



Centre européen pour le  
développement de la formation  
professionnelle

## **ÉVOLUTION DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS (FEP) AU NIVEAU EUROPEEN, DANS LES ÉTATS MEMBRES, LES PAYS EN VOIE D'ADHESION ET LES PAYS CANDIDATS**

**JUILLET 2005 – MARS 2006**

### Table des matières

- I Niveau communautaire: nécessité d'une stratégie cohérente
- II Cedefop: soutien multiforme à la FEP pour progresser sur la voie de Lisbonne
- III La FEP sur les voies nationales vers Lisbonne et au-delà

### **I NIVEAU COMMUNAUTAIRE: NECESSITE D'UNE STRATEGIE COHERENTE**

#### **Progrès en matière d'éducation, de formation et d'emploi – messages clés coordonnés**

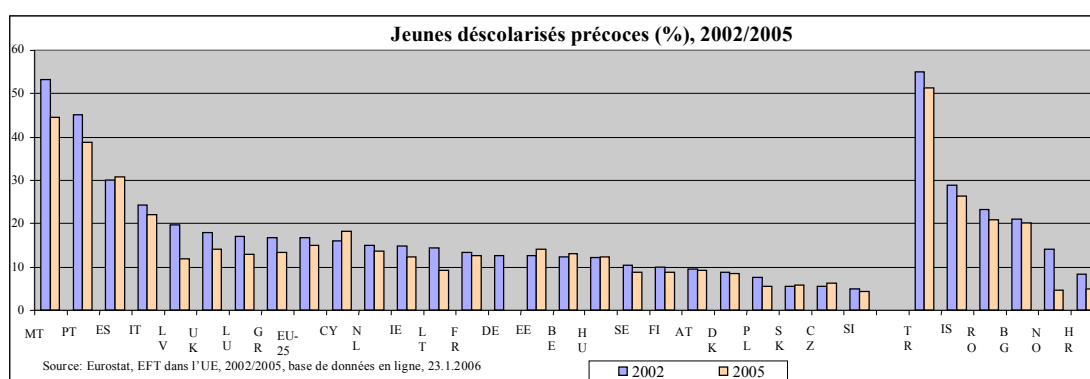
1. *«Moderniser l'éducation et la formation: une contribution essentielle à la prospérité et à la cohésion sociale en Europe»*

Le rapport intermédiaire 2006 sur la mise en œuvre du **programme de travail «Éducation et formation 2010»** mentionne le rôle spécifique et la place centrale de l'éducation et de la formation dans les politiques économiques et sociales ainsi que dans les politiques de l'emploi, de la jeunesse et de l'éducation et formation tout au long de la vie (*lifelong learning* – LLL). Il souligne les **synergies** entre le programme de travail pour l'éducation et la formation, la Stratégie européenne pour l'emploi et le Pacte européen pour la jeunesse.

La section du rapport intermédiaire consacrée à la formation et à l'enseignement professionnels (**FEP**) fait apparaître que les priorités nationales reflètent globalement celles du processus de Copenhague. Cependant, elle ne fournit que peu d'informations sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes et références communs pour la validation de l'apprentissage non formel, l'assurance de la qualité ou l'orientation. Globalement, cette section récapitule les priorités soulignées dans le communiqué de Maastricht, adopté peu avant le début des activités de rapports rationalisés. Ce rapport préconise

cinq domaines prioritaires d'action en matière de FEP: améliorer la qualité et l'attractivité de la FEP de niveau secondaire (accès aux formations en apprentissage et réforme des normes); assurer une meilleure adéquation entre la FEP et le marché du travail, améliorer les relations avec les partenaires sociaux; assurer la formation continue des enseignants et formateurs; prévoir les besoins de compétences et de qualifications et mobiliser plus activement l'ensemble des acteurs; réduire, grâce à la FEP, la proportion de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire.

Près de 15 % des jeunes dans l'UE sortent prématurément du système scolaire et près de 20 % des jeunes de 15 ans ont une maîtrise très insuffisante de la lecture. En dépit des progrès accomplis dans certains pays, la proportion de jeunes de 18 à 24 ans qui achèvent le secondaire supérieur, qui est en moyenne de 77 %, indique que l'on est encore loin du niveau de référence de 85 % à atteindre.



Exception faite des pays scandinaves, les **stratégies globales et équilibrées de LLL font encore défaut dans de nombreux pays** – en particulier en Europe du Sud et parmi les nouveaux États membres. Le taux moyen d'individus âgés de 25 à 64 ans en Europe qui participent au LLL est de 11 % <sup>(1)</sup> mais ce taux varie considérablement d'un pays à l'autre. Selon le rapport, les efforts déployés pour améliorer les possibilités d'éducation offertes aux adultes, en particulier aux travailleurs âgés et aux bas niveaux de qualification, demeurent insuffisants.

En dépit de légères améliorations, les **investissements privés** dans les ressources humaines demeurent trop faibles, en particulier au niveau des entreprises. Les efforts communément déployés pour assurer la rentabilité des investissements sont certes louables mais ils risquent de reléguer au second plan les questions d'équité. Dès lors, le rapport intermédiaire 2008 accordera une attention particulière à la problématique **équité et efficience**.

<sup>(1)</sup> N.B. Ce taux fait référence aux quatre semaines précédant l'enquête. Les graphiques ci-dessous, basés sur le module ad hoc LLL 2003 d'Eurostat, fournissent des informations complémentaires; ils font référence à la formation suivie au cours de l'année précédant l'enquête et offrent un tableau plus nuancé des taux de participation des différents groupes d'individus, en fonction de leur niveau d'éducation.

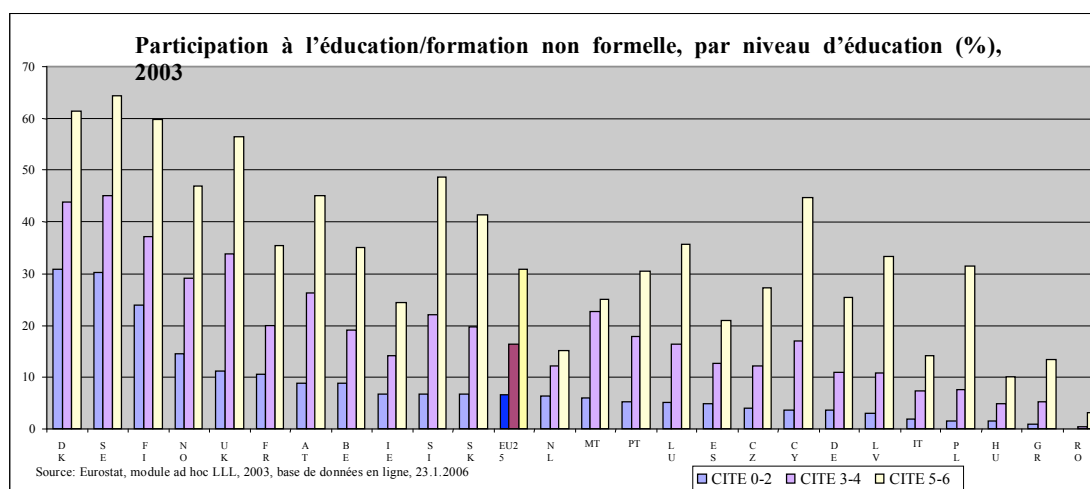
Les investissements privés sont également insuffisants dans le secteur universitaire, où les réformes et l'accent mis sur l'assurance de la qualité semblent largement impulsés par le processus de Bologne. Bien que les synergies avec l'industrie semblent encore sous-développées, les universités ouvrent de plus en plus leurs portes à la formation continue, à de nouveaux publics et à la reconnaissance des savoirs acquis par des voies non formelles. À cet égard également, le rapport souligne la question de l'équité, tout particulièrement importante pour réaliser les objectifs d'excellence.

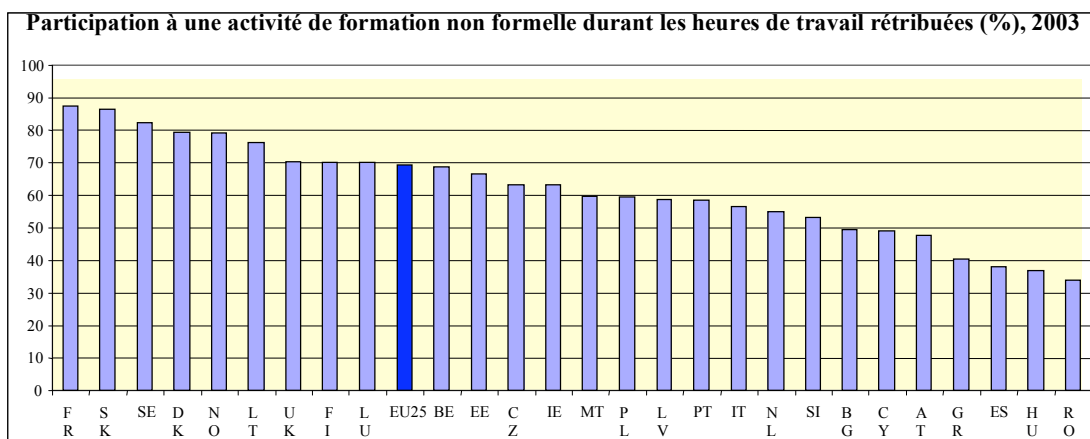
Les divers pays mettent en œuvre l'Europass et estiment que la mobilité est importante, du primaire à l'enseignement supérieur, tant pour les apprenants que pour les enseignants et formateurs. Néanmoins, le principal soutien provient des programmes communautaires et il n'y a pas suffisamment de stratégies nationales, en dépit de certaines initiatives visant à promouvoir, par exemple, la qualité de la mobilité.

En règle générale, le rapport intermédiaire préconise d'établir des **partenariats d'apprentissage** à tous les niveaux entre l'ensemble des acteurs et organismes concernés, auxquels participeraient les enseignants et formateurs en tant qu'artisans potentiels du changement. Cela contribuerait à renforcer la coopération et à **accélérer la mise en œuvre** des priorités et des réformes au niveau national indispensables pour atteindre les objectifs de Lisbonne.

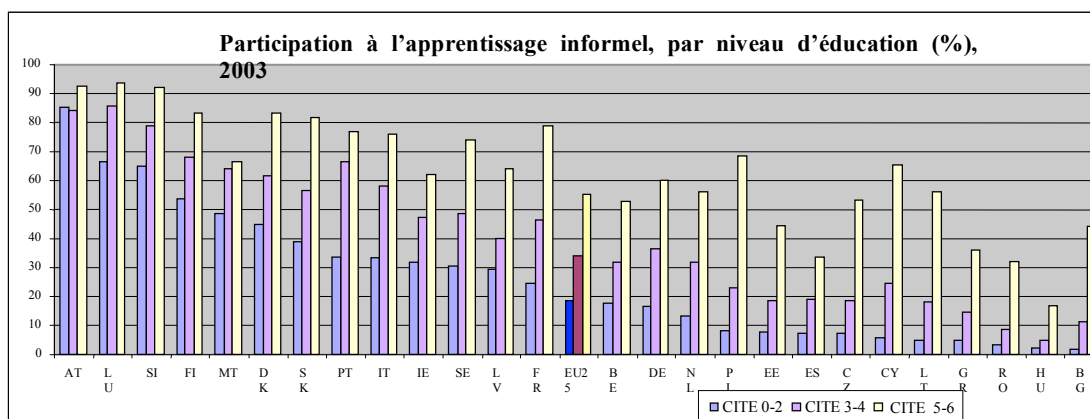
(Pour plus d'informations, voir:

[http://www.europa.eu.int/comm/education/programmes/europass/index\\_fr.html](http://www.europa.eu.int/comm/education/programmes/europass/index_fr.html) ).





Source: Eurostat, module ad hoc LLL, 2003, base de données en ligne, 23.1.2006



Source: Eurostat, module ad hoc LLL, 2003, base de données en ligne, 23.1.2006

Ces données mettent en évidence que le niveau préalable d'éducation est un facteur majeur d'inégalité en matière d'accès à la formation continue et à l'éducation permanente, tout particulièrement pour ce qui est de l'accès aux activités impliquant l'intervention d'enseignants ou de formateurs (apprentissage non formel). Pour les individus possédant un niveau d'éducation élevé (CITE 5-6), dans 14 États membres de l'UE, le taux de participation à l'apprentissage non formel dépasse les 30 %. En Suède, en Finlande, au Danemark et au Royaume-Uni, ce taux est même supérieur à 50 %. En revanche, dans 18 États membres, le taux de participation des individus possédant un faible niveau d'éducation (CITE 0-2) est inférieur à 10 %. Ces disparités entre le taux de participation des individus qui possèdent un niveau d'éducation élevé et celui des individus qui possèdent un faible niveau d'éducation sont particulièrement marquées à Chypre, en Lettonie, au Luxembourg et en Pologne. Alors que le taux de participation des individus possédant un faible niveau d'éducation est très inférieur à la moyenne européenne, celui des individus possédant un niveau d'éducation élevé est supérieur à la moyenne.

Si l'apprentissage informel semble plus courant parmi les individus dont le niveau d'éducation est faible, on peut toutefois douter qu'il ait des effets durables sur

leur employabilité, en termes d'élévation de leur niveau de connaissances et de compétences et, plus généralement, de réduction du risque de chômage.

L'étude sur l'accès à l'éducation et à la formation (*Access to Education and Training*), commandée par la Commission, fournit de plus amples éclairages sur l'accès à l'éducation préscolaire, à l'enseignement supérieur ainsi qu'à l'éducation et la formation des adultes en Europe (voir le site:

<http://europa.eu.int/comm/education/doc/reports/doc/access.pdf>).

## 2. «*Passons à la vitesse supérieure*»

Tel est le message clé du **projet de rapport conjoint sur l'emploi 2005/2006** <sup>(2)</sup>, ainsi que le titre d'une communication de la Commission au Conseil européen de printemps. Ce projet de rapport préconise une stratégie globale et cohérente pour réaliser les objectifs de Lisbonne et des efforts redoublés pour accroître la performance économique tout en renforçant l'intégration et la protection sociales. La Stratégie européenne pour l'emploi et trois priorités d'action, qui sont aussi liées à la FEP, sont considérées comme importantes dans ce contexte: attirer et retenir davantage de personnes sur le marché de l'emploi; améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises; accroître l'investissement dans le capital humain sous la forme d'une éducation et de compétences améliorées.

Alors que le taux d'emploi dans l'UE a augmenté pour atteindre 63,3 % et que le taux de chômage s'est maintenu à environ 9,0 %, le taux de chômage à long terme a atteint 4,1 %. Quant au taux de chômage des jeunes, il est deux fois supérieur au taux de chômage global (18,7 %). Le rapport relève les efforts déployés par les États membres pour mettre en place des parcours d'emploi à l'intention des jeunes, en combinant travail et éducation/formation et/ou en développant les formations en apprentissage. Il dénonce le centrage excessif des politiques d'insertion professionnelle sur certains groupes désavantagés spécifiques, au détriment d'autres groupes d'individus, tels que les ressortissants de pays non membres de l'UE ou les minorités. Il invite les pays à **intégrer leurs politiques d'éducation et de formation, d'emploi et d'intégration sociale** et à **définir des objectifs spécifiques**. De plus, il les invite instamment à déployer tous les efforts nécessaires pour assurer la pleine mise en œuvre du **Pacte européen pour la jeunesse** et pour mobiliser les organisations de jeunesse.

Le rapport sur l'emploi fait aussi référence aux questions liées aux objectifs d'éducation et de formation définis pour 2010. Les deux rapports soulignent le **manque de stratégies véritablement globales et cohérentes de LLL**.

