

CEDEFOP

## Agora sur l'éducation et la formation tout au long de la vie des travailleurs plus âgés

Les débats sur les travailleurs plus âgés font la une des médias européens, en grande partie à cause des propositions qui visent à repousser l'âge de la retraite et à augmenter les cotisations. Cependant, pour gérer au mieux l'évolution démographique, d'autres mesures politiques sont également nécessaires. La conférence Agora du Cedefop, organisée à Thessalonique les 12 et 13 octobre 2006, a débattu de l'éventail des changements politiques qui s'imposent pour promouvoir la formation au long de la vie des travailleurs plus âgés.

Les travaux d'un réseau international de chercheurs du Cedefop sur les travailleurs plus âgés et l'éducation et la formation tout au long de la vie, qui ont donné lieu à la production d'un recueil de textes consacré à cette question (T. Tikkanen et B. Nyhan (dir.) *Promoting lifelong learning for older workers: an international overview*, Cedefop, 2006), constituaient le point de départ de cette Agora. Le principal message à retenir du recueil de textes et de l'Agora est que tant les organisations que les individus doivent envisager le vieillissement comme un processus de développement dans lequel l'individu relève de nouveaux défis tout au long de sa vie. Cette conception implique d'adopter une vision globale de la formation sur le lieu de travail, qui comprend une formation individuelle, mais aussi, et surtout peut-être, une formation collective.

Or, si les individus doivent suivre un processus de développement continu au travail, les lieux de travail doivent être conçus de manière à leur permettre de «vieillir» au travail. Employeurs et syndicats doivent créer des lieux de travail adaptés à tous les âges, qui favorisent l'apprentissage et le développement permanent de tous les salariés. Il faut bien comprendre que la question de la formation pour tous les âges ne concerne pas seulement chaque travailleur plus âgé, mais l'entreprise tout entière, et qu'elle consti-

tue en fait une composante majeure de sa culture.

Pour les décideurs politiques, le défi consiste à promouvoir de nouvelles attitudes face au vieillissement (vieillir en restant actif) en adoptant une perspective sur toute la durée de vie, et de nouer des partenariats avec tous les acteurs concernés, afin de réfléchir à des politiques de l'emploi et des politiques éducatives adaptées à tous les âges. Ainsi que l'ont souligné les participants à l'Agora, les tendances démographiques actuelles rendent ce type de politiques incontournables, notamment à la lumière du phénomène contraire observé dans certains secteurs, qui préfèrent remplacer les travailleurs plus âgés plutôt que de les recycler. Le fait de négliger le perfectionnement des travailleurs plus âgés entraîne des pénuries de main-d'œuvre et un ralentissement de la croissance économique en Europe. Une main-d'œuvre vieillissante, qui ne s'adapte pas aux nouveaux défis, qui ne se forme pas et n'acquiert pas de nouvelles compétences tout au long de sa vie, affecte non seulement l'organisation du travail, mais la société tout entière. Les nouvelles réalités du marché du travail – les défis technologiques comme les défis démographiques – ont créé des problèmes d'un type nouveau, que l'on doit chercher à résoudre par des moyens innovants et originaux. Cette Agora a constitué un modeste progrès dans ce sens.

Les conférences Agora du Cedefop cherchent à rassembler un petit nombre de décideurs politiques d'une part, et des chercheurs de l'autre, afin que les deux groupes échangent leurs points de vue et leurs perspectives sur un sujet important pour la formation en Europe.

Pour plus d'informations: [www.cedefop.europa.eu/index.asp?section=3&read=1816](http://www.cedefop.europa.eu/index.asp?section=3&read=1816)

Source: bn/ine

CEDEFOP/UE

## Prévoir l'imprévisible: les compétences électroniques de demain



De gauche à droite: Aviana Bulgarelli (Directrice du Cedefop), Costas Andropoulos (Commission européenne, DG Entreprises et industrie), Soumitra Datta (titulaire de la chaire de commerce et de technologie Roland Berger et Doyen pour les relations extérieures à l'INSEAD) et Angelos Ktenas (Coordination des politiques, Commission européenne, DG Société de l'information et médias).

### La conférence européenne 2006 sur les compétences électroniques souligne l'utilité d'un cadre de compétences dans ce domaine.

Lors de la première session de la 2<sup>e</sup> conférence européenne sur les compétences électroniques, accueillie et co-organisée par le Cedefop en collaboration avec la DG Entreprises et industrie et un consortium de partenaires de l'industrie les 5 et 6 octobre 2006, le professeur Soumitra Datta de l'Insead a bien exprimé le paradoxe présent au cœur du secteur des compétences électroniques: comment les êtres humains, dont la pensée est linéaire, peuvent-ils faire des prédictions à propos de l'évolution de la technologie, qui est exponentielle?

Même si cette question rhétorique n'a pas été expressément abordée pendant la conférence, les participants ont tout de même estimé que le jeu en valait la chandelle. Les 150 participants issus de 27 pays (délégués du patronat et des employés, représentants des institutions européennes et participants provenant d'établissements universitaires et de formation) étaient généralement d'accord sur le fait qu'un cadre de compétences électroniques

est un précieux moyen de «trouver un langage commun». Il devra être étroitement lié au cadre européen de qualifications (anglais: *European Qualifications Framework*, EQF) général, qui est lui-même devenu un succès total en deux ans à peine. Christine Leitner, responsable du Centre d'administration publique européenne à l'université du Danube (Krems), a estimé que la mise en place d'un cadre de compétences électroniques constituait un premier pas pour relever les défis liés aux compétences électroniques.

Günter Verheugen, vice-président de la Commission, dont le message de bienvenue a été présenté par vidéo, a souligné que, tandis que la demande de compétences électroniques de haut niveau augmente plus vite que l'offre, les compétences électroniques de niveau faible sont menacées par les changements technologiques et la délocalisation. Il a déclaré qu'il comptait sur l'aide des participants pour donner une suite efficace à la conférence, ce qui comprendra une communication de politique et un Plan d'action sur les compétences électroniques

Suite page 2

## Resserrer la coopération économique grâce aux compétences interculturelles

### Entretien avec Peter Thiele sur les priorités de la Présidence allemande de l'UE

Peter Thiele, chef de l'unité Politique de formation professionnelle au sein du ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche, a été président du conseil de direction du Cedefop de mars 2004 à mai 2005 et il en est le vice-président actuel. Sous la Présidence allemande de l'Union européenne au 1<sup>er</sup> semestre 2007, il sera responsable de l'organisation de la Conférence sur la formation professionnelle (du 4 au 7 juin à Munich) et président du groupe des représentants des gouvernements dans le comité consultatif pour la formation professionnelle.

CEDEFOP INFO: Prenant le relais de la Finlande, l'Allemagne assurera la Présidence de l'Union européenne au premier semestre 2007. Quelles seront les priorités de la Présidence allemande dans le domaine de la formation professionnelle?

PETER THIELE: La Présidence allemande a pour devise: «EU – Education unites» (trad.: «UE – union par l'éducation»). En choisissant cette devise, nous voulons souligner l'importance de la coopération européenne dans le domaine de l'éducation

- pour améliorer et garantir la compétitivité et la cohésion sociale et consolider les valeurs communes de l'UE,
- pour une Europe des citoyens (avec la création d'un espace européen de l'éducation),
- pour faire avancer les réformes des systèmes nationaux d'enseignement et de formation.

Faire progresser la coopération européenne dans la formation professionnelle est un objectif essentiel de la Présidence allemande. Les experts du ministère fédéral de l'éducation et de la recherche, compétent pour la



mise en œuvre de la politique européenne de formation professionnelle en Allemagne, ont déjà participé très activement à presque tous les groupes de travail sur les nouveaux instruments communautaires en matière de formation professionnelle. La Présidence al-

lemande entend continuer sur cette lancée. Outre la mise en œuvre du communiqué adopté à Helsinki par les ministres de l'éducation des États membres dans le cadre du processus de Copenhague, nous allons en particulier poursuivre les discussions au Conseil et au Parlement européen sur le cadre européen des certifications (EQF). Avec la Commission européenne, nous allons également conclure le processus de consultation sur le système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET), et nous comptons définir à cette occasion une feuille de route claire pour l'application de ce système à brève échéance.

Je citerai ici les principales conférences européennes sur l'éducation, qui constitueront

Suite page 5



## Lettre de la Directrice

Chers lecteurs,

Les réseaux et la coopération internationale sont au cœur des activités du Cedefop. Il ne pourrait en être autrement pour une organisation dont l'objectif est

de créer des voies de communication entre tous ceux qui contribuent à la formation professionnelle, et d'apporter une contribution significative aux décideurs. En dépit du succès considérable du Cedefop au niveau de l'établissement de liens «virtuels», il n'en demeure pas moins que nous sommes conscients de la valeur de la coopération et des échanges en face-à-face.

Les conférences organisées par le Cedefop, ou celles auxquelles il a participé au cours des derniers mois, illustrent bien la valeur du contact professionnel et de la vaste panoplie de thèmes auxquels le Centre apporte une contribution. Ces derniers comprennent, notamment, la conférence européenne sur les compétences électroniques (*e-skills*) et l'Agora sur la promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie pour les travailleurs plus âgés, toutes deux organisées par le Centre en octobre; la participation du Cedefop au 14<sup>e</sup> congrès annuel de l'Association des Chambres européennes de commerce et d'industrie (Eurochambres) et, point important, les conférences de la Présidence finlandaise relatives à l'orientation et au conseil (Jyväskylä, novembre) et au renforcement de la coopération dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels/réexamen du processus de Copenhague-Maastricht (Helsinki, décembre), auquel le Cedefop a apporté des contributions significatives.

La conférence européenne sur les compétences électroniques, tenue au Cedefop les 5 et 6 octobre, s'est inscrite dans le cadre des efforts visant à créer un environnement propice au développement des compétences électroniques en Europe. Le précédent sommet européen sur les compétences électroniques (octobre 2002) avait œuvré à la mise en place du forum européen sur les compétences électroniques (avec l'aval du Conseil), dont le rapport, intitulé *e-Skills in Europe: towards 2010 and beyond* (Les compétences électroniques en Europe: vers 2010 et au-delà) a été avalisé par la conférence européenne 2004 sur les compétences électroniques et suivi de plusieurs projets. On se représente

désormais plus clairement l'équilibre entre l'offre et la demande en ce qui concerne les compétences électroniques. Par ailleurs, on a jeté les bases du cadre européen en matière de compétences électroniques.

À l'évidence, les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les compétences électroniques ont un rôle décisif à jouer dans le soutien à la productivité et l'innovation. La Commission européenne s'emploie désormais à acquérir des données plus fiables en ce qui concerne les TIC, à élaborer des prévisions plus réalistes, à en savoir plus sur le type de compétences recherchées par les employeurs et à contribuer à accroître l'offre de compétences en améliorant les programmes de cours, en fournissant des informations plus précises et en renforçant les réseaux. Le Cedefop a également instauré un modèle permettant de prévoir les besoins de compétences dans une perspective à moyen terme dans les secteurs économiques élargis.

En fait, le Cedefop a été impliqué d'emblée dans la problématique des compétences électroniques. À cet égard, nous avons:

- coopéré étroitement avec la DG Entreprises et industrie dans le cadre du forum européen sur les compétences électroniques;
- joué un rôle de premier plan dans le nouvel atelier CEN sur les compétences en TIC, et
- entamé des études sur les compétences en TIC, la formation et la certification.

L'Europe a encore un long chemin à parcourir. L'enquête communautaire 2005 d'Eurostat montre que 37 % de la population européenne entre 16 et 74 ans manque totalement de compétences électroniques. Contrairement aux croyances répandues, ce problème ne concerne pas uniquement les groupes sociaux qui se sont laissés distancer, à savoir, les plus de 45 ans, les personnes n'ayant pas atteint le niveau d'étude secondaire supérieur et les chômeurs ou les inactifs; il est tout aussi préoccupant de constater qu'il existe des décalages considérables en ce qui concerne les performances des États membres. Les statistiques sont rassurantes sur un point particulier: l'écart entre les hommes et les femmes se comble peu à peu. Pourtant, la participation à l'enseignement et la formation dans le domaine des TIC demeurent globalement beaucoup trop faibles. Le chiffre à retenir est que plus de la moitié de la population de l'UE n'a jamais suivi de cours d'informatique. Ayant enga-

gé le processus visant à développer un cadre pour les compétences électroniques en examinant de plus près les compétences professionnelles nécessaires aux praticiens des TIC, nous devons désormais élargir notre perspective et redoubler d'efforts si nous voulons doter la population active européenne des connaissances et compétences nécessaires. Nous devons, d'une part, mettre à jour en permanence les connaissances des personnes déjà qualifiées et, d'autre part, assurer la formation des groupes qui se sont laissés distancer.

Notre Programme de travail pour 2007 précise que l'objectif stratégique du Cedefop est de contribuer à la réalisation de l'objectif de Lisbonne. Je me félicite de pouvoir affirmer qu'à l'évidence, non seulement la conférence européenne sur les compétences électroniques nous a rapprochés d'une stratégie à long terme en matière de compétences électroniques, mais qu'elle va également dans le sens des efforts entrepris par l'Union européenne pour devenir une société fondée sur la connaissance. Cette évolution est essentiellement due à la présence d'un large éventail de participants, dont bon nombre sont des décideurs chargés de la préparation et de la mise en œuvre de politiques relatives aux TIC et aux compétences électroniques dans les gouvernements des États membres.

La Commission prépare actuellement une communication et un nouveau plan d'action sur les compétences électroniques. Au Cedefop, nous mettons tout en œuvre pour soutenir la Commission dans cet effort, non seulement en mettant à sa disposition notre expertise technique, mais également en faisant en sorte que le Cedefop devienne une enceinte de discussion et de réflexion novatrice. Outre les domaines de l'éducation et de la formation à strictement parler, plusieurs autres secteurs influent fortement sur la politique relative à l'éducation et à la formation et nous souhaitons vivement les impliquer dans les discussions. J'estime que la coopération établie entre le Cedefop et la DG Entreprises et industrie de la Commission européenne dans le domaine des compétences électroniques constitue un parfait exemple de ce type d'engagement. Après tout, la formation professionnelle, tant initiale que continue, se distingue de l'enseignement général en ce qu'elle est intimement liée au marché du travail et à l'environnement socio-économique élargi, y com-

pris en ce qui concerne le défi de réaliser la cohésion sociale.

Les questions relatives aux compétences électroniques auxquelles le Cedefop s'attache actuellement sont notamment les suivantes:

1. analyse et recherche approfondies de nouveaux moyens d'établir des normes en matière de compétences électroniques et des systèmes de certification connexes et d'atteindre la transparence et la compatibilité, y compris par le biais du transfert d'unités de crédits capitalisables. La décision prise récemment par la Commission en ce qui concerne le cadre européen des certifications (*European Qualification Framework*, EQF) permet de réaliser une avancée positive en vue du cadre de référence des compétences électroniques. Elle devrait être alignée sur le cadre européen des certifications et ouvrir la voie à la reconnaissance des compétences électroniques acquises dans le cadre de l'apprentissage non formel (au travail, durant les loisirs, etc.);

2. poursuite des travaux sur Europass, qui est un outil important favorisant la transparence et la visibilité des compétences et facilitant la mobilité. À l'heure actuelle, nous avons entamé la discussion avec la Commission sur le développement d'un module Europass sur l'autoévaluation des compétences électroniques pour améliorer la visibilité des compétences en TIC.

Nous espérons que la conférence biennale sur les compétences électroniques deviendra un forum permanent, nous permettant de suivre et d'évaluer la politique et l'action, de les réviser le cas échéant et d'élaborer de nouvelles idées et des propositions de politiques pour l'avenir. La course aux talents, au savoir-faire et aux compétences est désormais lancée dans le monde entier. Nous devons tout mettre en œuvre pour réussir à franchir les obstacles qui jonchent la route devant nous conduire à une Europe compétitive et harmonieuse sur le plan social.

Aviana Bulgarelli  
Directrice du Cedefop

Pour de plus amples informations: Enquête communautaire sur l'utilisation des TIC par les ménages et les particuliers en 2005, in: Statistiques en bref, 17/2006: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NP-06-017/FR/KS-NP-06-017-FR.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NP-06-017/FR/KS-NP-06-017-FR.PDF)

### Prévoir l'imprévisible: les compétences électroniques de demain

Suite de la page 1

pour la compétitivité, l'employabilité et le développement de la main-d'œuvre, qui seront achevés en 2007.

Aviana Bulgarelli, directrice du Cedefop, a signalé que trop de citoyens européens ne possèdent pas même les connaissances de base nécessaires pour utiliser un ordinateur. La compétitivité est pourtant étroitement liée au progrès technologique, qui ne peut quant à lui être réalisé que si la main-d'œuvre acquiert les connaissances technologiques requises, en particulier dans un monde où de nouveaux concurrents s'ajoutent aux anciens. De récentes statistiques indiquent qu'en Europe, plus de 80 % des personnes de plus de 55 ans n'ont pas d'accès à Internet, 3 % seulement des sites web publics sont conformes aux normes WAI3 (les normes les plus strictes en matière d'accès pour personnes handicapées) et 13 % à peine de la population de l'Union européenne (UE) a accès aux services à large bande, loin derrière le leader mondial (25,5 % en Corée du Sud). La participation de tous est indispensable pour amé-

liorer la compétitivité, comme l'indique la Déclaration de Riga (11 juin 2006). L'UE doit également rendre l'Europe attirante pour les personnes les plus qualifiées originaires du monde entier si elle veut encourager l'innovation, véritable moteur de la compétitivité.

Dans son mot de la fin, David White, directeur de la politique d'innovation à la Commission européenne, a indiqué que le «conservatisme» de l'UE en matière d'enseignement et de formation, domaines considérés, à raison, comme des composantes de la culture nationale, est également un obstacle à l'innovation. Nous devons cependant trouver un moyen d'intégrer le développement des compétences électroniques dans les systèmes nationaux. Selon lui, il est significatif que les compétences des États membres dans le domaine de l'enseignement et de la formation ne les aient pas empêchés d'agir en faveur du cadre européen de qualifications. Un esprit de coopération similaire ressort de l'approche en matière de compétences électroniques. La nécessité d'un tel cadre, et l'importance de créer une collaboration étroite entre toutes les parties concernées des secteurs privé et public, a également été souli-

gnée par Michael Ehrke (*IG Metall*, syndicat allemand des métallurgistes) et Antonio Herrera (*Networking Academy* de Cisco).

Comme l'a déclaré Aviana Bulgarelli, pour pouvoir avancer, nous devons d'abord poser un diagnostic, et nous avons réalisé des progrès considérables à cet égard. Le développement des scénarios de prévision sera un exercice important. Les prochaines missions du Cedefop consistent à rassembler nos activités transversales en matière de compétences électroniques, Skillsnet, l'EQF et Europass, afin de permettre la comparabilité des compétences. La formation professionnelle peut jouer un rôle majeur dans l'usage efficace des compétences électroniques, en vue d'une amélioration de l'employabilité et du développement de carrière, d'une citoyenneté active, d'une plus grande cohésion sociale, en favorisant la validation des acquis et en développant de nouvelles dispositions en matière de qualité, de certification et de formation.

Au terme des deux jours de présentations, de discussions et d'échanges, la conférence européenne 2006 sur les compétences électroniques s'est clôturée sur un projet de dé-

claration adopté par tous, qui structure le programme à long terme autour des axes suivants:

- améliorer la diffusion des compétences électroniques;
- renforcer la position des générations futures;
- accroître l'employabilité de la main-d'œuvre;
- utiliser l'*e-learning* pour l'acquisition de compétences tout au long de la vie;
- augmenter la visibilité et assurer un suivi des progrès.

Informations complémentaires: [www.e-skills-conference.org](http://www.e-skills-conference.org)  
Source: Cedefop/fgr, ine

## Conférence de la Présidence finlandaise sur l'orientation et le conseil

La conférence de la Présidence finlandaise sur l'orientation et le conseil, intitulée Conférence sur les politiques et les systèmes en matière d'orientation tout au long de la vie - Poser les jalons (qui a eu lieu les 5-6 novembre 2006 à Jyväskylä), a pour objectif de passer en revue les progrès accomplis dans les politiques d'orientation tout au long de la vie en Europe, dans le cadre du programme Éducation et formation 2010, et notamment la mise en œuvre de la résolution du Conseil relative au renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie (18 mai 2004), ainsi que les questions transversales de l'offre d'orientation dans le contexte de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Le concept d'éducation et de formation tout au long de la vie signifie que l'orientation est désormais censée fournir un appui à de multiples niveaux. Si les citoyens doivent évoluer en douceur entre formation et emploi, il faut que les services de conseil, pour les travailleurs comme pour les étudiants, en fassent de même; et si une conférence, qui passe en revue les progrès accomplis dans la rationalisation des pratiques d'orientation de ces dernières années, doit déboucher sur des résultats concrets, il faut que tous les acteurs concernés en soient partie prenante.

De ce fait, la Présidence finlandaise a organisé sa conférence sur l'orientation et le conseil de manière à réunir tous les acteurs de ce secteur dans chaque État membre. Les délégations sont ainsi constituées non seulement des autorités gouvernementales compétentes de chaque pays (dans les secteurs de l'éducation et de l'emploi), mais aussi des partenaires sociaux et des organisations non

gouvernementales (ONG). Cette organisation permet de pallier des situations où la collaboration entre les différents acteurs – voire entre les ministères concernés – n'est pas toujours solide.

La formation professionnelle, initiale et continue, aurait à gagner si elle disposait de possibilités accrues de conseil et d'orientation. Qu'il s'agisse d'enseignement général ou professionnel, il ne suffit plus de présenter des options de carrière. À l'heure actuelle, la mission des services de conseil et d'orientation est de développer la capacité des citoyens à faire des projets pour l'avenir - une compétence qui leur sera utile tout au long de leur vie.

Dans le cadre de la préparation de cette conférence, la principale mission du Cedefop a été de produire un rapport qui mette en lumière les progrès réalisés par les États membres dans la mise en œuvre des priorités de la résolution, identifie les principaux défis à relever et propose à titre indicatif des recommandations pour l'action. Le rapport se fonde sur les données actualisées fournies par les États membres.

