de validation, permet à tous les intervenants aux Pays-Bas d'améliorer la qualité de la validation. En outre, il contribue à trois titres à la validation en facilitant l'accès à la VA, en garantissant la transparence par une comparaison désormais possible des diverses procédures et en constituant une norme pour l'ensemble du système éducatif.

Pour plus d'informations: www.kenniscentrumevc.nl/

Source: ReferNet Pays-Bas www.cinop.nl/refernet

La concurrence améliore la qualité dans les écoles d'enseignement et de formation professionnels

C27M2FR

En 1996, lorsque le projet Phare a offert à l'Estonie la possibilité d'appliquer la norme ISO 9000 à la formation professionnelle, la Fondation INNOVE a décidé d'intégrer la gestion de la qualité dans les écoles professionnelles estoniennes. Dans cet effort, l'Estonie a également bénéficié de l'expérience irlandaise en matière d'amélioration de la qualité.

Depuis 2003, date à laquelle INNOVE a instauré pour la première fois un concours de qualité pour les écoles professionnelles, la question de la qualité a, au fil des années, gagné en importance. L'objectif du *Prix de qualité pour les institutions estoniennes d'enseignement professionnel* consiste à améliorer le niveau d'enseignement et la gestion dans les écoles professionnelles en introduisant les principes et les méthodes d'auto-évaluation professionnelle, en promouvant les meilleures pratiques, en améliorant l'image de l'enseignement professionnel et en reconnaissant les meilleures écoles. Neuf participants ont été recensés la première année; comme il s'agissait d'un projet pilote, aucun prix n'a été décerné. Mais la situation a changé les années suivantes: en 2005, le titre de meilleure école a été décerné à l'école d'économie rurale et technique de Türi; en 2006, le

centre de formation professionnelle de Võru a remporté le concours.

Le concours est désormais bien établi. Des «écoles de haute qualité» d'une nouvelle génération y ont d'ores et déjà participé avec succès et appliquent les principes de gestion de la qualité dans leurs activités quotidiennes. Les organisateurs espèrent désormais que le concours deviendra un signe de qualité, qui met en évidence la quête de perfection d'une école.

Il va de soi que les bons résultats ne s'obtiennent pas en un jour, tout comme les efforts de gestion ne sont pas toujours suffisants pour garantir une amélioration. Parvenir à une meilleure qualité prend du temps et demande une participation de toute l'école. La capacité à planifier et l'honnêteté sont deux facteurs nécessaires pour une auto-évaluation juste: les écoles préparent une auto-évaluation complète pour le concours et reçoivent un compte rendu spécialisé sur leurs atouts, mais également sur les aspects qui peuvent encore être améliorés. Le principal objectif de cette gestion globale de la qualité est de créer un environnement adapté au client. Par conséquent, des indicateurs tels que la collaboration entre les institutions d'enseignement et de formation pro-

fessionnels et les entreprises, l'embauche des diplômés, le niveau de compétences professionnelles et la loyauté envers la profession choisie sont considérés comme des facteurs particulièrement importants dans les rapports d'auto-évaluation.

Le prix de qualité pour le concours d'enseignement professionnel estonien est organisé dans le cadre du projet du FSE «Développement de l'assurance qualité dans les institutions EFP par le biais de l'organisation de la formation axée sur la qualité et la mise en place de systèmes d'évaluation interne», qui a commencé en août 2005. Outre le concours, le projet comprend une enquête de sensibilisation à la qualité réalisée auprès des chefs d'établissements professionnels et de leurs employés et élèves, une formation professionnelle complète pour 25 gestionnaires de qualité et des sessions d'études pour les enseignants professionnels. Les supports permettant de réaliser l'auto-évaluation sont également préparés dans le cadre du projet. Par ailleurs, une marque de qualité pour les institutions EFP est actuellement mise au point.

Informations complémentaires: INNOVE, www.innove.ee/seirekeskus

Source: Kaidi Holm, chef de projet

Groupes cibles spéciaux



Les parties prenantes joignent leurs forces pour combattre l'analphabétisme fonctionnel

Le Service public pour l'emploi flamand (VDAB) procède actuellement à une évaluation des niveaux d'alphabétisation des demandeurs d'emploi flamands. Les personnes dépourvues de compétences de base importantes sont mises en contact avec leur centre local d'éducation de base.

Cette disposition figure dans un accord signé par la Fédération des centres d'éducation de base (CBE), le Centre de soutien à l'éducation de base flamand (VOCB) et le VDAB. Cette année, le VDAB prévoit d'adresser quelque 4000 demandeurs d'emploi ayant de très faibles niveaux d'alphabétisation au Centre d'éducation de base.

Afin de conseiller efficacement les demandeurs d'emploi, le VDAB doit savoir très rapidement s'il est confronté à un problème d'analphabétisme. Pour ce faire, le dispositif «quickscan» a été développé: il s'agit d'un test déjà utilisé dans plusieurs régions et qui doit s'étendre à l'ensemble de la Flandre.

Le VDAB met donc en contact les analphabètes fonctionnels avec les Centres d'éducation de base afin qu'ils reçoivent une formation; à l'inverse, les 29 Centres d'éducation de base mettent les personnes suivant des cours d'alphabétisation en contact avec le VDAB. Il est surprenant de constater que 21 des 22 secteurs professionnels ont déjà pris un engagement consistant à améliorer l'alphabétisation, et 12 d'entre eux ont déjà mis en oeuvre des programmes à cet effet: il s'agit de promouvoir les compétences de base en TIC, d'acquérir ou d'améliorer les compétences fonctionnelles comme la communication, les compétences appliquées en TIC, la technologie de base et les mathématiques, ou un enseignement de rat-trapage plus général, y compris le calcul et les langues.

Pour plus d'informations: Reinald Van Weydeveldt, VDAB, coordinateur national de ReferNet, reinald.van.veydeveldt@vdab.be www.vdab.be

Groupes à risque: un suivi attentif

Désormais, il existe en Flandre un seul site centralisé des mesures pour l'emploi (*Site front-office des mesures pour l'emploi*): www.aandeslag.be/ www.autravail.be/

Le nouveau site présente l'ensemble des mesures pour l'emploi (mesures fédérales incluses) et des mesures de formation correspondantes pour employeurs et employés. Il intègre et/ou renvoie à des mesures de formation et d'emploi applicables à toute la Belgique. Il s'agit, tant pour l'employeur que pour l'employé, d'un outil pratique qui, en outre, peut s'intégrer parfaitement dans d'autres sites. C'est déjà le cas pour le site du VDAB. Tant les demandeurs d'emploi que les employeurs y découvriront rapidement la mesure à laquelle ils peuvent prétendre.