En règle générale, les investissements dans l'éducation et la formation sont centrés sur les réformes qualitatives plutôt que sur les actions visant à encourager l'éducation des adultes, en particulier des adultes faiblement

---

<sup>(2)</sup> Ce rapport se fonde sur l'évaluation des programmes nationaux de réforme (PNR), établis conformément aux lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2005. Les PNR rationalisés sont élaborés en tenant compte de la Charte européenne des petites entreprises, du Plan d'action en faveur des écotechnologies, de l'initiative eEurope 2010 (i2010) et du Plan d'action pour la R&D.

qualifiés, ou sur les stratégies globales de LLL. Les données budgétaires relatives aux mesures spécifiques sont rares, de même que les signes attestant une augmentation des contributions du secteur privé et des investissements des employeurs dans la formation continue. Rares sont les pays qui ont mis en place des dispositifs équitables et transparents de partage des coûts et des responsabilités entre les acteurs mais un certain nombre de pays ont déployé des efforts pour assurer la qualité et l'efficacité des investissements dans l'éducation et la formation. Le rôle des **Fonds structurels**, en particulier du FSE, dans le soutien aux politiques nationales est mis en lumière dans un certain nombre de PNR mais aucune information détaillée n'est fournie à cet égard.

Le rapport sur l'emploi invite les États membres à fournir les incitations (financières) appropriées pour le LLL et à accroître l'efficacité des investissements dans le capital humain. Il invite aussi les États membres à utiliser les financements communautaires pour soutenir ces efforts redoublés, comme le préconise également l'une des priorités de Maastricht. À cet égard également, le rapport sur l'emploi, le rapport sur l'éducation et la formation et les communications respectives de la Commission parviennent aux mêmes conclusions et recommandations.

Le rapport conclut que, pour permettre leur mise en œuvre, les lignes directrices intégrées et les objectifs et niveaux de référence (*benchmarks*) convenus devraient demeurer inchangés. Il invite instamment l'ensemble des acteurs, dont les partenaires sociaux, à assumer pleinement leurs responsabilités au regard de la stratégie de Lisbonne.

### **Soutenir les efforts pour atteindre les objectifs de Lisbonne**

#### *3. Stimuler l'esprit d'entreprise par l'enseignement et l'apprentissage, COM(2006) 33 final du 13 février 2006*

Afin de promouvoir une **culture plus entrepreneuriale** en Europe et d'instaurer un environnement favorable aux PME et à la création d'entreprises, cette **communication de la Commission** propose de stimuler l'esprit d'entreprise par l'enseignement et l'apprentissage.

Elle souligne que l'esprit d'entreprise ne se limite pas à créer et à gérer une entreprise mais qu'il figure dans la palette des compétences clés nécessaires pour le LLL listées dans le **programme de travail «Éducation et formation 2010»**, dès lors qu'il permet aux jeunes de développer leur créativité et leur assurance et d'agir de manière socialement responsable (voir le site: [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006\\_0033fr01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0033fr01.pdf)).

#### *4. Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie* Proposition de recommandation du Parlement européen et du Conseil, COM(2005) 548 final du 10 novembre 2005 (présentée par la Commission) [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/keyrec\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/keyrec_fr.pdf)

Le groupe de travail sur les compétences de base, mis en place dans le contexte du programme de travail «Éducation et formation 2010», a élaboré un **cadre de compétences clés** nécessaires dans la société de la connaissance, qui

comprend **huit compétences clés**: communication dans la langue maternelle; communication en langue étrangère; culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies; culture numérique; apprendre à apprendre; compétences interpersonnelles, interculturelles et sociales et compétences civiques; esprit d'entreprise; sensibilité culturelle.

5. *Développer un pôle de la connaissance: l'Institut européen de technologie*  
Communication de la Commission au Conseil européen, COM(2006) 77  
final du 22 février 2006

Cette communication a été précédée d'une consultation publique sur le projet de créer un institut européen de technologie (IET) afin de renforcer les capacités de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en Europe ainsi que les liens qui unissent ces trois secteurs. L'IET a pour vocation d'attirer et de concentrer des ressources humaines, financières et matérielles, de promouvoir une culture d'innovation et d'entrepreneuriat dans la recherche et dans l'enseignement et de traduire les résultats de la R&D en débouchés commerciaux. La conjugaison des trois pôles du triangle de la connaissance – enseignement, recherche et innovation – confèrera à l'IET un avantage sur les structures universitaires traditionnelles. L'IET sera doté d'une personnalité juridique propre, il sera indépendant des réglementations nationales et son conseil de direction sera composé de membres issus des plus hautes sphères des milieux scientifiques et du monde de l'entreprise. Le financement proviendra de diverses sources, dont l'UE, les États membres et le monde de l'entreprise.

## **Apprendre en partant – Année européenne de la mobilité des travailleurs 2006**

6. *«[...] Changer d'emploi ou aller dans un autre pays nécessite un apprentissage permanent [...]. La mobilité est donc un puissant incitant de la formation tout au long de la vie»*

a proclamé José Manuel Barroso, président de la Commission européenne, lors de la conférence inaugurale de l'Année européenne de la mobilité des travailleurs, intitulée «La mobilité des travailleurs: un droit, un choix, une opportunité?», qui s'est tenue à Bruxelles les 20 et 21 février 2006. Le budget de 10 millions d'euros affecté à l'Année européenne de la mobilité des travailleurs sera consacré à des activités visant à sensibiliser aux avantages de la mobilité géographique et/ou professionnelle et à mieux faire comprendre ces avantages.

46 % des Européens ont une image positive de la mobilité, mais seuls quelque 2 % des citoyens de l'UE en âge de travailler résident dans un État membre autre que leur pays d'origine. Le taux de mobilité transrégionale est, toutefois, beaucoup plus élevé. Comme le fait apparaître une récente enquête Eurobaromètre, quelque 21,3 % des citoyens de l'UE ont résidé dans une autre région ou un autre pays. Les attitudes vis-à-vis de la mobilité varient d'un pays à l'autre; les pays nordiques sont ceux où l'on observe les taux de mobilité les plus élevés (environ 40 %), suivis de l'Irlande, du Royaume-Uni et de la France (environ 30 %), alors que l'Europe centrale affiche des taux de l'ordre de 20 %. Les pays dans lesquels ces taux sont les plus faibles sont ceux de l'Europe du Sud, où le taux moyen de mobilité est inférieur à 15 %, et les nouveaux États membres, où il est de l'ordre de 10 %. Le niveau d'éducation constitue un

facteur déterminant de disparité: les citoyens de l'UE possédant un niveau d'éducation élevé sont deux fois plus mobiles que ceux dont le niveau d'éducation est faible.

La crainte de perdre son réseau social (famille et amis) semble constituer l'un des principaux freins à la mobilité, tandis que les principaux facteurs d'incitation sont liés à l'emploi et au revenu. Les politiques et initiatives en faveur de la mobilité doivent prendre en compte les motivations des individus, ce qui est l'une des conclusions d'**Eurofound** (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).

Des salons des métiers et des rencontres seront organisés les 29 et 30 septembre 2006 dans plus de 70 villes d'Europe. Une manifestation itinérante traversera huit États membres en 45 jours. Dans les régions transfrontalières, les activités de sensibilisation seront centrées sur les possibilités transfrontalières. En outre, il est prévu de décerner un prix européen de la mobilité des travailleurs. Pour plus d'informations, voir: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/workersmobility2006/](http://europa.eu.int/comm/employment_social/workersmobility2006/); <http://www.eurofound.eu.int/areas/populationandsociety/migration.htm>;

Les Européens et la mobilité: premiers résultats d'une enquête paneuropéenne (Eurobaromètre)  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/workersmobility\\_2006/index.cfm?id\\_page=51](http://europa.eu.int/comm/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?id_page=51).

### 7. *En route pour une Europe multilingue*

Dans une Europe qui renforce la mobilité et la coopération, la maîtrise de langues étrangères est non seulement un défi colossal, mais aussi une nécessité vitale. Afin de relever ce défi, des initiatives ont été prises dans les années 90 pour permettre aux apprenants d'acquérir en même temps des connaissances dans une matière spécifique et des compétences langagières; le mot d'ordre de ces initiatives est «Apprendre dans une autre langue», ou **EMILE (enseignement d'une matière intégré à une langue étrangère)**. Eurydice a publié une étude qui dresse un inventaire de l'offre EMILE dans 30 pays européens et qui examine les modalités de recrutement et les possibilités de formation des enseignants dans ce domaine. Cette étude examine également les projets pilotes en cours, les débats actuels et les obstacles à une telle démarche (voir: [http://www.eurydice.org/accueil\\_menu/en/frameset\\_menu.html](http://www.eurydice.org/accueil_menu/en/frameset_menu.html)).

Un rapport *Chiffres clés* spécifique sur l'enseignement des langues est également disponible.

## **Financement de la FEP: la patate chaude**

### 8. *Financing vocational education and training in the EU, new Member States and candidate countries – Recent trends and challenges* [Financer la FEP dans l'UE, les nouveaux États membres et les pays candidats – Tendances et défis récents]

est une étude publiée par la Fondation européenne pour la formation (ETF). Elle se base sur les rapports nationaux élaborés par les observatoires nationaux de



sept des nouveaux États membres de l'UE – Chypre, Estonie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie et Slovénie – ainsi que des quatre pays candidats – Bulgarie, Croatie, Roumanie et Turquie.

Afin de fournir une vue d'ensemble plus détaillée et plus actualisée, cette analyse intègre également des travaux plus récents sur l'investissement dans l'éducation et la formation, ainsi que des données et indicateurs produits par Eurostat et l'OCDE sur l'éducation et la formation.

(Pour plus d'informations, voir <http://www.etf.eu.int/>, publications)

## II CEDEFOP – SOUTIEN MULTIFORME A LA FEP POUR REALISER LES OBJECTIFS DE LISBONNE

### 1. Concours à la Commission et aux partenaires – en deux mots

Le communiqué de Maastricht (2004) souligne le rôle spécifique du Cedefop dans le soutien qu'il apporte au processus de Copenhague pour mettre en œuvre le programme de travail «Éducation et formation 2010» («E&F 2010»). Entre 2003 et 2005, le Cedefop a contribué au programme de travail «E&F 2010» par le biais d'**analyses des politiques** (suivi des progrès en matière de FEP) et de sa participation à diverses réunions, notamment des réunions des groupes chargés de la coordination au niveau communautaire. De plus, il a fourni un **soutien** intensif et **continu aux groupes de travail** (par ex. sur l'assurance de la qualité dans la FEP, le transfert d'unités capitalisables, la validation de l'apprentissage non formel, la transparence, l'orientation tout au long de la vie, et la formation des enseignants et formateurs de FEP) établis en vue de renforcer la coopération dans la FEP. En outre, le Centre a fourni des conseils scientifiques ponctuels sur des aspects plus généraux de l'éducation et de la formation, notamment «rendre l'éducation et la formation plus attrayantes», «favoriser la cohésion sociale et la citoyenneté active» et «optimiser l'utilisation des ressources». Dans les domaines de la validation de l'apprentissage non formel, du transfert d'unités capitalisables et du Cadre européen des qualifications, le Centre a joué un rôle clé dans l'élaboration du cadre conceptuel, des priorités politiques et de la méthodologie opérationnelle des groupes d'experts et des groupes de travail technique.

Pour l'année en cours, le soutien du Cedefop aux activités des groupes volontaires thématiques (*clusters*), à l'apprentissage par les pairs, aux plateformes et aux groupes de travail porte tout particulièrement sur les domaines suivants: le Cadre européen des qualifications (*European Qualifications Framework – EQF*; voir aussi l'article paru dans *Cedefop Info* 1/2006), le transfert d'unités capitalisables, l'assurance de la qualité dans la FEP, l'orientation tout au long de la vie, la formation des enseignants et formateurs de FEP, l'apprentissage non formel, les initiatives sectorielles en faveur du LLL, l'intégration sociale et le financement de la FEP.

À la demande de la Commission, le Cedefop développe également un système de connaissances sur le LLL (***Knowledge system on lifelong learning – EU-KSLLL***) qui vise à fournir une information de qualité régulièrement mise à jour sur les initiatives politiques nationales en faveur du LLL et à encourager et faciliter l'apprentissage par les pairs. Un prototype en ligne a été présenté en octobre 2005 au groupe thématique travaillant sur la formation des enseignants et formateurs, le concept et la maquette ont été présentés au Groupe de coordination «E&F 2010» mis en place au niveau de l'UE et l'EU-KSLLL sera prochainement présenté à l'ensemble des groupes thématiques. Pour plus d'informations, voir: <http://kslll.trainingvillage.gr>.

### 2. L'armée oubliée sort de l'ombre

Outre sa contribution aux activités des groupes de travail et des groupes thématiques, le réseau «Formation des formateurs» (TTnet) du Cedefop a mené

un certain nombre d'études et de projets destinés à sensibiliser au rôle des enseignants et formateurs de FEP et à leurs besoins en termes de qualifications et de formation. À cet égard, il convient de citer notamment l'étude «Identification des besoins de formation des enseignants et formateurs de FEP», qui contient des exemples empruntés à 10 pays participant au TTnet ainsi que des informations sur les critères de qualité et les approches en matière d'identification des besoins de formation, et l'étude «Identification et validation des acquis non formels et informels des enseignants et formateurs de FEP», illustrée de 30 exemples empruntés à neuf pays participant au TTnet. Le projet pilote du TTnet «Définir les métiers de la FEP au regard du Cadre européen des qualifications» pourra servir de point de départ pour les travaux de la Commission sur les profils professionnels des enseignants et formateurs. Une conférence *Agora* organisée en novembre 2005 a marqué l'entrée de l'Allemagne dans le réseau.

[http://www.trainingvillage.gr/etv/projects\\_networks/ttnet/;](http://www.trainingvillage.gr/etv/projects_networks/ttnet/)

<http://www.trainingvillage.gr/etv/news/default.asp?idnews=986>

### 3. *Jamais trop vieux pour apprendre*

Traditionnellement, les seniors étaient perçus comme moins productifs et moins aptes à apprendre et/ou à s'adapter. Dès lors, les entreprises s'empressaient de remplacer les employés qui avaient atteint la cinquantaine par de plus jeunes. Souvent, les approches traditionnelles de la reconversion ne prennent pas en compte les expériences et les ressources des apprenants. De nos jours, les nouvelles approches du cycle de vie en matière de travail et d'apprentissage exigent des changements. Cela implique de remplacer la perception passive du processus d'apprentissage – «être formé» – par une perception active, qui voit dans ce processus un investissement de l'individu dans différentes formes d'apprentissage aux différents stades de sa vie.

Afin de sensibiliser à la question «travailleurs âgés et LLL» et de nourrir le débat, le Cedefop a lancé un projet sur ce thème dans le cadre de son Arène de recherche (Cedra). Le premier produit de ce projet est une publication intitulée *Promotion of lifelong learning for older workers – an international overview* [Promouvoir le LLL pour les travailleurs âgés – vue d'ensemble internationale], à paraître au printemps 2006. Bien que cette étude porte essentiellement sur les expériences européennes, elle inclut également des contributions de l'Australie, du Japon et des États-Unis, afin de placer la perspective européenne dans un contexte international plus large. L'un des événements marquants envisagés pour la phase 2 de ce projet (2005-2006) sera un symposium organisé aux Pays-Bas en mai 2006. Des informations sur ce symposium sont disponibles sur le site:

[http://www.tilburguniversity.nl/faculties/fsw/departments/HRS/hrdconf/.](http://www.tilburguniversity.nl/faculties/fsw/departments/HRS/hrdconf/)

### 4. *Accélérer les efforts pour anticiper les besoins de compétences*

Cette question est l'une des priorités énoncées dans le communiqué de Maastricht pour permettre à la FEP de répondre à l'évolution des besoins sur le marché du travail. Dès lors qu'une connaissance précise des besoins de compétences est essentielle pour réaliser des avancées dans la stratégie de Lisbonne, le projet du Cedefop sur la **détection précoce des besoins de**

**compétences** et le réseau international **Skillsnet** ont attiré l'attention de la Commission, à la suite d'un atelier organisé en octobre 2005. Des experts de 14 pays européens ont accepté d'entreprendre un exercice européen de prévision des besoins de compétences et ont demandé au Cedefop de coordonner cette initiative. Celle-ci sera articulée en deux volets principaux: élaboration d'un modèle paneuropéen de prévision à partir des données disponibles et – à plus long terme – harmonisation des sources utilisées pour prévoir les compétences dans les différents pays européens, afin de permettre des activités complémentaires à la prévision des besoins de compétences au niveau national. Pour plus d'informations, voir: <http://www.trainingvillage.gr> (sélectionner «Projects and networks», puis cliquer sur «Skillsnet»).