Aviana Bulgarelli, Directrice du Cedefop, a présidé l'atelier «Renforcer les stratégies et les structures aux niveaux européen, national et régional», cependant que Rocio Lardinois de la Torre, responsable de projet, était rapporteur de l'atelier «Élargir l'accès à l'orientation tout au long de la vie».

Nous nous ferons l'écho des résultats de cette conférence dans le prochain numéro de Cedefop Info.

Source: Cedefop, inel/rlar

## EURYDICE

# L'enseignement des sciences dans les établissements scolaires en Europe

## État des lieux des politiques et de la recherche

Améliorer l'efficacité de l'enseignement des sciences et son attractivité est un enjeu important à double titre. Il s'agit de donner à chacun un bagage culturel scientifique suffisant pour jouer son rôle de citoyen dans une société technologiquement avancée et d'attirer plus de jeunes vers les carrières scientifiques.

Eurydice propose un état des lieux des réglementations sur l'enseignement des sciences en Europe (formation des enseignants, programmes scolaires et évaluation des élèves) et un bilan de la recherche en didactique des sciences.

## Les raisonnements spontanés des élèves et les différences entre filles et garçons souvent pris en compte dans les réglementations de la formation initiale des enseignants

Au niveau primaire, les enseignants sont généralistes et l'enseignement des sciences est intégré. Au niveau secondaire, les enseignants sont le plus souvent spécialistes et l'enseignement est dispensé dans différentes matières (biologie, chimie, physique, ...). Le contenu de la formation initiale des enseignants de sciences est réglementé au niveau central ou supérieur dans la plupart des pays européens. Ces réglementations sont généralement exprimées sous forme de lignes directrices ou standards de qualification.

La connaissance des programmes d'études et certaines compétences spécifiques aux

sciences (connaissance de l'histoire des sciences et aptitude à se tenir informé des derniers développements scientifiques) sont presque partout présentes dans le programme de formation des futurs enseignants quel que soit le niveau éducatif concerné. Trois domaines clés pour permettre aux élèves de construire une démarche scientifique émergent de la recherche en didactique, à savoir l'importance de tenir compte des différences d'attitude et de centres d'intérêt entre filles et garçons, l'importance de la familiarité de l'enseignant avec la mise en œuvre d'expérimentations complexes et la nécessité de partir des conceptions et raisonnements spontanés des élèves («sens commun»). Une dizaine de systèmes éducatifs n'ont pas intégré l'une ou l'autre de ces dimensions dans leurs recommandations.

## L'initiation à la démarche scientifique dans toutes ses dimensions intégrée dans les programmes d'études de nombreux pays

Comme le préconise la recherche, les programmes de la plupart des pays se réfèrent aux dimensions contextuelles des sciences: histoire et problèmes contemporains de société. Les activités exigeant un ensemble de savoir-faire, des connaissances complexes et des compétences de communication sont plus fréquentes au niveau du secondaire: proposer des protocoles expérimentaux et les discuter, vérifier expérimentalement une loi scientifique, communiquer les résultats de ses recherches d'information.

## Contenu

Allemagne 6, 9 • Belgique 9, 10, 11 • Chypre 7 • Espagne 16 • Estonie 12 • Finlande 7 • France 6, 12 • Grèce 9, 16 • Hongrie 13, 14, 15 • Irlande 6, 14, 15 • Italie 7, 10 • Lettonie 13 • Lituanie 13 • Pologne 11 • République Tchèque 6 • Roumanie 14 • Royaume-Uni 8, 11 • Slovaquie 8

### Cedefop/Europe

1-5

Agora sur l'éducation et la formation tout au long de la vie des travailleurs plus âgés • Prévoir l'imprévisible: les compétences électroniques de demain • Resserrer la coopération économique grâce aux compétences interculturelles • Lettre de la Directrice • Conférence de la Présidence finlandaise sur l'orientation et le conseil • Eurydice: L'enseignement des sciences dans les établissements scolaires en Europe • Utilisez-vous VET-Bib? Vous devriez y penser! • Moderniser la formation professionnelle

### Internationalisation de la formation professionnelle

6

République Tchèque: L'enseignement en tant que monnaie unique européenne: les étudiants engrangent de l'expérience à l'étranger • Allemagne: Des entreprises étrangères s'engagent activement dans la formation

### Formation tout au long de la vie

6-7

Irlande: Développer les organisations apprenantes par le travail en réseau • France: Un nouveau plan doit donner une forte impulsion à la validation des acquis de l'expérience • Chypre: En avant toute vers l'instauration d'une stratégie de lifelong learning

### Politique d'enseignement

7-8

Italie: Suspension de la réforme et reprise du dialogue avec les régions • Finlande: Se baser sur les tendances du travail pour prévoir la demande en éducation et en formation • Royaume-Uni: L'évaluation du bac au Pays de Galles renvoie un message positif • Slovaquie: Le projet d'accès à Internet soulève la controverse

### Formation professionnelle initiale

9

Belgique: Bonus de démarrage et bonus de stage: des primes formation • Allemagne: Les jeunes font preuve de beaucoup de zèle pour trouver une place d'apprentissage

### Formation professionnelle

9-10

Allemagne: Un comité pour l'innovation dans la formation professionnelle mis en place par la ministre • Grèce: L'Église orthodoxe s'implique dans la formation • Belgique - Région wallonne: Construction: un accord cadre vital pour l'insertion • Italie: Les régions ouvrent l'éventail des possibilités pour les apprentis

### Formation professionnelle continue

10-11

Belgique: Plate-forme Formation Chef d'entreprise: améliorer l'esprit d'entreprise en Flandre • Belgique: Le congé éducation payé victime de son succès • Pologne: Un programme de mentorat mutuel pour répondre à de multiples inquiétudes • Royaume-Uni: Des millions de travailleurs privés de formation

### Qualité de la formation professionnelle

11

Belgique: Nouveauté en Flandre: lancement du titre de compétences pour six métiers

### Nouveaux programmes et organisations de formation

12

Estonie: Réseaux de l'e-learning pour redynamiser l'apprentissage sectoriel

### Orientation professionnelle

12

Finlande: Orientation et conseil en vue de prévenir l'exclusion

### Formation des formateurs

13

Lettonie: Les formateurs adoptent un TNet national • Hongrie: Une enquête et un atelier permettent de cerner les compétences des formateurs pour adultes

### Groupes cibles spéciaux

13-14

Lituanie: Nouvelle loi promouvant l'emploi sur plusieurs fronts • Irlande: Un rapport recommande des mesures en faveur d'une plus grande inclusion sociale • Roumanie/Cedefop: Vivre entre deux cultures: travailleurs migrants et politique de formation

### Partenaires sociaux

14-15

Hongrie: La Chambre agricole met l'accent sur la formation pédagogique • Irlande: En route vers 2016 - un nouvel accord de partenariat social • Hongrie: Les comités de dialogue sectoriel favorisent le développement de l'apprentissage tout au long de la vie

### En bref

16

Grèce: Progrès dans l'accréditation des profils professionnels • Espagne: Nouvelle place pour la formation dans le système éducatif

### Le coin des visites d'étude

16

Des visites d'étude sur le sport à l'école et pendant les loisirs • Diffuser les acquis des visites d'étude

De même, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) est presque partout recommandée au niveau du secondaire pour la saisie et la présentation de données et la recherche d'information. L'apport des TIC dans le cadre de simulations est moins souvent préconisé. Pourtant les recherches en didactique en soulignent l'utilité pour aider l'élève à établir le lien entre théorie et expérience.

## Évaluation standardisée des élèves: une pratique en voie de développement

L'évaluation standardisée des élèves en sciences existe uniquement dans 14 systèmes éducatifs et dans six d'entre eux exclusivement au niveau secondaire. À ce niveau éducatif, l'évaluation a une fonction certificative dans six pays. Aux deux niveaux éducatifs, là où elle existe, l'évaluation standardisée porte systématiquement sur les connaissances des concepts et théories scientifiques et s'étend très souvent aux compétences pratiques et au raisonnement scientifique en lien étroit avec les objectifs préconisés dans les programmes d'études.



L'enseignement des sciences dans les établissements scolaires en Europe. États des lieux des politiques et de la recherche, Eurydice, 2006. Disponible sur Internet: [www.eurydice.org/pls/portal/url/page/Eurydice/showPresentation?pubid=081FR](http://www.eurydice.org/pls/portal/url/page/Eurydice/showPresentation?pubid=081FR)

## Utilisez-vous VET-Bib? Vous devriez y penser!

### La base de données bibliographiques du Cedefop est la plus vaste collection dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels (FEP) en Europe

VET-Bib présente l'aperçu le plus complet et le plus actualisé de la littérature européenne sur la formation et l'enseignement professionnels. C'est un outil précieux pour les décideurs politiques, les chercheurs, les praticiens, les employeurs et les syndicats européens dans le domaine de la FEP, grâce à un accès aux références mais aussi, dans de nombreux cas, aux documents mêmes.

VET-Bib est un service proposé par le service Bibliothèque et documentation du Cedefop, en coopération avec son réseau ReferNet (le réseau européen de référence et d'expertise dans le domaine de la FEP), qui regroupe des représentants des 25 États membres de l'UE et des pays candidats, ainsi que de la Norvège et de l'Islande.

VET-Bib est entièrement accessible gratuitement à l'adresse <http://libserver.cedefop.europa.eu>.

### Des informations actualisées sur les questions liées à la FEP

Les spécialistes de l'information utilisent le concept de «veille informationnelle» pour décrire le processus d'obtention de la bonne information au bon moment. Les décideurs politiques dans le domaine de la FEP cherchent en effet une réponse immédiate et, si possible, un bref aperçu comparatif, des divers sujets dont ils traitent. Une base de données bibliographiques représente dès lors un outil essentiel de contrôle et d'analyse des politiques menées dans le domaine la FEP dans les États membres, à l'échelle européenne et internationale. Une recherche sur VET-Bib permet un récapitulatif aisé des récents développements, première étape de la formulation et de la compréhension d'un sujet, tels que les politiques des États membres en faveur des personnes handicapées, l'introduction de mesures pour la reconnaissance des nouvelles compétences, etc.

### Contenus et couverture

La base de données VET-Bib couvre les sujets liés à la formation et l'enseignement professionnels, tels que la recherche, la politique, la pratique, les systèmes de formation, l'analyse comparative et les statistiques. Il offre une couverture étendue des thèmes européens et propose un large éventail d'informations clés au niveau des États membres et international.

Chaque entrée propose des informations bibliographiques normalisées ainsi qu'un résumé en anglais, et repose sur le voca-

bulaire contrôlé du Thésaurus européen de la formation du Cedefop. VET-Bib propose une approche multilingue et fournit des références aux publications rédigées dans toutes les langues officielles de l'Union européenne. Chaque entrée fournit également des informations pour l'obtention du texte complet du document. Pour les références sans hyperlien, les utilisateurs peuvent commander la publication ou l'emprunter auprès de la bibliothèque – ou encore prendre directement contact avec l'auteur après consultation du résumé. Environ un tiers des documents publiés depuis 2000 présentent toutefois un hyperlien et sont donc accessibles en texte intégral.

VET-Bib comprend des entrées pour:

- des publications de l'UE et des pouvoirs publics,
- des rapports de recherche,
- des documents juridiques,
- les articles de journaux/périodiques,
- les documents électroniques, sites web, bases de données,
- les communications (publiées ou non),
- les documents de politique,
- les comptes rendus (ateliers/séminaires/conférences),
- les livres,
- les statistiques.

### Bibliographies dynamiques

La base de données VET-Bib peut être utilisée de diverses manières. Les bibliographies dynamiques sur des sujets déterminés, proposées depuis 2003, représentent l'une de ses caractéristiques particulièrement utiles. Ces bibliographies ont été créées en réponse aux besoins bibliographiques spécifiques en matière de littérature de FEP.

Le contenu des bibliographies dynamiques est mis à jour automatiquement lors de chaque nouvel enregistrement dans VET-Bib et présente donc systématiquement les dernières publications sur des sujets déterminés.

Les bibliographies dynamiques sont actuellement disponibles pour les thèmes suivants:

- l'identification précoce des besoins en compétences,
- l'apprentissage en ligne (*e-learning*),
- les bibliothécaires et le personnel chargé de l'information,
- l'apprentissage tout au long de la vie,
- la qualité de la formation et de l'enseignement professionnels,
- les systèmes nationaux en matière de FEP,
- la FEP et l'élargissement: études comparatives,
- la FEP et les qualifications sectorielles.

Statistiques sur VET-Bib (septembre 2006)

- plus de 60 000 entrées,
- plus de 300 nouvelles entrées chaque mois, plus de 5000 chaque année,
- tous les États membres de l'UE,
- toutes les langues officielles de l'UE,
- plus de 7000 liens électroniques directs vers le texte intégral,
- accès direct au texte intégral pour plus de 3000 documents européens clés sur la FEP,
- plus de 500 référencements de VET-Bib sur le site web d'organisations.

### Historique de VET-Bib

Depuis la création du Centre en 1975, la bibliothèque du Cedefop recueille et diffuse des informations sur la formation et l'enseignement professionnels (FEP) dans l'Union européenne, qui proviennent des États membres et des organisations européennes et internationales.

VET-Bib est réalisée avec l'aide et l'appui du ReferNet, le Réseau européen de réf-

rence et d'expertise dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels. Le ReferNet a été mis sur pied par le Cedefop en 2001 (en remplacement de son prédécesseur, le Réseau documentaire) afin de répondre à la demande croissante d'informations permettant des comparaisons entre les États membres de l'UE, les développements et les politiques. L'une des principales missions du ReferNet consiste à recueillir des informations bibliographiques sur les documents les plus récents en matière de politiques et de développements dans le domaine de la FEP. Des efforts sont déployés en permanence en vue de l'amélioration de la qualité de VET-Bib, un produit certifié ISO 9000.

Source: Service bibliothèque et documentation du Cedefop

### Démarrage rapide de VET-Bib

Accès à VET-Bib

- Rendez-vous à l'adresse [libserver.cedefop.europa.eu](http://libserver.cedefop.europa.eu).
- Cliquez sur VET-Bib.

Basic Search (recherche simple)

Type word or phrase	<input type="text" value="non formal learning"/>
Field to search	All Fields
Words adjacent?	<input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> Yes
<input type="button" value="Go"/> <input type="button" value="Clear"/>	

- L'écran «Basic Search» (recherche simple) apparaît par défaut.
- Entrez votre terme ou phrase de recherche dans la zone texte.
- Utilisez le menu déroulant pour sélectionner le domaine de recherche.
- Cliquez sur «Go» (rechercher) pour soumettre votre recherche et l'écran suivant fera apparaître les résultats de la recherche.

Advanced Search (recherche avancée)

Field to search	Type word or phrase	Words adjacent?	No. of docs
Corporate Source	Cedefop	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Yes	1473
Descriptor	lifelong learning	<input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Yes	2661
All Fields		<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Yes	
Total: 89			

- Entrez le(s) terme(s) de recherche et sélectionnez l'index au moyen des menus déroulants.
- Cliquez sur «Go» (rechercher) pour soumettre votre recherche et l'écran suivant fera apparaître les résultats de la recherche.
- Cliquez sur «Total» pour visualiser les résultats de la recherche.
- Limitez la recherche par langue, date de publication et «Format» (type de document).

Display of Results (présentation des résultats)

- Les résultats de la recherche apparaissent dans une liste numérotée d'éléments résumés.

#	Author	Title	Year	Access
1	<input type="checkbox"/> Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale	Décret no 2006-166 du 15 février 2006 relatif au comité de développement de la validation des acquis de l'expérience.	2006	<a href="#">↔</a>
2	<input type="checkbox"/> Azzopardy, Anthony	A European inventory on validation of non-formal and informal learning / Azzopardy, Anthony	2006	MT M 22
3	<input type="checkbox"/> Konrad, John	A European inventory on validation of non-formal and informal learning / John Konrad	2006	<a href="#">↔</a>
4	<input type="checkbox"/> Krichewsky, Maris	Former Les professionnels à accueillir des populations en risque d'exclusion dans les dispositifs VAE : une étude dans le cadre d'EuroguideVAL / Maris Krichewsky.	2006	FR M 185
5	<input type="checkbox"/>	Oblike neformalnega učenja pri nas.	2006	

més.

- Pour visualiser un résultat complet, cliquez simplement sur le nombre figurant dans la première colonne.
- Pour sélectionner un élément de la liste, cochez la case lui correspondant.
- Les éléments sélectionnés peuvent être visualisés, transférés par courrier électronique, imprimés ou sauvegardés sur le disque.
- Pour un accès direct au document électronique depuis VET-Bib, cliquez sur le bouton [↔](#)

Comment trouver...	Recherche dans...	Recherche...
Documents publiés par le Cedefop	Corporate Source	Cedefop
Un rapport intitulé «ICT skills certification Europe»	Title	ict skills certification europe
Livres et articles de Barry Nyhan	Author	nyhan, barry
Articles de la Revue européenne de formation professionnelle (European journal of vocational training)	Journal/Series	European journal vocational training
Apprentissage tout au long de la vie (Lifelong learning) pour thème principal	Main Descriptor	lifelong learning
Mondialisation, mondialiser, etc.	All Fields	globali?
Systèmes de formation en Autriche (Training system in Austria)	Main Descriptor	training system
	Geographic Term	Austria



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](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
Page d'accueil: [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)  
Site web interactif: [www.trainingvillage.gr](http://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](http://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  
Sylvie Bousquet, Sylvie.Bousquet@cedefop.europa.eu

Coordination:  
Ioanna Nezi, Dagmar Wolny

Service traduction:  
Sylvie Bousquet, Cedefop  
Amaryllis Weiler-Vassilioti, Cedefop

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

Clôture de la rédaction: 16.10.2006

Printed in Spain 2007

N° de catalogue: TI-AD-06-003-FR-C

## Resserer la coopération économique grâce aux compétences interculturelles

Suite de la page 1

autant d'événements politiques importants dans le domaine de la formation professionnelle:

- la conférence européenne «*Lifelong Learning*» (éducation et formation tout au long de la vie) pour le lancement du nouveau programme européen en matière d'éducation, les 6 et 7 mai 2007 à Berlin, accompagnée d'une grande fête des citoyens;
- la conférence européenne «*Realizing the European Learning Area*» (réaliser l'espace européen de l'éducation et de la formation), les 4 et 5 juin 2007 à Munich, où des mesures concrètes doivent être prises pour la mise en œuvre des initiatives du processus de Copenhague et du communiqué d'Helsinki sur l'EQF (cadre européen des certifications), la perméabilité de la formation professionnelle et la création de structures de mobilité durables en Europe. Cette conférence constituera en même temps le point d'orgue du processus de consultation européen sur l'ECVET. À cette fin, nous allons aussi coopérer étroitement avec le Cedefop et apporter notre soutien à une conférence du Cedefop à Thessalonique sur le processus de Copenhague sous l'angle de la recherche en formation professionnelle.
- La conférence européenne «*Knowledge for Action*» (la connaissance pour l'action), du 28 au 31 mars 2007 à Francfort, qui a pour but d'explorer les conditions d'une politique meilleure fondée sur les faits, à l'aide de nouvelles stratégies d'interpénétration de la recherche et de la politique de l'éducation.

**CEDEFOP INFO:** *Le cadre européen des certifications a progressé très rapidement en deux ans, mais il y a eu des résistances de divers côtés (UE et Allemagne). Jusqu'où doit-il aller, à votre avis, pour réussir?*

PETER THIELE: Le cadre européen des certifications a été bien accueilli en Europe et en Allemagne. Certains ont toutefois ici ou là exprimé la crainte que l'EQF entraîne des changements dans les systèmes nationaux de formation, ne les classe pas correctement, voire porte atteinte aux conventions collectives dans certaines branches. Je pense que ces craintes sont pour la plupart injustifiées. L'EQF n'est qu'un instrument de traduction de différentes certifications à différents niveaux. C'est aux instances nationales compétentes qu'il appartient de classer les certifications nationales. L'EQF n'empêche pas directement sur les systèmes nationaux. Bien entendu, il crée de facto une certaine pression, en ce sens qu'il oblige à réfléchir à des cadres nationaux de certifications correspondants pour faciliter la classification dans l'EQF. En Allemagne, cette réflexion sur la mise au point d'un cadre national des certifications est déjà bien avancée.

Pour que l'EQF réussisse, il faut que les États membres le prennent au sérieux et le mettent en pratique. Les expériences malheureuses de l'ancien système européen de classification des qualifications professionnelles à cinq niveaux, pratiquement inconnu en dehors des milieux de la recherche, montrent que l'EQF ne fonctionnera pas automatiquement. Pour qu'il soit appliqué avec succès, nous avons besoin d'une période d'essai et d'expérimentation suffisante mais aussi, avant tout, de mesures garantissant sa qualité et, le cas échéant, d'un affinement des descripteurs pour établir la correspondance entre les certifications nationales. Je suis convaincu qu'avec un suivi au niveau européen des étapes de sa mise en œuvre dans les États membres et grâce au principe de confiance sur lequel il repose, l'EQF sera viable.

**CEDEFOP INFO:** *Qu'est-ce qui, selon vous, est le plus important pour rendre l'ECVET utilisable?*

PETER THIELE: L'ECVET est un instrument intéressant, au niveau politique et technique, mais c'est aussi un instrument complexe, dont la valeur ne doit surtout pas être sous-estimée pour la promotion de la mobilité transfrontalière, mais aussi pour les processus nationaux de réforme, par exemple pour l'amélioration des transitions au niveau des grandes étapes du système éducatif.