L'un des principaux objectifs de ce site consiste à rendre plus attrayantes les possibilités d'engager des travailleurs âgés. Il existe plusieurs canaux à cet effet. Ainsi les employeurs sont-ils encouragés, via *Jobkanaal*, à réserver les postes vacants aux groupes à risque et donc

également aux travailleurs âgés. *Jobkanaal* attire l'attention sur les mesures d'abaissement des coûts salariaux qui existent pour ces groupes – et donc également pour les travailleurs âgés.

De son côté, le VDAB a créé des clubs spéciaux pour les plus de 50 ans, où des demandeurs d'emploi âgés sont accompagnés, de façon personnalisée, dans leur recherche d'emploi. Naturellement, dans ce cas, une attention particulière est aussi accordée aux avantages financiers qu'un demandeur d'emploi de plus de 50 ans peut apporter aux employeurs potentiels. Dans le cadre des cellules d'emploi et de l'*outplacement* obligatoire pour les employés de plus de 45 ans, chaque demandeur d'emploi doit pouvoir bénéficier de ces mesures comme d'un «paquet» de vente standard.

Pour plus d'informations: Reinald Van Weydeveldt, VDAB, Coordinateur national ReferNet, reinald.van.veydeveldt@vdab.be

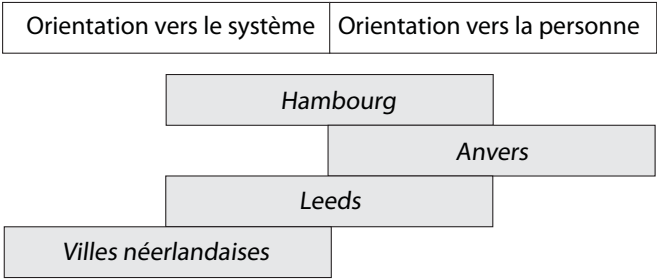
Source: Cabinet du Ministre flamand de l'enseignement et de l'emploi; www.vdab.be

Six villes confrontées au problème du décrochage scolaire

Une nouvelle publication ⁽¹⁾ aborde les grandes lignes de la problématique du décrochage et de l’abandon scolaires à laquelle sont confrontées six villes (Amsterdam, Anvers, Dordrecht, Hambourg, Leeds et Utrecht) dans quatre pays: Pays-Bas, Belgique, Allemagne et Royaume-Uni. Les auteurs de ces «portraits de ville» décrivent les approches qui ont été adoptées au niveau local pour faire face au taux élevé de décrochage/abandon scolaire. Voici quelques-unes de leurs conclusions:

Se focaliser sur le système plutôt que sur la personne

Les auteurs identifient deux approches pour examiner la façon dont les villes tentent de réduire les taux d’abandon scolaire. La première d’entre elles est une approche «système», qui se concentre essentiellement sur le système pédagogique et son efficacité. La seconde approche est axée sur les conditions sociales (famille, groupe de pairs, etc.) des abandons scolaires individuels (potentiels). Les mesures prises par les villes étudiées peuvent, à titre expérimental, être positionnées sur une ligne continue réunissant les deux approches:



Autriche

De nouvelles voies pour l’intégration des personnes handicapées dans la vie professionnelle et dans l’éducation

Les expériences basées sur des modèles identificatoires sur des plates-formes virtuelles et l’encadrement personnel par des mentors sont des instruments mis en œuvre avec succès depuis des années en faveur de la promotion des femmes et des jeunes filles. L’institut autrichien de recherche sur la formation professionnelle (*Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung - öibf*) a préparé, sur la base de ces résultats positifs, un projet articulé sur deux volets destiné aux personnes handicapées. L’approche d’accompagnement par des pairs («accompagnement des personnes concernées par des personnes concernées») a considérablement contribué à améliorer l’acceptation et l’efficacité des instruments retenus. L’apprentissage par observation d’un sujet modèle s’est enrichi des expériences que les personnes concernées avaient connues avec leur propre handicap, ce qui les a confortées dans leur disposition à accepter les recommandations de leurs mentors.

Le projet pilote «Modèles de rôles et mentorat par les pairs», qui a bénéficié du soutien de l’Office des affaires sociales d’Autriche (*Österreichischen Bundessozialamt*), a démontré que ces mesures pouvaient contribuer considérablement à l’intégration sociale des personnes handicapées.

Biographies de modèles de rôles – Banque de données sur les modèles de rôles

Un nombre croissant de personnes handicapées exercent des professions nouvelles et intéressantes. Leurs cursus éducatifs et professionnels, de même que leurs expériences, peuvent encourager d’autres personnes à emprunter la même voie. La plate-forme web www.rolemodels.at contient plus de 45 biographies de personnes handicapées traitant du thème de la formation et de la vie professionnelle. Les intéressés racontent comment ils ont réussi à s’établir dans la profession et font état des formations qu’ils ont suivies, des difficultés qu’ils ont dû surmonter et des modèles de solution qu’ils ont appliqués avec succès. Une personne frappée de surdité parle ainsi de sa formation d’informaticienne, un homme aveugle de son activité d’administrateur système, une femme physiquement handicapée de l’exercice de sa profession d’enseignante dans une école technique supérieure et un homme très malvoyant de ses expériences de formation continue et de son ascension professionnelle en tant que directeur d’un centre d’appel.

Mentorat par les pairs, par des personnes handicapées pour des personnes handicapées

Le projet pilote conçu pour la région de Vienne a exploré les possibilités d’un mentorat externe de personnes handicapées par d’autres personnes handicapées, dans le but de promouvoir leur intégration professionnelle. À cet effet, douze relations de mentorat ont été établies sur une période de huit mois entre des personnes présentant un handicap physique, psychique ou sensoriel. Ces relations ont été documentées de façon détaillée et ont fait l’objet d’une évaluation

Hambourg et les villes néerlandaises adoptent une approche davantage orientée vers le système, tandis qu’Anvers et Leeds mettent surtout l’accent sur la personne. Quels sont alors les points traités ou ignorés lors de la sélection de l’une de ces approches?