*5. Qu'est-ce qui pousse les partenaires sociaux sectoriels à s'intéresser aux questions de formation?*

Tel est le sujet d'un document de discussion actuellement préparé par le Cedefop. Ce document analyse les politiques sectorielles d'éducation et de formation dans sept pays européens (BE, DK, DE, LV, RO, ES et UK), expose les éléments théoriques sous-jacents aux approches sectorielles et propose une première typologie de ces approches. Il s'adresse plus particulièrement aux décideurs politiques, aux chercheurs et aux acteurs du domaine.

Le Cedefop a également entrepris de développer une base de données en ligne sur les initiatives sectorielles en matière de formation et a établi des contacts avec les fédérations représentant, à l'échelon de l'UE, divers secteurs (tels que les services bancaires et financiers, l'industrie textile, la métallurgie, etc.), afin de discuter de l'approche sectorielle et de rendre compte des tendances et des évolutions en matière de formation sectorielle dans les différents États membres.

*6. Promouvoir une meilleure compréhension de la diversité de la FEP au sein de l'UE*

Le projet de rapports sur les **systèmes nationaux de FEP (eKnowVet)** du Cedefop fournit des informations sur les systèmes nationaux de FEP dans tous les États membres de l'UE, plus la Norvège et l'Islande. Ces informations sont organisées selon une structure thématique qui permet soit une consultation par pays, soit une lecture transversale à plusieurs pays ou à l'ensemble des pays. Trois différents produits sont disponibles: des *synthèses thématiques*, qui font l'objet d'une mise à jour annuelle; des *analyses thématiques détaillées* sur chacun des thèmes; des *analyses comparatives* des informations thématiques. Pour chacun de ces produits, les informations sont collectées via le Réseau européen de référence et d'expertise (ReferNet) puis conservées et présentées par pays et par thème, selon une structure uniformisée à des fins de comparabilité. Les informations disponibles portent sur les thèmes suivants: formation professionnelle initiale (FPI), formation professionnelle continue (FPC), formation des enseignants et formateurs de FEP, validation des apprentissages, orientation et conseil, et financement. Elles sont accessibles à partir du site web du Village européen de la formation du Cedefop:

[www.trainingvillage.gr/etv/Information\\_resources/NationalVet/](http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/). L'utilisateur peut consulter les informations sur un ou plusieurs pays relatives à plusieurs thèmes

ou sous-thèmes. Compte tenu des modifications qu'il est prévu d'apporter à ce projet, les commentaires des utilisateurs sont les bienvenus.

En outre, à partir des synthèses thématiques, le Cedefop a publié des **descriptions brèves** des systèmes de FEP dans les pays assurant la Présidence (Royaume-Uni et Autriche). **Spotlight on VET** [Coup de projecteur sur la FEP] est un nouveau produit qui offre à l'utilisateur un tableau synoptique des aspects les plus distinctifs d'un système de FEP national.

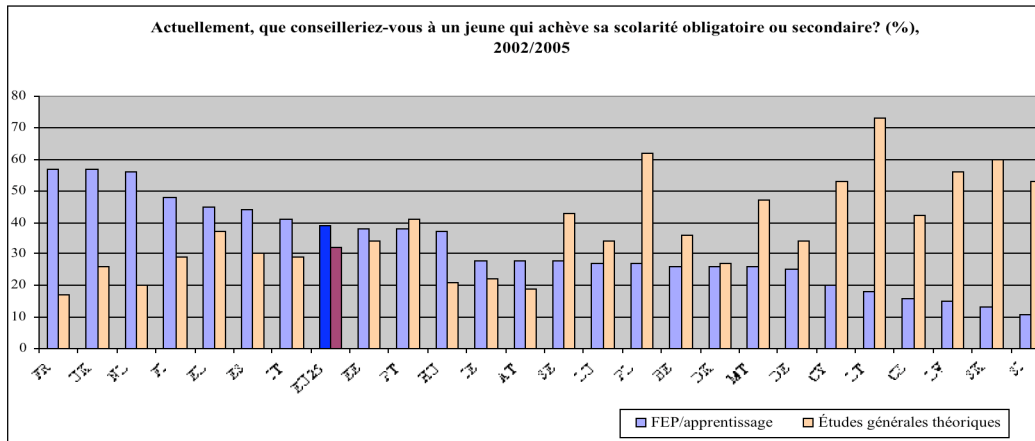
#### 7. «Conseilleriez-vous à jeune d'opter pour la filière professionnelle?»

Telle est l'une des questions posées dans le cadre d'une **enquête Eurobaromètre sur la formation professionnelle** réalisée à l'automne 2004. À première vue, tout semble aller bien pour la FEP, dès lors que la majorité des citoyens européens conseilleraient à un jeune achevant sa scolarité obligatoire ou secondaire de suivre un programme de formation professionnelle/une formation en apprentissage: 39 % conseilleraient la FEP plutôt que l'enseignement général ou théorique (32 %). Cependant, on observe des écarts significatifs entre les points de vue exprimés par les citoyens de l'Europe des Quinze et par ceux des nouveaux États membres, où 53 % semblent convaincus que les études générales ou théoriques constituent une meilleure option, alors que cette proportion ne dépasse pas les 28 % dans l'Europe des Quinze. À l'inverse, 42 % des citoyens de l'Europe des Quinze conseilleraient aux élèves ayant achevé leur scolarité obligatoire ou secondaire d'opter pour la FEP, contre seulement 25 % dans les nouveaux États membres.

Les conseils des individus semblent dans une très large mesure influencés par leur propre niveau d'éducation. Les individus qui ont achevé leur scolarité à plein temps à l'âge de 15 ans ou entre 16 et 19 ans tendent à conseiller la FEP/la formation en apprentissage. Par contre, étonnamment, on n'observe pas de la part de ceux qui ont achevé leur scolarité à plein temps à un âge plus avancé de tendance vraiment marquée à conseiller les études générales ou théoriques (35 %) plutôt que la FEP/la formation en apprentissage (33 %). La plupart de ceux qui conseillent la filière générale ou théorique poursuivent encore eux-mêmes des études.

Parmi les actifs occupés, les réponses varient selon le statut au regard de l'emploi et, dès lors, ces réponses sont aussi influencées par le niveau d'éducation. Les travailleurs manuels et les travailleurs indépendants tendent à conseiller la FEP/la formation en apprentissage (45 % et 42 %), tandis que l'on n'observe aucune préférence marquée parmi les cadres. Il convient de noter que les chômeurs conseillent plutôt la FEP/la formation en apprentissage.

Il semble que l'accès aux établissements éducatifs joue un rôle pour les individus résidant dans les zones rurales, dès lors que ceux-ci sont plus enclins à conseiller la FEP/la formation en apprentissage que les études générales ou théoriques.



Bien que des services d'**orientation** efficaces soient considérés comme essentiels pour encourager les individus à participer à l'éducation et à la formation et pour les guider dans le choix d'une activité professionnelle réaliste et épanouissante, l'enquête Eurobaromètre indique que seul un citoyen sur quatre dans l'UE a bénéficié de prestations d'aide, de conseil ou d'orientation concernant les questions de formation ou d'emploi au cours de l'année précédant l'enquête. Cependant, ce chiffre masque des écarts considérables entre les différents pays (les pourcentages allant de 10 % au Portugal à 55 % en Finlande).

L'âge et le moindre niveau d'éducation sont des facteurs qui réduisent les chances de bénéficier de prestations d'orientation et de conseil. Cela est inquiétant, dès lors que ce sont précisément les individus plus âgés et ceux qui possèdent un faible niveau d'éducation qui ont le plus besoin d'être conseillés sur les moyens d'actualiser leurs compétences. Les résultats de cette enquête font également apparaître que les services d'orientation ne sont pas adéquatement répartis entre les différents statuts au regard de l'emploi: les proportions de travailleurs indépendants, de travailleurs manuels, et même de chômeurs, qui ont bénéficié de prestations d'orientation ou de conseil pédagogiques et professionnels au cours de la période de référence sont plus faibles que celles des cadres ou des autres travailleurs intellectuels. Enfin, l'orientation porte sur le développement de nouvelles compétences (63 %), les perspectives liées à un emploi ou à une profession spécifique (12 %) et la recherche d'un nouvel emploi (11 %).

L'analyse des résultats fait apparaître une corrélation positive entre les prestations de conseil ou d'orientation et la participation à la formation, essentiellement à des cours de formation professionnelle dans le contexte du travail. De plus, ceux qui bénéficient de telles prestations tendent à retirer davantage de bénéfices de la formation et à avoir une attitude plus positive vis-à-vis de la formation. Cela confirme que l'orientation est un élément important dans les politiques en faveur du LLL. Cela étant, seuls 15 % des citoyens européens estiment que l'orientation professionnelle est une incitation à se former **davantage**. De surcroît, il conviendrait de mieux cibler ces prestations sur les bas niveaux de qualification et sur les individus plus menacés d'obsolescence des compétences. Cela pourrait non seulement aider ces

individus à effectuer des choix de formation et de carrière plus judicieux mais aussi avoir des retombées positives en développant ultérieurement des attitudes positives vis-à-vis de la formation et du développement des compétences.

Près de deux citoyens européens sur cinq déclarent que le soutien financier serait une **incitation à participer davantage à la formation** mais, dans l'ensemble, ce point de vue est plus marqué dans les nouveaux États membres (50 %) que dans les «anciens» (37 %). Parmi les autres incitations utiles, sont notamment cités le temps de formation accordé par les employeurs durant les heures de travail (par 30 % des citoyens de l'Europe des Vingt-cinq) et la reconnaissance des compétences certifiées et des qualifications (24 %). Les mesures de dégrèvement fiscal semblent constituer une incitation essentielle pour les travailleurs indépendants (30 %). L'attractivité de la formation semble diminuer avec l'âge, dès lors que 33 % des individus âgés de plus de 55 ans ne sont pas en mesure d'indiquer ce qui pourrait les encourager à participer davantage à la formation. Ces résultats confirment l'importance des obstacles tels que le manque de temps ou le manque de ressources financières, qui sont également cités en tant que raisons pour **moins** participer à la formation dans l'avenir.

Pour plus d'informations sur les récentes activités du Cedefop destinées à soutenir l'évolution de la FEP, consulter les sites: <http://www.cedefop.eu.int> et <http://www.trainingvillage.gr/etv/default.asp>.

### III LA FEP SUR LES VOIES NATIONALES VERS LISBONNE ET AU-DELA

L'année 2005 a été marquée par le processus de consultation nationale sur le Cadre européen des qualifications. Dès lors qu'une conférence spécifique tenue en février 2006 a été consacrée à l'examen des commentaires formulés par les différents pays, nous ne rendrons pas compte dans le présent document des résultats de ce processus, par souci d'éviter de reprendre les informations disponibles sur le site: [http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/eqf/index_en.html).

Après la relance de la stratégie de Lisbonne, les pays ont été invités à se conformer à de nouvelles procédures rationalisées de rapports et à élaborer des programmes de développement et de réforme dans différents domaines de politiques, afin d'améliorer leur contribution à la réalisation des objectifs de Lisbonne. Les exemples figurant dans le présent rapport ont pour objet de rendre compte de la tendance en faveur d'approches pluridisciplinaires et globales et d'actions concertées.

#### ***Stratégies nationales ouvrant la voie de Lisbonne***

Durant le printemps et l'été 2005, la **République tchèque**, l'**Estonie** et la **Slovaquie** ont adopté les stratégies et les plans de développement nationaux qui doivent les conduire à Lisbonne et au-delà.

La **République tchèque** a élaboré une stratégie de croissance économique 2007-2013 visant à faire du pays un centre européen en matière de connaissances et de technologies, dont l'un des domaines prioritaires est le triptyque «Développement des ressources humaines, éducation et emploi». Un système éducatif plus conciliant, un marché du travail plus flexible et des seniors dotés d'un niveau d'éducation plus élevé comptent parmi les principaux objectifs. Les actions recommandées visent notamment à faciliter l'accès à l'enseignement supérieur des individus défavorisés grâce à des bourses d'État, à élargir l'offre de parcours secondaires débouchant sur le *maturita* (qui ouvre l'accès à l'enseignement supérieur), à renforcer la coopération entre employeurs, établissements d'enseignement secondaire et établissements d'enseignement supérieur et à développer les stages pratiques pour les apprenants. L'aptitude à se présenter, les compétences en gestion, l'esprit d'équipe, l'esprit d'entreprise, les compétences en langues étrangères et la maîtrise des TIC sont appelés à devenir des composantes standard des programmes d'études.

À **Chypre**, la préparation du programme national de réforme a fourni une plateforme de dialogue constructif avec l'ensemble des parties prenantes à la stratégie de réforme de grande envergure. Les partenaires sociaux, les formations politiques et le secteur privé ont été largement informés et consultés. Le pays se doit de relever trois défis essentiels dans le domaine du développement du capital humain: mettre en place un cadre national global pour le LLL, améliorer les synergies entre le système éducatif et le marché du travail et élever les niveaux de compétences des individus afin de répondre aux besoins du marché du travail. Dès lors, Chypre entend développer un système de qualifications professionnelles basées sur les compétences et a fait de cette tâche une priorité de premier plan.



En **Estonie**, le Plan national de développement du système de FEP 2005-2008, élaboré conformément à la stratégie de Lisbonne, à la déclaration de Copenhague et au communiqué de Maastricht, vise à renforcer la coopération entre les divers acteurs, à mettre la FEP en phase avec le marché du travail et à améliorer la qualité et l'image de la FEP, afin d'assurer aux jeunes une insertion professionnelle sans heurts.

Après avoir mis au premier plan la stabilisation macroéconomique, la **Slovaquie** recentre désormais ses priorités sur l'investissement dans les ressources humaines, notamment sur les questions d'éducation et d'emploi. *Minerva* <sup>(3)</sup> ([www.iminerva.sk](http://www.iminerva.sk)) est l'instrument utilisé pour mettre en pratique la stratégie nationale de Lisbonne pour 2010 et ses plans d'action et pour assurer la cohérence entre les diverses activités prévues. De plus, en janvier 2006, le gouvernement a donné son aval à la mise en œuvre du Pacte européen pour la jeunesse et à son intégration dans la stratégie nationale en faveur de la compétitivité. Le document relatif à cette stratégie énonce les objectifs suivants en matière d'éducation: d'ici à fin 2006, les programmes des établissements de FEP devront inclure le développement des compétences entrepreneuriales; d'ici à fin 2007, les politiques devront garantir que les diplômés aient une meilleure capacité d'adaptation aux besoins du marché du travail et que les jeunes puissent accéder plus facilement à la mobilité. En outre, il est prévu d'instaurer d'ici là une nouvelle politique de reconnaissance des acquis non formels.

En **Belgique**, le Programme national de réforme 2005-2008 définit les responsabilités qui incombent à chacune des différentes autorités. L'accès à l'emploi, en particulier pour les jeunes faiblement qualifiés, est l'un des deux objectifs prioritaires pour la région de Bruxelles-Capitale. En termes de formation et d'emploi, les principales priorités de réforme dans la région de Bruxelles-Capitale sont les suivantes: offrir aux jeunes, tout particulièrement aux jeunes faiblement qualifiés, une première «expérience travail-formation»; élever le niveau de formation des demandeurs d'emploi en mettant en place des centres de référence dans les secteurs porteurs d'emploi; renforcer le dispositif de «chèques formation langues» (voir ci-dessous) et introduire des chèques de formation et des chèques de formation aux TIC.