Au niveau politique, l'ECVET est un instrument sensible parce que les qualifications partielles n'existent pas dans tous les systèmes sous une forme structurée, et parce qu'il institue une sorte de «monnaie» européenne commune pour des systèmes de formation différents, ce qui entraîne des engagements pour les responsables de la formation professionnelle impliqués. Au niveau technique, l'ECVET est un instrument sensible parce que les systèmes de formation professionnelle sont beaucoup plus hétérogènes que les systèmes d'enseignement supérieur et qu'il faut tenir compte d'une multitude d'opérateurs et de lieux de formation divers, mais aussi, tout simplement, parce qu'il n'y a pas encore de structure de coopération transfrontalière ni de tradition établie comme dans l'enseignement supérieur. En outre, il y a encore des détails techniques à clarifier, par exemple, notam-

ment, la mesure des acquis de l'apprentissage. De plus, la bureaucratie que représente l'application du système ne doit pas être trop lourde. Je pense néanmoins que nous aurons le loisir de trouver dans le cadre du processus européen de consultation des solutions satisfaisantes.

Pour accompagner l'ECVET, nous sommes d'ailleurs en train de mettre au point au ministère fédéral de l'éducation et de la recherche un projet pilote pour un système national de crédits dans la formation professionnelle, qui sera lancé avant la fin 2006. Ici aussi, on peut voir à quel point les discussions et événements à l'échelon européen influent sur les décisions au niveau national.

**CEDEFOP INFO:** *De quelle manière la Présidence allemande se propose-t-elle de faire appel à l'expertise du Cedefop?*

PETER THIELE: Le Cedefop est pour nous un partenaire important de longue date dans le domaine de la formation professionnelle, sa nouvelle direction est très motivée et ses collaborateurs très engagés, et notre coopération est étroite et fondée sur la confiance. Pour la Présidence de l'UE, nous avons déjà eu avec le Cedefop des entretiens en vue d'une coopération étroite et nous sommes heureux que cette coopération ne se borne pas à la conférence Agora prévue à Thessalonique, dont les thèmes seront communs, mais qu'elle s'étende à la préparation technique de la grande conférence européenne de la formation professionnelle à Munich. Nous allons aussi coopérer étroitement avec le Cedefop dans le cadre du processus de consultation sur l'ECVET, dans l'élaboration des rapports, ainsi que dans le domaine de la recherche.

**CEDEFOP INFO:** *L'Allemagne est depuis longtemps un modèle dans le domaine de la formation professionnelle, mais celle-ci n'a pas autant de poids dans la plupart des États membres. Pensez-vous que cela va continuer ou est-ce que cela va changer, et comment?*

PETER THIELE: L'Allemagne tient beaucoup à son système de formation en alternance (*duales System*). Elle a de bonnes raisons de le faire: orientation marquée de la formation sur la pratique et sur l'entreprise, obtention d'une opérationnalité professionnelle étendue, mais aussi taux d'insertion très élevé dans le monde du travail et niveau relativement bas du chômage des jeunes. Il faut toutefois continuer à le moderniser pour assurer sa pérennité. Mais il ne suffit pas de le moderniser, il importe aussi d'améliorer les transitions horizontales et verticales entre ce système et d'autres domaines de l'éducation. Le nouveau gouvernement a mis en place à cette fin un groupe d'innovation Formation professionnelle de haut niveau présidé par Annette Schavan, ministre fédérale de l'éducation et de la recherche, qui doit élaborer en un an, avec la participation de la fédération, des *Länder*, des partenaires sociaux et des organismes de recherche en formation professionnelle, des propositions concrètes de réforme. Les travaux du groupe seront fondés sur un plan de travail en quatre points: modernisation de la politique de formation professionnelle, amélioration de la gestion de la transition entre la préparation à la formation et la formation professionnelle, possibilité de passer de la formation professionnelle à l'enseignement supérieur et ouverture du système national de formation professionnelle sur l'Europe.

En conclusion, nous entendons continuer à améliorer le système de formation en alternance et le confirmer comme principe directeur de la formation professionnelle d'une part, et, d'autre part, dépasser les cloisonnements entre la formation en alternance et d'autres filières de formation, dont le nombre s'est accru, et atteindre à une plus grande égalité concrète entre les différentes qualifications de formation professionnelle.

**CEDEFOP INFO:** *Sur quoi la politique en faveur des groupes défavorisés devrait-elle être axée, en Allemagne et dans l'Union européenne?*

PETER THIELE: L'aide à la formation professionnelle des personnes défavorisées est un instrument important et significatif de l'insertion des jeunes dans le système éducatif et sur le marché de l'emploi. En Allemagne, toutefois, la diversité des responsabilités des acteurs a conduit à une multitude d'instruments de soutien différents développés par les organisations les plus diverses de la fédération, des *Länder* et des communes. Les milliards d'euros consacrés chaque année au soutien des personnes défavorisées ne se sont toutefois pas encore traduits de manière suffisante par une insertion réussie dans la formation professionnelle. Un objectif important consiste à améliorer les structures d'aide en Allemagne et à orienter davantage le soutien aux personnes défavorisées sur la pratique en entreprise, en associant plus activement les entreprises que ce n'était le cas jusqu'ici. Du reste, en ce moment précisément se tient un débat sur les qualifications partielles, qui forment aussi la base de l'ECVET, dans la perspective de faciliter la prise en compte des qualifications de ces personnes, ainsi qu'un passage graduel à une formation dans le système régulier. Ce thème est aussi au

centre des travaux du groupe d'innovation Formation professionnelle en Allemagne, dont je vous ai parlé.

En Europe, il me semble que le soutien aux personnes défavorisées peut être encore largement développé. Beaucoup de mesures prises par les États membres dans ce domaine sont soutenues par les fonds structurels européens, mais il faut conférer une plus grande priorité à la coopération européenne et transfrontalière sur les questions de contenu et de qualité du soutien aux personnes défavorisées.

**CEDEFOP INFO:** *Quelle est la demande de mobilité?*

PETER THIELE: En tant que pays exportateur, pauvre en matières premières et situé au centre de l'Europe, avec neuf pays voisins et sa situation géopolitique par rapport à l'Europe centrale et orientale, l'Allemagne a des intérêts particuliers, non seulement au niveau économique, mais aussi au niveau de la formation. Le resserrement de la coopération économique par delà les frontières présuppose des compétences interculturelles et la connaissance des marchés voisins et des débouchés. Il est donc utile, ne serait-ce que pour des raisons d'ordre national, de renforcer sensiblement dans le cadre de la formation professionnelle la compétence internationale des jeunes. La réforme de la législation allemande en matière de formation professionnelle autorise donc expressément des périodes assez longues – jusqu'à neuf mois – de qualification à l'étranger dans le cadre de la formation en alternance. Il importe à présent de mettre en pratique ces nouvelles possibilités sur une grande échelle, ce qui est l'un des objectifs du groupe d'innovation déjà mentionné. L'Allemagne est certes le pays de l'UE où la mobilité est la plus grande, nous soutenons aussi nous-mêmes un grand nombre de programmes d'échanges bilatéraux, outre les programmes de l'UE, et la coopération avec les régions limitrophes occupe une place croissante dans nos programmes de formation purement nationaux. Mais il y a encore beaucoup à faire et il y a encore trop peu de participants à ces programmes comparativement à l'enseignement supérieur. Pour les échanges de longue durée, nous devons créer de meilleures conditions. Cela présuppose des progrès aussi au niveau européen. Nous avons besoin, pour les programmes d'échanges transfrontaliers de longue durée dans le domaine de la formation professionnelle, de réseaux qui permettent de planifier à long terme et puissent ainsi avoir des effets durables, comme le programme Erasmus dans l'enseignement supérieur. Je suis heureux que la Commission aille manifestement déjà dans ce sens pour l'aménagement des conditions d'aide dans le nouveau programme de formation de l'UE.

**CEDEFOP INFO:** *Merci d'avoir répondu à nos questions.*

*Nous souhaitons beaucoup de succès à la Présidence allemande.*

Propos recueillis par Sylvie Bousquet, rédactrice de Cedefop Info, le 9 octobre 2006.

## CEDEFOP

# Moderniser la formation professionnelle

## Un avant-goût du quatrième rapport de recherche

«Moderniser la formation professionnelle» sera le thème central du 4<sup>e</sup> rapport de recherche à venir. Le rapport traitera des questions soulevées par la déclaration de Copenhague (2002), ainsi que par le communiqué de Maastricht de 2004, dans lequel les ministres de l'éducation, les partenaires sociaux européens et la Commission européenne ont fixé des priorités en matière de réforme de la formation professionnelle dans une direction permettant au secteur de contribuer activement au processus de Lisbonne.

Comme dans les éditions précédentes, le rapport de recherche se base sur des contributions de chercheurs du Cedefop, tant internes qu'externes, spécialisés dans les différents domaines de la recherche liée à la FEP (formation et enseignement professionnels). La dernière réunion de préparation du 4<sup>e</sup> rapport de recherche, qui s'est tenue au Cedefop les 9 et 10 octobre 2006, a permis aux contributeurs de présenter les résultats de leurs travaux et d'en tirer les implications en matière de politique et de recherche ultérieure. Parmi les thèmes abordés, citons l'image et l'attractivité de la FEP, les cadres de qualification, l'apprentissage sur le lieu de travail, les travailleurs plus âgés et l'éducation et la formation tout au long de la vie, ainsi que plusieurs questions transversales et contextuelles, telles que la mobilité géographique et sociale et la pénurie de compétences.

Il est prévu que ces contributions au 4<sup>e</sup> rapport de recherche soient publiées en 2007 par le Cedefop.

Source: Cedefop/pde



RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

## L'enseignement en tant que monnaie unique européenne: les étudiants engrangent de l'expérience à l'étranger

Des experts de sept pays européens (Autriche, République tchèque, Allemagne, Pays-Bas, Danemark, Italie et Royaume-Uni) ont pris part à la conférence intitulée Vers un modèle européen de transferts de crédits en matière de FEP: nouvelles approches de la transparence, de la mobilité et de la reconnaissance internationale des compétences, qui s'est tenue à Prague en septembre 2006, afin de présenter les résultats du projet VQTS (système de transfert des qualifications professionnelles). L'objectif de ce projet est de permettre aux élèves de l'enseignement secondaire technique et professionnel d'effectuer une partie de leurs études ou de leur stage à l'étranger par le biais de la reconnaissance mutuelle des qualifications des étudiants.

Un document a été élaboré pour décrire les compétences et le niveau de qualification des étudiants, permettant aux écoles d'identifier les connaissances et compétences acquises par l'étudiant lors de son séjour à l'étranger. Les experts ont choisi l'ingénierie mécanique (les domaines d'étude de l'électromécanique et de l'ingénierie mécanique) comme secteur pilote pour le développe-

ment et la mise à l'épreuve des nouvelles procédures.

Le projet VQTS était financé par le programme Leonardo da Vinci et coordonné par l'entreprise de recherche 3s (Autriche). La République tchèque est représentée par l'Institut national de l'enseignement technique et professionnel. Les résultats du projet peuvent être utilisés dans le cadre d'un système de transferts de crédits pour la FEP, actuellement développé sous les auspices de la Commission européenne. À l'avenir, le système de crédits supprimera les barrières entre l'école et l'enseignement parascolaire et entre les systèmes d'enseignement nationaux. En outre, il permettra d'accroître la perméabilité de la FEP. Les étudiants auront la possibilité d'utiliser les qualifications acquises comme une «monnaie unique européenne».

Pour de plus amples informations sur le projet VQTS: [www.vocationalqualification.net](http://www.vocationalqualification.net)

Source: Zoja Franklová, NUOV [zoja.franklova@nuov.cz](mailto:zoja.franklova@nuov.cz)

ALLEMAGNE

## Des entreprises étrangères s'engagent activement dans la formation

Le poids économique des entreprises appartenant à des personnes d'origine étrangère ne cesse de croître. Cette tendance positive devrait aussi, à l'avenir, influencer favorablement le marché de la formation.

L'initiative *Aktiv für Ausbildungsplätze* (S'engager activement pour la formation), qui a été lancée par le ministère de l'éducation et de la recherche (BMBF), la fédération des chambres de commerce et d'industrie et des associations de chefs d'entreprise allemands et étrangers, se mobilisera en faveur de la création d'environ 10 000 places de formation d'ici à 2010. Le coup d'envoi de cette initiative au niveau fédéral sera donné par huit conférences régionales organisées dans des villes comptant un fort pourcentage d'étrangers.

La première de ces conférences se tiendra à Berlin, le 25 septembre.

L'objectif poursuivi par cette initiative est d'inciter tous les acteurs régionaux susceptibles de contribuer à accroître la participation des entreprises étrangères à la formation à adopter une démarche concertée. Il est prévu de convenir si possible, dans ce contexte, d'engagements concrets et de plans d'action régionaux communs.

Les entreprises appartenant à des per-

sonnes d'origine étrangère sont un pilier important de l'économie allemande. À ce titre, elles sont des partenaires égaux en droits et ont un rôle tout aussi intéressant à jouer pour la formation professionnelle. Pour les jeunes, qu'ils soient allemands ou d'origine étrangère, ce sont des modèles d'une intégration économique et sociale réussie.

En Allemagne, les chefs d'entreprise d'origine étrangère jouent un rôle de plus en plus important. Si leur nombre, qui atteint les 300 000 aujourd'hui, a presque doublé depuis les années 1990, leur participation à la formation professionnelle ne représente encore qu'entre 6 % et 15 %, selon leur nationalité. Le gouvernement fédéral mise sur le conseil et les mesures de soutien. Un tel soutien leur est offert, par exemple, par le programme structurel de formation *Jobstarter*, qui a été mis en place par le BMBF. Dès la première phase de ce programme, deux millions d'euros, répartis sur huit projets, seront consacrés à la création de places de formation supplémentaires dans des entreprises étrangères.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site Internet: [www.jobstarter.de/de/114.php](http://www.jobstarter.de/de/114.php)

Source: BMBF, Communiqué de presse du 19.09.06 [www.bmbf.de/press/1874.php](http://www.bmbf.de/press/1874.php)

# Formation tout au long de la vie



IRLANDE

## Développer les organisations apprenantes par le travail en réseau

Que devraient faire les organisations pour soutenir et améliorer l'apprentissage sur le lieu de travail? Telle est l'une des grandes questions posées par un projet récent de recherche-action (1) visant à mettre en évidence et à promouvoir un apprentissage efficace dans les organisations du secteur public et privé en Irlande.

Ce projet a été motivé par la nécessité de fournir des informations plus détaillées sur l'apprentissage dans les organisations irlandaises, ainsi qu'un rapport précédent sur l'entreprise du futur l'avait suggéré (2). Le projet, qui a amené des chercheurs et des praticiens à collaborer, s'est concentré sur la mise en place d'un réseau de praticiens qui devait être à la base des 13 études de cas reprises dans le rapport. Les résultats du projet ont été examinés à la lumière des problèmes concrets et des préoccupations des organisations irlandaises.

Le rapport met en exergue une série d'actions clés qui soutiennent et améliorent l'efficacité de l'apprentissage au sein des organisations, notamment:

- développement d'un environnement favorisant la communication et la collaboration. Les études de cas ont mis en lumière l'importance d'une communication ouverte et flexible pour un apprentissage efficace. Ce type de communication est étroitement lié à un travail d'équipe fort et à la volonté de partager le savoir, l'expérience et les informations;
- établissement de liens avec des organismes d'accréditation et de normalisation pour valider l'effort d'apprentissage et en tant que critère d'évaluation utile des normes dans leur domaine d'activité;
- faire ressortir l'apprentissage dans les systèmes de ressources humaines (RH). Les participants ont noté qu'il importait d'intégrer l'apprentissage dans des systèmes de RH complémentaires, tels que la gestion des performances, le recrutement et la sélection, ainsi que les systèmes de rémunération;

- l'adoption d'une approche systématique de l'apprentissage permet aux organisations d'établir un lien tangible entre leur stratégie et la conception et la mise en œuvre de la formation et du développement;
- promouvoir l'engagement de l'organisation envers l'apprentissage en renforçant sa visibilité dans l'ensemble de l'organisation et en reconnaissant les performances particulières des individus et de l'organisation qui sont liées à l'apprentissage.

Le rapport renforce les arguments en faveur de l'apprentissage en énonçant les bénéfices pratiques et les résultats positifs engrangés par les organisations et les participants. Il montre comment les organisations peuvent développer et renforcer le rôle de l'apprentissage en tant qu'atout permettant de relever les défis de la compétitivité et en tant que moyen de développement personnel et professionnel. Une mise en évidence systématique de l'apprentissage sur le lieu de travail peut apporter plusieurs solutions aux problèmes de l'organisation et contribuer à un meilleur équilibre entre son efficacité à long terme et son efficacité à court terme. Le rapport souligne l'ampleur de l'apprentissage informel et les possibilités qu'il offre pour favoriser une culture de l'apprentissage dans toute l'organisation. Il énonce également des principes pratiques spécifiques basés sur les expériences des participants du réseau.

Le rapport conclut que le réseau peut continuer à faire office de laboratoire pour bon nombre d'idées et de projets d'activités découlant des recommandations du Forum sur le poste de travail de l'avenir (cf. Ce-defop Info 3/2005).

(1) FAS/NCPP: Building learning organisations through networking: final report of the NCPP/FAS Learning Network project. Dublin: NCPP, 2006. [www.ncpp.ie/dynamic/docs/LON\\_Analysis.pdf](http://www.ncpp.ie/dynamic/docs/LON_Analysis.pdf)

(2) Forum on the Workplace of the Future: Working to our Advantage, a National Workplace Strategy. Dublin: NCPP, 2005. ISBN 0-7076-91109. Adresse de téléchargement: [www.ncpp.ie/dynamic/docs/NationalWorkplaceStrategy.pdf](http://www.ncpp.ie/dynamic/docs/NationalWorkplaceStrategy.pdf)

Source: FAS

FRANCE

## Un nouveau plan doit donner une forte impulsion à la validation des acquis de l'expérience

Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, a annoncé le 27 juin 2006 les grands axes de son plan de développement de la VAE (Validation des acquis de l'expérience). Principaux points: aides aux chômeurs non indemnisés, aides financières pour faciliter la participation des salariés aux jurys, simplification des démarches et campagnes de communication.

«La VAE a désormais quatre ans, son évolution a été assez lente. Avec ce plan, nous allons lui donner une impulsion importante», a lancé Gérard Larcher, rappelant l'objectif de 60 000 VAE en 2006, c'est-à-dire près de trois fois plus qu'en 2005 (20 452).

Le principe de gratuité des démarches vers une VAE pour les demandeurs d'emploi indemnisés est acquis, car inscrit dans la nouvelle convention d'assurance-chômage du 2 mars 2006 signée par les partenaires sociaux. En revanche, «rien n'est encore fait pour ceux qui ne sont pas indemnisés». Ainsi M. Larcher a engagé son ministère à débloquer un budget de 10 millions d'euros pour prendre en charge, d'ici fin 2007, les frais de 20 000 certifications destinées à ce public.

«Nous rencontrons aujourd'hui des difficultés, voire des réticences pour mobiliser des jurés salariés nécessaires à la composition des jurys de validation», s'alarme M. Larcher. Pour lever cette difficulté, une négociation devrait avoir lieu avec les partenaires sociaux, afin de débloquer des fonds de la formation professionnelle destinés à indemniser et à rembourser les frais engagés par ces jurés.

Aujourd'hui, 14 ministères sont en mesure de valider une VAE et pour chacun, un dossier spécifique existe. En vue de simplifier les démarches, dès septembre 2006, un formulaire unique et plus simple devrait être proposé aux candidats. «Cette dispo-

sition devrait contribuer à réduire à six mois les délais d'instruction des dossiers, contre neuf mois en moyenne actuellement», ambitionne le ministre. Ce formulaire sera diffusé sur le futur site Internet [vae.gouv.fr](http://vae.gouv.fr), l'un des deux prochains services d'information prévus.

En sus de ce formulaire, ce portail, qui devrait être opérationnel fin octobre, informera le grand public sur l'ensemble des titres délivrés par la VAE et recensera aussi les Points relais conseils (PRC). Ce service sera complété par le numéro de téléphone «3939 Allo service public». Une campagne de communication nationale visant à informer le grand public sera aussi lancée à l'automne.

Enfin, ce plan tend à mobiliser et à fédérer les acteurs régionaux de la VAE: partenaires sociaux, régions, service public de l'emploi ou chambres consulaires. Selon M. Larcher, «une grande concertation sera menée à l'automne pour développer la VAE dans les entreprises».

Sources d'information:

- article original: «Gérard Larcher dévoile le plan VAE», par J. Lapeyre in: INFFO Flash, n° 683, juillet 2006, p. 3

- dossier de presse du 27 juin 2006 «Validation des acquis de l'expérience: cinq mesures pragmatiques pour simplifier la procédure» [www.travail.gouv.fr/actualite/dossiers-presse/validation-acquis-experience-cinq-mesures-pragmatiques-pour-simplifier-procedure-3407.html](http://www.travail.gouv.fr/actualite/dossiers-presse/validation-acquis-experience-cinq-mesures-pragmatiques-pour-simplifier-procedure-3407.html)

- fiche pratique d'information sur la VAE, disponible sur le site du ministère de l'emploi [www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/validation-acquis-experience-vae-1074.html](http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/validation-acquis-experience-vae-1074.html)

- rubrique VAE du portail national de l'orientation et de la formation [www.orientation-formation.fr/](http://www.orientation-formation.fr/)

- rubrique VAE du site du Centre INFFO [www.centre-inffo.fr/article.php3?id\\_article=120](http://www.centre-inffo.fr/article.php3?id_article=120)

Source: Centre Inffo

## En avant toute vers l'instauration d'une stratégie de *lifelong learning*

L'élaboration d'une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie (*Lifelong Learning*, LLL) à Chypre d'ici à décembre 2006 est une des mesures importantes du programme national sur la stratégie de Lisbonne. Le bureau du plan de la République de Chypre a été chargé de coordonner l'élaboration de la stratégie, qui devrait s'étaler sur une période de sept ans (2007-2013). Cette période coïncide avec les dates d'autres documents importants de planification nationale. Afin d'élaborer cette stratégie, un comité de coordination a été mis sur pied, qui a déjà constitué une cellule de rédaction comprenant des représentants du bureau de planification, du ministè-

re de l'éducation et de la culture, du ministère du travail et de la sécurité sociale, du Centre chypriote pour la productivité et l'Agence pour le développement des ressources humaines de Chypre. L'équipe de rédaction a préparé une structure d'ensemble de la stratégie à la mi-juillet 2006. Une première mouture du rapport sur la stratégie est attendue pour la fin septembre 2006.