Une combinaison optimale

Les deux approches sont, en général, souvent perçues comme étant complémentaires, chacune d’elles ayant des points faibles particuliers lorsqu’elle est utilisée seule. Les programmes offerts dans le cadre de l’approche orientée vers le système, par exemple, ne tiennent pas assez compte de l’hétérogénéité de la population scolaire. Il en résulte que l’école, en tant qu’institution, ne fait pas l’objet du débat. D’un autre côté, le point faible d’une approche davantage guidée par la demande est que l’infrastructure d’appui et d’orientation n’est maintenue que si elle répond à des besoins explicites ou latents. Les programmes ont donc tendance à suivre les fluctuations de la demande. Les fonds disponibles seront, en outre, toujours insuffisants pour maintenir la réduction des taux d’abandons scolaires, de sorte que des choix difficiles vont inévitablement s’imposer. L’objectif devrait être d’établir une combinaison optimale de mesures issues des deux approches. Cependant, leur «complémentarité» ne s’effectue pas sans problème: les deux approches ne fonctionnent pas forcément bien ensemble.

Approche future?

Le vaste éventail des approches adoptées pour traiter la problématique des décrochages et abandons scolaires, présentées

dans les portraits de ville, montre qu’il s’agit d’un problème no-toire. En réalité, quelques-unes des initiatives adoptées impliquent de nouveaux moyens de réflexion, révélant indirectement l’échec des efforts antérieurs. Toutefois, aussi admirables que soient ces nouvelles approches, elles soulèvent une question: pourquoi maintenant? Tel qu’ils ont été arrêtés en 2000, les objectifs de Lisbonne contraignent-ils les personnes concernées à atteindre des résultats plus satisfaisants? Prend-on conscience aujourd’hui du fait que les cadres nationaux instaurés pour optimiser les carrières éducatives des jeunes seront inefficaces si la «guerre contre les abandons et décrochages scolaires» échoue au niveau local? Les décideurs politiques et les praticiens ont-ils surestimé leur capacité à transformer l’école ou, de manière plus pertinente, à façonner l’individu conformément à des objectifs sociaux et économiques? L’intégration sociale et la sécurité, points chauds du discours politique européen actuel, tireront-elles réellement profit de personnes bien formées et éduquées qui occupent des emplois bien rémunérés et jouent un rôle actif dans la société? Comment s’occuper des personnes qui sont incapables de le faire? Plus important encore, comment traiter ceux qui refusent de suivre le mouvement? Le débat sur ces questions est loin d’être clos.

(1) CINOP, 's-Hertogenbosch – Pays-Bas, 2006. Auteurs: Paul den Boer (KBA), Ton Eimers (KBA) et Karel Visser (CINOP). Cf.: www.cinop.nl/expertisecentrum/docs/pdf/A00341.PDF

Source: ReferNet Pays-Bas

ALLEMAGNE

«La consommation d’alcool et de drogues pendant la formation – Que peuvent faire les entreprises?»

Un CD-ROM du BIBB présente des faits et des projets

Que peuvent faire l’entreprise et le personnel de formation pour aider les jeunes concernés par ce problème ou, mieux encore, quelles mesures de prévention peuvent-ils prendre? Un nouveau CD-ROM de l’institut fédéral pour la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB*) intitulé *Im Fokus: Suchtverhalten in der Ausbildung* (Pleins feux sur les comportements addictifs dans la formation).

Dans le monde du travail, les problèmes d’addiction – consommation d’alcool ou de drogues illicites – sont généralement plus importants qu’on le pense. Pour les personnes concernées et leurs proches, ces problèmes donnent lieu à des tragédies individuelles et entraînent des coûts élevés pour l’économie et la société: les problèmes liés à l’alcoolisme sont la cause la plus fréquente d’absentéisme, de diminution des performances et d’accidents du travail. Les apprentis sont également de plus en plus touchés: dans la tranche d’âge des 14 à 24 ans, la fréquence de la consommation abusive d’alcool est de 10 % en Allemagne. 16 % des élèves suivant une formation professionnelle consomment des drogues illicites et 22 % des 13 à 25 ans présentent même plusieurs dépendances, mais surtout, l’âge de la première addiction baisse. Ce sont là quelques messages clés du projet de recherche du BIBB *Suchtprävention und Qualifizierung* (Prévention des addictions et qualification) dont les résultats sont récapitulés dans le CD-ROM.

Dans le chapitre consacré à la prévention et aux meilleures pratiques (*Prävention und Best Practice*), des experts en matière de prévention des addictions et d’interventions parlent de leur travail quotidien avec des apprentis – et la parole est également laissée aux jeunes eux-mêmes. Les questions suivantes sont au cœur des préoccupations: quelles sont les stratégies ayant fait leurs preuves? Quels sont les éléments qui caractérisent le travail avec les jeunes? Quel rôle les entreprises peuvent et devraient-elles jouer?

En effet, les ateliers réalisés par le BIBB le prouvent: les entreprises ont une fonction thérapeutique individuelle importante. Elles se doivent de mener des activités de prévention, parce que le lieu de travail se prête de façon idéale à un travail de prévention efficace et durable. Le rôle incombant au personnel de formation est primordial, dans ce contexte, mais celui des conventions d’entreprise n’en est pas moins important.

Le chapitre consacré au contexte et à la recherche (*Hintergrund und Forschung*) fait la synthèse des résultats des recherches, études, exposés et analyses du projet de recherche du BIBB et des ateliers. L’importance du problème des drogues dans la formation et chez les jeunes actifs est explorée dans le détail sous différents angles scientifiques. L’«Archive» contient en outre la version intégrale de tous les interviews, rapports, exposés et documents, et notamment des conventions d’entreprise présentées à titre d’exemple.

Vous trouverez de plus amples informations sur le site Internet du BIBB à l’adresse suivante: www.bibb.de/de/23581.htm
L’institut fédéral pour la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB*) met gratuitement le CD-ROM à disposition par le biais de son partenaire de coopération, la maison d’édition Christiani.

Source: Communiqué de presse du BIBB du 05.04.07

Un site web écossais sur les diplômes polonais

L'économie et la population écossaises ont évolué de manière spectaculaire ces dix dernières années. Tous les secteurs de l'économie ont besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et adaptable à l'heure où la population écossaise vieillit, ce qui entraîne une réduction à long terme du nombre de travailleurs.