Eu égard à la structure fédérale de l'État belge, les responsabilités politiques de l'évolution future incombent aux régions. En août 2005, le gouvernement wallon a présenté les «Actions prioritaires pour l'avenir **wallon**». L'une des actions prioritaires liées à la FEP est de créer des pôles de compétitivité sur des créneaux où la région excelle (tels que l'avionique, l'agroalimentaire, l'ingénierie mécanique et les transports), qui regrouperont des entreprises, des centres de formation et des unités de recherche. Dans le cadre de ces actions prioritaires pour l'avenir wallon a été mis en place un nouveau dispositif visant à stimuler la compétitivité des entreprises wallonnes. La Wallonie compte 260 000 demandeurs d'emploi et la Flandre est son principal partenaire commercial mais les individus à la recherche d'un emploi manquent des compétences requises. Le

---

<sup>(3)</sup> À ne pas confondre avec le programme communautaire du même nom; l'acronyme slovaque signifie «Mobiliser l'innovation dans l'économie nationale et le développement des activités scientifiques et éducatives».

chèque formation langues est perçu comme l'un des ingrédients de la recette pour réussir. Ce chèque, qui s'adresse aux travailleurs indépendants et aux PME, équivaut à une heure d'enseignement. La Région wallonne accordera une subvention de 15 euros par chèque. Un plan d'action global, intitulé *Job Focus*, a été élaboré afin de résorber les pénuries de compétences; sur une période de quatre ans, le FOREM, le service wallon de l'emploi, identifiera les pénuries de compétences dans 40 professions, établira des bilans de compétences des demandeurs d'emploi et fournira à ces derniers des prestations de formation ou de soutien.

«Ensemble pour plus d'emplois» est le leitmotiv du gouvernement **flamand**. L'objectif primordial est d'aider les jeunes, les seniors et les immigrés à trouver un emploi. Une prime pour l'emploi a été instaurée pour les employeurs qui embauchent des personnes âgées de plus de 50 ans. Tout chômeur doit bénéficier, dans un délai de six mois, de prestations d'orientation ou de formation dispensées par le Service flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB). Le VDAB s'efforce également de nouer des contacts avec les communautés d'immigrés afin d'acquérir une expertise pour mieux cibler les mesures. En janvier 2006, les centres de formation et d'orientation pour les personnes handicapées ont été placés sous l'égide du VDAB, ce qui constitue une autre possibilité de mise en commun des connaissances. Le «plan Limburg» a pour objet d'aider les jeunes à réaliser leurs potentialités et comprend divers projets destinés à soutenir la transition de la formation initiale à la vie active (tels que le projet «Sac à dos», qui a pour objet de maintenir les jeunes en emploi, ou le projet «Ferry», dans le cadre duquel l'organisme sectoriel de la construction sert de «passeur» entre l'éducation et l'emploi).

«Le système **italien** d'éducation et de formation est-il sur la bonne voie pour Lisbonne?» Telle est la question à laquelle s'efforce de répondre le rapport annuel 2005 de l'Institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs (ISFOL). Alors que la participation à l'éducation et à la formation du groupe d'âge des 20-24 ans est proche de la moyenne européenne, ce rapport identifie des faiblesses dans les niveaux d'éducation et dans la réduction des taux d'abandon. La participation à la FPI est en augmentation et la formation professionnelle dispensée par les régions et les provinces attire une proportion relativement élevée d'apprenants en Italie du Nord. Une première évaluation des cours IFTS (enseignement et formation techniques supérieurs) à l'issue de la phase pilote fait apparaître que 60 % des diplômés ont trouvé un emploi au cours de l'année suivant l'achèvement de leur programme, ce qui est considéré comme une réussite. Le rapport 2005 sur la formation continue élaboré par le ministère du travail et l'ISFOL souligne l'importance des progrès accomplis dans la mise en place d'un système national de FPC, même si seulement un cinquième des travailleurs participent aux activités de formation. Les fonds interprofessionnels pour la formation continue gérés par les partenaires sociaux et initialement alimentés par le ministère du travail à hauteur de 190 millions d'euros commencent à porter leurs fruits: à ce jour, 350 000 entreprises, employant au total 5 millions de personnes, participent à ces fonds. Les grandes entreprises ont mieux utilisé les aides publiques disponibles pour la formation que les petites. En ce qui concerne la formation à titre individuel (plans de formation, livret de formation et chèques formation), le bilan est positif dans les régions du centre et du nord de l'Italie. L'augmentation des ressources

disponibles permet d'espérer que l'évaluation de l'exercice 2005 fera apparaître de meilleurs résultats.

### **Stratégie de LLL**

En novembre 2005, le gouvernement **estonien** a approuvé la «Stratégie 2005-2008 en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie», destinée en priorité aux apprenants adultes. Cette stratégie vise à accroître la proportion des 25-64 ans qui participent à l'apprentissage (qui était de 6,2 % en 2003 et de 6,7 % en 2004) pour l'amener à 10 % d'ici à 2008 et à développer un modèle transparent pour le financement de l'éducation des adultes. Les adultes non estoniens auront la possibilité d'acquérir le niveau de maîtrise de l'estonien nécessaire pour une participation active à la société et au marché du travail, tout en apprenant leur langue maternelle et en développant leur culture d'origine s'ils le souhaitent. Un autre objectif de cette stratégie est de développer un système national de qualifications comparable aux systèmes déjà en place dans les autres pays de l'UE, afin d'assurer la libre circulation des travailleurs. Les responsabilités de la mise en œuvre de cette stratégie incombent au ministère de l'éducation et de la recherche et le suivi du processus sera assuré par le Conseil pour l'éducation des adultes.

Avec son plan d'action «Renforcer l'apprentissage et la vie active 2005-2007», publié en décembre 2005, le gouvernement **néerlandais** entend réaliser des avancées dans la stratégie de LLL. Ce projet conjoint du ministère de l'éducation, de la culture et des sciences et du ministère des affaires sociales et de l'emploi, auquel sont associés d'autres ministères, vise à mobiliser les employeurs, les salariés et l'ensemble des citoyens, les prestataires d'éducation, ainsi que les pouvoirs publics locaux et régionaux. Les différentes parties prenantes sont libres de décider de la manière dont elles entendent contribuer à la mise en œuvre de cette initiative, qui s'articule en trois volets: «apprentissage par le travail», «bureaux pour l'apprentissage et la vie active» et «élimination des obstacles, promotion et innovation». Afin de faciliter l'insertion professionnelle ou d'aider les individus à acquérir une qualification professionnelle, il est prévu de créer 15 000 places d'apprentissage par le travail d'ici à 2007, par le biais d'accords de coopération entre employeurs, salariés, prestataires d'éducation et autorités locales. Les bureaux pour l'apprentissage et le travail devraient faire office de guichets uniques à bas seuil, offrant des services d'orientation professionnelle, des informations sur les possibilités d'études et de formations, ainsi que des services de validation et de reconnaissance des acquis. Le troisième volet de cette initiative vise à fournir des exemples de bonnes pratiques (par ex. résultats des projets EQUAL/FSE), à recueillir et à diffuser l'information sur les financements (dispositifs) disponibles et à introduire à titre expérimental un diplôme sanctionnant un cursus court de formation professionnelle en deux ans relevant de l'enseignement supérieur (HBO). Le budget total qu'il était prévu d'affecter à ces activités pour 2005 et 2006 s'élève à quelque 40 millions d'euros.

Les perspectives sectorielles concernant les structures institutionnelles existantes n'étant plus à jour, la **Hongrie** a élaboré une stratégie de LLL qui préconise une approche globale pour relever les défis sociaux et économiques. Cette stratégie définit six priorités et sept domaines clés à développer. L'accent est mis sur une coordination appropriée entre les différents ministères et sur la cohérence avec

le Plan national de développement 2007-2013. Parmi les diverses mesures prévues, les plus notables sont les suivantes: modularisation des programmes de formation afin de faciliter l'accès, développement d'une base de données nationale sur la formation des adultes en tant qu'outil d'information et de planification et élaboration d'un système d'indicateurs permettant des évaluations d'impact, en tant que partie intégrante du processus de Lisbonne.

En juin 2005, la Confédération **irlandaise** des syndicats (*Irish Congress of Trade Unions – ICTU*) a publié un document de politique sur le LLL. La Commission européenne a formulé des observations quant à la nature limitée des réponses apportées par le gouvernement à cette question dans les plans nationaux pour l'emploi. Dans ce document, l'ICTU formule un certain nombre de recommandations politiques: (a) introduire un congé formation rémunéré, qui permettrait de garantir aux travailleurs que leur niveau de compétences demeure en phase avec les innovations intervenant dans leur secteur, dès lors que la plupart des autres pays européens ont mis en place, sous une forme ou une autre, un droit au congé formation; (b) ouvrir le Fonds national pour la formation (*National Training Fund – NTF*) aux particuliers et le compléter par des ressources provenant de la caisse d'assurance des salariés; (c) prendre en charge les frais de formation des apprenants à temps partiel; (d) mettre en place une «université ouverte», fondée sur le modèle de l'*Open University* britannique, qui associerait apprentissage combiné, enseignement à distance et apprentissage électronique, ce qui la rendrait plus attractive pour les actifs occupés.

En **Norvège**, le «Rapport sur les compétences» (*Kompetanseberetningen*), qui est financé par le ministère de l'éducation et de la recherche, fournit un panorama et une évaluation annuels des activités de FPC, de la participation à ces activités et des besoins de formation. De plus, la Norvège a instauré un rapport annuel de «Suivi des conditions d'apprentissage» (*Lærevilkårsmonitoren*), qui comportera également des études comparatives transnationales sur des domaines clés. Les résultats annuels servent à étayer les décisions politiques futures relatives au LLL. Le Rapport sur les compétences 2003 fait apparaître que plus de 70 % des individus âgés de 16 à 74 ans participent à une activité apprenante, formelle ou non formelle. Les deux formes de FPC considérées comme les plus importantes sont l'apprentissage non formel organisé sur le lieu de travail et l'apprentissage par les tâches quotidiennes. Les individus qui possèdent un solide bagage éducatif et les travailleurs du secteur tertiaire sont ceux dont l'attitude vis-à-vis de la formation organisée, formelle et non formelle, est la plus positive ([www.kompetanseberetningen.no](http://www.kompetanseberetningen.no)). La première édition du Suivi des conditions d'apprentissage fait apparaître que la proportion annuelle des actifs occupés âgés de 22 à 66 ans qui participent à une forme d'éducation ou de formation s'élève à 54 %. Au cours de l'année précédant l'enquête, 11,3 % avaient suivi une «formation professionnelle continue officiellement reconnue», 57,2 % un «cours ou autre forme de formation organisée» et 58 % ont déclaré avoir appris dans le cadre de leur travail «à forte intensité apprenante». Il semble que les motivations en lien avec le travail soient le principal moteur dans les décisions des individus de suivre une FPC officiellement reconnue ou une autre forme d'apprentissage organisé.

L'Institut **portugais** d'études sociales et économiques (IESE) a effectué une analyse des politiques nationales de LLL, et plus particulièrement des mesures

en faveur du LLL inscrites dans les plans d'action nationaux pour l'emploi. Cette étude, commandée par le ministère de l'emploi et de la solidarité, évalue notamment les synergies entre les politiques d'éducation et de formation et les politiques de l'emploi, ainsi que les effets du LLL sur l'organisation du marché du travail et sur l'employabilité des bénéficiaires. Elle formule des recommandations sur les mesures politiques en matière d'éducation, de formation et d'emploi, en particulier sur les mesures liées à la demande individuelle de formation et à la contribution des entreprises à la promotion de la formation continue.

### ***Moderniser l'éducation et la formation, en termes de structure et de législation***

Au cours des derniers mois de l'année 2005, la **Bulgarie** a élaboré un nouveau programme de développement de l'enseignement secondaire (2006-2015), en concertation avec le conseil des ministres, auquel ce programme a été présenté en février 2006 en vue de son adoption par le Parlement. Les principes essentiels en sont les suivants: équilibre entre les approches traditionnelles et modernes, transparence et planification, et développement durable. Certains des changements structurels prévus visent à ramener la durée de l'éducation de base de huit à sept années et à décomposer l'enseignement secondaire en deux cycles de trois et deux années respectivement. La dixième année de scolarité débouchera sur la délivrance d'un certificat et des examens nationaux sanctionnés par un diplôme (*matura*) seront instaurés à l'issue de la douzième année, qui marque l'achèvement de l'enseignement secondaire. Le programme de la huitième année inclura notamment l'apprentissage intensif de langues étrangères, des cours d'informatique et/ou une formation professionnelle. Pour assurer la qualité, il est prévu d'effectuer des évaluations internes (sous la forme d'examens initiaux et finals, associés à un contrôle continu des compétences et savoir-faire au cours de l'année scolaire et à un système de tests) ainsi que des évaluations externes (appréciation et évaluation obligatoires à l'issue de chaque degré d'enseignement).

En **Bulgarie**, l'année 2005 a également été marquée par un certain nombre d'amendements apportés à la loi relative à la FEP. Les modifications, qui portent sur l'introduction de programmes de formation pour les professions réglementées, sont en lien avec la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, ce qui constitue une avancée considérable dans la transposition des directives européennes 89/48/CEE et 92/51/CEE (désormais directive 2005/36/CE) dans la législation bulgare. Les responsabilités en la matière incomberont au ministère de l'éducation et des sciences et aux autorités sectorielles concernées (au regard de la liste des professions réglementées). Le ministère devrait présenter prochainement le texte final des ordonnances réglementant l'octroi de licences aux individus qui ont acquis leurs compétences et savoir-faire dans un État membre de l'UE ou de l'Espace économique européen, de manière à les autoriser à exercer la profession réglementée concernée.

En **Croatie**, plusieurs mesures ont été prises en vue d'améliorer la législation afférente à l'éducation et les structures de soutien. En janvier 2005 a été introduite la «loi relative au Centre national pour l'évaluation externe de l'éducation». Ce centre a reçu pour mission de préparer les examens nationaux du *matura* et de conduire l'exercice d'évaluation externe du système. Ces

changements se reflètent dans les amendements de la «loi sur l'enseignement secondaire», adoptés en 2005.

En **Croatie**, l'Agence pour la FEP, établie en 2005, doit intensifier les efforts de réforme afin de répondre aux nouveaux besoins du marché du travail et d'ouvrir la voie au LLL, dès lors qu'à quelques rares exceptions près, aucun changement notable n'a été apporté au système de FEP depuis plus de dix ans. L'une de ces exceptions est la refonte complète de l'ensemble des programmes de formation aux métiers de l'artisanat. Les principaux défis sont les suivants: rationaliser les programmes et le réseau des établissements scolaires, développer des normes nationales de qualifications, actualiser les programmes d'études et les matériels d'enseignement, améliorer les équipements des ateliers de formation, renforcer la coopération avec le secteur privé et lancer des projets globaux de développement des établissements et de perfectionnement professionnel des enseignants.

Les objectifs d'éducation et de formation fixés pour 2010 ainsi que les processus de Bologne et de Copenhague ont servi de références à la réforme du système **français** d'éducation et de formation. Trois initiatives majeures ont été prises: a) la réforme visant à moderniser le système éducatif, adoptée en avril 2005, qui met l'accent sur l'apprentissage des langues vivantes (deux langues étrangères obligatoires dans le secondaire, dans tous les parcours généraux et technologiques), l'égalité des chances entre filles et garçons, la maîtrise des technologies de l'information et de la communication via le «brevet B2i» (brevet de maîtrise de l'informatique et d'Internet) pour les élèves et les adultes, et le soutien aux élèves à risque; b) la mise en œuvre d'une stratégie de LLL qui prévoit notamment un droit à la formation pour tous les salariés et c) la réforme structurelle des établissements d'enseignement et de formation, dans le cadre du processus de décentralisation en cours. Afin de faciliter l'accès à la formation pour les petites et moyennes entreprises (PME), une réglementation adoptée en août 2005 a réduit de 1,60 % à 1,05 % de la masse salariale annuelle les contributions des entreprises employant de 10 à 19 salariés. En outre, durant l'été 2005, les partenaires sociaux ont conclu deux avenants à l'accord national interprofessionnel sur la «formation tout au long de la vie professionnelle», qui portent notamment sur le bilan de compétences, la mise en œuvre d'un passeport formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Afin de promouvoir la qualité dans la FEP et de renforcer les liens avec le monde du travail, la **France** a instauré le label «Lycées des métiers». Un décret de novembre 2005 définit les critères de délivrance de ce label. Les établissements candidats doivent offrir des parcours éducatifs et des programmes de formation préparant à un métier spécifique ou à un ensemble cohérent de métiers, délivrer des qualifications allant du certificat d'aptitude professionnelle aux diplômes de l'enseignement supérieur et accueillir toutes les catégories de publics: élèves et apprentis en formation initiale, jeunes/adultes sous contrat de formation en alternance ou participant à des programmes de formation continue. Ils doivent également dispenser des services de validation des acquis et un accompagnement à l'insertion professionnelle et coopérer activement avec le monde du travail et des entreprises, les établissements d'enseignement supérieur et les collectivités territoriales. Une démarche qualité a été lancée dans le cadre d'une procédure de certification basée sur un cahier des charges précis. En 2005, ce label a été décerné à 195 établissements.