La réalisation de l'objectif stratégique prioritaire consistant à permettre à tous d'accéder au LLL nécessiterait de promouvoir des actions et des mesures pertinentes, telles que l'accès à l'éducation pour tous, davantage de possibilités d'insertion et de réinsertion sur le marché du travail, davantage de pos-

sibilités pour les employés (il faudrait pour cela apporter un soutien adéquat aux entreprises, en particulier aux PME) et l'extension de l'éducation et de la formation tout au long de la vie dans le secteur public.

Ces mesures contribueraient à renforcer le contenu et la structure de tous les niveaux d'éducation et de formation et à favoriser l'introduction progressive d'un cadre national des certifications et d'un système national de qualifications professionnelles.

Les partenaires sociaux et d'autres acteurs importants doivent être associés au développement de la stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les modalités précises de ces consultations n'ont

pas encore été fixées, mais elles devraient commencer dès que le projet de rapport aura été achevé. La stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie à Chypre devrait être approuvée par le Conseil des ministres d'ici à décembre 2006 et être mise en œuvre à partir de janvier 2007.

Pour plus d'informations: Artemis Theophilou, Planning Officer A, Directorate for Macroeconomic Policy, Research and Studies, Planning Bureau, 29 Vironos Avenue, 1096, Nicosie, Chypre, tél. (357-22) 60 29 30, fax (357-22) 22 66 68 10, e-mail: atheophilou@planning.gov.cy, www.planning.gov.cy

Source: Human Resource Development Authority

## Politique d'enseignement

ITALIE

### Suspension de la réforme et reprise du dialogue avec les régions

Dans son programme politique, le ministère de l'éducation a défini les objectifs de la révision des réformes scolaires mises en chantier par le ministre précédent, révision qui se ferait en concertation avec les régions et dans le respect de l'autonomie des écoles. Par lettre du 31 mai 2006<sup>(1)</sup>, l'Unité de coordination régionale a été informée que les tentatives de réforme de l'enseignement secondaire supérieur ont été suspendues en raison des nombreux recours introduits par les régions devant la Cour constitutionnelle et du climat d'incertitude et d'insécurité régnant dans les écoles et parmi les enseignants, les étudiants et les parents. Le lancement expérimental des huit types d'écoles secondaires supérieures prévues par la réforme de 2003 et le transfert de l'enseignement professionnel aux régions n'auront pas lieu au cours de l'année académique 2006-2007.

Le 25 juillet, M. Giuseppe Fiorini, ministre de l'éducation, a publié la directive générale sur la gestion et les mesures administratives pour 2006, qui fixe 50 objectifs à l'action que le ministère a l'intention de me-

ner. Cette action se traduira essentiellement par une «déréglementation», qui donnera la priorité au dialogue avec les régions et les syndicats, tout en appliquant les dispositions actuelles en matière d'autonomie scolaire. Des groupes de travail informels doivent être créés au niveau national, tandis qu'une politique d'action concertée permettra à toutes les parties de s'exprimer. Une nouvelle prolongation de 18 mois<sup>(2)</sup> de la période d'amendement des décrets-lois relatifs à la réforme de 2003 rendra tout cela possible.

Lors de sa séance du 12 juillet 2006, la Conférence des régions a adopté à la majorité (la Lombardie et la Vénétie ayant voté contre) un document exposant une initiative régionale en vue d'une action concertée sur les questions de l'enseignement et de la formation dans le cadre de la solidarité fédérale et ouvrant la voie à une définition précise du rôle et des pouvoirs des régions et des autorités locales, afin de permettre une action gouvernementale incisive et cohérente. L'action du ministère se concentrera sur la prolongation de l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans, conformément aux ob-

jectifs de Lisbonne pour 2010. Il sera nécessaire de mettre en place un enseignement unitaire et progressif dès l'âge de trois ans et pendant tout le premier cycle d'enseignement, compte tenu des compétences de base que chaque école doit transmettre.

La circulaire ministérielle sur le début de l'année académique, publiée le 31 août<sup>(3)</sup>, comprend trois documents qui sont liés: une note d'information intitulée «Autonomie et innovation 2006-2007: une année de transition», envoyée à toutes les écoles, une circulaire pour les écoles et les bureaux d'écoles régionaux et une lettre aux enseignants et aux chefs d'établissement. Les documents publiés par le nouveau ministre sont passés en revue et des clarifications sont apportées aux problèmes posés par la réforme précédente. Le principe selon lequel toute réforme de l'enseignement et de la formation doit être basée sur la consultation a été confirmé, ce qui renforcera les incertitudes et l'instabilité, vu que le processus de réforme a été lancé dès le milieu des années 1990. Quant aux avantages, ils résideront dans une réforme modulable qui énonce des lignes di-

rectrices en ouvrant la voie à l'autonomie culturelle et professionnelle.

Les éléments de la réforme de 2003 qui ne devraient pas être retenus sont notamment le «portefeuille», qui sera désormais facultatif pour les écoles. Il s'agit d'une forme d'enregistrement d'une formation sans délivrance de certificat, d'attestation ou d'évaluation. Ces derniers continueront à être fournis uniquement par l'«ancien» document d'évaluation. Un autre changement important, qui ne sera pas mis en œuvre: le profil de l'enseignant/tuteur approuvé par les partenaires sociaux, à la suite de conflits avec les syndicats portant sur l'organisation et les modalités contractuelles de cette innovation.

(1) Décret ministériel n° 4018/FR du 31 mai 2006 suspendant la mise en œuvre du décret ministériel n° 775/2006.

(2) Loi 228 du 12 juillet 2006.

(3) Mémoire n° 7265/FR du 31 août 2006. Mesures et questions importantes concernant le début de l'année académique 2006-2007. Pour plus d'informations: www.istruzione.it

Source: Alessandra Pedone - ISFOL ReferNet Italia

FINLANDE

### Se baser sur les tendances du travail pour prévoir la demande en éducation et en formation

Un rapport récent «L'éducation, la formation et la demande de travail en Finlande d'ici à 2015»<sup>(1)</sup> vise à fournir des informations sur les besoins quantitatifs en éducation et en formation professionnelles de niveau secondaire inférieur, en fonction des prévisions à long terme dans le secteur de l'emploi. Le rapport aborde l'évolution de la demande de travail et des départs naturels pendant la période allant de 2001 à 2015. En s'appuyant sur cette évolution et sur des projections, il prévoit les besoins en éducation pour la deuxième moitié de la décennie en cours. Ces besoins portent sur trois niveaux d'éducation: l'enseignement professionnel du secondaire supérieur, l'enseignement polytechnique et l'enseignement universitaire.

La demande de travail à long terme est examinée sous plusieurs angles: changements de la demande de travail dans l'industrie, création de nouveaux emplois par catégorie professionnelle (demande du marché du travail), contingent requis pour satisfaire la demande du marché de travail (nombre de personnes à former pour pourvoir aux emplois vacants) et contingent requis en fonction de la classe d'âge moyenne 16-21 ans. Parallèlement aux travaux au niveau national, les 19 régions ont effectué des prévisions régionales sur les besoins en travail et en éducation d'une manière cohérente.

**Les contingents requis augmenteront dans le domaine de la technologie, des transports et des services sanitaires et sociaux.**

Dans le cadre de cet exercice de prévision, les besoins en éducation découlant de la demande de travail ont été rééquilibrés en fonction de la taille de la classe d'âge formée. Les calculs reposent sur la classe d'âge moyenne des 16-21 ans (65 300 personnes) pour la période allant de 2006 à 2010.

L'objectif essentiel d'une politique éducative est de permettre à tous les jeunes d'avoir accès à l'enseignement et à la formation à orientation professionnelle. Le nombre d'admissions correspond au besoin de l'ensemble de la classe d'âge. Les résultats des calculs indiquent que cet objectif pourra être atteint dans la deuxième moitié de la décennie, avec un nombre d'admissions de l'ordre de 91 000 entrants, pour autant que les objectifs relatifs à l'efficacité de l'enseignement et de la formation définis dans le plan de développement pour l'enseignement et la recherche soient également atteints. Le contingent total requis devrait diminuer de 6000 par rapport au niveau actuel.

Si l'on prend en compte tous les domaines de l'enseignement, le contingent (notamment dans l'enseignement professionnel du secondaire supérieur et dans l'enseignement

universitaire) doit être réduit; en revanche, le contingent requis dans l'enseignement polytechnique semble rester stable. L'enseignement et la formation professionnels du secondaire supérieur devraient couvrir la moitié du contingent total requis, l'autre moitié étant couverte par l'enseignement supérieur (30 % par les écoles polytechniques et 20 % par les universités).

Le contingent requis augmentera dans les domaines de la technologie et des transports, ainsi que dans les services sanitaires et sociaux. Dans les deux premiers domaines, il est nécessaire d'augmenter le contingent à tous les niveaux de l'enseignement. Dans les services sanitaires et sociaux, l'augmentation doit se concentrer sur l'enseignement et la formation professionnels du secondaire supérieur et sur l'enseignement universitaire. Inversement, il semblerait que les besoins en éducation diminuent tant en termes quantitatifs que relatifs dans les domaines des ressources naturelles, du commerce et de l'administration, du tourisme, de la restauration et de l'économie ménagère, de la culture, des lettres et de l'enseignement. Dans ces domaines en déclin, le contingent requis diminuera, en particulier dans l'enseignement et la formation professionnels du secondaire supérieur.

**Il ne suffit pas de former les jeunes**

La population active qui est en train de quitter l'enseignement et la formation destinés aux jeunes et qui s'insère dans le marché de l'emploi sera suffisante pour satisfaire la demande de nouveaux travailleurs envisagée dans le scénario de développement de base, à condition que l'efficacité de l'enseignement puisse être améliorée dans le respect des objectifs et que les chômeurs puissent être employés conformément aux estimations. On ne peut toutefois satisfaire pleinement la demande de nouveaux travailleurs prévue par le scénario de développement ciblé uniquement en formant les jeunes. Pour réaliser ce scénario de développement, la population qui se trouve actuellement exclue de la population active devrait être intégrée au marché du travail. Cet objectif sera atteint notamment par un report de l'âge de départ à la retraite et par une augmentation de l'immigration.

(1) La présente publication est une version abrégée d'un rapport plus vaste en finnois, intitulé *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2015* (L'éducation, la formation et la demande de travail d'ici 2015), produit par la Direction nationale finlandaise de l'éducation.

Pour plus d'informations: Jukka Katajisto jukka.katajisto@oph.fi, tél. (358-9) 7747 7949 Matti Kimari, matti.kimari@oph.fi, tél. (358-9) 7747 7750

## L'évaluation du bac au Pays de Galles renvoie un message positif

L'évaluation externe du post-16 *Welsh Baccalaureate pilot qualification* a été publiée en août 2006. De manière générale, elle a confirmé l'influence positive globale du succès du bac sur l'élargissement du cursus et la reconnaissance de toute une série de réalisations.

La principale recommandation du rapport est que le bac gallois est «prêt à être étendu à toutes les écoles, tous les *colleges* et toutes les organisations du monde du travail au Pays de Galles». Le *Welsh Joint Education Committee* (WJEC) examinera l'éventuelle mise en œuvre du projet avec le gouvernement de l'assemblée galloise et prend d'ores et déjà acte de la conclusion des évaluateurs, selon laquelle un élargissement progressif est préférable. C'est d'autant plus vrai que, selon certains éléments, l'apport de ressources supplémentaires aux écoles et *colleges* a fortement contribué au succès du projet et qu'une programmation adaptée en amont est essentielle.

«Nous sommes particulièrement satisfaits de la conclusion des évaluateurs selon laquelle le soutien fourni par l'équipe du projet WJEC a reçu l'approbation des écoles et des *colleges*», a déclaré Gareth Pierce, directeur exécutif du WJEC. «Si le baccalauréat est étendu, le WJEC aimerait dévelop-

per son rôle dans différents domaines importants, dont l'amélioration du soutien et des conseils, sur la base des meilleures pratiques émergentes».

Le gouvernement de l'assemblée galloise doit décider en 2006 si le bac gallois sera étendu aux autres écoles et *colleges* du Pays de Galles à partir de septembre 2007, conformément aux recommandations de l'évaluation externe. L'objectif fixé par le gouvernement de l'assemblée galloise est que 25 % des étudiants du Pays de Galles suivent la filière du bac gallois d'ici à 2010.

Le rapport d'évaluation porte sur les développements de plus en plus positifs en matière de reconnaissance du baccalauréat gallois par les institutions de l'enseignement supérieur d'Angleterre et du Pays de Galles, ainsi qu'en matière d'attribution de points UCAS (service d'admission des universités et *colleges*). Le *Welsh Baccalaureate Advanced Diploma* vaut 120 points UCAS, soit le même nombre qu'un A (mention très bien) au A level (examen de fin d'études secondaires).

«Nous sommes confiants dans le fait que le bac peut être encouragé davantage s'il s'éloigne de son statut "pilote" actuel», déclare Gareth Pierce, «et nous sommes d'accord avec les évaluateurs sur le fait que la promotion auprès des étudiants, des parents,

des employeurs et des établissements d'enseignement supérieur est une première priorité qui devra être examinée conjointement par le gouvernement de l'assemblée galloise, le WJEC et les centres du Pays de Galles.»

### Historique et structure

Les premiers étudiants concernés par le baccalauréat gallois ont entamé leurs programmes en septembre 2003 dans 18 écoles et *colleges* pilotes. Six autres écoles et *colleges* fonctionnent avec le bac depuis septembre 2004, et 7 autres depuis septembre 2005; cela porte à 31 le nombre total d'écoles et de *colleges* proposant le bac au cours de sa phase pilote.

Le bac gallois se constitue de 2 parties:

Tronc commun – quatre composantes, à savoir les compétences de base; le Pays de Galles, l'Europe et le monde; l'enseignement lié au travail; l'enseignement personnel et social.

Options – cours/programmes dispensés actuellement: GCSE (certificat général de l'enseignement secondaire), VGCSE (certificat professionnel général de l'enseignement secondaire), AS/A levels, VCE (A levels professionnels), GNVO (qualifications professionnelles générales nationales), NVQ (qualifications professionnelles nationales), BTEC

(diplôme d'enseignement supérieur technique).

Ensemble, le tronc commun et les options constituent le diplôme du baccalauréat gallois.

Le baccalauréat gallois est approuvé au niveau national et il est prévu actuellement aux niveaux intermédiaire et avancé. L'équipe du projet de bac gallois met actuellement sur pied un niveau de base.

Le rapport des évaluateurs externes, basé à la *School of Education* de l'université de Nottingham, est disponible sur le site web du gouvernement de l'assemblée galloise.  
<http://new.wales.gov.uk/news/presreleasearchive/110806baccjsessionid=1AC2B822FAB53DF5B7451D1988964DF7.www1?lang=en>

Source: QCA

## SLOVAQUIE

### Le projet d'accès à Internet soulève la controverse

Après des années de passivité face aux études comparatives sur l'alphabétisation numérique plaçant la Slovaquie parmi les élèves les moins performants de l'UE, notamment en termes d'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) à des fins éducatives, le pays tente à présent de combler son retard par rapport aux pays plus développés. L'article Des PC pour les écoles: du discours à la réalité (Cedefop Info 2/2004) présente la première de ces politiques, qui prévoit l'introduction des ordinateurs dans le système scolaire. La plus récente de ces lois tente de faciliter l'accès des citoyens à Internet.

Le projet SIBIS 2003 (*Statistical Indicators Benchmarking the Information Society*), étroitement lié aux initiatives *eEurope* et *eEurope+* de l'Union européenne, a révélé une fracture numérique manifeste entre la Slovaquie et l'UE-15: la Slovaquie obtient une note de 0,4 dans l'indice d'accès numérique (IAN), contre 0,8 pour l'UE-15 et 0,7 pour l'Estonie et la Slovénie, en tête des nouveaux États membres de l'UE. Les données 2005 de l'étude réalisée par l'Institut des affaires publiques pour le gouvernement slovaque ont confirmé cette fracture numérique, avec un IAN de 0,33 pour la Slovaquie. Ce chiffre signifie que l'aptitude moyenne des Slovaques s'élève à 33 % de l'alphabétisation numérique totale. La faible pénétration des ordinateurs et des connexions à Internet dans les ménages prouve que les prix élevés de la connexion à haute vitesse – particulièrement en relation avec le pouvoir d'achat – freinent l'alphabétisation numérique.

Le plan d'action national de la stratégie de Lisbonne sur la société de l'information, approuvé par le gouvernement le 13 juillet 2005, prévoit une mesure visant à inverser cette tendance, à savoir l'action 19 -Internet pour tous. En avril 2006, le gouvernement a lancé un projet appuyé par ce plan d'action, afin d'accroître l'accès à Internet à haute vitesse (vitesse minimale de 512/128 kbps) en octroyant 240 millions de SKK (6,398 millions d'euros) de subventions aux utilisateurs.

Ces subventions, s'élevant à 6016 SKK (160,4 euros) par personne sur une période de deux ans, n'ont hélas concerné que 5000 utilisateurs de chacune des huit régions de Slovaquie. En conséquence, au lieu des 100 000 nouveaux utilisateurs annoncés, seuls 40 000 nouveaux candidats ont été dénombrés dans le pays à la fin de 2006. Ce phénomène est en partie dû au fait que seules les familles comptant des membres âgés de 15 à 25 ans ont été déclarées éligibles, au lieu de toutes les familles manifestant leur intérêt.

Il n'est pas surprenant que cette mesure ait été vivement critiquée. D'aucuns ont dénoncé une violation du principe d'égalité de traitement; d'autres se sont demandé si l'objectif réel du projet n'était pas d'inciter les jeunes à prendre part pour la première fois aux élections parlementaires prévues dans les deux mois qui ont suivi l'annonce du projet, au lieu de son objectif déclaré, à savoir faciliter l'accès aux services d'Internet. Les fournisseurs d'accès à Internet ont pour leur part estimé que ce projet était une tentative du gouvernement d'appuyer *Slovak Telecom* (T-Com), l'ancien monopole des télécoms - dont l'État détient désormais 49 % des parts. D'autres ont considéré que la politique avait manqué son objectif, en excluant ceux qui disposaient déjà d'un accès à Internet, soulignant que le gouvernement pénalisait ainsi les personnes da-

vantage tournées vers l'avenir au sein des couches plus pauvres de la population, tout en subventionnant les familles riches manifestant par conséquent un faible intérêt pour Internet.

Les allégations de discrimination imputées à cette politique doivent être prises au sérieux. En 2004 et en 2005, 135 860 et 180 145 ménages étaient respectivement connectés à Internet, sans subventions. Dès lors, sans subventions, au moins 40 000 nouveaux clients (indépendamment de l'âge) auraient pu être attendus en 2006. S'il est vrai que les 15 à 25 ans manifestent le plus d'intérêt pour Internet – et que le projet a été baptisé Internet pour l'éducation et non Internet pour tous – certaines questions subsistent: qu'en est-il des jeunes ménages avec des enfants de moins de 15 ans? Et pourquoi imposer un quota similaire pour toutes les régions, indépendamment de la population?

S'agissant des allégations de discrimination en faveur de *Slovak Telecom*, l'entreprise (xDSL) a décroché 47,4 % des clients subventionnés; sa filiale T-mobile (Flash-OFDM), 7 %. Des fournisseurs alternatifs, voire de petits acteurs locaux, sont toutefois parvenus à conquérir une part de marché non négligeable (par ex., 14,3 % pour Slovanet, le deuxième fournisseur principal (xDSL et relais hertzien), 5,3 % pour Wimax (sans fil) en quatrième position et 3,7 % pour

CondorNet (câble et relais hertzien) en cinquième position.

Le gouvernement a constaté que la somme allouée au projet ne sera pas entièrement dépensée et il a, dès lors, décidé de subventionner les clients indépendamment de leur âge. Le quota régional sera toutefois respecté, une mauvaise nouvelle pour les jeunes ménages ou les personnes plus âgées, issus des régions où le budget a déjà été largement engagé. On s'attend dès lors à une nouvelle vague de protestations, même s'il est utile de souligner que ces plaintes et critiques se sont déjà avérées constructives.

Pour de plus amples informations:  
Compte rendu de la 6<sup>e</sup> conférence internationale *Virtual University 2005* à l'adresse [http://virtuni.eas.sk/rocnik/2005/data/program/54\\_31\\_Vantuch.pdf](http://virtuni.eas.sk/rocnik/2005/data/program/54_31_Vantuch.pdf)  
Projet Internet pour l'éducation:  
[www.telecom.gov.sk/index/go.php?id=2546](http://www.telecom.gov.sk/index/go.php?id=2546)

Source: Juraj Vantuch, sno@netax.sk

### Données 2004 de la pénétration d'Internet et résultats du projet au 4 septembre 2006

Région	Ménages connectés à Internet en 2004		Population*		Population entre 15 et 24 ans*		Clients desservis		Endroits non concernés par le quota		Extrait du quota
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Bratislava	39 544	29,1	599 015	11,1	96 672	10,7	2 987	12,3	2 013	12,8	59,7
Banská Bystrica	12 333	9,1	662 121	12,3	109 092	12,0	2 242	9,2	2 758	17,5	44,8
Košice	21 355	15,7	766 012	14,2	130 457	14,4	2 915	12,0	2 085	13,2	58,3
Nitra	14 942	11,0	713 422	13,3	116 364	12,8	2 793	11,5	2 207	14,0	55,9
Prešov	10 409	7,7	789 968	14,7	139 990	15,4	4 284	17,7	716	4,5	85,7
Trenčín	11 622	8,6	605 582	11,3	102 253	11,3	2 791	11,5	2 209	14,0	55,8
Trnava	14 333	10,5	551 003	10,2	92 835	10,2	2 389	9,9	2 611	16,6	47,8
Žilina	11 322	8,3	692 332	12,9	118 668	13,1	3 841	15,8	1 159	7,4	76,8
Slovaquie	135 860	100,0	5 379 455	100,0	906 331	100,0	24 242	100,0	1 5758	100,0	60,6

\* Recensement 2001





BELGIQUE

## Bonus de démarrage et bonus de stage: des primes formation

Un arrêté royal du 1<sup>er</sup> septembre 2006 (publié au *Moniteur belge* du 7 septembre 2006, 2<sup>e</sup> édition) instaure le bonus de démarrage et le bonus de stage.