Cette situation exige que l'Écosse exploite au maximum le potentiel de toute sa population, tout en essayant d'attirer de nouveaux travailleurs et leur famille. En Écosse, beaucoup estiment que la région pourrait être une destination de choix pour les nouveaux talents étrangers.

La *Scottish Qualification Authority* (SQA) tient à contribuer à la promotion de l'image d'une Écosse où il fait bon vivre et travailler et reconnaît l'utilité des travailleurs immigrés dans

l'économie écossaise. En réponse aux exigences des employeurs et des organisations chargées de l'intégration des travailleurs immigrés, la SQA a créé une nouvelle page web – www.sqa.org.uk/poland –, qui propose un guide d'orientation sur l'enseignement et les formations en Pologne et un tableau comparatif des diplômes en Pologne. Ce tableau permet de comprendre les formations les plus courantes des ressortissants polonais à la recherche d'un emploi ou de formations en Écosse, avec indication des niveaux, des sujets, des cours pratiques et théoriques et des profils professionnels, et mentionne en regard de ceux-ci les diplômes écossais qui s'en rapprochent le plus.

Selon la SQA, ces informations ne profiteront pas uniquement aux employeurs, mais également aux organisations du

secteur public ou de la vie associative qui s'occupent des travailleurs immigrés. Les travailleurs immigrés pourront quant à eux mieux comprendre la comparaison faite entre les diplômes polonais et écossais, afin de rechercher la formation ou l'emploi qui leur convient.

L'exécutif écossais présente désormais des liens vers les sites web intéressants dans le *Welcome Pack for Migrant Workers* (Guide d'accueil à l'intention des travailleurs immigrés), et sur son site – www.scotlandistheplace.com.

Source: QCA

Formation des formateurs



SLOVAQUIE

Améliorer la situation des enseignants: une démarche onéreuse

Une conférence intitulée *Crise de la profession enseignante et recherche de solutions* a été organisée à Banská Bystrica en octobre 2006. Cette conférence a permis d'aborder les problèmes auxquels la profession se trouve confrontée en Slovaquie - comme dans d'autres pays – et que les documents officiels résument de la manière suivante: «La profession enseignante se caractérise en Slovaquie par une définition trop floue du statut professionnel du personnel enseignant, par la féminisation de la profession, par une pénurie d'enseignants qualifiés et des déséquilibres régionaux en termes de qualification, par un manque de considération à l'égard de la profession, par un soutien insuffisant de la part des directeurs d'écoles et d'établissements scolaires, et par des carences au niveau de la formation avant et en cours d'emploi.»

Les données statistiques corroborent ces affirmations, puisque 26,4 % de l'ensemble des enseignants actuels sont âgés de 50 à 59 ans et que 6,51 % ont déjà atteint l'âge de la retraite. Les exigences en termes de qualification sont remplies par 85,6 % des enseignants dans l'enseignement de base, 90,5 % dans l'enseignement secondaire à vocation générale, 82,2 % dans l'enseignement secondaire spécialisé et 82,2 % dans l'enseignement secondaire professionnel. Les problèmes surviennent, de manière générale, dans les disciplines relevant de l'enseignement professionnel. Ainsi, en ce qui concerne l'enseignement de l'informatique, par exemple, la proportion d'heures dispensées par des enseignants qualifiés pour cette matière s'établit à 48,1 % dans le premier cycle de l'enseignement de base, à 44,5 % dans le deuxième cycle de l'enseignement de base, à 78,8 % dans l'enseignement secondaire général, à 82,4 % dans l'enseignement secondaire spécialisé et à 70,9 % dans l'enseignement secondaire professionnel. En ce qui concerne l'enseignement de l'anglais et de l'allemand, la part des heures dispensées par des enseignants qualifiés s'établit respectivement à 55,2 et 68,3 % dans le premier cycle de l'enseignement de base, à 92,4 et 95,6 % dans l'enseignement secondaire spécialisé et à 50,1 et 60,9 % dans l'enseignement secondaire professionnel.

Le document ministériel *Projet de document conceptuel sur le développement professionnel des enseignants dans un système de carrière* devrait contribuer à remédier aux carences constatées. Il vise en effet à relever le niveau de qualification du corps enseignant par l'application d'un nouveau modèle de perfectionnement professionnel continu (PPC) basé sur la mise en œuvre progressive de cinq étapes: la première consiste à établir une corrélation entre les normes professionnelles et chacune des catégories d'enseignement aux quatre niveaux de carrière

(enseignant, formateur, tuteur ou assistant, et conseiller pédagogique) ⁽¹⁾; la deuxième étape sera la mise au point d'un système de carrière rattaché au système de formation continue (instauré en tant que système de crédits).

Le document se base sur le programme national d'éducation et de formation de la République slovaque, approuvé par le gouvernement le 19 décembre 2001. Il reflète également certains documents européens, tels que le Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et les recommanda-

mément aux prévisions. Le ministère de l'éducation est toutefois opposé à toute nouvelle réduction du corps enseignant, car il souhaite éviter les classes surpeuplées (Le tableau ci-dessous montre que le nombre d'enseignants a été réduit en 2006, mais qu'aucune diminution supplémentaire n'est prévue). Quant aux changements démographiques sous-jacents, la baisse du nombre de naissances a atteint un record en 2001, mais il faudra des années pour que le phénomène se répercute sur la population scolaire.