En **Allemagne**, une nouvelle loi sur la formation professionnelle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2005. Cette loi prévoit notamment que les examens pour les jeunes qui achèvent une formation professionnelle par l'école soient organisés par les chambres professionnelles, ce qui renforcera la coopération entre les établissements scolaires et l'industrie. De plus, en vertu des dispositions relatives aux examens, les formés auront la possibilité d'effectuer des périodes de formation à l'étranger et ils pourront faire valider les cours préparatoires au titre des résultats d'apprentissage. Cependant, les partenaires sociaux ont exprimé certaines inquiétudes: mettre les cours de formation par l'école sur un pied d'égalité avec la formation en apprentissage (relevant du «système dual») risque de conférer à la FEP un caractère «trop académique et livresque» et de mettre en danger le système dual; permettre aux différents Länder de réglementer l'accès à l'enseignement supérieur des diplômés de la formation en apprentissage pourrait nuire à l'attractivité du système dual dans le contexte européen et international; il serait préférable d'instaurer des conditions d'admission uniformisées.

En **Hongrie**, le fait le plus marquant en matière d'initiatives et de développement de la politique de FEP concerne les buts et objectifs définis dans un ensemble de stratégies et de plans d'action élaborés pour la FEP et pour d'autres secteurs éducatifs en lien avec celle-ci, à savoir l'enseignement supérieur et la formation des adultes. Les deux objectifs centraux de la stratégie pour la FEP (*szakképzés*) sont de dispenser une formation de qualité à tous les citoyens et de développer un système de financement et de gouvernance plus efficient. Pour atteindre les objectifs définis, 14 mesures ont été élaborées. L'une d'elles concerne la mise en place de 22 centres régionaux de FEP (TISZK), afin de remédier à la structure fragmentaire des établissements de FEP. Il est prévu d'institutionnaliser la consultation avec les représentants des employeurs et des syndicats, les chambres économiques et les prestataires de FEP, afin de mettre la formation en phase avec les besoins du marché du travail. Une étude de faisabilité a été lancée en vue d'instaurer un dispositif de cartes de formation pour les salariés, qui faciliterait le suivi des parcours individuels de formation. En octobre 2005 a été adopté un décret qui prévoit la gratuité de la formation pour les plus de 50 ans. Pour stimuler les efforts de qualité, des préparatifs sont en cours en vue d'instaurer un label spécifique qui récompensera les prestataires de FEP qui assurent l'insertion professionnelle d'une forte proportion de leurs diplômés.

En **Italie**, le conseil des ministres a donné en décembre 2005 le feu vert à une réforme des règles régissant l'accès aux professions réglementées et l'admission aux examens nationaux de certification professionnelle. Cette réforme porte également sur la composition des jurys et sur le déroulement des examens. Dans certaines professions, les niveaux de qualification requis ont été relevés et l'accès est désormais conditionné par l'obtention d'un diplôme sanctionnant trois années d'études, en règle générale assorties d'une formation pratique ou d'un stage.

Aux **Pays-Bas**, la stratégie politique de FEP prévoit notamment d'élaborer une «boîte d'innovation». À compter de 2006, le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences entend affecter une enveloppe annuelle de 200 millions d'euros aux activités visant à soutenir les projets d'innovation, qui viendra s'ajouter aux 81 millions d'euros provenant du Fonds pour l'amélioration des

structures économiques. Une approche similaire sera adoptée pour la FEP dans le secteur agricole. Cette approche fait partie intégrante de la stratégie à moyen terme 2005-2010 pour la FEP, qui comporte un certain nombre de mesures convenues en novembre 2005 entre le secteur de la FEP de niveau secondaire supérieur (MBO) et le ministère. En vertu de ces accords, les établissements de MBO mettent en œuvre des formations basées sur les compétences, destinées à accroître la motivation des jeunes et à renforcer les synergies entre les entreprises et les établissements éducatifs. Par ailleurs, les établissements de MBO qui ont mis en œuvre des procédures transparentes de gouvernance et de contrôle interne feront l'objet d'inspections moins strictes. Afin de renouveler les structures de participation, les partenaires sociaux élaboreront des propositions sur lesquelles s'appuiera le ministère pour établir une réglementation relative à la gestion conjointe.

En **Espagne**, le conseil des ministres a adopté en juillet 2005 un projet de loi cadre sur l'éducation qui doit être débattu au Parlement, destiné à offrir à tous une éducation de qualité. Pour atteindre cet objectif, ce projet de loi définit notamment des mesures destinées à garantir que tous les apprenants achèvent avec succès la scolarité obligatoire et à promouvoir le LLL, l'égalité des chances et la cohésion sociale. Afin d'assurer la qualité, ce texte prévoit deux évaluations de diagnostic des élèves à l'issue de la quatrième année du primaire (à l'âge de 9 ans) et de la deuxième année du secondaire (à l'âge de 13 ans). Ces évaluations visent à fournir des données précises sur le fonctionnement global du système éducatif, afin d'orienter le processus décisionnel dans la bonne direction et d'améliorer l'apprentissage des élèves. S'agissant de la FEP, il est envisagé d'accroître la flexibilité en termes d'accès et de liens entre les différents sous-systèmes et de mettre en place diverses passerelles entre les filières générale et professionnelle.

Dans le cadre du programme communautaire SVET (*Strengthening Vocational Education and Training* [Renforcer le système de FEP]), la **Turquie** a lancé en 2003 une réforme visant à accroître la flexibilité du système et à instaurer des passerelles entre les filières générale, technique et professionnelle. En conséquence, durant l'année scolaire 2004/2005, des programmes d'études communs pour la neuvième année de scolarité ont été introduits à titre pilote dans le secondaire supérieur dans 65 établissements de FEP et dans 40 établissements d'enseignement général. En juin 2005, le ministère de l'éducation a décidé de valoriser les résultats du programme SVET: l'enseignement secondaire a été étendu à quatre années et une neuvième année commune d'orientation a été introduite tant dans les établissements d'enseignement général que dans les établissements de FEP.

Pour se doter d'une base de compétences de rang mondial d'ici à 2020, le **Royaume-Uni** doit procéder à une révolution des compétences. Tel est – en deux mots – le constat qui ressort du rapport intermédiaire, rendu public en décembre 2005, de l'étude sur les compétences commandée par le gouvernement en 2004. Le rapport final, intitulé *Skills in the UK: The long-term challenge* [Compétences professionnelles au Royaume-Uni: le défi à long terme] et les recommandations préconisées au gouvernement suivront en 2006. Cette étude avait pour objet d'identifier la palette optimale de compétences qui seront nécessaires au Royaume-Uni en 2020 pour maximiser la croissance économique, la productivité et la justice sociale, et d'analyser les implications politiques. Bien



que le Royaume-Uni ait amélioré ses profils de compétences grâce à la qualité de son système d'enseignement supérieur, aux réformes de la FEP et à l'efficacité croissante de son système scolaire, le faible niveau de compétences des forces de travail du pays constitue une menace. En effet, cette étude fait notamment apparaître les résultats suivants: la moitié des adultes britanniques ne possèdent pas les connaissances arithmétiques attendues d'un enfant de 11 ans; un adulte sur six n'a pas le niveau d'alphabétisation attendu d'un enfant de 11 ans; plus d'un tiers des adultes en âge de travailler ne possèdent pas les compétences de base attendues à l'issue de la scolarité obligatoire et cinq millions d'adultes ne possèdent aucune qualification. L'auteur du rapport conclut que même si le Royaume-Uni parvenait à concrétiser les objectifs pourtant ambitieux qu'il s'est fixés pour élever les niveaux de compétences de ses forces de travail, cela ne suffirait pas. Dans une première réaction à la publication de ce rapport, la Confédération britannique des syndicats (*Trades Union Congress – TUC*) a proposé un cadre politique pour stimuler les compétences, qui devrait s'appuyer sur un consensus concernant l'obligation des employeurs de former leurs salariés et le partage des responsabilités entre employeurs, salariés et pouvoirs publics, afin de répondre aux besoins plus larges des forces de travail. Des conventions collectives entre employeurs et syndicats pourraient contribuer à la mise en œuvre d'une telle stratégie.

En novembre 2005 a été publiée une étude intitulée *Realising the Potential* [Transformer le potentiel en réalité], qui examine le rôle futur des établissements d'enseignement postobligatoire (*FE colleges*) en **Angleterre**. Cette étude, commandée l'année précédente par le secrétaire d'État à l'éducation et aux compétences, avait pour objet de déterminer la contribution spécifique de ces établissements à l'économie locale et à l'intégration sociale, ainsi que les mesures à prendre pour assurer leur évolution nécessaire. Le rapport présente les nombreuses réussites des *FE colleges*, soulignant le grand nombre d'apprenants qu'ils accueillent (plus de 3 millions), la diversité de leurs activités, qui s'étendent aussi au développement des compétences nécessaires pour l'emploi et à l'enseignement supérieur, ainsi que le rôle qu'ils jouent pour faciliter l'intégration sociale. Cela étant, il existe un besoin d'innovation résolument centrée sur l'apprenant; c'est là un élément essentiel pour garantir que les apprenants soient conseillés de façon impartiale et que les incitations financières servent à orienter les apprenants vers des formations profitables à l'économie, pour offrir un plus grand choix entre les types de cours et les modes d'apprentissage et pour rationaliser les qualifications et les parcours d'apprentissage. Le rapport attire l'attention sur le fait que les *FE colleges* ne sont que l'un des éléments du système et que le secteur postobligatoire a souffert d'un «trop-plein d'initiatives». Il est indispensable de mettre en place et de gérer un cadre cohérent englobant les établissements scolaires, le secteur postobligatoire et l'enseignement supérieur et d'élaborer une nouvelle méthode de financement. Ce rapport préconise également d'instaurer un dispositif d'inspection simplifié, de mieux prendre en compte les acquis expérimentaux des apprenants et d'améliorer la rentabilité. Sur la base de ce rapport, le secrétaire d'État à l'éducation et aux compétences a conclu que les *FE colleges* «ont besoin d'une vision plus claire, d'un leadership plus affirmé et d'un centrage plus ferme sur les besoins spécifiques des apprenants et des entreprises». Ce rapport est disponible sur le site:

<http://www.dfes.gov.uk/furthereducation/fereview/index.shtml>.

En **Pologne**, si la FPC gagne du terrain, son rôle est généralement perçu sous l'angle du marché du travail et du chômage et n'intègre pas pleinement le concept de LLL défini dans la stratégie de Lisbonne. Après avoir identifié les problèmes existants, les pouvoirs publics envisagent actuellement diverses initiatives législatives, dont une refonte de la loi régissant le système éducatif. La mesure «coopération et partenariat», notamment, compte parmi les mesures prioritaires énoncées dans la «Stratégie de développement de la formation continue jusqu'en 2010» qui exigent une mise en œuvre immédiate pour remédier aux problèmes dans divers domaines, tels que les placements professionnels organisés par les employeurs ou les dispositifs emploi-formation destinés aux individus souffrant de handicaps ou de difficultés d'apprentissage. Eu égard à l'évolution dynamique du marché de la FPC, une préoccupation essentielle est d'assurer la qualité de l'offre. Dès lors, les bureaux du Superintendant ont mis en place un système d'accréditation des prestataires. Afin d'élargir l'accès à la formation continue, il est prévu de mettre en place un centre national ainsi que des centres locaux et régionaux d'enseignement à distance. Une autre question à traiter en urgence est la validation des compétences professionnelles acquises par le biais de l'apprentissage non formel et informel. Le modèle national, récemment élaboré, de normes en matière de qualifications professionnelles est considéré comme un point de départ potentiel, à condition que ces normes soient liées à celles qui sont déjà en vigueur pour les examens et les programmes d'études. Une base de données électronique donne accès aux programmes modulaires de formation professionnelle et aux normes nationales en matière de qualifications professionnelles: [www.standardyiskolenia.praca.gov.pl](http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl).

### ***Cadres/systèmes nationaux de qualifications***

À **Chypre**, parallèlement au débat sur la position du pays concernant le Cadre européen des qualifications (*European Qualifications Framework – EQF*) mené par les services gouvernementaux ainsi que les acteurs publics et privés, dont les partenaires sociaux, une discussion a été lancée en vue d'établir un cadre national de qualifications pour le LLL. Dans un premier temps, l'Agence chypriote pour le développement des ressources humaines (*Human Resource Development Authority – HRDA*) a été chargée d'établir un système de qualifications professionnelles. En 2006, elle révisera et mettra en application les normes de qualifications professionnelles relatives à cinq professions: serveur, cuisinier, réceptionniste, maçon et vendeur (commerce de détail). Les salariés ainsi que les stagiaires participant aux programmes de formation initiale dispensés par la HRDA pourront bénéficier de ce nouveau système. Au cours de la période 2007-2013, il est prévu de développer des normes pour 25 professions, à divers niveaux, dans les secteurs de l'industrie manufacturière, de l'hôtellerie, de la construction, de la vente et réparation des véhicules à moteur, ainsi que pour des activités professionnelles transsectorielles, essentiellement à caractère administratif.

Outre le Conseil national pour l'éducation des adultes, qui agit aussi en qualité d'Agence nationale pour les qualifications, la **Roumanie** a mis en place un autre organisme, l'agence ACPART, qui est chargée de l'enseignement supérieur et dont la principale tâche à ce jour est de promouvoir la coopération entre les

milieux universitaires et le monde de l'entreprise. Dès lors qu'un cadre commun pour les qualifications est en préparation, la collaboration entre les deux organismes et les comités sectoriels établis en vue de soutenir le développement des qualifications sera essentielle pour assurer la cohérence. L'ACPART, qui mènera ses activités dans le cadre du processus de Bologne, s'attachera à promouvoir les qualifications basées sur les résultats d'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Le règlement adopté en **Espagne** en décembre 2005, qui a conduit à l'intégration des différents sous-systèmes de formation professionnelle, met le point d'orgue à un train de mesures, essentiellement conçues dans les années 90, qui visaient à mettre en place une offre de formation professionnelle différenciée, à la fois diversifiée et standardisée. Le nouveau règlement relatif au Répertoire national des diplômes professionnels vise à offrir à tous les citoyens – élèves et étudiants, actifs occupés et chômeurs – un accès à des services de formation professionnelle et de LLL de haute qualité, ainsi que la possibilité d'obtenir une qualification en rapport avec la formation suivie. Dans la nouvelle mouture du Répertoire national des diplômes professionnels, les référentiels de qualification précisent la formation requise pour chaque unité de compétences et définissent des critères de référence pour l'évaluation et la certification des compétences professionnelles acquises par le biais de l'expérience professionnelle ou par des voies de formation non formelles.

### ***Financement de la FEP***

À l'automne 2005, le gouvernement **estonien** a réexaminé son mécanisme de financement de la FEP et a adopté une réglementation visant à mettre les coefficients appliqués aux divers domaines et types de formations ainsi qu'aux élèves ayant des besoins spécifiques en cohérence avec leur coût réel. Cette réglementation accroît les financements alloués aux formations relevant de domaines à forte intensité de ressources et définit un coefficient minimal de 1,0 et un coefficient maximal de 4,0. Au préalable, les coefficients allaient de 1,0 à 3,6, la moyenne pondérée étant de 1,15, ce qui signifie que la fourchette des coefficients minimaux s'appliquait à une forte proportion d'apprenants. Les domaines à forte intensité de ressources étaient sous-financés; les établissements de FEP percevaient des financements identiques, qu'ils forment des soudeurs, des tourneurs, des ouvriers du bâtiment, des menuisiers ou des vendeurs, des secrétaires ou des comptables. L'adoption de cette nouvelle réglementation se traduira par une augmentation du budget de la plupart des établissements de FEP. Cela devrait contribuer à améliorer la qualité et l'image de la FEP, ainsi que la compétitivité des diplômés sur le marché du travail.