Cette nouvelle mesure, prise par le Gouvernement fédéral dans le cadre du contrat de solidarité entre les générations, s'adresse aux employeurs et aux jeunes de moins de 18 ans qui satisfont à l'obligation scolaire à temps partiel en suivant une formation en alternance.

Le bonus de démarrage est une prime pour le jeune de moins de 18 ans qui, pendant l'obligation scolaire et dans le cadre d'une formation en alternance, suit une formation pratique ou acquiert une expérience professionnelle chez un employeur. Le contrat de formation ou de travail conclu à cette fin doit prévoir une durée minimale de quatre mois.

Le bonus de démarrage est octroyé pour trois années au plus d'un même cycle de formation en alternance.

À la fin de chaque année de formation réussie, le jeune a droit au bonus de démarrage.

Le bonus de démarrage s'élève à 500 EUR pour une 1<sup>re</sup> année ou une 2<sup>e</sup> année de formation et à 750 EUR pour une 3<sup>e</sup> année de formation.

Le bonus de stage est une prime pour l'employeur qui, dans le cadre d'une formation en alternance, forme ou occupe un jeune en obligation scolaire sous la forme d'un contrat de formation ou de travail d'une durée prévue de quatre mois au moins.

Comme le bonus de démarrage, le bonus de stage est octroyé pour trois années au plus d'un même cycle de formation en alternance.

À la fin de chaque année de formation terminée par le jeune (qu'il ait réussi ou non), l'employeur qui a formé ou occupé le jeune au cours de cette année de formation a, en principe, droit au bonus de stage. En cas de fin prématurée du contrat de travail ou de formation, le bonus de stage ne sera toutefois octroyé que si le contrat a été exécuté pendant au moins trois mois au cours de l'année de formation écoulée.

Le montant du bonus de stage est identique à celui du bonus de démarrage: 500 EUR pour une 1<sup>re</sup> année ou une 2<sup>e</sup> année de formation et à 750 EUR pour une 3<sup>e</sup> année de formation.

Pour de plus amples renseignements: site de l'IFAPME - [www.ifapme.be](http://www.ifapme.be)

Source: Sigrid Dieu, Département des Relations Internationales, Le FOREM - [sigrid.dieu@forem.be](mailto:sigrid.dieu@forem.be)

ALLEMAGNE

## Les jeunes font preuve de beaucoup de zèle pour trouver une place d'apprentissage

Les jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage font preuve d'une mobilité régionale et professionnelle d'autant plus grande que la situation sur le marché de la formation est plus tendue: dans les régions où l'offre est faible, beaucoup de jeunes postulent une place de formation à plusieurs métiers en même temps, et souvent ils se portent candidats à une place d'apprentissage loin de leur région d'origine. Ce sont là les résultats de l'enquête la plus récente effectuée conjointement par l'Institut fédéral de la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung*, BIBB) et l'agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*, BA) à la fin de 2004. Un échantillon représentatif de 5000 jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage, inscrits à la BA en 2004, ont été interrogés dans le cadre de cette enquête.

### Mobilité régionale

Les jeunes s'entendent souvent reprocher le fait de ne pas être suffisamment mobiles et de trop se concentrer sur les places d'apprentissage offertes localement. Les statistiques de l'agence fédérale pour l'emploi (BA) semblent confirmer ce jugement: en 2004, moins de 3 % des jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage ont commencé une formation en dehors de leur *Land* d'origine. Cependant, ce chiffre ne rend compte que de la mobilité qui s'est concrétisée quand la recherche d'une place de formation a été couronnée de succès. En d'autres termes: seuls sont qualifiés de mobiles les jeunes qui ont effectivement trouvé une place d'apprentissage loin de chez eux.

En revanche, si l'on s'enquiert des efforts de mobilité indépendamment du succès remporté, un quart de tous les jeunes disent avoir postulé pour une place d'apprentissage éloignée de plus de 100 kilomètres de leur ville ou village d'origine.

Cette tendance à la mobilité est avant tout influencée par la situation régionale en matière de places d'apprentissage. Dans les régions où l'offre de places d'apprentissage est faible, comme c'est le cas dans le Brandebourg ou en Saxe-Anhalt, jusqu'à 51 % des jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage sont prêts à accepter de longs trajets pour se rendre à leur poste de travail, voire à déménager. Cette disposition à la mobilité fait qu'à Hambourg, par

exemple, 16 % des nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus avec des jeunes originaires d'autres provinces.

### Mobilité professionnelle

Les jeunes sont non seulement disposés à envoyer leur candidature à des entreprises situées dans un large rayon autour de chez eux, mais ils ne se cantonnent pas non plus obstinément à leur «métier de rêve» et acceptent de prendre en considération d'autres options, c'est-à-dire d'autres métiers ou professions. Une grande partie des jeunes (environ 70 %) qui ont envoyé leur dossier par écrit ont postulé pour une place de formation à au moins deux métiers différents, plusieurs candidatures ayant été déposées en même temps pour chacun de ces métiers. Près de la moitié des jeunes interrogés (44 %) ont envoyé un dossier de candidature pour une formation à au moins quatre métiers différents.

Bilan: le nombre des différents métiers pour lesquels les jeunes recherchent une place de formation est d'autant plus élevé que le marché local de l'offre est plus tendu, mais la propension à rechercher une place d'apprentissage loin de chez soi, en cas d'offre déficitaire à l'échelon régional, est encore plus grande. Si l'on tient compte du fait qu'une identification insuffisante avec le métier d'apprentissage exercé est une raison souvent citée pour expliquer l'abandon de la formation, alors il faut juger positivement cette stratégie de candidature des jeunes, qui mise plutôt sur la mobilité régionale.

Source: BIBB, Communiqué de presse du 3. 8.2006 [www.bibb.de/de/26553.htm](http://www.bibb.de/de/26553.htm)



ALLEMAGNE

## Un comité pour l'innovation dans la formation professionnelle mis en place par la ministre

Annette Schavan, ministre fédérale de l'éducation, veut influencer positivement et durablement sur le marché du travail en Allemagne en rénovant le système de la formation professionnelle initiale et continue. Le comité pour l'innovation dans la formation professionnelle qu'elle a constitué doit en jeter les premiers fondements. Ce comité se compose de représentants de haut niveau des entreprises, du monde scientifique, des fédérations professionnelles, des syndicats et des Länder.

«Le comité pour l'innovation est le laboratoire d'idées pour le perfectionnement du vaisseau amiral de notre système éducatif», a dit la ministre. Il est prévu que les propositions soient soumises avant l'été 2007 et soient concrétisées pendant la législature en cours. La volonté de coopération dans le secteur de la formation professionnelle est de bon augure pour un nouvel engagement, a dit la ministre. «Nous avons besoin de résultats qui mettent concrètement nos jeunes au travail.»

La ministre s'est ainsi prononcée en faveur de réformes radicales dans l'enseignement et la formation professionnels. Le changement structurel du marché de la formation, l'intégration de la formation en alternance au niveau européen et l'établissement de liens plus étroits entre l'école et l'entreprise en font notamment partie. «Les interfaces entre l'enseignement général, la formation profes-

sionnelle et l'emploi ne peuvent continuer à représenter des fractures dans la biographie professionnelle», a dit Schavan.

### Les thèmes traités par le cercle de l'innovation sont les suivants:

#### I. Modernisation:

- nouveaux besoins de qualifications eu égard aux mutations structurelles liées au passage d'une économie dominée par le secteur industriel à une économie axée sur les services et compte tenu de l'évolution démographique;
- création d'une nouvelle culture de la formation dans les secteurs innovants, les secteurs de croissance et les secteurs proches de la recherche;
- formations graduées et employabilité.

#### II. Gestion du changement

- amélioration des structures de coopération entre les établissements d'enseignement professionnel et la formation en entreprise;
- intégration et reconnaissance des qualifications acquises au préalable pour la formation;
- améliorations structurelles de l'aide à la formation et à l'emploi des jeunes défavorisés;
- élévation du niveau de participation à la formation des migrants et des entreprises appartenant à des migrants;
- qualification complémentaire de jeunes adultes ne possédant aucun certificat de fin

de scolarité ou de formation professionnelle.

#### III. Formation continue/continuité

- création de liens entre la formation professionnelle initiale et la formation continue;
- continuité entre la formation professionnelle et l'enseignement supérieur.

#### IV. Ouverture européenne

- réformes nationales de l'éducation dans la

perspective de l'évolution au niveau européen. En font notamment partie les cadres des certifications nationaux et européens, le système des unités capitalisables dans la formation professionnelle et la définition des métiers.

Source: BMBF, Communiqué de presse du 7.4.06 [www.bmbf.de/press/1765.php](http://www.bmbf.de/press/1765.php)

GRÈCE

## L'Église orthodoxe s'implique dans la formation

Une nouvelle loi, portant le n° 3432/2006, a été votée pour créer et réglementer les instituts de formation professionnelle (IEK) fournissant des formations ecclésiastiques. Ces instituts fonctionneront de manière autonome, sous la supervision directe du ministère de l'éducation nationale et des affaires religieuses, et seront financés par le budget de l'État. Le sujet d'étude est la formation ecclésiastique et culturelle, avec des cours répartis sur deux semestres.

Cette formation sera dispensée pour la première fois dans les 14 villes qui disposent de lycées ecclésiastiques (notamment Athènes, Thessalonique, Xanthi, Ioannina, Patmos, Corinthe et Chania).

La formation ecclésiastique et culturelle est ouverte aux hommes et aux femmes, au cler-

gé et aux laïcs qui désirent s'engager auprès de l'Église orthodoxe de Grèce en tant que prêtres ou personnel administratif. Les personnes d'autres confessions désirant se familiariser avec l'histoire, l'organisation et la fonction de l'Église orthodoxe sont les bienvenues. Les prêtres désirant être promus à de plus hautes fonctions ou obtenir un salaire plus élevé peuvent également assister aux cours.

Le diplôme délivré par les IEK ecclésiastiques peut mener soit à l'ordination, soit à un travail au sein des métropoles de l'Église orthodoxe, des organisations, des instituts, des centres et des camps paroissiaux.

Source: OEEK

## Construction: un accord cadre vital pour l'insertion

Le secteur de la construction a encore fait preuve de dynamisme en signant le 22 août dernier la première convention cadre entre un secteur professionnel et la région wallonne.

Cette convention résulte des accords conclus entre la ministre wallonne de la formation, le ministre wallon de l'économie, de l'emploi et du commerce extérieur et les partenaires sociaux du Fonds de formation professionnelle de la construction.

Elle cible 11 axes de collaboration allant de la promotion et de la valorisation des métiers du secteur au soutien à l'insertion professionnelle, en passant par l'analyse des tensions et des pénuries, l'augmentation du volume de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs, ainsi que les stages en entreprises.

La mise en œuvre de cette collaboration est confiée à plusieurs opérateurs (Le FOREM, l'IFAPME, Enseignement qualifiant de plein exercice et Enseignement en alternance) par le biais de conventions spécifiques. Le FOREM et le Fonds de formation de la construction ont fixé, pour la période 2006-2009, des objectifs de travail ambitieux, dont la mise en place d'une task force commune par région, facilitant les relations entre Le FOREM et les entreprises, l'augmentation quantitative de l'offre de formation, le soutien à l'insertion professionnelle dans le secteur, la collaboration avec l'enseignement via les centres de compétence.

Pour de plus amples renseignements: FORUM - le magazine interne du FOREM, n° 44, septembre 2006, et site de la Confédération Construction Wallonne - [www.ccw.be](http://www.ccw.be)

Source: Sigrid Dieu, Département des relations internationales, Le FOREM - [sigrid.dieu@forem.be](mailto:sigrid.dieu@forem.be)

## Les régions ouvrent l'éventail des possibilités pour les apprentis

Le 10 août 2006, après l'adoption de lois régionales sur l'apprentissage dans d'autres régions (Émilie-Romagne, Toscane, Marches, Frioul-Vénétie-Julienne, Sardaigne et Pouille) (\*), le Latium a approuvé une nouvelle loi régionale sur l'apprentissage en vue de rapprocher les jeunes du monde du travail, de leur offrir les qualifications et les compétences professionnelles dont ils auront besoin pour leur insertion sur le marché du travail et de mieux utiliser les ressources nationales et communautaires affectées à la formation.

Dans les autres régions, les profils d'apprentissage professionnalisant seront temporairement régis par la convention collective nationale du secteur industriel concerné jusqu'à ce que les lois régionales correspondantes soient approuvées, comme le prévoit le décret législatif 276/2003. La loi a été adoptée conformément aux dispositions de mise en œuvre des délégations en matière d'emploi et de marché du travail et régit à la fois l'apprentissage professionnalisant et l'apprentissage effectué en vue d'acquiescer un diplôme ou de poursuivre des études supérieures. (\*\*)

Aux termes de la nouvelle loi, l'apprenti conclut avec l'entreprise un contrat mixte emploi-formation qui lui permet, sous la supervision d'un tuteur, d'obtenir une qualification professionnelle, un diplôme de niveau secondaire ou même supérieur (*laurea*), et de suivre des cours de masters de différents niveaux organisés par les universités de la région. Le plan de formation, établi par l'entreprise en accord avec le profil professionnel de référence, vise à assurer au jeune une formation aussi efficace que possible, en spéci-

fiant chaque année le contenu, l'horaire et le lieu de la formation.

Une caractéristique importante de cette nouvelle loi consiste à prévoir des incitations financières pour les entreprises qui convertiront les contrats d'apprentissage en contrats à durée indéterminée. En effet, dans le secteur de la construction, qui absorbe le plus grand nombre d'apprentis, les contrats ne sont à ce jour jamais convertis en contrats d'emploi stable. La loi régionale du Latium permettra de promouvoir, en particulier dans certains secteurs stratégiques pour le développement de la région, des possibilités d'emploi pour les jeunes de 18 à 29 ans. Les profils de formation pour les apprentissages visant l'obtention d'un diplôme ou la poursuite d'études supérieures seront définis par la région sur la base d'accords avec les établissements scolaires et de formation ou les universités qui délivrent le titre prévu par le contrat et en accord avec les associations régionales d'employeurs et d'employés.

(\*) Émilie-Romagne, loi régionale 17 du 26 juillet 2005; Toscane, loi régionale 20 du 1<sup>er</sup> février 2005, modifiant la loi régionale 32 du 26 juillet 2002; Marches, loi régionale 2 du 24 janvier 2005; Frioul-Vénétie-Julienne, loi régionale 18 du 9 août 2005; Pouille, loi régionale 13 du 22 novembre 2005; Sardaigne, loi régionale 20/2005.

(\*\*) Articles 49 et 50 du décret législatif 276/2003 (mise en œuvre des délégations en matière d'emploi et de marché du travail, visées dans la loi 302 du 14 février 2003). Informations supplémentaires: [www.sirio.regione.lazio.it](http://www.sirio.regione.lazio.it)

Source: Alessandra Pedone - ISFOL ReferNet Italie

## Formation professionnelle continue

### Plate-forme Formation Chef d'entreprise: améliorer l'esprit d'entreprise en Flandre

Le 20 juillet 2006, la Plate-forme Formation Chef d'entreprise a été créée dans le cadre du Plan pour l'emploi. Cette plate-forme doit permettre d'élargir et de rendre plus claire l'offre de formation destinée aux chefs d'entreprise actuels et futurs. Par conséquent, durant la période 2006/2007, 1300 places supplémentaires de formation seront créées. En stimulant et en améliorant l'esprit d'entreprise, le ministre de l'emploi, de l'enseignement et de la formation souhaite favoriser l'emploi. Il y consacre 600 000 euros en 2006.

Stimuler et améliorer l'esprit d'entreprise est nécessaire pour créer plus d'emplois. La formation est un facteur déterminant dans le cadre de l'encouragement à l'esprit d'entreprise. Toutefois, en Flandre, l'offre présente plusieurs points noirs: elle est très fragmentée, elle est désordonnée et elle devrait davantage atteindre certains groupes cibles, comme les immigrés.

Le ministre souhaite remédier à ce problème en créant une plate-forme Formation chef d'entreprise. Celle-ci sera créée au sein de l'Agence flamande pour la formation

d'entrepreneurs (*Syntra Vlaanderen*), qui a déjà acquis une large expérience en la matière. À cet effet, *Syntra Vlaanderen* travaillera en collaboration avec le ministère de l'économie, des sciences et de l'innovation, le ministère de l'enseignement et de la formation et le ministère de l'emploi et de l'économie sociale.

#### Développer l'esprit d'entreprise

La plate-forme est investie de trois missions essentielles:

1) lutter contre le morcellement de l'offre et identifier les lacunes, en créant avant la fin de l'année 2006 un centre des connaissances en ligne.

2) développer, en coopération avec le ministère de l'enseignement et de la formation et avec le ministère de l'économie, des sciences et de l'innovation, un plan d'action «enseignement entreprenant». L'objectif de ce plan d'action consiste à faire goûter aux élèves et étudiants l'esprit d'entreprise, afin de leur en donner une image réaliste, et à leur enseigner les compétences nécessaires. L'esprit d'entreprise doit, bien plus qu'aujourd'hui,

devenir l'une des alternatives dans le cadre du choix professionnel.

3) intéresser les groupes à risque (comme les demandeurs d'emploi et les immigrés) à l'esprit d'entreprise en prenant également des initiatives spécifiques. Quelques exemples:

- le VDAB peut tester les compétences de chef d'entreprise des demandeurs d'emploi intéressés. Ceux qui réussissent l'examen pourront suivre gratuitement une formation en gestion d'entreprise chez Syntra;
- l'Union des entrepreneurs indépendants (Unizo), *Syntra Vlaanderen*, les villes, le VDAB, etc. uniront leurs efforts afin de toucher davantage d'immigrés. L'essentiel est de tout mettre en œuvre pour rendre ces formations plus accessibles. Des séances d'information adaptées et des formations linguistiques seront organisées.
- *Syntra Vlaanderen* souhaite également inclure les professions déficitaires parmi les formations destinées aux chefs d'entreprise. C'est pourquoi elle a déjà lancé une formation de gestionnaire de réseaux pour les demandeurs d'emploi. De nouveaux projets suivront à l'automne.

#### Améliorer l'esprit d'entreprise

Dans ce cadre, l'accent est mis sur des actions visant à renforcer les petites entreprises. En effet, la formation permanente ne doit pas se limiter aux dirigeants d'entreprise et au personnel qualifié de grandes entreprises. En sa qualité de plate-forme, *Syntra Vlaanderen* se concentrera essentiellement sur des initiatives qui ne sont pas spontanément proposées par le marché et qui sont essentielles d'un point de vue social.

Ainsi, en accord avec le secteur culturel entre autres, des formations sur mesure sont développées afin d'établir un lien étroit entre créativité et réussite de l'entreprise.

Personne de contact: R. Van Weydeveldt, VDAB, Gestion de la Bibliothèque

Source: Frank Vandenbroucke, Service de presse du ministère de l'enseignement et de l'emploi, Communiqués de presse, [www.ministerfrankvandenbroucke.be/](http://www.ministerfrankvandenbroucke.be/)

### Le congé éducation payé victime de son succès

#### Augmentation du financement, mais réduction du nombre d'heures

Un arrêté royal pris le 20 juillet 2006 suscite beaucoup de remous dans le monde de la formation pour adultes. Publié au Moniteur belge du 7 septembre, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre, il réduit considérablement le nombre d'heures de formation que les travailleurs du secteur privé peuvent suivre dans le cadre du régime de congé éducation payé (CEP).

Votée en 1985 pour remplacer le système des crédits d'heures, cette loi sur le congé éducation payé avait déjà connu une première restriction en 1995. Chaque année, quelque 70 000 travailleurs du secteur privé sont concernés par cette loi. Financé par une subvention de l'État (25,4 millions d'euros

en 2006) et une participation spécifique des employeurs (27,6 millions d'euros en 2006, soit 0,04 % de la masse salariale), ce système de congé éducation payé était partiellement victime de son succès depuis cinq ans environ. En effet, les ressources dégagées ne suffisaient plus à financer les demandes. À l'issue de dix années de non-indexation, le conclave budgétaire de 2006 a donc approuvé une augmentation importante de la part publique dans le financement du système. Moyennant quoi, le gouvernement fédéral a exigé un réaménagement du dispositif, se traduisant par la réduction du nombre d'heures maximal disponibles pour un travailleur donné.

Voici en résumé les limitations horaires apportées par l'arrêté contesté: par rapport à l'année scolaire 2005/2006, le financement des formations professionnelles organisées pendant les heures de travail passe en 2006/2007 de 180 à 105 heures, et celui des autres formations professionnelles de 120 à 100 heures. Pour les formations combinées (formation professionnelle et générale), on passerait de 180 à 100, voire 105 heures. Et pour les formations universitaires ou assimilées, on passerait de 180 à 120 heures.

Cette réduction a des conséquences non négligeables pour les prestataires de formation (dont notamment le secteur de la pro-

motion sociale): à terme, ces structures se verront probablement contraintes de réorganiser leur offre et, dans l'immédiat, elles risquent de perdre une partie importante de leur public actuel.

Pour de plus amples renseignements: Alter Échos n° 214 du 7 septembre 2006 + site du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale (<http://meta.fgov.be>) Clés ...pour le congé éducation payé, SPF Emploi, travail et concertation sociale, Direction générale Emploi et marché du travail, septembre 2006 <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrbb03.htm>

Source: Sigrid Dieu, Département des Relations Internationales, Le FOREM - [sigrid.dieu@forem.be](mailto:sigrid.dieu@forem.be)

## Un programme de mentorat mutuel pour répondre à de multiples inquiétudes

Il semble parfois que les personnes qui travaillent dans la même entreprise soient condamnées à l'incompréhension. Qu'est-ce que des nouveaux employés, âgés d'une vingtaine d'années et familiarisés avec les nouvelles technologies depuis leur enfance, pourraient avoir en commun avec des employés blanchis sous le harnais, de plus de cinquante ans, qui, dans la plupart des cas, ne parviennent pas à utiliser un ordinateur? Ce sont précisément ces disparités qui peuvent déboucher sur des intérêts communs. C'est du moins ce que prétend le partenariat chargé de la mise en œuvre du projet *Mentoring through IT*.