Tableau 1: Évolution des effectifs, des salaires et des coûts salariaux dans l'enseignement régional, 2005-2013

Montants en SKK/an	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Salaire moyen dans l'EN	17 274	18 761	19 961	21 148	22 459	23 874	25 378	26 977	28 677
PP (nombre d'ETP)	92 441	89 365	89 365	89 365	89 365	89 365	89 365	89 365	89 365
Salaire moyen PP	16 590	18 230	19 343	21 384	24 623	27 509	30 396	33 282	36 168
Coûts salariaux (salaires, impôts et taxes)	24 835 527	26 381 881	27 992 427	30 945 718	35 633 865	39 810 847	43 987 829	48 164 810	52 341 792
Indice salarial moyen PP/EN (%)	0,960	0,970	0,970	1,010	1,100	1,150	1,200	1,230	1,260
Personnel total (ETP)	135 235	130 842	130 842	130 842	130 842	130 842	130 842	130 842	130 842
Salaire moyen PT	14 509	15 837	16 774	18 915	21 394	23 872	26 350	28 829	31 307
Coûts salariaux (salaires, impôts et taxes)	31 832 809	33 619 217	35 606 793	40 153 321	45 414 230	50 675 140	55 936 049	61 196 958	66 457 867
Indice salarial moyen PT/EN (%)	0,840	0,844	0,840	0,894	0,953	1,000	1,038	1,069	1,092
Hausse du budget du ME d'une année à l'autre	–	–	–	2 945 455	4 090 909	4 090 909	4 090 909	4 090 909	4 090 909

Source: Gouvernement de la République slovaque, annexe 7 du document de politique susmentionné (présentation aménagée par l'auteur)
Notes: PP – Personnel pédagogique, PNP – Personnel non pédagogique, PT – Personnel total (PP+PNP), EN – Économie nationale, ETP – Équivalent temps plein, ME – Ministère de l'éducation

tions du groupe de travail B de la Commission européenne, de même que certaines initiatives dans le domaine de l'EFP, tel le processus de Copenhague. Rédigé à l'issue de longues consultations avec les enseignants eux-mêmes, le document a été soumis à l'approbation du gouvernement en février et finalement adopté le 18 avril 2007.

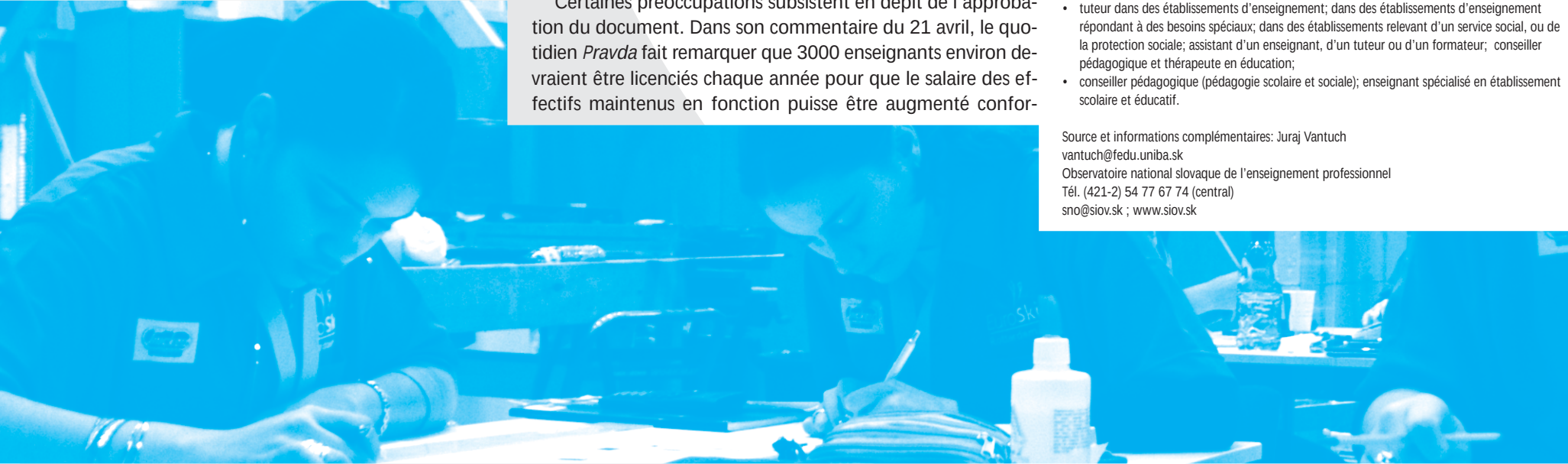
Le document devrait se traduire par une augmentation des moyens alloués à la formation en cours d'emploi, puisqu'il double le montant octroyé par le ministère de l'éducation pour atteindre un total de 891 millions SKK sur la période 2009-2013. Il a pour ambition, encore plus onéreuse, d'augmenter, à l'horizon 2013, le salaire moyen du corps enseignant par rapport à la moyenne salariale nationale.

Certaines préoccupations subsistent en dépit de l'approbation du document. Dans son commentaire du 21 avril, le quotidien *Pravda* fait remarquer que 3000 enseignants environ devraient être licenciés chaque année pour que le salaire des effectifs maintenus en fonction puisse être augmenté confor-

Aucun écho n'est parvenu à ce jour, dans un sens ou un autre, de la part du ministère des finances. Une seule quasi-certitude: la Slovaquie devrait adopter l'euro en 2009. Cela ne signifie pas que la politique budgétaire en sera assouplie pour autant – *dic-tum sapienti sat est*. Le dernier mot reviendra à la nouvelle loi, qui devrait être prête d'ici la fin de l'année.

(1) Les quatre niveaux couvrent les catégories suivantes:
• enseignant de l'enseignement préscolaire (jardins d'enfants); de l'enseignement primaire (1^{re} phase de l'enseignement de base); des 1^{er} et 2^e cycles de l'enseignement secondaire (2^e phase de l'enseignement de base et enseignement secondaire); de l'enseignement spécial (jardins d'enfants spéciaux et établissements spéciaux de l'enseignement de base et de l'enseignement secondaire); enseignant dans des filières ne conférant pas de diplôme à un niveau supérieur (enseignement artistique et enseignement linguistique officiel et non officiel); organisme axé sur la formation en cours d'emploi;
• formateur;
• tuteur dans des établissements d'enseignement; dans des établissements d'enseignement répondant à des besoins spéciaux; dans des établissements relevant d'un service social, ou de la protection sociale; assistant d'un enseignant, d'un tuteur ou d'un formateur; conseiller pédagogique et thérapeute en éducation;
• conseiller pédagogique (pédagogie scolaire et sociale); enseignant spécialisé en établissement scolaire et éducatif.