Dans le cadre de son initiative *One Step Up* [Un degré de plus], l'Agence nationale **irlandaise** pour la formation et l'emploi (FÁS) a affecté un budget de 35 millions d'euros à une série de mesures visant à élever les niveaux de compétences des forces de travail et à encourager le LLL en Irlande. Cette initiative s'adresse notamment aux bas niveaux de qualification et aux travailleurs âgés, qui sont les groupes de population ayant les plus grands besoins dans ces domaines, et elle vise également à soutenir le développement des compétences en gestion dans les PME. Les cours relevant de cette initiative seront conçus en collaboration avec des représentants des PME et dispensés au niveau local, sous la forme de modules de brève durée, hors des heures de

travail. Dans sa récente «stratégie pour la formation», la FÁS se déclare favorable à l'introduction d'un dispositif national de congé formation rémunéré et à l'extension des dégrèvements fiscaux au titre des dépenses de formation engagées par les particuliers.

### ***Accroître l'efficience***

L'**Estonie** a élaboré un «Plan de développement du réseau des établissements publics de FEP 2005-2008» qui a pour objectifs d'utiliser les ressources humaines de manière efficiente et d'assurer une gestion plus efficace des établissements de FEP. Ce plan prévoit de réorganiser le réseau des établissements de FEP, en tenant compte des résultats d'une analyse de la situation économique et sociale et du marché du travail qui a été effectuée à l'échelon national et régional. Cette analyse avait en partie pour objet d'établir des prévisions concernant le volume et l'organisation régionale de l'offre de formation. En coopération avec les employeurs, les syndicats, les municipalités et les pouvoirs publics nationaux, cette analyse sera complétée par une évaluation des possibilités de formation, du potentiel des personnels enseignants et de la pertinence des programmes, en vue de répondre aux besoins de développement régional. Le but est, à terme, d'améliorer la qualité de la formation tout en ménageant les ressources.

### ***Accroître l'attractivité de la FEP...***

En **Finlande**, 2005 a été déclarée «Année nationale des compétences professionnelles». Durant l'année, diverses actions et manifestations ont été organisées en coopération avec les prestataires de FEP, les établissements éducatifs, le monde du travail et les entreprises afin de promouvoir la FEP et l'importance des compétences professionnelles. La Finlande a mis en place un système de qualifications basées sur les compétences, en vertu duquel le candidat à la qualification doit faire la preuve de ses compétences lors d'examens indépendants de la manière dont celles-ci ont été acquises. Le système de qualifications basées sur les compétences s'applique non seulement aux qualifications de FPI mais aussi aux qualifications de formation complémentaire et de formation spécialisée qui entrent dans le cadre du perfectionnement professionnel. En outre, la Finlande a accueilli l'Olympiade des métiers 2005.

### ***...en améliorant sa qualité***

L'**Autriche** a instauré depuis plusieurs années des processus d'assurance qualité dans tous les types d'établissements scolaires et postobligatoires. L'initiative «Qualité de la FEP» (QIBB), lancée en 2005, repose sur une approche globale, qui intègre les activités des établissements scolaires et postobligatoires dans un système de gestion de la qualité. Elle vise à garantir et à renforcer la qualité de l'enseignement et de l'administration grâce à l'émulation des bonnes pratiques existantes. L'initiative QIBB constitue le cadre commun d'un réseau consacré à la qualité auquel participent tous les types d'établissements de FEP, les services d'inspection et la Direction générale de la FEP du ministère de l'éducation, des sciences et de la culture. Il s'agit de développer des stratégies communes tout en permettant à chaque établissement de conserver ses caractéristiques propres. Cette initiative tient compte du Cadre commun pour l'assurance de la qualité

dans la FEP développé à l'échelon européen dans le cadre du processus de Copenhague.

En **Bulgarie**, le «Centre national pour l'évaluation et le contrôle de la qualité dans l'éducation», établi durant l'été 2005, est chargé des questions d'évaluation et d'assurance qualité dans le système éducatif. Ce centre est un service gouvernemental de recherche et d'information, attaché au ministère de l'éducation et des sciences. Sa gamme d'activités comprend: le développement et l'évaluation de systèmes de contrôle de la qualité pour les établissements du secondaire supérieur et les établissements d'enseignement supérieur; l'élaboration de modèles et de mécanismes d'évaluation externe et interne; la conception d'épreuves d'examens; l'analyse des indicateurs de qualité dans le secondaire supérieur et dans l'enseignement supérieur.

En **Lettonie**, le Centre pour la formation professionnelle du ministère de l'éducation et des sciences met en œuvre un programme national qui vise à développer une méthode unifiée pour améliorer la qualité de la FEP et pour renforcer la participation des partenaires sociaux. Les approches stratégiques élaborées en 2005 portent sur les domaines suivants: recherche sectorielle, développement de normes professionnelles, conception de programmes de formation pour la FEP, évaluation de la qualité et assurance de la qualité dans les établissements de FEP; elles seront complétées par un train de mesures portant sur l'évaluation des compétences acquises à la faveur d'apprentissages non formels et informels. Dans le cadre des efforts en vue d'améliorer la qualité de la FEP, des préparatifs sont également en cours pour mettre en place des dispositifs de soutien et de formation à l'intention des partenaires sociaux.

En **Estonie** a été élaboré un document intitulé «Normes pour la FEP», qui servira de base pour la conception des programmes d'études nationaux et des programmes des établissements de FEP, pour l'approbation des programmes et pour la délivrance des agréments aux prestataires. Une autre norme – qui sera adoptée au cours du premier semestre 2006 – instaurera un ensemble unique de conditions applicables à la FEP de niveau secondaire supérieur et postsecondaire (ne relevant pas du supérieur), à la formation des individus qui n'ont pas achevé le secondaire inférieur et aux éléments de FEP inclus dans l'éducation de base et dans l'enseignement général secondaire supérieur.

Eu égard à leur double mission, qui est de dispenser à la fois une formation professionnelle et un enseignement général, les établissements **autrichiens** de FEP de niveau obligatoire et postobligatoire sont tenus de s'adapter rapidement aux nouvelles demandes, tout en développant chez leurs apprenants des compétences de haut niveau comparables et transférables. Dans ce contexte, le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture a lancé en 2005 un projet en vue de développer des normes de qualité pour les matières clés de l'enseignement général et de la formation professionnelle spécialisée. Ces normes définiront les objectifs de résultats, sous la forme de compétences spécialisées et de compétences transversales que les apprenants devront acquérir à l'issue d'une année de scolarité donnée. Des évaluations seront instaurées au niveau national pour vérifier que ces objectifs ont été atteints mais elles ne serviront pas à mesurer la performance individuelle des apprenants, ni à établir un classement des établissements de FEP. Les normes applicables aux matières générales sont élaborées en collaboration avec le secteur de

l'enseignement général. Pour les composantes clés de la FEP, une étroite coopération a été établie avec les pays voisins. Dans les centres de formation à temps partiel des apprentis, on observe une tendance à s'orienter vers des modèles d'évaluation fondés sur la résolution de problèmes et les compétences pratiques plutôt que sur des normes basées sur des objectifs.

En **Suède**, une commission spéciale – présidée par le secrétaire d'État à la FEP du ministère de l'éducation et de la culture – a été mise en place afin d'améliorer la qualité de la FEP. Cette commission aura pour mission de conseiller le gouvernement sur les facteurs qui favorisent ou entravent le développement de la FEP. Diverses solutions sont envisagées pour remédier aux problèmes, dont le renforcement des liens entre les différentes matières et l'amélioration de la collaboration entre les établissements éducatifs et entre ceux-ci et les entreprises. Une meilleure coopération entre les municipalités ainsi que la mise en commun des ressources afin d'offrir des programmes moins nombreux mais mieux conçus comptent également parmi les moyens envisagés pour améliorer la qualité. Afin de recueillir des informations de première main, cette commission a nommé une vingtaine d'*Idea-schools* dans différentes régions de Suède. Au cours du printemps 2006, chacun de ces établissements organisera un réseau avec d'autres établissements, ce qui permettra de regrouper un total de 100 à 200 établissements autour d'un but commun: élargir et accélérer les efforts pour développer la FEP. L'objectif est d'attirer davantage de jeunes vers la FEP et de réduire le nombre de ceux qui sortent du système scolaire sans qualification. La commission analysera et évaluera les différentes mesures et diffusera, via le réseau des réseaux, les résultats de recherche ainsi que les «exemples porteurs d'apprentissage».

### ***...en modifiant l'offre de FEP***

L'**Estonie** entend mettre en place des offres de FEP appropriées et des formes d'apprentissage flexibles afin de répondre aux différents besoins des apprenants. L'amendement de la loi relative aux établissements de FEP, qui est entré en vigueur en janvier 2006, instaure une nouvelle gamme de parcours: programmes de formation professionnelle de niveau CITE 2B, dépourvus de matières générales; programmes de FEP de niveau CITE 2C pour les individus qui n'ont pas achevé l'éducation de base; programmes de niveau CITE 3B, que ceux qui souhaitent se présenter aux examens nationaux d'entrée dans l'enseignement supérieur pourront compléter par une année d'enseignement général; formation liée au travail (**formation en apprentissage**), initialement à titre pilote dans le cadre du projet Phare (2002), à l'intention des jeunes déscolarisés précoces. 16 établissements de FEP dans l'ensemble du pays et quelque 150 entreprises participent à cette nouvelle forme de formation, qui bénéficiera également d'un soutien du **FSE**, soutien approuvé en septembre 2005.

D'ici à 2015, 95 % d'une classe d'âge devraient achever une formation initiale. Tel est l'objectif fixé par le gouvernement **danois** dans une déclaration consolidée présentée en août 2005. Afin de remédier au problème de l'abandon scolaire, les pouvoirs publics ont entrepris de restructurer la FEP. Il s'agit d'attirer vers la filière professionnelle, et de les y maintenir, des jeunes aux compétences et intérêts différents, grâce à une nouvelle échelle de niveaux de sortie prédéfinis. Cela permettrait à la FEP de conserver son statut élevé, en ouvrant la voie de l'enseignement supérieur à ceux qui souhaitent poursuivre

leurs études, tout en répondant de manière adéquate aux besoins des jeunes déscolarisés précoces. Le gouvernement et les partenaires sociaux sont également convenus de la nécessité de trouver davantage de stages pratiques pour les apprenants de la FEP, non seulement dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public. Deux comités ont été mis en place afin d'élaborer des stratégies progressistes pour le système de FEP danois et d'examiner les possibilités d'élargir l'offre de formation à de nouveaux domaines.

En **Slovaquie**, malgré les recommandations formulées dans les années 90 pour réduire le nombre des domaines d'études et de formation dans la FEP de niveau secondaire, le pays compte encore 1032 domaines officiellement reconnus à ce jour. Un décret adopté en 2005, qui vise à réorganiser la FEP en supprimant 500 domaines et en instaurant 200 domaines nouveaux, constitue une autre étape importante de ce processus.

La mécatronique associe le génie mécanique, l'électronique et l'informatique; en d'autres termes, elle porte sur les systèmes intelligents de commande électronique. Les opérateurs de tels systèmes doivent posséder des compétences relevant de ces trois champs disciplinaires. Les prévisions indiquent que, d'ici à 2007, l'économie **slovène** aura besoin de quelque 1600 travailleurs formés dans ce domaine, au niveau secondaire et supérieur. Afin de répondre à ces besoins, le Centre pour la FEP (CPI) a élaboré des profils professionnels, des normes professionnelles, ainsi que certains référentiels de connaissances et compétences professionnelles. À partir des normes professionnelles applicables aux opérateurs en mécatronique, le CPI a entrepris d'élaborer un nouveau programme de formation de niveau secondaire. Ce nouveau programme, qui intègre des contenus de l'enseignement général et des compétences clés, a été introduit au cours de l'année scolaire 2005/2006. En parallèle a été introduit un programme de formation supérieure. Un programme de formation complémentaire (en quatre ans) de technicien en mécatronique, de niveau secondaire, est en préparation. Cependant, pour planifier plus avant les formations dans ce domaine, il sera nécessaire de disposer de données plus précises sur les besoins du marché du travail.

### ***...en mettant en place de nouveaux programmes de formation en apprentissage***

S'appuyer sur la tradition pour préparer l'avenir. Tel est l'un des messages délivrés durant l'été 2005 au ministère **danois** de l'éducation par une commission réunissant des représentants de plusieurs ministères et des partenaires sociaux, afin de réaliser l'objectif du gouvernement d'attirer davantage de jeunes vers la FEP. Cette commission préconise de réintroduire l'apprentissage sous sa forme traditionnelle, ce qui conférerait davantage de responsabilités aux entreprises en matière de formation. Contrairement au système actuel, où la formation de base est dispensée dans un établissement de FEP et la formation spécialisée en alternance entre l'établissement et l'entreprise, les apprentis acquerraient leurs compétences au poste de travail, sous la supervision de travailleurs qualifiés. Le niveau des compétences acquises serait le même.

En **Suède**, un nouveau système d'apprentissage de niveau secondaire supérieur est prêt à être lancé en 2007. Dans ce nouveau système, qui s'appuie sur les

mêmes cours que ceux de la formation professionnelle en établissement, les apprentis consacreront au moins deux fois plus de temps à la formation par le travail (au minimum 32 semaines pour un programme en trois ans, au lieu de 15 semaines minimum). La responsabilité de trouver les entreprises d'accueil et d'assurer la conformité de la formation pratique aux exigences prédéfinies incombera aux conseils d'établissement.

Afin de soutenir l'apprentissage, le ministère **italien** du travail a publié un document qui explique les réglementations et procédures applicables. L'apprentissage s'entend comme un contrat de travail qui inclut une composante obligatoire de formation et qui débouche sur un certificat relevant du niveau secondaire ou de l'IFTS (enseignement et formation techniques supérieurs). La durée du contrat d'apprentissage et les responsabilités des parties prenantes seront définies et convenues au niveau régional.

En **France** a été conclu au printemps 2005 un accord cadre national qui vise à développer la formation en apprentissage en mobilisant les établissements de formation professionnelle, les réseaux de chambres de commerce et d'industrie et les organes de gestion des centres de formation des apprentis.

### ***...en réduisant les obstacles à la mobilité***

L'**Allemagne** et l'**Autriche** démontrent que la FEP peut ouvrir des voies au-delà des frontières nationales. En septembre 2005, les deux pays ont conclu un accord sur la correspondance des certificats de FEP, qui est le fruit d'une coopération de longue date et qui témoigne d'une confiance mutuelle. Depuis 1990, plus de 200 certificats de formation professionnelle différents ont été reconnus. Grâce à cet accord, qui vient s'ajouter à un accord similaire antérieur avec la **France**, l'**Allemagne** a posé les fondements d'une mobilité professionnelle facilitée avec deux de ses pays voisins.

### ***Mettre la FEP plus en phase avec les besoins du marché du travail***

Des accords relatifs à la politique de formation, approuvés par le gouvernement **flamand** en décembre 2005, ont été conclus avec cinq secteurs. Ces accords visent à améliorer les synergies entre éducation et marché du travail. Le secteur de la construction, par exemple, offre 3000 places de formation pratique pour les apprenants du secondaire. Les autres secteurs signataires de ces accords sont l'hôtellerie et la restauration, les transports de passagers, l'assemblage, ainsi que le secteur de la coiffure et des soins esthétiques.