Le projet, mis en place dans le cadre du programme EQUAL, est dirigé par *Krajowa Agencja Informacyjna Info*, à Olsztyn-Gutkowo. Les autres membres du partenariat sont: l'association patronale *Warmia and Mazury*, la fondation *New Media et Zeto Olsztyn (Zakład Elektronicznej Techniki Obliczeniowej à Olsztyn)*, un des plus grands employeurs du Nord-Est de la Pologne, spécialisé dans le développement de logiciels informatiques.

«Nous avons identifié deux groupes principaux dont nous pensons qu'ils sont vic-

times de la même discrimination», affirme Marek Dornoski, coordinateur de la coopération internationale. «Le premier groupe comprend les jeunes gens d'un niveau de formation élevé qui se lancent maintenant sur le marché du travail. Des études à temps plein ne leur ont pas permis d'acquérir beaucoup d'expérience professionnelle et cela a tendance à rendre leur première expérience difficile. Le second groupe comprend les employés de plus de cinquante ans possédant une longue expérience professionnelle, qui occupent souvent des postes à responsabilités dans leur entreprise, mais qui accusent des lacunes en ce qui concerne les outils technologiques. Cependant, le développement économique est indissociablement lié aux nouvelles technologies. Si les personnes plus âgées ne se maintiennent pas à niveau, elles risquent de ne plus accomplir leurs tâches au travail, ou d'être complètement exclues du marché du travail.»

La conclusion est simple: ces deux groupes peuvent s'entraider. Les travailleurs de plus de cinquante ans peuvent améliorer leurs compétences technologiques grâce aux jeunes; de la même manière, les jeunes peuvent acquérir une expérience précieuse grâce au

mentorat, favorisant ainsi leur intégration sur le marché du travail.

Cependant, comment dépasser les barrières psychologiques? Les employés plus âgés craignent que le fait d'aider les jeunes et de leur transmettre leur savoir-faire puisse menacer leur propre position au sein de l'entreprise. Le partenariat a trouvé une solution novatrice à ce dilemme. «Nous avons planifié le projet de façon à en tenir compte» explique Dornowski. «Premièrement, les jeunes employés aideront les plus de cinquante ans à se familiariser avec l'utilisation des outils technologiques. Ce n'est que lorsque les salariés plus âgés auront acquis les nouvelles compétences technologiques tant convoitées, et donc qu'ils ne redouteront plus de perdre leur emploi, que le mentorat classique commencera. Nous pensons que cette solution sera vraiment efficace».

Le logiciel informatique créé au sein du projet comprendra quatre modules: un module recrutement, un module éducatif, un module mentorat et un module administratif. Le module recrutement a été introduit pour que les binômes du mentorat s'accordent bien, c'est-à-dire en tenant compte de

la compatibilité des caractères. «Nous créons un module de recrutement sur la base d'une étude sur les bénéficiaires finaux», déclare Dornowski. «Il s'agit d'un groupe de 150 personnes, donc de 75 binômes pour le mentorat. En nous basant sur cette étude, nous souhaitons créer des matrices logiques, c'est-à-dire des éventails de qualités de caractères qui nous permettent de créer des profils de caractère pour chaque individu, associant ainsi les personnes de manière judicieuse».

Le module éducatif sera utilisé pour le transfert des connaissances technologiques. Le module mentorat sera axé sur le retour d'information, c'est-à-dire qu'il permettra aux employés de plus de cinquante ans de transmettre leurs connaissances à leurs jeunes collègues. Le module administratif a pour but d'aider les gestionnaires des ressources humaines à planifier des cours individuels et à analyser leur efficacité.

Pour plus d'informations: Krajowa Agencja Informacyjna «Info» Sp. z o.o. Warkaly 18 lok.18 11-041 Warkaly, Pologne, tél./fax (48-89) 527 56 12, e-mail: biuro@kai-info.pl

Source: Groupe de travail pour la formation et les ressources humaines (BKKK), Fondation pour le financement de la coopération, www.bkkk-cofund.org.pl

## ROYAUME-UNI

### Des millions de travailleurs privés de formation

Les entreprises britanniques sont confrontées à un déficit de compétences: plus d'un employeur sur trois refuse de former ses employés, malgré les aides publiques. D'après un nouveau rapport intitulé *2020 vision for skills*, publié par la Confédération des syndicats en septembre 2006, près de 8,5 millions de travailleurs (8 377 200) sont ainsi privés de formation. Seuls 11,5 % de ceux qui en bénéficient reçoivent une qualification reconnue au niveau national.

La région des West Midlands affiche le pire résultat du pays: près d'un million de travailleurs (44 %) ne sont pas formés. La situation est plus satisfaisante dans la région du Nord-Est, où seulement 30 % (288 000) des travailleurs sont privés de formation. Cette amélioration est due à un taux de syndicalisation élevé dans la région, ce qui explique le grand nombre d'accords en matière de formation signés par les partenaires sociaux.

D'après le rapport de la Confédération des syndicats britanniques (*Trades Union Congress, TUC*), le déficit de compétences des entreprises britanniques pourrait être résorbé si les employeurs et les autorités publiques investissaient davantage dans les compétences des adultes et s'ils permettaient

aux travailleurs de prendre des congés payés pour se former et de mieux faire entendre leur voix dans les négociations portant sur les compétences au niveau de l'entreprise. Le rapport et les revendications qu'il contient visent la réévaluation des besoins de compétences d'ici à 2020 recommandée par Gordon Brown dans le budget 2004 et effectuée par l'homme d'affaires Lord Leitch (cf. Cedefop Info 1/2006 sur la consultation initiale menée en 2005). Les conclusions finales de la réévaluation devraient être publiées en novembre 2006.

Lors de la publication du rapport, le secrétaire général de la TUC, Brendan Barber, a déclaré: «Les employeurs devraient cesser de se plaindre du niveau de compétences de leur personnel et consacrer plus de temps à le former. Malgré de nombreuses aides publiques, un employeur sur trois prive ses travailleurs de formation. Des millions d'employés sont concernés, notamment ceux qui ont le plus besoin d'être formés. Le gouvernement doit permettre aux travailleurs de prendre des congés payés pour se former. Les syndicats britanniques collaborent déjà avec de nombreux employeurs, par l'intermédiaire de 14 000 délégués syndicaux en charge de la formation, pour remettre à ni-

veau leurs employés. Les efforts gouvernementaux ont contribué à ce processus et ils doivent être renforcés».

La résorption du déficit de compétences, comme la TUC le suggère, permettra non seulement d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises britanniques, mais aussi de s'attaquer à des problèmes tels que la pauvreté et la mobilité sociale. Pour agir en faveur de ces questions de justice sociale, la centrale syndicale appelle le gouvernement à collaborer avec les partenaires à travers les comités sectoriels de compétences (cf. Cedefop Info 1/2005) pour lutter contre les discriminations en matière de compétences dont sont victimes les femmes, les travailleurs noirs, les travailleurs handicapés et les travailleurs plus âgés.

Le rapport de la TUC soutient qu'une attention accrue doit être accordée à l'amélioration des compétences de la population active actuelle du pays, étant donné que 70 % de ce qui constituera la population active du Royaume-Uni en 2020 ont déjà achevé l'enseignement obligatoire. Le rapport relève que six millions de personnes en âge de travailler souffrent de graves problèmes d'illettrisme, tandis que celles qui éprouvent des difficultés à calculer sont encore plus nom-

breuses. Au cours des 15 prochaines années, quelque 20 millions de personnes devront relever leur niveau de compétences actuel. Le rapport déclare que cette condition est essentielle pour permettre à la Grande-Bretagne de combler son retard de productivité par rapport à la France et à l'Allemagne.

La TUC relève que les syndicats sont dans une position unique pour résorber le déficit de compétences dans les entreprises et qu'ils se sont déjà battus pour encourager les travailleurs à reprendre le chemin de la formation et de l'éducation. Le projet de la TUC en matière d'apprentissage et de compétences, intitulé *unionlearn* (cf. Cedefop Info 2/2006), a aidé plus de 100 000 personnes à accéder à des formations l'année passée en recrutant plus de 14 000 délégués syndicaux chargés de l'apprentissage. Les syndicats cherchent à porter ce nombre à 22 000 d'ici à la fin de la décennie, ce qui leur permettrait d'aider 250 000 personnes en formation.

Le rapport intégral peut être téléchargé à l'adresse: [www.unionlearn.org.uk/extras/UL/reports/2020VISION\\_SKILLS.doc](http://www.unionlearn.org.uk/extras/UL/reports/2020VISION_SKILLS.doc)  
Enquêtes de presse: Mike Power, tél. (44) 20 70 79 69 42. E-mail: [mpower@tuc.org.uk](mailto:mpower@tuc.org.uk)

## Qualité de la formation professionnelle

## BELGIQUE

### Nouveauté en Flandre: lancement du titre de compétences pour six métiers

Le gouvernement flamand va octroyer pour la première fois des «titres de compétences» à des personnes ayant une grande expérience professionnelle, mais pas de diplômes. «Grâce à ce titre de compétences, les gens peuvent littéralement faire valoir leurs compétences, où qu'elles aient été acquises. Quant à l'employeur souhaitant embaucher, ce titre lui offre les mêmes garanties qu'un diplôme», explique le ministre flamand de l'enseignement.

Nombreux sont ceux qui ont appris un métier sur le tas et possèdent donc des compétences professionnelles. Mais il leur est impossible de le prouver par écrit, puisqu'ils n'ont jamais eu l'occasion d'obtenir un diplôme. C'est pourquoi le gouvernement flamand lance le titre de compétences. Au cours de la première phase du projet, le titre de compétences concernera six métiers. En 2007, d'autres métiers viendront compléter cette liste. Faire une demande de titre de compétences n'est pas très onéreux. Les frais des employés peuvent être pris en charge pour moitié via les chèques-formation. Ce service

est cofinancé par le gouvernement flamand et le Fonds social européen.

Pour mettre ce service sur pied, on a procédé à l'inventaire des compétences requises pour les métiers de chauffeur d'autobus et d'autocar, d'accompagnateur pour initiative d'accueil extrascolaire, d'opérateur de call-center, de peintre en bâtiment et de conducteur de grue à tour. Les candidats doivent prouver au cours d'un entretien et d'une épreuve pratique qu'ils maîtrisent bien ces compétences. Début 2007, il existera également des centres de validation pour les métiers de déménageur-emballeur et de déménageur-porteur. Coiffeur, gérant d'un salon de coiffure, boulanger-pâtissier et tisserand, entre autres, viendront s'ajouter à la liste.

Les épreuves se composent de tâches directement liées au métier concerné. Par exemple, pour l'épreuve relative au métier de peintre en bâtiment, le candidat peut se voir demander de dérouiller une pièce et de la préparer à la mise en peinture. Le candidat chauffeur d'autocar sera par exemple

jugé d'après un parcours, qu'il ou elle devra effectuer sur un simulateur. Les candidats ayant réussi l'épreuve pratique trouveront leur titre de compétences personnel quelques semaines plus tard dans leur boîte aux lettres.

Le titre de compétences permet donc de rendre tangible l'expérience et constitue une preuve officielle des compétences professionnelles. Il est agréé par le gouvernement flamand et élaboré par le Conseil économique et social de Flandre (SERV), en étroite concertation avec les partenaires sociaux du marché du travail. Cela garantit à la fois l'expertise et le soutien.

Le titre de compétences est avant tout un atout pour les employés et les demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Il n'est plus besoin de passer de nombreux tests lorsque l'on postule à un emploi. Pour l'employeur également, le titre de compétences est un instrument très utile: en effet, il n'est pas toujours facile d'évaluer les compétences d'un candidat. Comme les épreuves sont élaborées en collaboration avec les employeurs du secteur, la valeur du titre de compétences

ne fait aucun doute à leurs yeux. Le titre de compétences améliore ainsi la transparence sur le marché du travail, en montrant noir sur blanc que le candidat ou la candidate dispose des compétences nécessaires.

Une campagne d'information a été lancée le 13 septembre 2006 afin de faire connaître cette initiative à un large public. Pour plus d'informations sur le titre de compétences, surfez sur [www.ervaringsbewijs.be](http://www.ervaringsbewijs.be). Vous pouvez également appeler la ligne d'information flamande, au numéro gratuit 0800 302 01.

Personne de contact: R. Van Weydeveldt, Gestion de la Bibliothèque, VDAB.

Source: Frank Vandembroucke, Service de presse du ministère de l'enseignement et de l'emploi, Communiqués de presse, [www.ministerfrankvandembroucke.be/](http://www.ministerfrankvandembroucke.be/)



ESTONIE

## Réseaux de l'e-learning pour redynamiser l'apprentissage sectoriel

Le consortium estonien e-Vet ([www.e-vet.ee](http://www.e-vet.ee)) a été mis en place par le ministère estonien de l'éducation et de la recherche et par la Fondation estonienne pour la technologie le 16 février 2005. Le consortium comprend 31 écoles professionnelles et 7 institutions d'enseignement supérieur appliqué, l'équipe du centre estonien du développement de l'apprentissage électronique (*e-learning*) gérant les activités. Les principaux objectifs du consortium sont de soutenir la coopération entre les écoles professionnelles et les institutions d'enseignement supérieur appliqué à leur propre niveau, ou entre les différents niveaux d'éducation; de soutenir la mise en place d'outils interactifs novateurs dans les écoles professionnelles et dans l'enseignement supérieur; d'aider à l'amélioration des compétences de formation par la mise en place de méthodes de l'e-learning et d'améliorer l'image de l'enseignement supérieur appliqué et professionnel estonien sur le marché international.

La mise en place du consortium peut être considérée comme le point de départ de la coordination de l'e-learning dans la formation professionnelle en Estonie avec des activités initialement basées sur une demande de financement adressée au Fonds social européen (FSE) pour la mise en œuvre de l'e-learning dans ses écoles. Le projet, qui bénéficie d'un budget de 2,2 millions d'euros, devrait s'étendre jusqu'au 30 juin 2008.

L'objectif du projet est de créer un système durable de qualité pour le développement de l'e-learning dans les écoles professionnelles et dans les institutions de l'enseignement supérieur appliqué. Les principales activités entreprises sont:

- la création systématique d'un contenu de l'e-learning. À la fin du projet, 615 semaines d'études de cours en ligne et 640 modules d'apprentissage numériques auront été créés.

De plus, des normes de qualité pour les cours en ligne et leur mise en place seront établies;

- le développement d'un système de formation pour les enseignants/formateurs. 11,5 unités ECTS de nouveaux cours de formation à l'e-learning seront mis en place et 27 ECTS pour les cours existants seront mis à jour et améliorés. Au total, 2310 enseignants, spécialistes en technologie et techniciens de l'éducation seront formés;
- la mise en place d'un support technique pour l'e-learning. Les écoles emploieront 33 techniciens de l'éducation;
- la création et l'entretien de réseaux thématiques. 10 réseaux interinstitutionnels à long terme de professeurs enseignant les mêmes matières seront établis;
- le lancement des recherches dans le domaine de l'e-learning, auxquelles sera ajoutée la réalisation d'une évaluation interne;
- mise en place d'une infrastructure efficace et conviviale pour l'e-learning. Des systèmes centralisés IVA et Moodle de gestion de l'apprentissage sont installés sur les serveurs e-Vet estoniens; un portail virtuel d'apprentissage doté d'une base de données de cours et de modules d'apprentissage est également développé.

Un des principaux résultats attendus de ce projet sont les réseaux thématiques ou de coopération, qui ont suscité un enthousiasme considérable. Leur but est de favoriser le dialogue dans différents domaines en y associant des personnes venant du plus grand nombre possible d'institutions travaillant dans le même domaine. Le sujet de ce dialogue est non seulement le développement de l'e-learning, mais également la modernisation de l'ensemble du processus apprenant dans le domaine des matières. Le fait de voir les gens chercher en permanence de nouvelles idées pour une meilleure utilisation de l'e-learning est gratifiant. Les ré-

seaux thématiques sont les meilleurs exemples de la bonne coopération entre les institutions professionnelles, car ils prouvent à quel point les initiatives conjointes dans l'e-learning peuvent s'avérer nécessaires et utiles. Sept réseaux thématiques fonctionnent actuellement avec succès: technologie de l'information, tourisme, hôtellerie et restauration, arts et artisanat, santé, technologie et technologie de l'éducation.

Un autre aspect important du projet est la mise en place d'un système de soutien à l'e-learning, dans le cadre duquel 35 techniciens de l'éducation travaillent actuellement dans les écoles appartenant au consortium e-Vet. Les principales tâches d'un technicien de l'éducation comprennent: la diffusion; la création de contenu; la formation des professeurs à la mise en place de cours en ligne; la gestion et la coordination de projets de l'e-learning et la participation au travail des réseaux thématiques. La volonté de promouvoir l'e-learning dans chaque institution a particulièrement contribué à la création de contenu (cours en ligne, modules d'apprentissage et organisation de formations pour les enseignants).

Le principal problème en ce qui concerne la planification d'activités dans le cadre du projet e-VÖTI réside dans la qualité de l'e-learning et ses modalités de mise en œuvre. Nous estimons qu'améliorer la qualité de l'enseignement professionnel et appliqué via l'e-learning est une des meilleures façons de soutenir le développement tant des individus que des régions.

Source et informations supplémentaires:

Ene Tammeoru, chef du centre estonien du développement de l'e-learning  
Kerli Kusnets, chef de projet du centre estonien du développement de l'e-learning

## Orientation professionnelle



FRANCE/UE

### Orienter les demandeurs d'emploi en Europe: des structures diverses, mais une logique commune

Trois chercheurs du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq), Coralie Perez, Elsa Personnaz et Philippe Cuntigh, viennent de publier une étude sur «l'orientation professionnelle des chômeurs en Europe»<sup>(1)</sup>. La réflexion sur l'orientation s'est développée autour de la stratégie européenne pour l'emploi, de l'incitation à prendre un emploi et de la promotion de la formation tout au long de la vie. «La notion générique d'orientation, *guidance* en anglais, utilisée par les instances internationales pour qualifier ces prestations, rend toutefois peu compte de leur diversité», notent les trois auteurs, remarquant aussi que les premiers bénéficiaires sont les chômeurs.

Cette prédominance des demandeurs d'emploi influence la structuration de l'offre de prestations, même si l'orientation, en Europe, est réalisée par des prestataires «de statuts et de dimensions très divers». Les structures publiques d'intermédiation, comme l'ANPE (Agence natio-

nale pour l'emploi) en France, jouent cependant un rôle central par leurs activités de diagnostic initial des chômeurs et constituent même parfois en même temps les structures d'orientation, comme en Slovaquie. En Espagne, en revanche, les structures d'intermédiation sous-traitent l'orientation auprès de partenaires sociaux ou de municipalités.

L'orientation n'est pas qu'une aide pour les demandeurs, «elle est aussi une contrainte car elle s'inscrit dans une logique d'activation, qui consiste à ne pas verser mécaniquement un revenu de remplacement aux personnes involontairement privées d'emploi, mais à subordonner ce revenu, les allocations de chômage, au suivi de prestations visant à favoriser la recherche d'emploi et la réinsertion professionnelle». Cette logique est inscrite dans la stratégie communautaire pour l'emploi. L'orientation est un droit des chômeurs avec la prise en compte de leurs aspirations, mais

aussi un devoir, avec le contrôle des démarches de recherche d'emploi effectué par les pouvoirs publics.

L'orientation serait, selon les trois auteurs, à la fois préventive et curative: préventive par la mobilisation des individus considérés en mesure de prévoir leur risque d'exposition au chômage et curative par l'obligation de l'autorité publique d'assister les personnes risquant l'exclusion du marché du travail. «Cette "providence" est désormais assortie d'une condition pour les chômeurs: celle de modifier leur comportement, à la recherche active d'un retour au travail», concluent les trois chercheurs.

(1) Cf. revue Bref Céreq, n° 232, juillet-août 2006, p. 1-4 [www.cereq.fr/pdf/b232.pdf](http://www.cereq.fr/pdf/b232.pdf)  
Informations: Stéphane Héroult, Centre INFFO, 4, avenue du Stade de France, F-93218 Saint Denis La Plaine Cedex, tél. (33-1) 55 93 91 91 (standard), tél. (33-1) 55 93 91 04 (ligne directe), fax (33-1) 55 93 17 25  
E-mail: [s.heroult@centre-inffo.fr](mailto:s.heroult@centre-inffo.fr), Internet: [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

Source: article de J. Lepeytre in: Le Quotidien de la formation, n° 496, du 11 septembre 2006

FRANCE

### Un portail national de l'orientation qui s'adresse à tous

Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, a inauguré le 30 juin 2006 le portail national de l'orientation et de la formation [www.orientation-formation.fr/](http://www.orientation-formation.fr/).

Le projet est piloté par l'État, représenté par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), les partenaires sociaux, via le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), et certaines régions.

Ce portail a pour ambition de délivrer la bonne information sur l'orientation et la formation à tout type de public – étudiants, salariés, demandeurs d'emploi – et d'apporter ainsi des réponses aux questions qu'ils peuvent se poser sur leur évolution professionnelle à toutes les étapes de leur vie. Le portail a également pour objectif d'inciter les internautes à agir: il les guide vers les acteurs compétents les plus proches de chez eux (coordonnées et lien vers les sites Internet des structures d'orientation locales).

Le projet est mis en œuvre par le Centre Inffo avec la collaboration de multiples partenaires: ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions), ANPE (Agence nationale pour l'emploi), CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale), des branches professionnelles, des Conseils régionaux et des CARIF-OREF (Centres d'animation et de ressources pour l'information sur la formation - Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation).