Source et informations complémentaires: Juraj Vantuch
vantuch@fedu.uniba.sk
Observatoire national slovaque de l'enseignement professionnel
Tél. (421-2) 54 77 67 74 (central)
sno@siov.sk; www.siov.sk





IRLANDE

Succès considérable des réseaux de formation gérés par les entreprises: rapport

Le rôle joué par le programme de réseaux de formation dans le relèvement du profil de formation en entreprise en Irlande a été souligné dans un rapport consacré à ses activités pour les années 2002 à 2005 ⁽¹⁾. Ce programme est géré par *Skillnets*, un organisme qui regroupe des organisations d'employeurs, de travailleurs et gouvernementales et qui est financé sous l'égide du fonds national de formation. *Skillnets* est une approche de la formation induite par les entreprises, grâce à laquelle des sociétés et les membres de leur personnel sont directement impliqués dans l'identification, la conception, la prestation et l'évaluation de systèmes et de processus de formation, soit en tant qu'organes directeurs, soit en partenariat avec d'autres organisations comme des agences publiques, des formateurs et des organismes de certification.

Au cours des années 2002 à 2005, *Skillnets* a lancé deux appels ouverts à propositions qui ont connu un succès considérable. À la suite de ces appels, 56 réseaux ont été approuvés de manière à desservir un large éventail de secteurs, de régions et de besoins de formation. En moyenne, les réseaux ont fonctionné pendant une durée de 24 mois, les sociétés adhérentes allant des micro-entreprises aux grandes sociétés. On a relevé une augmentation de 65 % du nombre des sociétés participantes par rapport à la période antérieure de 3 ans.

Près de trois quarts des entreprises interrogées à la fin de l'année 2005 ont déclaré qu'à la suite de leur participation à *Skillnets*, elles avaient augmenté leurs dépenses de formation et formé un nombre accru de travailleurs. Pour 90 % des sociétés, l'approche gérée par les entreprises a constitué un modèle efficace pour l'organisation d'une formation interne à l'entreprise, la plupart étant d'avis qu'il s'agit là d'une approche plus efficace que les autres. Plus de 80 % des sociétés interrogées ont mentionné la flexibilité, la pertinence, la qualité et le coût comme éléments clés des réseaux de formation (tab. 1).

Plus de 82 % des sociétés participantes sont, soit de petites entreprises (qui emploient moins de 50 personnes), soit des micro-entreprises (qui emploient moins de 9 personnes). Le rapport a noté la collaboration, au niveau de la plupart

des réseaux, entre grandes et petites entreprises, ainsi que le partenariat actif entre le propriétaire-directeur et les membres du personnel au sein des sociétés.

Malgré les hésitations initiales de nombreuses sociétés à collaborer avec leurs concurrents les plus proches, de peur de perdre leur avantage compétitif, l'approche sectorielle a prédominé dans la formation de ces réseaux qui couvrent les services, la fabrication, la technologie et la vente au détail et en gros. Les compétences techniques, de gestion et de base, ainsi que la santé et la sécurité, ont été les principaux domaines abordés lors des formations (tab. 2).

Skillnets a également soutenu 21 réseaux à orientation régionale (36 % des réseaux en 2002-2005) afin de répondre à la demande. En dehors des principaux centres urbains, les sociétés se sont toujours aperçu qu'il était difficile et coûteux d'accéder à la formation; la collaboration au sein des réseaux leur a permis de diminuer leurs coûts et de faire en sorte que des formations soient organisées localement.

Les évaluations de la qualité de la formation et la réaction des personnes formées ont révélé de hauts niveaux de satisfaction de la part des participants, ce qui entraîne des changements positifs au niveau du comportement, des compétences et des connaissances. Les résultats les plus importants s'énoncent comme suit: amélioration de la satisfaction et du moral du personnel, améliorations au niveau de la qualité, productivité accrue et amélioration du travail en

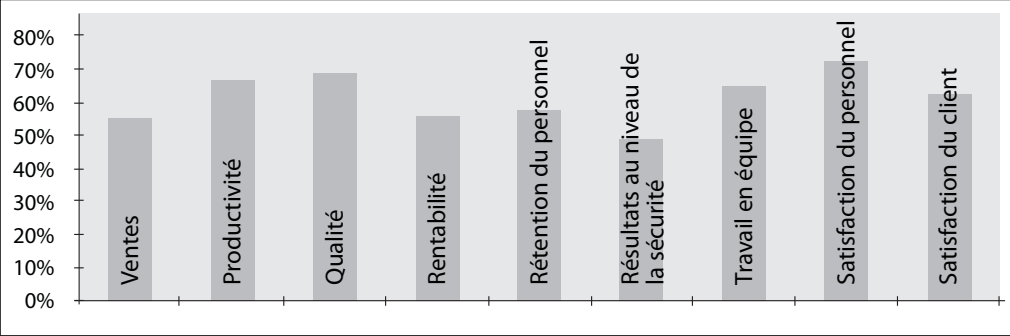
équipe (tab. 3).

Le contenu et l'organisation des programmes de formation ont été très innovants, 78 % des cours étant personnalisés pour répondre aux besoins des membres du réseau. Les options d'organisation allaient de l'apprentissage sur place et à distance à la salle de cours traditionnelle, ou des combinaisons de ces formules. Les réseaux de formation ont profité d'une combi-

avec des niveaux de participation importants de la part des groupes d'âge, des femmes et des travailleurs aux compétences de base peu élevées. Des programmes pour travailleurs qui ont des lacunes en lecture, écriture et calcul et des cours d'anglais pour travailleurs internationaux ont également été mis sur pied.

Depuis son lancement en 1999, *Skillnets* a financé plus de 150 réseaux et soutenu plus de

Tableau 3: Incidence sur les sociétés



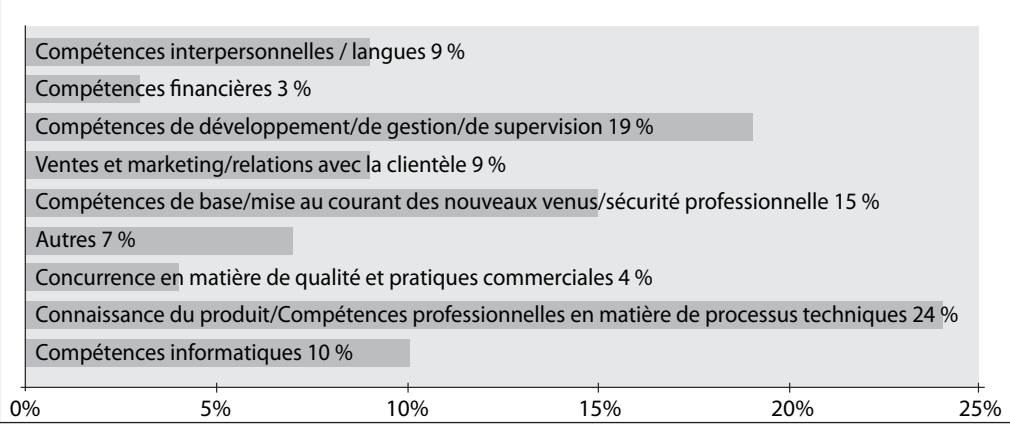
naison de cours de formation classique et d'activités de formation non classique (3:1). Près de

10 000 sociétés et 50 000 travailleurs de manière à répondre à leurs besoins de formation. Reconnaisant l'incidence positive que les réseaux gérés par les entreprises ont eue sur l'élévation du profil de formation en entreprise en Irlande, le gouvernement a octroyé un nouveau mandat de 5 ans à *Skillnets* et a débloqué 55 millions d'euros sur le fonds national de formation.