Aux **Pays-Bas**, les partenariats «Formation à l'entrepreneuriat» ont reçu le feu vert en novembre 2005. Ces partenariats ont pour objet d'encourager les établissements éducatifs et les milieux des entreprises et de l'industrie à coopérer plus étroitement et de stimuler la création d'entreprises. À cette fin, des «ambassadeurs» ont été désignés, un site web a été créé et un prix spécifique a été instauré. Bien que ces partenariats mettent clairement l'accent sur la FEP à tous les niveaux (VMBO, MBO et HBO), les établissements éducatifs de tous types et de tous niveaux peuvent participer à leurs activités et concourir pour le prix «Formation à l'entrepreneuriat», d'un montant de 5000 euros.

Dans son Livre blanc *Skills: Getting on in business, getting on at work* [Compétences: réussir dans l'entreprise, réussir dans le travail] publié en 2005,



le gouvernement **britannique** a annoncé l'une de ses initiatives les plus récentes pour améliorer les niveaux de compétences des travailleurs: les académies de compétences (*Skills Academies*). Afin de fournir aux divers secteurs des employés qualifiés et dotés d'esprit d'entreprise, il est prévu d'établir d'ici à 2008 12 académies de compétences, en partenariat avec les employeurs et les conseils pour les compétences sectorielles (*Sector Skills Councils*, voir [www.ssda.org.uk](http://www.ssda.org.uk)). Chaque académie sera affectée à un secteur spécifique du commerce ou de l'industrie. Selon les termes du Livre blanc, ces académies sont appelées à devenir «des centres nationaux d'excellence pour le secteur *post-16*, coopérant étroitement avec les établissements scolaires et les établissements de niveau postobligatoire». Au début du mois de novembre 2005, il a été annoncé que quatre secteurs au Royaume-Uni – industrie manufacturière, bâtiment, industrie alimentaire et services financiers – allaient être redynamisés par la mise en place d'académies nationales de compétences, dont l'ouverture était prévue pour septembre 2006. Ces structures bénéficieront de la part du gouvernement et de l'industrie d'une participation allant jusqu'à 56 millions d'euros.

### ***Favoriser l'insertion sociale et professionnelle***

Améliorer les compétences de base grâce à la FPC est un concept qui a été expérimenté par sept importants centres **danois** de formation professionnelle durant l'été 2005. Cette initiative a été motivée par le constat qu'un certain nombre d'adultes éprouvent des difficultés à suivre un programme de FPC, voire abandonnent avant de l'avoir achevé. Elle est mise en œuvre dans le cadre d'ateliers destinés aux adultes possédant un faible niveau d'éducation et comporte une formation professionnelle complétée par un soutien en lecture, écriture et/ou mathématiques, en fonction du programme de FPC suivi.

Au titre du plan **flamand** en faveur de l'emploi, un budget de 5 millions d'euros a été affecté à des actions supplémentaires d'emploi-formation à temps partiel destinées aux jeunes faiblement qualifiés, l'objectif étant de fournir à ces jeunes une passerelle vers l'emploi.

En **France**, un plan d'urgence pour l'emploi a été lancé en juin 2005 en faveur des jeunes en situation de chômage de longue durée, au titre duquel 60 % de ces jeunes se sont vu proposer un emploi ou une formation. En décembre 2005, le gouvernement français a introduit le contrat de transition professionnelle (CTP), qui sera expérimenté au cours de l'année 2006. Cette mesure s'adresse aux individus licenciés pour motif économique par des entreprises employant moins de 300 salariés. Ces demandeurs d'emploi signent un contrat avec une structure publique, qui leur garantit une formation et une rémunération égale à 90 % de leur ancien salaire. À l'issue de leur formation, ils peuvent exercer leur activité professionnelle pour des organismes publics ou des entreprises privées. En janvier 2006, le gouvernement a introduit deux nouveaux types de contrats de travail à durée indéterminée pour les jeunes de moins de 26 ans, qui prévoient une période d'essai de deux ans. Au cours de cette période, l'employeur peut rompre le contrat sans être tenu de fournir de motif ni de verser d'indemnité de licenciement, exception faite d'une «indemnité de rupture».

La moitié des personnes incarcérées au **Royaume-Uni** n'ont aucune qualification et plus d'un tiers ont un faible niveau de maîtrise de la lecture. Les deux tiers étaient sans emploi avant leur incarcération et beaucoup n'ont aucun espoir de trouver un emploi à leur libération. Pour remédier à cette situation, le gouvernement britannique a dévoilé en décembre 2005 certains plans visant à améliorer l'éducation et la formation des personnes incarcérées afin de les aider à trouver un emploi à leur sortie de prison, de manière à réduire le taux de récidive. Il a également lancé un processus de consultation sur cette proposition, qui devrait s'achever vers la fin du mois de mai 2006. Ces plans sont présentés dans un nouveau livre vert intitulé *Reducing Re-Offending through Skills and Employment* [La réduction de la récidive via la formation et l'emploi], publié conjointement par le ministère de l'éducation et des compétences, le ministère de l'intérieur et le ministère du travail et des pensions. Les mesures proposées mettent l'accent sur l'emploi, avec des formations plus appropriées, conçues par les employeurs et répondant à leurs besoins, un nouveau «contrat d'employabilité» visant à encourager la participation des délinquants à la formation, ainsi qu'un modèle de «campus» destiné à assurer la continuité de la formation entre la vie carcérale et la vie au sein de la communauté et à améliorer les liens avec l'enseignement et la formation traditionnels. Il s'agit de fournir une éducation et une formation qui permettent l'acquisition de compétences et de qualifications utiles pour les employeurs et qui débouchent sur de vrais emplois. L'expérience des dispositifs existants de formation et d'emploi pilotés par les employeurs démontre en effet qu'il est possible de détourner de la criminalité les anciens délinquants en leur offrant une bonne formation et la possibilité d'obtenir un emploi stable et satisfaisant.

### ***Orientation et conseil***

En **Belgique**, le gouvernement **flamand** a lancé un dispositif en faveur des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans, intitulé «Clubs 50+», doté d'un budget de 5 millions d'euros et auquel ont été affectés 50 conseillers et 50 tuteurs d'emploi qui ont pour mission de fournir des informations et des formations ciblées. En outre, il est prévu d'améliorer les services d'orientation et de conseil destinés aux personnes souffrant de handicaps ainsi qu'aux salariés dont l'entreprise est en phase de restructuration.

En **Bulgarie**, le Centre national pédagogique ([www.npc-bg.com](http://www.npc-bg.com)), un service gouvernemental établi en 2004, a démarré ses activités en 2005. Il s'agit d'une structure extrascolaire, qui est chargée d'organiser et de coordonner les activités destinées à mettre en œuvre la politique ministérielle de soutien pédagogique et de conseil aux apprenants, aux parents et aux enseignants dans les domaines suivants: qualifications et formation des personnels enseignants, rétention des apprenants et prévention du décrochage scolaire, et orientation et conseil professionnels. Ce centre travaille en coordination avec le ministère et coopère avec les services régionaux d'inspection pédagogique, les syndicats, les associations d'employeurs, les municipalités, les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, les services chargés des qualifications et les organisations non gouvernementales.

La **Suède** a mis en place un portail d'accès à son système éducatif: [www.utbildningsinfo.se](http://www.utbildningsinfo.se). Il s'agit d'un nouveau site web destiné aux élèves et étudiants, aux parents et aux professionnels, qui fournit une description du

système éducatif suédois, du niveau préscolaire au niveau universitaire, un moteur de recherche des programmes éducatifs, un outil d'orientation professionnelle en ligne et la possibilité de créer des dossiers personnels. Un espace réservé aux conseillers d'orientation professionnelle vise à soutenir ces derniers dans leurs tâches quotidiennes.

### ***Validation de l'apprentissage non formel et informel***

En **Wallonie** et dans la région de **Bruxelles-Capitale**, tous les citoyens âgés de plus de 18 ans ont le droit de faire valider leurs compétences et savoir-faire, indépendamment de la manière dont ils les ont acquis. Ce dispositif s'adresse en priorité aux individus dépourvus de certificats ou diplômes formels. La validation s'effectue par le biais d'une évaluation basée sur les compétences et donne lieu à la délivrance d'un titre. Ce dispositif constitue également un passeport pour des formations modulaires. À la demande des partenaires sociaux, des référentiels permettant de valider les compétences avaient été élaborés pour 12 professions à la fin de l'année 2005 et, d'ici à fin 2006, il devrait être possible de faire valider les compétences dans une trentaine de domaines professionnels. Un consortium et des centres de validation agréés, mis en place par les cinq prestataires publics de FPC, sont chargés de la mise en œuvre de ce dispositif.

En août 2005, le gouvernement **tchèque** a approuvé un projet de loi en vertu duquel, à compter d'août 2007, il sera possible d'obtenir un certificat reconnu au niveau national attestant un niveau spécifique de compétences professionnelles, indépendamment des modalités d'acquisition de ces compétences. Les candidats à ce certificat doivent passer un examen auprès d'un jury (ou d'un examinateur) habilité. Un répertoire des qualifications complètes ou partielles pouvant faire l'objet d'une validation et d'une reconnaissance, assorti des critères d'évaluation correspondants, fera partie intégrante du système national de qualifications (*Národní soustava kvalifikací*) actuellement développé par l'Institut national de l'enseignement technique et professionnel (NÚOV).

### ***Europass***

**Chypre** a lancé officiellement l'Europass en décembre 2005. Le Centre chypriote de productivité (*Cyprus Productivity Centre*) a été désigné en tant que centre national Europass. Tous les participants à la conférence de lancement, à laquelle ont également assisté des représentants de la Commission européenne et du Cedefop, des partenaires sociaux et d'autres acteurs, dont des représentants des organisations d'éducation et de formation, des services publics de l'emploi ainsi que des groupes d'intérêt du secteur socioculturel et associatif, ont reçu des informations sur les cinq documents Europass, sous la forme d'une clé de mémoire USB. En **Lettonie**, où le centre national Europass a été mis en place en mai 2005, quatre des documents Europass sont déjà mis en œuvre et le supplément au certificat est en cours d'élaboration.

En **Pologne**, les autorités éducatives sont pleinement conscientes du potentiel offert par l'Europass pour renforcer la mobilité des apprenants mais elles voient aussi dans cet instrument un moyen d'encourager les jeunes à faire valider officiellement leurs qualifications de FEP. Afin d'assurer la cohérence en matière d'enseignement, ainsi que la correspondance et la transparence des qualifications et, partant, d'améliorer la qualité et l'image de la FEP, des examens externes ont été introduits dans ce secteur en 2004. Cependant, seuls

un peu plus de 67 % des apprenants inscrits dans une formation professionnelle de base en deux ans et 50 % des apprenants inscrits dans une formation professionnelle de base en trois ans se sont présentés à ces examens externes en 2005. Afin d'améliorer l'attractivité de ces examens, le ministère de l'éducation nationale et des sports a décidé que le supplément au certificat d'Europass ne serait pas systématiquement délivré avec le certificat de fin d'études, mais avec le diplôme attestant la réussite aux examens externes. Le supplément au certificat devrait ainsi devenir un instrument de motivation. Il portera le même numéro que celui du diplôme professionnel et le nom du titulaire, ce qui conférera davantage d'importance à ce document et contribuera à le rendre plus attractif pour les jeunes sortant du système scolaire.

### ***Formation des enseignants et formateurs de FEP***

Pour des raisons historiques, la formation des formateurs en **Autriche** est dispensée dans des établissements spécialisés de niveau postsecondaire. Le type d'établissement de formation dépend dans une large mesure du type de structure éducative et – pour ce qui est de la FEP – du domaine disciplinaire dans lesquels interviendra le futur enseignant. Certains établissements sont spécialisés dans la formation en cours d'emploi des enseignants. Avec la «loi sur les établissements supérieurs de formation pédagogique 2005», qui entrera en vigueur au printemps 2006, ces différentes formations, y compris la formation des enseignants de FEP, seront réunis sous un même toit, celui des «établissements supérieurs de formation pédagogique» (*Pädagogische Hochschulen*) – exception faite des formations dispensées par les universités (telles que les formations des personnels chargés d'enseigner les matières générales, la gestion des entreprises, ou la mécanique théorique dans les programmes de FEP exclusivement dispensés en établissement). Ces nouveaux établissements pourront dispenser des formations préparant à tous les métiers de l'éducation, y compris dans les domaines de l'administration des établissements scolaires et de l'éducation des adultes. Ils délivreront des diplômes comparables à l'échelon international, conformément aux objectifs du processus de Bologne.

À la suite d'une étude conduite par le ministère **bulgare** de l'éducation et des sciences sur les besoins de qualifications et de formation des personnels enseignants du secondaire supérieur, le Centre national pédagogique ([www.npc-bg.com](http://www.npc-bg.com)) a élaboré un plan destiné à dispenser une formation à quelque 23 000 enseignants d'ici à fin 2005. 3080 d'entre eux ont bénéficié d'une formation à la gestion d'ateliers d'informatique.

En novembre 2005, une conférence *Agora*, organisée conjointement par le Cedefop et l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB), a marqué le lancement officiel du TNet **Allemagne**, le consortium allemand du réseau «Formation des formateurs» établi par le Cedefop en 1998 en tant que forum paneuropéen à l'intention des acteurs clés et des décideurs politiques dans le domaine de la formation des enseignants et formateurs de FEP. Cette conférence a fourni l'occasion aux représentants des groupes d'intérêt d'enseignants et de formateurs ainsi qu'aux représentants des partenaires sociaux de discuter de la pluralité des métiers de l'enseignement et de la formation ainsi que des changements de paradigmes dans ce secteur

professionnel et de dresser un état des lieux comparatif des activités de formation, tant initiale qu'en cours d'emploi, destinées aux différents groupes en Allemagne et dans le contexte européen.

En vertu de la loi **lettone** sur l'enseignement professionnel, les individus possédant une qualification professionnelle qui ont suivi ou qui suivent une formation pédagogique peuvent être affectés à un poste d'enseignant de FEP. Pour les personnes intéressées par un tel poste mais n'ayant pas de formation pédagogique, une réglementation adoptée en octobre 2005 a instauré un programme spécifique d'une durée maximale de trois ans. Ce programme, articulé en 10 modules (320 heures) couvre différents domaines, tels que les sciences de l'éducation et la méthodologie de recherche, divers aspects du processus d'enseignement (dont l'utilisation des TIC), la connaissance du système éducatif et de la législation y afférente, les spécificités de la FEP en termes de structure administrative, de contenu et de méthodologie, ainsi que le rôle spécifique des partenaires sociaux dans la FEP.

La **Slovaquie** a lancé à l'échelon national une initiative en faveur de la formation des enseignants. En 2005, en raison des critiques massives suscitées par les modifications récemment apportées aux examens de fin d'études secondaires, il s'était avéré nécessaire d'apporter de nouvelles modifications à ces examens. Afin de mettre en œuvre ces modifications et d'aider les enseignants à acquérir les compétences et à maîtriser les méthodologies nécessaires pour déterminer les thèmes d'examens et pour élaborer des épreuves appropriées, des actions de formation des formateurs ont été menées en décembre 2005 et janvier 2006. En outre, l'Institut national de l'enseignement professionnel a dispensé une formation à plus d'une centaine d'enseignants intervenant dans les programmes de niveau CITE 3A, qui joueront un rôle de multiplicateurs.

En **Turquie**, le projet «Modernisation de la FEP» (*Modernisation of Vocational Education and Training – MVET*), qui a été lancé en 2003 et qui se poursuit avec le soutien de l'UE, vise à moderniser la formation des enseignants de FEP. Des activités sont en cours en vue de développer des normes professionnelles pour la mise à jour des compétences de ces personnels. Un document politique définissant la stratégie pour le développement futur du secteur sera présenté à l'issue de ce projet. Dès lors que les facultés qui assurent la formation des enseignants de FEP constituent une spécificité du système d'enseignement supérieur en Turquie, par rapport aux États membres de l'UE où il n'existe pas d'établissements parallèles, il s'agit là d'un aspect qui pourrait faire l'objet d'une réflexion à moyen terme.