Le portail, à vocation véritablement «coopérative», est un projet évolutif qui va monter en puissance jusqu'en 2007. D'autres partenaires ressources apporteront de nouvelles données sur les certifications, les métiers, l'offre de formation, l'orientation, les perspectives d'emploi selon les secteurs d'activité et les régions, etc. Des développements sont prévus, notamment avec les branches professionnelles, pour orienter les jeunes qui ne savent pas quel métier choisir.

Le portail en chiffres:

- 917 pages (hors bases de données);
- 1000 fiches sur les métiers correspondant à 12 000 «appellations» de métiers;
- 132 600 actions de formation et 24 600 adresses d'établissements;
- 6000 adresses utiles;
- 530 fiches sur les accords de 132 branches professionnelles concernant notamment la professionnalisation et le DIF (Droit individuel à la formation).

Informations:

Stéphane Héroult, Centre INFFO  
4, avenue du Stade de France, F-93218 Saint Denis La Plaine Cedex  
tél. (33-1) 55 93 91 91 (standard), tél. (33-1) 55 93 91 04 (ligne directe), fax (33-1) 55 93 17 25  
E-mail: [s.heroult@centre-inffo.fr](mailto:s.heroult@centre-inffo.fr), Internet: [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

Source: d'après Le Quotidien de la formation et INFFO Flash, revues publiées par le Centre INFFO.



## LETTONIE

### Les formateurs adoptent un TTnet national

Le lancement du réseau letton de formation des formateurs (TTnet), lors d'une conférence qui s'est tenue à Riga le 16 juin, a été accueilli comme une excellente initiative par la communauté lettone de la formation et de l'éducation.

Les principaux objectifs de la conférence étaient de mettre en place le réseau de formation des formateurs (TTnet) en Lettonie pour créer le groupe de pilotage et de rédiger le plan d'action pour l'avenir proche. Grâce à l'enthousiasme des participants, ces objectifs ont tous été atteints dans la courte période de temps allouée.

Les principaux acteurs du secteur professionnel étaient tous représentés à la conférence: les décideurs du ministère de l'éducation et des sciences, la confédération des employeurs de Lettonie, les syndicats et les représentants des grandes entreprises importantes, des universités et des écoles professionnelles. Les membres de TTnet de toute l'Europe ont clairement exposé la façon dont TTnet a fonctionné depuis sa fon-

date. Les intervenants invités ont informé les participants sur l'histoire du TTnet, sur sa mission, ses objectifs et ses principales réalisations en Europe. Ils ont expliqué les principaux principes du fonctionnement de TTnet et ont abordé les principaux problèmes auxquels le réseau a dû faire face. Le professeur Ronald Sultana, coordinateur de TTnet pour les nouveaux États membres, a exposé les conditions importantes pour le succès d'un réseau: l'objectif, les personnes, l'objet et la planification. «Who makes a TTnet successful?» informe et guide la mise en place du TTnet letton.

Les intervenants invités ont analysé la situation lettone, mis en exergue les principaux problèmes et désigné les activités nécessaires pour atteindre une synergie. Gunars Krusts, directeur du département de l'éducation professionnelle et continue et Ilze Brante, directrice du centre de l'éducation professionnelle, tous deux faisant partie du ministère de l'éducation et des sciences, ont analysé les qualifications nécessaires aux

professeurs de la formation professionnelle en Lettonie. Selon la loi sur l'enseignement professionnel, le droit d'occuper un poste d'enseignant dans l'enseignement professionnel ne peut être octroyé qu'à des personnes qui possèdent les qualifications appropriées et qui ont reçu une formation de professeur.

Anita Lanka, coordinatrice de TTnet en Lettonie, a souligné que beaucoup de choses ont changé depuis la réforme de l'enseignement professionnel et du système de formation. Toutefois, malgré une avancée vers la modernisation, beaucoup de problèmes doivent encore être cernés, compris et résolus. Parmi les points faibles, notons la disparition de l'information sur les activités et les recherches associées de la formation des professeurs de la formation professionnelle; la faible coopération avec les partenaires sociaux; le manque de coopération entre les institutions de formation et d'éducation des professeurs de la formation professionnelle; une diffusion insuffisante

des expériences novatrices et des meilleures pratiques et la pénurie de publications (notamment de recueils d'articles) relatives au secteur de l'éducation.

Le rôle des universités dans la formation de professeurs de l'enseignement professionnel a également été mis en exergue. Les universités doivent être en mesure d'informer, de guider, de motiver et d'organiser des programmes de formation pour professeurs de l'enseignement professionnel nécessaires aux niveaux national et local. Mais ont-elles vraiment les compétences pour ce faire? Les formateurs doivent être formés selon de nouveaux concepts d'apprentissage et d'enseignement et en phase avec la demande de nouvelles compétences.

Les tâches du TTnet définies par les trois ateliers peuvent être divisées en trois groupes: l'information, la professionnalisation des professeurs et de formateurs de l'enseignement professionnel et la recherche.

Source: TTnet Lettonie

## HONGRIE

### Une enquête et un atelier permettent de cerner les compétences des formateurs pour adultes

Dans le cadre de la stratégie de formation continue du gouvernement de la République de Hongrie (2005) et du programme opérationnel de développement des ressources humaines (HRD OP) du premier plan national de développement régissant l'utilisation des Fonds structurels de l'Union européenne, le contenu et le développement méthodologique de l'enseignement et de la formation sont désignés comme l'une des principales voies stratégiques pour le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (LLL) en Hongrie. La formation de formateurs pour adultes est une priorité associée, soutenue par le HRD OP. *MELLearn* – le réseau hongrois d'éducation et de formation tout au long de la vie de l'enseignement supérieur vient de terminer une enquête sur les compétences des formateurs pour adultes dans l'enseignement supérieur.

*MELLearn* est un réseau d'universités hongroises mis en place en 2002. Il compte actuellement 24 institutions membres, no-

tamment le centre de LLL de l'université de Debrecen, qui a récemment rejoint le consortium hongrois ReferNet. L'enquête réalisée par *MELLearn* était basée sur un questionnaire adapté, communiqué à toutes les institutions d'enseignement supérieur en Hongrie (73 institutions au total), en vue de recueillir des informations sur la situation actuelle et les besoins de l'enseignement supérieur en termes de ressources humaines. Les données fournies dans les 16 questionnaires remplis par 3 institutions de Budapest et 13 institutions du reste du pays (toutes membres de *MELLearn*) servent de base pour une analyse de la situation nationale, structurée autour de trois aspects principaux: la situation actuelle de la formation des formateurs pour adultes au niveau national; les situations institutionnelles, et les programmes de formation disponibles pour les instructeurs travaillant dans l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, l'enquête a permis de recueillir et de résumer les commentaires des insti-

tutions sur le sujet, de tirer des conclusions et de formuler des recommandations concernant les stratégies et les plans d'action à suivre. L'enquête, bien que non exhaustive, présente une image de la situation et propose des processus classiques ou novateurs en la matière.

La formation de formateurs pour adultes gagnera en importance dans un avenir proche grâce à la stratégie de LLL du gouvernement. Les institutions de l'enseignement supérieur peuvent être à la pointe du changement dans ce domaine. Il convient non seulement de cerner cet aspect en termes de besoins, mais également de le considérer comme une occasion: *MELLearn* peut aider à développer une stratégie institutionnelle intégrée de l'enseignement supérieur pour les ressources humaines et la formation et offrir cette stratégie à toutes les institutions de l'enseignement supérieur. Il peut également initier la définition de la carte des compétences et les exigences professionnelles attendues des instructeurs de l'enseignement supérieur, ainsi

que le développement d'un programme de formation unique et du matériel associé. Pour la formation des enseignants, des programmes de formation par module devraient être développés pour améliorer les compétences des formateurs pour adultes (p. ex., la communication, la gestion de groupe, etc.). Pour le perfectionnement professionnel, l'apprentissage individuel peut être soutenu par du matériel de l'*e-learning*.

En plus de diffuser ses recommandations, *MELLearn* est en mesure de fournir un soutien professionnel à ses institutions membres et – sous certaines conditions – à toutes les institutions de l'enseignement supérieur. De cette manière, il peut devenir le principal promoteur du développement des compétences des formateurs pour adultes au niveau national.

Pour plus d'informations: Dr Anikó Kálmán, secrétaire général de *MELLearn* et directeur du centre de formation continue de l'université de Debrecen. kalmanak@lifelong.hu.

## Groupes cibles spéciaux



## LITUANIE

### Nouvelle loi promouvant l'emploi sur plusieurs fronts

La loi sur la promotion de l'emploi, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2006, propose des politiques entièrement nouvelles pour assister les demandeurs d'emploi en Lituanie.

À partir de maintenant, les chômeurs qui parviennent à trouver un emploi dans une entreprise recevront une subvention durant six mois qui ne sera pas supérieure au salaire mensuel minimum approuvé par le gouvernement (600 LTL = 173,77 euros); parallèlement, leur employeur recevra des compensations pour les dépenses affectées au développement de compétences professionnelles. Dans le cadre du programme d'insertion professionnelle, les jeunes salariés non qualifiés percevront une bourse d'étude s'élevant à 70 % du salaire mensuel minimum approuvé par le gouvernement et pourront donc bénéficier de la possibilité de développer des compétences professionnelles.

La loi offre également un soutien renforcé aux employeurs qui proposent de l'emploi aux personnes handicapées. La subvention s'élèvera à 22 fois le montant du salaire moyen mensuel du pays (le salaire moyen mensuel brut étant de

1519,7 LTL ou 440,14 euros). Jusqu'à présent, les compensations comprenaient un salaire mensuel minimum pour une période de 12 mois, ou 50 % du salaire mensuel minimum pour 6 mois et couvraient uniquement le paiement des salaires.

Dès lors, la loi instaure un changement dans les programmes de subvention de l'emploi. Dans les cas où l'employé bénéficie de garanties d'emploi spéciales, la subvention salariale est versée jusqu'à 12 mois (jusqu'à 3 mois en cas de contrat à durée déterminée). L'emploi de personnes handicapées sera subventionné durant toute la période de travail, par le paiement de leur période de travail réelle sur la base du salaire mensuel minimum.

Une autre nouveauté, la rotation de l'emploi, encourage la mobilité professionnelle pour les salariés et améliore la disponibilité des travailleurs pour les employeurs. Lorsque les travailleurs sont absents pour motif de vacances, ou pour d'autres raisons prévues dans les conventions collectives, les employeurs sont autorisés à les remplacer par des chômeurs

qui perçoivent 50 % du salaire mensuel minimum pour chaque mois de travail.

Au-delà de la promotion de l'emploi, la nouvelle loi encourage également l'entrepreneuriat. D'anciens chômeurs qui créent de nouvelles entreprises et engagent des chômeurs déclarés conformément aux accords sur les contrats à durée indéterminée pourront bénéficier d'une subvention sur une période de 36 mois à compter du jour d'enregistrement officiel de l'entreprise. La subvention sera égale à celle octroyée aux employeurs qui créent de nouveaux emplois ou emploient des personnes handicapées.

Pour plus d'informations: Albertas Šlekys, chef de la division marché du travail, ministère de la sécurité sociale et du travail, rue A.Vivulskio 11, LT-03610 Vilnius, Lituanie. Tél. (370) 5 266 42 57, e-mail: ASlekys@socmin.lt, www.socmin.lt

## Un rapport recommande des mesures en faveur d'une plus grande inclusion sociale

Bien que l'économie ait profité de plus d'une décennie de croissance rapide, ainsi que d'une diminution spectaculaire du taux de chômage, il existe encore des catégories vulnérables – personnes handicapées, familles monoparentales, travailleurs migrants – qui ont du mal à trouver du travail. L'Irlande connaît un taux élevé de décrochage scolaire et la part qu'occupent les travailleurs peu qualifiés dans la population active est plus importante que dans d'autres pays présentant de meilleurs résultats.

Pour résoudre ce problème, le Forum économique et social national a publié récemment un rapport (\*) qui recommande des mesures visant à créer un marché du travail plus inclusif. Il soutient que les structures actuelles qui promeuvent les politiques de l'emploi et l'inclusion sociale sont trop complexes et que l'argent actuellement dépensé dans les mesures en faveur du marché du travail, soit 1000 millions d'euros, pourrait être utilisé plus efficacement.

Le rapport passe en revue les mécanismes de financement des formations sur le lieu de travail et envisage diverses options, notamment les propositions de la FÁS – l'Agence pour la formation et l'emploi – en matière

de congé de formation payé. Il relève la nécessité de développer une formule qui permettrait de répartir les coûts de formation en entreprise des travailleurs peu qualifiés entre l'État, les employeurs et les syndicats et aborde diverses initiatives de financement en Europe, au Canada et aux États-Unis – notamment les comptes d'apprentissage individuels, les chèques formation et les plans de congé formation.

D'après le rapport, l'accent initial consistant à augmenter les aides publiques à la formation des travailleurs devrait être porté sur les jeunes en décrochage scolaire dans le domaine de l'emploi. Le ministère de l'entreprise, de la formation et de l'emploi devrait financer une formation hors entreprise de type formel de quatre semaines pour 5000 de ces jeunes chaque année pendant une période de cinq ans. Chaque jeune travailleur recevrait jusqu'à 2000 euros sur son compte d'apprentissage individualisé. D'autres instruments financiers, tels que les chèques formation et les bourses, devraient également être envisagés.

Les organismes de formation devraient offrir des cours plus flexibles, homologués par le cadre national de qualifications, à des mo-

ments et à des endroits qui conviennent tant aux employeurs qu'aux employés. Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs intermittents et les autres travailleurs atypiques ne devraient pas être laissés pour compte. La FÁS et d'autres organismes sont également invités à fournir des possibilités de formation plus souples pour satisfaire ces besoins.

Pour aider tous les travailleurs peu qualifiés à développer leurs compétences, le rapport recommande l'introduction de «plans de développement personnel» et du «tutorage», la fonction de tutorage étant assurée par l'Agence nationale pour l'emploi pour une période maximale de six mois dans le cas des nouveaux travailleurs. Pour tous les autres travailleurs peu qualifiés, le rapport souligne le rôle des syndicats, des employeurs et des consortiums organisant de tels services.

D'après le rapport, il conviendrait de réévaluer le montant de 60 millions d'euros affecté chaque année aux mesures en faveur des personnes handicapées. À cet égard, les problèmes principaux sont les suivants: pourquoi tant de personnes handicapées se retrouvent-elles dans une filière de forma-

tion spécialisée plutôt que dans une filière normale, pourquoi les principales mesures d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées ne sont pas accessibles à celles qui veulent travailler à temps partiel, et pourquoi les employeurs sont si lents à utiliser les aides disponibles pour soutenir leur réinsertion.

Un cadre stratégique national est proposé pour offrir aux personnes vulnérables de meilleures possibilités d'obtenir et de garder un emploi. L'objectif principal est d'améliorer la cohérence du montant de 1000 millions d'euros consacré chaque année aux mesures actuelles dans le domaine économique, social et de l'emploi, et son fonctionnement devrait être évalué sur une base annuelle.

(\*) Creating a more inclusive labour market / National Economic and Social Forum. Dublin: NESF, 2005.

Pour plus d'informations: [www.nesf.ie/dynamic/docs/No%2033%20Creating%20a%20More%20Inclusive%20Labour%20Market.pdf](http://www.nesf.ie/dynamic/docs/No%2033%20Creating%20a%20More%20Inclusive%20Labour%20Market.pdf)

Source: FÁS

### ROUMANIE/CEDEFOP

## Vivre entre deux cultures: travailleurs migrants et politique de formation

### Un ex-stagiaire explore les réseaux de connaissances des émigrés

En décembre et en janvier 2003, j'ai collecté des données pour une étude sur les travailleurs migrants et la sécurité sociale. L'étude qui en découle (\*), *International migration and social policy*, explore la sécurité sociale informelle offerte par les réseaux ethniques aux travailleurs migrants illégaux. Cette étude se base sur le vécu personnel de la mobilité géographique et démographique, plutôt que sur le cadre institutionnel et légal des pays de départ et d'accueil.

La principale question à laquelle l'étude visait à répondre était la suivante: «Comment les travailleurs migrants économiques organisent-ils une sécurité sociale informelle au sein de leur réseau ethnique?». Des informations ont été recueillies par des interviews approfondies de personnes émigrées en Italie (dans un cas, en Espagne) qui étaient originaires de Fagaras, une petite ville du centre de la Roumanie.

L'efficacité de la sécurité sociale informelle pour les travailleurs migrants dépend du risque auquel ils doivent faire face. Le réseau ethnique parvient généralement à trouver des solutions aux problèmes d'emploi ou de logement. Mais l'emploi disponible ne correspond souvent pas aux qualifications pro-

fessionnelles des travailleurs migrants. Cela peut avoir des conséquences à long terme: le fait de travailler de nombreuses années en dessous de son niveau de qualifications compromet les chances du travailleur migrant de revenir à son domaine de prédilection, même s'il décide de retourner dans son pays. Dans ce cas, comment la formation pourrait-elle améliorer les conditions de vie des travailleurs migrants?

**Garder les gens au pays.** Étant donné que le chômage est un des principaux motifs de départ, sa réduction est une action judicieuse pour maintenir les émigrés potentiels dans leur pays, voire pour inciter les émigrés à revenir. Le défi consiste à déterminer les secteurs offrant le plus grand potentiel de développement. Dans la région où j'ai réalisé mon étude, en tenant compte de la situation géographique et de l'infrastructure, ce secteur est le tourisme. Un pas dans ce sens a déjà été fait sous la forme d'une formation dans le cadre du projet PHARE pour les femmes sans emploi désirant travailler dans le tourisme, ou lancer leur propre affaire dans ce secteur ou dans un secteur connexe.

**Informé les personnes intéressées.** Une autre activité utile consisterait à diffuser des

informations sur les conditions de vie et de travail des émigrés dans une société d'accueil. Une telle campagne devrait cibler les jeunes des régions présentant un taux d'émigration élevé et devrait être diffusée dans les écoles, les agences pour l'emploi et la presse locale.

**Aider les émigrés à revenir dans leur région d'origine.** Dans le cadre de SAPARD, l'Union européenne finance des stations agrotouristiques, de petites usines pour le traitement et la vente de produits agricoles et des fermes répondant aux normes européennes. Comme beaucoup d'émigrés possèdent un capital de départ et quelques terres agricoles, ils pourraient, moyennant un plan de développement adéquat, prétendre à un financement SAPARD, mais comme ils ne se trouvent pas dans leur pays, ils manquent d'informations sur ces possibilités. Le fait d'ouvrir des centres d'information dans les pays d'accueil (avec l'aide du réseau ethnique), de communiquer les possibilités disponibles et d'offrir des formations pratiques sur la façon d'établir un plan d'entreprise, d'obtenir et d'utiliser un financement, de chercher des partenaires commerciaux, etc. pourrait inciter les émigrés à démarrer une

entreprise dans leur pays d'origine. En fait, les émigrés rentrant dans leur région d'origine pourraient contribuer à juguler l'émigration en créant des emplois pour des personnes qui, faute de perspectives professionnelles, envisageraient d'émigrer.

**Former des personnes pour la société d'accueil.** Les initiatives de formation peuvent être déployées à travers des ONG ou les communautés ethniques. Pour les émigrés chercheurs d'emploi déclarés qui ont travaillé dans le passé, l'État italien offre une formation gratuite, qui reste cependant inaccessible pour les émigrés illégaux. Outre des cours de langue, tous les émigrés devraient avoir accès à une formation juridique de base: ils devraient apprendre quels sont leurs droits et comment légaliser leur statut dans le pays d'accueil.

(\*) L'étude s'inscrit dans le cadre de mon mémoire de fin d'études pour l'université de Babeş-Bolyai intitulé «International migration and social policy» (février 2004). Le texte a été remodelé en 2006, lorsque Lumen Publishers a annoncé un concours pour jeunes chercheurs grâce auquel mon mémoire a été publié. À l'époque où j'ai procédé à la révision de ce texte, j'étais stagiaire au Cedefop.

Source: Cedefop/Camelia-Georgeta Toanchita

## Partenaires sociaux

### HONGRIE

## La Chambre agricole met l'accent sur la formation pédagogique

La Chambre agricole de Hongrie se fait une priorité de poursuivre ses activités de formation professionnelle. Sa collaboration avec des organismes représentant des intérêts économiques, son travail d'élaboration du contenu en fonction des exigences des employeurs, et l'accent porté sur l'amélioration de l'apprentissage pratique par la promotion de la formation sous contrat, sont autant d'éléments contribuant au développement d'une société de la connaissance, telle que la définit la stratégie de Lisbonne, ainsi qu'à la création d'une culture d'apprentissage tout au long de la vie.

L'année dernière, la Chambre agricole de Hongrie a proposé de manière régulière une

formation continue pour les enseignants, les formateurs et les membres de commissions d'examen, auxquels se sont ajoutés ses propres experts et les conseillers des chambres locales, chargés de la supervision de la formation pratique sous contrat. La Chambre encourage également l'*e-learning* (apprentissage en ligne) et l'*e-business* (commerce en ligne) dans la formation professionnelle et pratique, ainsi que dans le travail agricole quotidien, secteur dans lequel les outils informatiques sont moins utilisés que dans d'autres.

En ce qui concerne la formation professionnelle agricole, l'importance d'une formation pratique de qualité ne saurait être

sous-estimée. L'un des défis auxquels se trouve confrontée la formation sectorielle réside dans le fait que bien que les formateurs internes des entreprises soient généralement des experts de leur profession, avec plusieurs dizaines d'années de carrière à leur actif, la majorité n'ont aucune qualification pédagogique et risquent donc de ne posséder qu'une aptitude limitée au transfert de leurs compétences à des élèves. Il est donc impératif d'apporter aux formateurs une formation pédagogique et méthodologique de bonne qualité et au contenu adéquat.