⁽¹⁾ *Skillnets: Training Networks Programme Report 2002-2005*. Dublin: *Skillnets*, 2006. [*Skillnets: Rapport sur le programme de réseaux de formation 2002-2005*. Dublin: *Skillnets*, 2006.] Adresse de téléchargement: www.skillnets.com/skillnets/resources/FinalSummaryReport2006.pdf

Source: FÁS

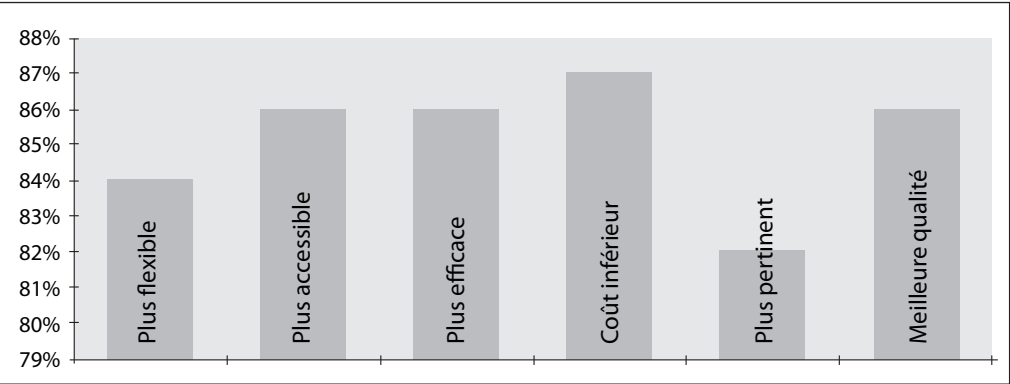
Tableau 2: Ventilation des sujets par cours



75 % de la certification pour les cours a été émise par un organisme de certification reconnu au sein du système national de qualification; les autres ont fait l'objet d'une certification indépendante.

Skillnets touche de nombreux travailleurs ciblés pour bénéficier d'une aide à la formation,

Tableau 1: Retour d'information des sociétés sur le modèle Skillnets



Une étude explore les obstacles que doit affronter l'apprentissage électronique au travail

L'apprentissage électronique (*e-learning*) au travail est un domaine relativement nouveau en Angleterre. On ne sait que peu de choses sur l'étendue et l'efficacité de son utilisation. Pourtant, un sondage mené par *Skills for Life* ⁽¹⁾ en 2003 a montré que 75 % des employeurs pensaient que des compétences insuffisantes en informatique entraînaient un gaspillage du temps de travail, tandis que 28 % pensaient que les compétences informatiques de leur personnel étaient inférieures à celles nécessaires à la réussite de leurs activités. Aujourd'hui, certains employeurs ne considèrent plus le *e-learning* uniquement comme une simple manière d'enseigner des compétences technologiques. Ils découvrent, en effet, que le *e-learning* peut aider les personnes en formation à acquérir un large éventail de compétences différentes.

Entre la fin de 2004 et le milieu de 2005, le NIACE (Institut national pour la formation continue des adultes) ⁽²⁾ a étudié la possibilité d'élargir l'utilisation du *e-learning* aux adultes. Il a découvert deux facteurs clés pour l'encouragement du *e-learning*: l'identification des compétences dont le personnel a besoin et la compréhension de la manière dont le *e-learning* s'intègre aux organisations dans leur ensemble.

À la fin 2006, le projet de *e-learning* de *Skills for Business* ⁽³⁾, financé par le LSC (Conseil pour l'apprentissage et les compétences), a interrogé les employeurs sur les raisons de leur investissement dans le *e-learning* (défini comme l'application de la technologie au processus d'apprentissage), ainsi que sur la manière dont celui-ci influence leur personnel et leurs activités.

L'étude, intitulée *Towards Maturity* (Vers la maturité), posait notamment les questions suivantes:

- qu'est-ce qui fait la réussite du *e-learning*;
- qu'est-ce qui l'empêche de fonctionner;
- quel impact a-t-il sur les activités;
- qu'est-ce qui pourrait accroître sa réussite à l'avenir?

La face changeante de la formation

Cette étude a démontré que peu de sociétés forment leur personnel uniquement par le biais du *e-learning*. La plupart utilisent un mélange d'apprentissage direct et d'apprentissage informatisé. Les compétences les plus susceptibles d'être enseignées par le biais du *e-learning* sont l'informatique et d'autres compétences spécifiques à l'activité de la société. Parmi les matières les plus prisées, on trouve l'intégration dans l'entreprise, les compétences informatiques, la gestion et la direction, le travail en équipe. Le *e-learning* est également utilisé pour enseigner des compétences spécifiques à un poste, notamment la vente et le marketing, la gestion d'un bureau, le service à la clientèle et les langues étrangères.

Compétences et qualifications

Outre les compétences spécifiques, l'étude a également révélé que le *e-learning* était utilisé en soutien de programmes d'apprentissage plus larges. La certification industrielle et les qualifications professionnelles ont été citées parmi les programmes d'apprentissage les plus prisés offerts par les employeurs, tout comme la formation à la clientèle. Le *e-learning* sur les programmes gouvernementaux, notamment l'apprentissage et le système national de qualification professionnelle (NVQ), a été proposé par moins d'un tiers des employeurs.