### ***Utiliser les fonds communautaires...***

Au cours du second semestre 2005, la **Bulgarie** s'est notamment attachée à définir les priorités et les mesures relevant du programme opérationnel «Développement des ressources humaines», l'un des instruments destinés à mettre en œuvre les projets en lien avec le FSE après l'adhésion. Conformément au Cadre politique national de référence, le ministère du travail et de la politique sociale assumera la gestion de ce programme. Le ministère de l'éducation et des sciences, l'Agence pour l'emploi et l'Agence pour l'assistance sociale feront office d'organismes intermédiaires pour les activités spécifiques.

En **Roumanie**, tirer les enseignements du passé pour préparer l'avenir est au centre de la préparation du pays pour le FSE. Tout en finalisant le programme opérationnel «Développement des ressources humaines» (DRH) intégré au «Plan national de développement 2007-2013», le ministère du travail, de la solidarité et de la famille, en tant qu'autorité de gestion des projets du FSE, s'investit de plus en plus dans les activités Phare de préparation au FSE. L'un de ces projets a pour objet de conseiller le ministère sur les politiques de l'emploi et de l'assister dans ses actions de programmation stratégique pour le FSE. Dès lors que les procédures d'évaluation existantes pour les Fonds structurels et pour le programme Phare ne sont pas réellement adaptées à la spécificité des activités en matière de ressources humaines, la Fondation européenne pour la formation (ETF) soutient l'évaluation des projets de DRH pouvant faire l'objet d'une subvention Phare. La délégation de la Commission européenne et l'ETF, en partenariat avec le ministère du travail, le ministère de l'intégration européenne et les agences nationales pour l'emploi, promeuvent une meilleure valorisation de l'expérience Phare afin de préparer la participation aux activités du FSE. Compte tenu du dialogue actif avec et entre les acteurs roumains, la troisième réunion annuelle consécutive à la signature, en 2002, de l'Évaluation conjointe des politiques de l'emploi a mis en évidence les progrès significatifs accomplis dans l'analyse de ces questions.

### ***...pour mettre en œuvre les priorités nationales***

En **Allemagne**, à la suite de l'évaluation du programme STARegio, qui visait à fournir des places supplémentaires de formation et à mettre en œuvre une offre et des réseaux de formation durables au niveau régional, le ministère de l'éducation et de la recherche a décidé d'investir 100 millions d'euros dans un nouveau programme, intitulé *Jobstarter*. Ce programme a pour objet d'analyser le potentiel de formation au niveau régional ainsi que de soutenir les réseaux régionaux et thématiques et les associations actifs dans le domaine de la formation. Sont notamment prévues des activités transfrontalières avec les pays voisins, ainsi qu'une coopération entre les entreprises, les chambres économiques et les établissements de FEP destinée à promouvoir l'innovation dans la FEP. Cette initiative sera cofinancée par le FSE.

En **Irlande**, le projet ACCEL (*Accelerating in-company skills*), qui vise à accélérer le développement des compétences au sein de l'entreprise, s'appliquera à la formation dispensée par les entreprises du secteur privé au cours de la période 2006-2008. Ce projet, doté d'un budget de 26 millions d'euros, est financé par le Fonds national pour la formation (*National Training Fund*) et le FSE. Les entreprises irlandaises investissent environ 2 % de leur chiffre d'affaires dans la formation, alors que la recherche internationale préconise un niveau de référence de 5 %. Le projet ACCEL s'adresse en priorité aux PME et aux entreprises qui n'ont pas bénéficié à ce jour de soutien de la part des pouvoirs publics nationaux ou du FSE. Les actions porteront également sur les domaines dans lesquels ont été détectées des pénuries de compétences et, éventuellement, sur le développement des compétences des immigrés. Ce projet vient compléter d'autres initiatives relevant du programme opérationnel «Emploi et développement des ressources humaines». La part de financement allouée pourra s'élever à 75 % pour les entreprises employant moins de 250 salariés et à 50 % pour les entreprises de plus grande taille.

En **Lituanie**, un certain nombre de projets soutenus par le FSE destinés à développer les systèmes de FEP ont été lancés en 2005. L'un de ces projets, lancé par le ministère de l'éducation et des sciences, concerne l'évaluation basée sur les compétences et a pour objet de développer des méthodologies d'évaluation et d'élaborer un modèle pour les centres régionaux d'examens. Il est également prévu de former des représentants syndicaux afin qu'ils puissent jouer un rôle dans les examens; à l'heure actuelle, la responsabilité des partenaires sociaux dans les examens finals et la délivrance des qualifications se limite aux employeurs. En parallèle, le Centre de méthodologie de la FEP a défini certaines priorités, dont le développement de normes pour la FEP, la prévision des besoins de compétences, ainsi qu'un système commun d'assurance qualité pour la FPI et la FPC cohérent avec le «Cadre commun pour l'assurance qualité» adopté au niveau de l'UE. L'Autorité de formation du marché du travail a entrepris des activités en vue de mettre en œuvre un «système national de qualifications», qui seront menées à bien en février 2008. L'objectif est d'établir un système de qualifications uniforme et transparent mais flexible, englobant tous les niveaux de qualifications et permettant la transition entre les différents niveaux. À partir du modèle qui sera mis au point pour le système de qualifications, il est prévu d'élaborer des répertoires de compétences et des structures de qualifications dans les secteurs de la construction et de l'hôtellerie-restauration. Il est également envisagé de préparer des documents d'explication et d'accompagnement et d'organiser des formations sur la manière d'utiliser ce cadre.

La fonction publique, en tant que premier employeur au **Portugal**, entend devenir un exemple de bonnes pratiques en matière d'investissement dans les ressources humaines et de politique de l'emploi. Elle propose des stages rémunérés dans divers domaines, dans le cadre de son programme opérationnel de la fonction publique, qui est intégré au deuxième Cadre communautaire d'appui III et qui est par conséquent cofinancé par le FSE.

Après l'approbation, en octobre 2005, du «Cadre politique de référence national», le ministère **slovaque** de l'éducation a défini son cadre de mise en œuvre des projets du FSE pour la période 2007-2013. Un budget de 700 millions d'euros provenant de sources communautaires et de 233,3 millions d'euros provenant de sources publiques nationales est prévu pour soutenir les activités relevant du domaine prioritaire «Moderniser l'éducation pour la société de la connaissance». Ces mesures visent notamment à soutenir les efforts déployés par les établissements scolaires régionaux pour doter leurs élèves des compétences qui leur seront utiles sur le marché du travail et qui leur permettront d'apprendre tout au long de leur vie, à améliorer l'adaptabilité et la qualité de l'enseignement supérieur, de la recherche et du développement, à mettre en œuvre une stratégie de LLL, à améliorer l'accès au LLL ainsi que les services d'orientation et de conseil et à favoriser l'intégration sociale des groupes marginalisés.

### ***...pour valider les acquis non formels et informels***

Le ministère **tchèque** de l'éducation (MŠMT) a décidé de remédier au problème des taux de participation comparativement faibles à la formation continue. S'appuyant sur l'expérience de deux régions «pionnières», les établissements de FEP de niveau secondaire et supérieur de six régions s'organiseront en réseaux

et étendront leur offre à des programmes d'éducation des adultes. Cette offre étendue sera associée à une nouvelle démarche de validation des acquis non formels et informels, qui appliquera les normes d'évaluation élaborées par l'Institut national de l'enseignement technique et professionnel (NÚOV). Ce projet triennal, lancé en septembre 2005, bénéficie d'un soutien du FSE, de même qu'un projet similaire mené en **Estonie** dans le cadre du plan national de développement de la FEP.

### ***...pour améliorer les services d'orientation et de conseil***

*VIP Kariéra* (Éducation, orientation, information) est un projet triennal, soutenu par le FSE, qui a été lancé en 2005 par le ministère **tchèque** de l'éducation en vue de développer un système convivial, accessible via Internet, qui mettra l'information sur l'offre de programmes d'études et de formations (de base et spécialisées) en lien avec les besoins de compétences des employeurs et avec les perspectives offertes sur le marché du travail (ISA). Ce système, qui sera développé par le NÚOV, comportera des informations ciblées pour les apprenants en risque de décrochage ainsi qu'un guide multimédia des possibilités de formation et de carrière.

En 2005, la **Lettonie** a entrepris d'organiser des formations de responsables marketing des établissements scolaires. Cette initiative fait partie intégrante du projet soutenu par le FSE intitulé «Promouvoir les services d'orientation professionnelle et l'éducation à l'orientation dans le secteur éducatif», qui vise à dispenser des services d'orientation de haute qualité dans tous les types et à tous les niveaux d'éducation. À cette fin, l'Agence gouvernementale pour le développement de la FEP met en œuvre des actions de formation initiale et continue pour les personnels d'orientation et développe des supports de formation et des ressources d'information. Il s'agit, dans une première phase, de former des multiplicateurs (dans le cadre d'un cours de 72 heures) qui, à leur tour, formeront les enseignants et autres personnels chargés des services d'orientation et de conseil dans divers domaines, notamment: marketing pour les établissements de FEP, de manière à attirer un plus grand nombre d'apprenants vers la filière professionnelle; aider les apprenants à acquérir les compétences nécessaires pour trouver et conserver un emploi; familiariser les apprenants nouvellement inscrits avec leur programme de FEP, les informer sur les possibilités de formation complémentaire et sur les perspectives offertes par le marché du travail; aider les apprenants de première année à s'adapter à leur nouvel environnement et aux méthodes d'apprentissage, de manière à accroître leur motivation et à prévenir le décrochage.

### ***FEP et enseignement supérieur***

La **Croatie** a officiellement mis en place en juillet 2004 une agence pour les sciences et l'enseignement supérieur mais cette agence n'a pas encore trouvé sa place au sein de la réforme de l'enseignement supérieur. Dans le contexte du processus de Bologne, quelque 900 programmes d'études proposés dans l'ensemble des universités et instituts polytechniques croates ont fait l'objet d'une évaluation et la plupart ont été approuvés au cours des quatre mois précédant l'année universitaire 2005/2006.

En **République tchèque**, le gouvernement a approuvé en septembre 2005 l'actualisation du «concept de réforme de l'enseignement supérieur». Les



principaux objectifs de cette réforme sont de mener à bien et d'évaluer la transition vers la structure à trois niveaux de l'enseignement supérieur (licence, master, doctorat), de soutenir la création d'établissements publics d'enseignement supérieur non universitaire, de promouvoir l'évaluation des établissements d'enseignement supérieur, de soutenir leur internationalisation et leurs activités de recherche et de développement, ainsi que leur contribution aux programmes de LLL. Cette réforme prévoit également d'accroître les financements, qui représentaient 0,8 % du PIB en 2005, pour les amener à 1 % d'ici à 2008. Ces ressources supplémentaires, ainsi que les fonds communautaires, devront être utilisés de manière efficace pour contribuer à mettre en œuvre les mesures prévues. Les priorités de cette réforme sont reflétées dans le plan à long terme «Développement de l'éducation, des sciences, de la recherche, du développement, des activités artistiques et autres activités créatives des établissements d'enseignement supérieur» pour la période 2006-2010, conformément aux dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur. Ce plan à long terme, adopté par le ministère de l'éducation, couvre trois domaines: internationalisation, qualité et excellence des activités des universités, et culture et qualité de la vie universitaire. Pour mener à bien les projets relatifs à cette réforme, les établissements d'enseignement supérieur peuvent prétendre à des subventions de l'État, éventuellement complétées par des fonds communautaires. En outre, un amendement à la loi sur les établissements d'enseignement supérieur, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006, a modifié le système de financement de manière à autoriser les reports de crédits sur l'exercice financier suivant, afin de faciliter la mise en œuvre des différentes mesures.

Dès lors que les établissements d'enseignement professionnel supérieur font partie intégrante de l'enseignement supérieur, leurs programmes doivent aussi faire l'objet d'une certification. Une commission de certification, l'AK VOV, a été mise en place; cependant, elle devra s'attacher à travailler en synergie avec la commission de certification de l'enseignement supérieur. Les meilleurs parmi les établissements d'enseignement professionnel supérieur peuvent demander la certification de leurs programmes de licence et accéder ainsi au statut d'établissement public d'enseignement supérieur non universitaire.

Au cours de l'année 2005, la **Lettonie** a progressé de manière significative dans le développement de la FEP de niveau supérieur, dès lors que 14 nouveaux établissements de ce secteur ont obtenu leur certification. Depuis 2000, conformément aux dispositions de la loi sur l'enseignement professionnel, les anciens programmes de FEP de niveau postsecondaire ont été restructurés et réorganisés en vue de leur intégration dans l'enseignement supérieur.

Afin d'unifier les réglementations régissant les études générales et la FEP relevant de l'enseignement supérieur, la **Pologne** a introduit en septembre 2005 une nouvelle loi relative à l'enseignement supérieur, qui s'applique à tous les domaines et secteurs de l'enseignement supérieur, tant public que privé, aussi bien général que professionnel. Cette loi prévoit de mettre en place la structure à deux niveaux licence-master ainsi qu'une structure uniformisée de programmes en cinq ou six ans et définit les conditions d'habilitation des établissements d'enseignement supérieur à dispenser des études doctorales. Dans les cursus de premier degré conduisant à un diplôme professionnel de *licencjat* ou à un diplôme d'ingénieur, les stages pratiques sont désormais obligatoires. En outre,

conformément aux principes directeurs de l'ECTS, il est prévu d'organiser les études de manière à permettre le transfert et la reconnaissance des résultats d'apprentissage obtenus dans différents établissements d'enseignement supérieur en Pologne et à l'étranger.

*La présente note a été préparée par le Cedefop en tant que document d'information pour la réunion des Directeurs généraux de la formation professionnelle (DGFP) qui se tiendra à Vienne les 27 et 28 mars 2006. Elle est basée essentiellement sur les informations envoyées par les membres du Réseau européen de référence et d'expertise (ReferNet) du Cedefop et par les observatoires nationaux établis par la Fondation européenne pour la formation (European Training Foundation – ETF), et plus particulièrement sur leurs contributions aux numéros 2/2005, 3/2005 et 1/2006 de Cedefop Info. **Compte tenu de la nature de ce rapport, les informations fournies sont indicatives et n'ont aucune prétention d'exhaustivité.***

*Cedefop Info paraît trois fois par an en version imprimée, en allemand, anglais et français et est disponible gratuitement auprès du Cedefop. La présente note, ainsi que le texte intégral de Cedefop Info, sont disponibles dans le Village européen de la formation, le site Internet interactif du Cedefop.*

*Ces rapports sur l'évolution récente de la FEP sont préparés à intervalles réguliers pour les réunions des DGFP depuis 1997.*

*Le présent rapport est le premier dont l'auteur, prenant le relais de Michael Adams, assume la responsabilité. Il s'agit également du premier rapport élaboré selon la nouvelle structure; il comprend des sections consacrées à l'évolution au niveau communautaire dans le cadre du processus de Lisbonne, du programme «Éducation et formation 2010» et du processus de Copenhague-Maastricht, ainsi qu'aux activités du Cedefop. Compte tenu que la période de référence pour la seconde réunion des DGFP en 2005 aurait été trop brève, il a été décidé d'élaborer un seul rapport. Dès lors, la période couverte par le présent document s'étend sur près d'une année, ce qui rend la tâche d'autant plus ardue et le texte plus long que celui des rapports habituels.*

*Je voudrais remercier les collègues du Cedefop et les membres du ReferNet qui ont apporté leur contribution à ce rapport pour le soutien et l'indulgence dont ils ont fait preuve au cours de cet exercice. Je voudrais aussi remercier Michael Adams pour avoir partagé son expertise et pour m'avoir offert cette possibilité d'apprentissage au poste de travail. J'espère que les lecteurs, et tout particulièrement notre principal groupe cible, à savoir les DGFP des États membres et leurs collègues, jugeront cette nouvelle approche utile et le présent document informatif. C'est, comme toujours, avec plaisir que le Cedefop recevra vos commentaires et réactions sur la présente note, qui est également disponible en allemand et en anglais.*

Eleonora Schmid  
(E-mail: [ews@cedefop.eu.int](mailto:ews@cedefop.eu.int))  
Thessalonique

21 mars 2006