En réponse à ce problème, la Chambre agricole de Hongrie a mis au point un programme de formation pédagogique à deux

niveaux, organisé régulièrement par les 20 chambres locales. Au cours des quelques dernières années, plusieurs centaines de formateurs offrant une formation pratique aux élèves en formation professionnelle sur le lieu de travail ont pu bénéficier de ces programmes et améliorer leurs compétences pédagogiques.

Renseignements: András Laczkó (laczkoa@agrarkamara.hu)

Source: Omai

## En route vers 2016 - un nouvel accord de partenariat social

Le partenariat social est reconnu comme un élément important pour créer et maintenir les conditions de la forte croissance économique dont l'Irlande a bénéficié ces dix dernières années. En route vers 2016 (\*), qui est le dernier accord de partenariat entre le gouvernement et les partenaires sociaux, définit le cadre stratégique qui permettra de relever les défis économiques et sociaux au cours des dix prochaines années.

Chacun des précédents accords de partenariat social mettait l'accent sur un domaine particulier et contenait des innovations spécifiques. En route vers 2016 met en place un cadre nouveau pour relever les grands défis sociaux auxquels les individus sont confrontés à chaque stade de leur vie. Ce «cadre des cycles de vie» met l'individu au centre du développement politique: les services publics devront être centrés sur les individus et leurs besoins plutôt que découpés suivant des critères administratifs.

Outre un chapitre sur la rémunération, les pensions et les relations professionnelles, l'accord contient des dispositions sur la formation et le développement des employés. Les parties ont convenu de concerter leurs efforts pour augmenter les niveaux d'apprentissage et de mise à niveau sur le lieu de travail et ont accueilli favorablement le projet de publier une stratégie nationale des compétences, qui recensera les besoins en compétences de l'économie d'ici à 2020.

Les partenaires sociaux invitent à une réévaluation des initiatives actuelles en matière d'apprentissage et de mise à niveau sur le lieu de travail, notamment du point de vue de la convivialité et de la conception modulaire, de la fourni-

ture de compétences générales transférables, ainsi que spécifiques à une entreprise ou à un secteur donné; des exigences futures liées aux compétences; de l'accessibilité géographique; des coûts et des moyens de mise en œuvre.

Ils se sont également accordés sur la nécessité d'examiner en particulier la disponibilité de l'apprentissage et de la mise à niveau sur le lieu de travail pour les travailleurs peu qualifiés et vulnérables, notamment ceux qui travaillent dans l'industrie manufacturière, ainsi que pour les travailleurs d'origine étrangère. D'après eux, le rôle des représentants patronaux et syndicaux dans la mise en œuvre de l'apprentissage sur le lieu de travail revêtira une importance particulière.

L'accord propose le développement d'un programme ciblé d'orientation, d'apprentissage et de formation, accessible en particulier au secteur manufacturier, pour prévoir, le cas échéant, le soutien et le tutorage de travailleurs en situation précaire; l'adoption de mesures encourageant les travailleurs plus âgés à suivre un apprentissage, ainsi que la pleine intégration du «passeport de compétences dans l'économie de la connaissance» (Knowledge Economy Skills Passport, KESP), qui se focalise sur l'informatique, les rudiments scientifiques et technologiques, les compétences commerciales de base, l'innovation et l'entrepreneuriat. Le KESP est actuellement expérimenté au Collège national d'Irlande de troisième degré, avec le financement de la FÁS, l'Agence pour la formation et l'emploi. Ces initiatives devraient être lancées en 2007.

Par ailleurs, les programmes existants tels que Skillnets et One-Step-Up, gérés par la FÁS, seront étendus pour inclu-

re des initiatives pilotes centrées sur les travailleurs peu qualifiés. L'initiative One-Step-Up bénéficiera d'une aide financière accrue, de même que le Fonds pour une éducation de base sur le lieu de travail, dont la mission est d'améliorer les capacités de calculer, de lire et d'écrire sur le lieu de travail.

Un fonds spécial sera créé pour réduire les droits d'inscription dont les travailleurs n'ayant pas de qualification de troisième degré doivent s'acquitter pour pouvoir suivre des cours à temps partiel dans des institutions publiques. Actuellement, tous les étudiants de troisième degré à temps partiel doivent payer des droits d'inscription.

L'accord aborde aussi les objectifs en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Il est prévu de renforcer l'accès à la formation, le développement de nouvelles compétences, l'acquisition de qualifications reconnues et l'évolution vers des qualifications de niveau supérieur. À cet égard, il est fait mention de la stratégie nationale pour les compétences, qui met l'accent en particulier sur les qualifications allant jusqu'au niveau 7 (niveau du diplôme ordinaire) du cadre national de qualifications.

Le site web peut être consulté à l'adresse suivante: [www.nfq.ie/nfq/en/TheFramework/](http://www.nfq.ie/nfq/en/TheFramework/).

(\*) Government of Ireland: Towards 2016, ten-year framework social partnership agreement 2006-2015. ISBN 0-7557-1684-1.

Adresse de téléchargement: [www.taoiseach.gov.ie/attached\\_files/Towards2016PartnershipAgreement.pdf](http://www.taoiseach.gov.ie/attached_files/Towards2016PartnershipAgreement.pdf)

Source: FÁS

## HONGRIE

### Les comités de dialogue sectoriel favorisent le développement de l'apprentissage tout au long de la vie

En Hongrie, la participation des comités de dialogue social sectoriel (CDSS) au développement de l'enseignement et de la formation professionnels, ainsi qu'à l'apprentissage tout au long de la vie, a considérablement progressé depuis leur création en 2004. L'année passée, une série d'études et d'enquêtes a exploré et analysé pour la première fois la situation de l'emploi et les besoins de formation au niveau sectoriel.

Fruit d'un projet Phare, les comités de dialogue social sectoriel ont été instaurés par un accord entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Les CDSS bilatéraux ont ouvert une nouvelle porte au dialogue social et créé une nouvelle tribune, qui manquait depuis longtemps aux relations industrielles hongroises. Ils assurent la liaison entre les organisations d'employeurs et d'employés, favorisent les conventions collectives et permettent une représentation intensive des intérêts au niveau sectoriel. Le fonctionnement durable des comités étant dans l'intérêt commun du gouvernement et des acteurs du monde du travail, le gouvernement prend en charge leur fonctionnement et le coût du personnel d'assistance permanent, tout en respectant leur indépendance. Depuis janvier 2005, ces fonctions d'assistance sont assurées par le Centre pour le dialogue social sectoriel (société publique).

Chacun des 35 comités sectoriels, semi-sectoriels et sous-sectoriels actuellement en activité se penche régulièrement sur les questions liées à la formation professionnelle et à la formation des adultes. Plusieurs d'entre eux ont même formé des sous-comités ou groupes de travail spéciaux, qui se consacrent au développement de la formation en fonction des besoins du marché du travail dans le secteur en question. Le remaniement de la structure des qualifications et la modernisation du contenu de la formation professionnelle en fonction des besoins et exigences de l'économie sont d'importants objectifs de la politique actuelle de l'éducation en Hongrie, également mis en valeur dans la

stratégie de développement de la formation professionnelle acceptée en 2005. Les CDSS peuvent contribuer à ce processus, ainsi qu'à l'amélioration de l'apprentissage tout au long de la vie, grâce à l'expertise spéciale des partenaires sociaux en matière d'identification et de promotion des besoins particuliers de leurs secteurs spécifiques.

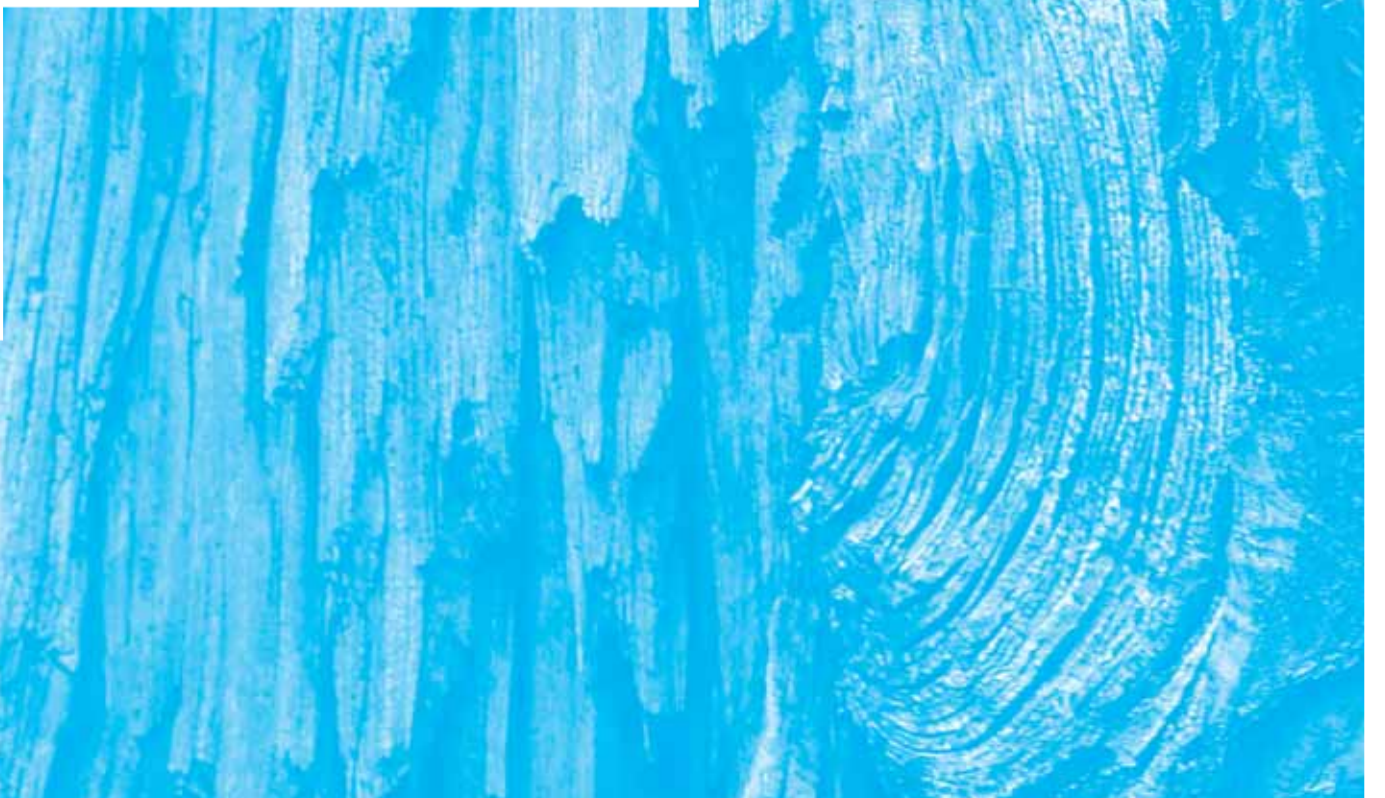
L'année dernière, plusieurs CDSS (par exemple dans les secteurs des communications, de la construction, du thermalisme ou de la métallurgie) ont commandité des études analysant la situation actuelle, les moyens d'améliorer la formation professionnelle dans le secteur et le rôle potentiel du comité dans la formation professionnelle et des adultes. D'autres comités (transports routiers, agriculture, services des eaux publiques, etc.) ont abordé ces questions dans le cadre de conférences et d'ateliers avec la participation d'experts et de représentants du gouvernement. Les CDSS ont également contribué à la poursuite de la modernisation du système de formation professionnelle: préparation de propositions, formulation de recommandations à l'administration de l'éducation et participation de leurs propres experts au travail des sous-comités chargés de l'assistance au réexamen régulier du Registre des qualifications nationales (OKJ).

Au nombre des nouvelles initiatives du CDSS «Agriculture» figure l'établissement de la Fondation bilatérale pour la formation professionnelle dans le secteur viticole, dans

le cadre du projet hongro-néerlandais «Striking Deals» (2003-2006). Créée en 2005 par l'Union syndicale des employés de l'agriculture, du travail du bois et de l'entretien des eaux et Tokaj Trader Plc., la Fondation se propose de développer un nouveau modèle de formation pour adultes, fondé sur une organisation bipartite, afin de répondre aux besoins de compétences sectorielles et de formation des employeurs et des employés. Ce modèle de formation sera garanti par des conventions collectives. Le site web de la Fondation peut être consulté à l'adresse suivante: [www.kszaba.hu/striking-deals.php](http://www.kszaba.hu/striking-deals.php).

Renseignements: Zsolt Gonda, directeur du Centre pour le dialogue social sectoriel (gonda.zsolt@apk.org.hu)

Source: Centre pour le dialogue social sectoriel (Zsolt Gonda)





GRÈCE

## Progrès dans l'accréditation des profils professionnels

### Profils professionnels: une résolution efficace

La décision n° 110998, récemment adoptée par les ministères de l'emploi et de la sécurité sociale, le ministère de l'éducation nationale et des affaires religieuses et le ministère de l'économie et des finances et publiée au Journal officiel, a clarifié les problèmes relatifs aux profils professionnels. La décision contient une définition du profil professionnel (la somme des fonctions professionnelles qui constituent l'essentiel d'une profession ou d'une spécialité, ainsi que la connaissance et les compétences respectives nécessaires pour satisfaire aux exigences desdites fonctions). Les objectifs de l'accréditation des profils professionnels sont les suivants:

- associer directement les contenus de l'enseignement professionnel et des programmes de formation avec les profils professionnels;
- mettre en exergue la fiabilité de l'enseignement professionnel et ses liens étroits avec les besoins du marché du travail;
- clarifier et améliorer les qualifications professionnelles des ressources humaines grecques et tracer la voie pour une meilleure intégration dans le monde de l'emploi des per-

sonnes sans emploi et des groupes vulnérables d'un point de vue social;

- soutenir les partenaires sociaux dans la formation à la formation professionnelle et dans la formation tout au long de la vie.

La décision désigne le Centre national d'accréditation pour la formation professionnelle permanente (EKEPIS) en tant qu'organe compétent pour les activités relatives à l'accréditation des profils professionnels. L'EKEPIS travaillera aux côtés de l'Organisation pour l'enseignement et la formation professionnels (OEEK), de l'Observatoire national de l'emploi recherche - informatique SA (PAEP A.E.) et des partenaires sociaux, pour définir les connaissances et les compétences requises. L'objectif de cette collaboration est d'éviter les doubles emplois potentiels dans le développement des profils professionnels. La mise en œuvre de cette décision est déjà en cours, un appel d'offres a déjà été émis concernant l'établissement des premiers profils.

Source: OEEK

ESPAGNE

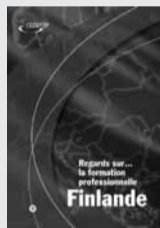
## Nouvelle place pour la formation dans le système éducatif

En vue de compléter la loi organique sur la formation professionnelle et les qualifications (Cedefop Info 3/2005) et la loi organique sur l'éducation votée récemment (Cedefop Info 2/2006), le ministère espagnol de l'éducation et des sciences prépare actuellement un décret royal qui approfondit le développement de ces lois et dresse le plan de travail général pour la formation professionnelle au sein du système éducatif. Cette proposition de décret royal porte fixation des nouveaux titres dans la formation professionnelle, notamment la formation correspondant au Répertoire national des qualifications, et intègre le contenu d'apprentissage, comme le stipulent les directives européennes.

Les titres professionnels sont structurés par secteur; la formation correspondante prend la forme de cycles composés d'unités professionnelles. Le décret régleme les obligations en termes de prestation, d'accès, d'admission et de promotion, et permet aux adultes de renforcer leurs qualifications professionnelles en combinant les facteurs travail, responsabilité personnelle et éducation et formation tout au long de la vie.

Source: INEM

## Publications du Cedefop



### La formation et l'enseignement professionnels en Finlande

**Une brève description**  
Cedefop Panorama series 5171  
Langues: de, en, fr  
N° cat.: TI-76-06-157-FR-C

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop

### Regards sur... la formation professionnelle: Finlande

Dépliant  
8019  
Langues: de, en, fr  
N° cat.: TI-76-06-181-FR-D

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop

### Promoting lifelong learning for older workers

Cedefop Reference series 3045  
Langue: en  
Prix: EUR 25  
N° cat.: TI-73-05-251-EN-C

Disponible auprès des bureaux de vente de l'UE

### Typology of knowledge, skills and competences

Cedefop Reference series 3048  
Langue: en  
Prix: EUR 25  
N° cat.: TI-73-05-526-EN-C

Disponible auprès des bureaux de vente de l'UE

### What ICT practitioners do Towards a European e-competence framework

4058  
Langue: en  
N° cat.: TI-76-06-303-EN-C

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop

### Quatre ans après - maintenir le cap. De Copenhague à Helsinki

Dépliant  
8020  
Langues: de, en, fr  
N° cat.: TI-76-06-740-FR-D

Disponible à titre gratuit sur demande auprès du Cedefop

## Le coin des visites d'étude



### Des visites d'étude sur le sport à l'école et pendant les loisirs

Deux ans se sont déjà écoulés depuis l'Année européenne de l'éducation par le sport (en 2004). Or, à en juger par le programme des visites d'étude de cette année, l'intérêt pour les questions du sport dans le cadre de la FEP n'a pas faibli.

La campagne d'origine – articulée autour du slogan *Bouge ton corps, muscle ta tête* – avait pour objectif de développer la dimension sociale et éducative du sport et d'utiliser ce dernier comme un moyen d'enseigner les compétences sociales et le fair-play et de développer le sens de la compétitivité et de la valeur de l'individu. Or, l'intérêt et la portée du sujet n'ont fait que croître pour s'étendre à d'autres domaines, notamment à la reconnaissance des qualifications et à l'élaboration d'options de formation, ainsi qu'à l'utilisation du sport dans le cadre des systèmes d'éducation et de formation.

En effet, l'intérêt pour la formation dans le secteur du sport revêt deux grandes dimensions: d'une part, il se concentre sur les qualifications pour enseigner le sport et l'éducation physique dans le cadre du système d'éducation et de formation et, d'autre part, il vise le sport et les loisirs en dehors

du système formel d'éducation et de formation. À titre d'exemple, une visite d'étude organisée en Autriche, du 5 au 7 avril 2006, sur le sport et l'exercice physique dans le système de formation professionnelle autrichien, a mis en exergue les priorités pédagogiques et méthodologiques des établissements professionnels en matière d'éducation physique et les modalités d'organisation de la formation des enseignants d'éducation physique. Parmi les autres questions d'ordre scolaire soulevées à l'occasion des visites d'étude de cette année, on citera les discussions sur la manière d'intégrer le sport dans les programmes scolaires, mais également, dans l'esprit de la campagne d'origine, comment développer d'autres compétences par le sport.

Une visite d'étude organisée aux Pays-Bas, du 26 au 30 mars 2006, a été consacrée à un large éventail de questions – stratégie et organisation du secteur sportif néerlandais, modalités d'obtention des qualifications d'enseignant d'éducation physique dans le système néerlandais, valeurs sociales du sport dans l'éducation – tout en s'intéressant néanmoins aux systèmes d'éducation et de formation. D'autres visites d'étude ont choisi pour thème le sport dans le tourisme et

les loisirs. En Irlande, la visite d'étude (du 8 au 11 mai 2006) s'est attachée en priorité à deux questions: comment la formation sportive peut-elle contribuer au développement d'activités touristiques et comment obtenir les qualifications correspondantes?

En effet, la reconnaissance des qualifications est une question majeure dans ce secteur. La visite d'étude organisée en Suède (du 13 au 17 novembre 2006) a été consacrée aux qualifications dans le sport en tant que tel, tandis que les discussions menées en France (du 16 au 20 octobre 2006) sur la reconnaissance des qualifications sportives ont embrassé un domaine plus vaste que ce que l'on désigne habituellement par éducation physique et ont porté sur le développement de qualifications pour le secteur des loisirs.

En résumé, la gamme des formations liées au sport se développe. L'Année européenne de l'éducation par le sport a ouvert toute une série de possibilités nouvelles, que les États membres semblent désireux de vouloir continuer d'explorer.

Source: Cedefop/ije/ine

## Diffuser les acquis des visites d'étude

Vendredi 8 septembre 2006, le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, responsable du programme de visites d'étude en France, a organisé une séance de restitution des travaux portant sur la «Diffusion des acquis des visites d'étude». Le but de cette séance était de sensibiliser les participant(e)s français(es) à la nécessité de diffuser tout ou partie de ce qu'ils ont acquis au cours de leur séjour à l'étranger et de leur donner les outils pour faciliter cette diffusion au sein de leur environnement professionnel.

La préparation de cette réunion, placée sous la Présidence du ministère, a été assurée par Racine<sup>(1)</sup>. Cette séance marque l'aboutissement d'une année de travaux qui s'inscrivent dans la mise en œuvre du programme communautaire de visites d'étude du Cedefop en France. Ces travaux

avaient démarré avec le lancement d'une enquête auprès de 400 participants en 2005 et s'étaient poursuivis par la mise en place d'un groupe de travail en 2006. Ce groupe a réuni une vingtaine de personnes, sélectionnées en raison de leur rôle et de leur présence dans le programme. Grâce à leur contribution active, un processus d'accompagnement méthodologique des participants à une visite d'étude a pu être conçu. Il a permis la création d'outils spécifiques pour la diffusion des acquis obtenus par les participants.

Autour d'un petit déjeuner qui s'est tenu à la Maison de l'Europe, à Paris, les résultats de ces travaux collectifs, y compris les outils spécifiques créés, ont été présentés à un panel de représentant(e)s de la politique de formation professionnelle en France et en Europe. Cette manifestation a aussi été l'occasion de pérenniser la coopération entre le

Centre Inffo, partenaire ReferNet en France, et Racine avec la signature officielle d'un protocole d'accord entre les deux structures.

Enfin, la séance de restitution sera suivie par un temps de regroupement avec les participant(e)s français(es) qui partiront en visite d'étude au cours du second semestre 2006 et qui se verront remettre la «valisette» d'outils.

<sup>(1)</sup> Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes, qui facilite et accompagne la mise en œuvre de programmes et projets européens en France dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la compétitivité et de la promotion de la diversité.

Source et informations supplémentaires: Racine - Marika Cuby (33) 1 44 08 65 10 - cuby@racine.fr www.racine.fr