Apprentissage informel

L'étude demandait aux personnes en formation d'identifier la manière dont elles se forment en dehors des programmes d'études formels. Les résultats s'énoncent comme suit:

- 98 % font des recherches sur Internet, 85 % décrivant cette recherche comme efficace ou très efficace;
- 79 % ont accès à du matériel de référence en ligne et 63 % le considèrent comme efficace;
- 36 % utilisent des communautés et des groupes de discussion en ligne.

Quatre personnes formées sur cinq utilisent les nouvelles technologies pour partager leur expérience, ou se déclarent intéressées par cette possibilité. Parmi les autres, 10 % invoquent le manque de temps et 7 % déclarent se sentir mal à l'aise face à ce mode de partage.

Croissance future

Dans la perspective des trois années à venir, les employeurs affirment vouloir se faire une meilleure idée de l'efficacité du *e-learning*, notamment par une évaluation de son impact sur l'activité, et faire un meilleur usage des logiciels pour permettre une plus grande interaction (par exemple, tuteurs qui aident les personnes formées, personnes en formation qui collaborent entre elles). Parmi les domaines qui connaîtront une croissance significative, on s'attend à trouver des technologies comme les *blogs*, les sites *Wiki*, les fichiers *balado*, ainsi que le bavardage modéré et les forums de discussion. D'après le sondage, cette croissance est plus susceptible de se produire dans les organisations qui font déjà confiance au *e-learning*.

Les obstacles à la croissance

Qu'est-ce qui empêche les sociétés d'utiliser le *e-learning*? Les raisons les plus fréquemment invoquées par les organisations qui ont rejeté le *e-learning* sont les frais d'installation, de développement et de maintenance; la réticence du personnel à adopter une nouvelle technologie; le manque de connaissances quant à son potentiel; le manque de compétences d'installation; et le point de vue selon lequel le *e-learning* est trop générique.

Cependant, l'étude a également démontré (en demandant aux organisations une autoévaluation sur une échelle allant de novice à innovateur) que plus une société utilise le *e-learning* depuis longtemps, plus elle est susceptible d'identifier un aspect financier positif, une productivité supérieure, une meilleure qualité ou un gain de temps plus important, obtenus grâce au *e-learning*.

Enfin, l'étude doit mettre en évidence une analyse pratique du *e-learning* pour les employeurs et les formateurs, ainsi que des recommandations aux responsables politiques.

⁽¹⁾ www.dfes.gov.uk/readwriteplus/bank.cfm?section=211
⁽²⁾ www.niace.org.uk/
⁽³⁾ www.e-skills.com/elearning

Autres informations sur le site Internet du projet de *Skills for Business* (www.e-skills.com/cgi-bin/go.pl/research/publications_library/article.html?uid=655A) et sur une mise au courant en ligne concernant le sondage du NIACE (www.niace.org.uk/information/Briefing_sheets/70-Widening-participation-E-learning.pdf). Pour un aperçu du *e-learning*, consulter le site Directgov (www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/LearningOutsideTheClassroom/DG_4016860) ou lisez un article sur Wikipedia (http://fr.wikipedia.org/wiki/Apprentissage_en_ligne).

Source: ReferNet Royaume-Uni

Nouveaux coordinateurs de projet au Cedefop



Michaela Feuerstein, nouvelle coordinatrice du programme de visites d'étude, est arrivée au Cedefop après avoir quitté InWEnt GmbH (*Capacity Building International*) à Bonn, en Alle-

magne, où elle était chargée, en qualité de chef de la division Europe, Mobilité et EFP, des programmes de visites d'étude, *Europass*, Mobilité EFP dans le cadre du programme Leonardo da Vinci et de toute une série de programmes bilatéraux.

Michaela Feuerstein veillera à l'intégration des visites d'étude dans le cadre du nouveau programme d'éducation et de formation tout au long de la vie.



Mika Launikari, le nouveau chef du projet «Orientation tout au long de la vie» au sein du Cedefop, déploie ses activités dans le domaine de l'orientation et du conseil depuis 1995.

Avant de rejoindre le Cedefop, il a travaillé pour le *Centre for International Mobility* à Helsinki et, au cours des deux dernières années, pour le ministère finlandais de l'éducation.



Peter Szovics, qui a rejoint récemment l'aire d'activités A «Recherche et analyse des politiques», est un ancien maître-assistant à la faculté d'économie et de gestion de l'université

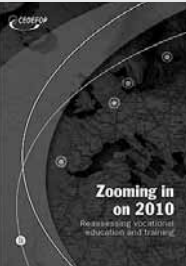
slovaque d'agriculture (SUA) à Nitra. Chercheur intéressé par les approches sectorielles dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, il se consacrera au sein du Cedefop à l'analyse des fonds de formation sectoriels gérés par les partenaires sociaux.



Guy Tchiboza vient de l'université Louis Pasteur à Strasbourg, en France, où il a acquis une spécialisation dans la transition formation-emploi et dans les questions de l'éducation, de la formation et du marché du travail. Au Cedefop,

il sera chargé du rapport sur la recherche.

Publications du Cedefop



Zooming in on 2010
Reassessing vocational education and training
Cedefop Information series 4060
Langue: en

N° cat.: TI-76-06-501-EN-C

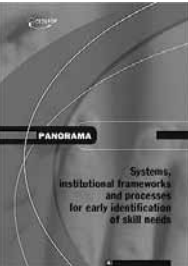
Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop



La formation et l'enseignement professionnels en Allemagne
Une brève description
Cedefop Panorama series 5173
Langues: de, en, fr

N° cat.: TI-77-07-246-FR-C

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop



Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs
Cedefop Panorama series 5176
Langue: en

N° cat.: TI-73-05-219-EN-C

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop



Leonardo da Vinci II study visits programme in 2006
Cedefop Information series 4063
Langue: en

N° cat.: TI-76-09-661-EN-C

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop



Indicators for quality in VET. To enhance European cooperation
Cedefop Panorama series 5167
Langue: en

N° cat.: TJ-77-07-178-EN-C

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop



Regards sur ... la formation professionnelle Allemagne
Dépliant 8021
Langues: de, en, fr

N° cat.: TI-76-06-654-FR-D

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop



Towards European skill needs forecasting
Cedefop Panorama series 5165
Langue: en

N° cat.: TI-77-07-269-EN-C

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop



Leonardo da Vinci study visits programme in 2005
Cedefop Information series 4061
Langue: en

N° cat.: TI-76-06-659-EN-C

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop