



Formation et enseignement professionnels en **Slovénie**

Une brève description



Cedefop

Formation et enseignement professionnels
en Slovénie
Brève description

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) est le centre de référence de l'Union européenne pour la formation et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine. Le Cedefop a été créé en 1975 par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Adresse postale:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

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

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008

ISBN 978-92-896-0513-7

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2008
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

‘Ob specifičnem znanju, ki ga šola da dijaku za posamezen poklic, je potrebno dati tudi široko paleto splošnih kompetenc, saj ni mogoče pričakovati, da bodo mladi delali celo življenje na enem področju ali celo na istem delovnem mestu, zato se bodo njihove poklicne poti nepredvidljivo spreminjale in za prilagajanje bo potrebna široka paleta splošnih kompetenc.’

«Outre les connaissances professionnelles spéciales, qu’ils acquièrent à l’école, les élèves ont également besoin de diverses compétences d’ordre général. On ne peut s’attendre à ce que les jeunes d’aujourd’hui travaillent toute leur vie dans le même domaine d’activité ou exercent une seule et unique profession. Il est impossible de dire à l’avance ce que sera leur parcours professionnel, c’est pourquoi ils doivent avoir un large éventail de compétences générales qui leur permettront de s’adapter à l’évolution du monde du travail.»

Milan Zver, ministre de l'Éducation et des Sports, décembre 2007

Remerciements

Le Cedefop tient à remercier Sylvie Bousquet, responsable du projet *Brèves descriptions*, qui a préparé cette publication sur le système slovène de formation et d'enseignement professionnels. Elle a commenté et édité le texte initial fourni par les partenaires slovènes.

Le Cedefop exprime également sa gratitude aux personnes suivantes pour leur précieuse contribution à la réalisation de la présente publication: Tomaž Kraigher (institut d'analyse et de développement macroéconomiques, *Urad za makroekonomske analize in razvoj*), Slava Pevec Grm (institut national de la FEP, *Center RS za poklicno izobraževanje*), Boštjan Zgonc (ministère de l'Éducation et des Sports, *Ministrstvo za šolstvo in šport*), Andrej Žižmond et Tatjana Plevnik (Unité Eurydice de Slovénie, *Eurydice enota Slovenija*), Angelca Ivančič (institut national de l'éducation des adultes, *Andragoški center Slovenije*), Bojana Sever (institut national de la FEP), Olga Drofenik (institut national de l'éducation des adultes) et Saša Niklanovič (service national de l'emploi de Slovénie, *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*). Ce sont elles qui ont fourni le texte initial en utilisant la synthèse thématique qu'elles avaient également préparée pour le compte du ReferNet slovène dans le cadre de sa contribution à la base de données eKnowVet. Le présent rapport a été préparé à l'institut national de la FEP, dirigé par Metka Zevnik, et les travaux ont été coordonnés par Mojca Cek, de l'observatoire national de la formation et de l'enseignement professionnels (*Nacionalni observatorij Slovenije*).

Merci également aux collègues du Cedefop pour leur coopération et leurs observations utiles, et plus particulièrement à Irene Psifidou, de l'équipe eKnowVet, qui a édité la synthèse thématique du système slovène.

Introduction

Le système slovène de formation et d'enseignement professionnels (FEP) fait actuellement l'objet de réformes visant à l'adapter au changement économique et social. Dans ce bref rapport, nous nous sommes efforcés de rendre compte des principales caractéristiques actuelles du système dans le cadre du processus engagé. Les réformes actuelles visent à réduire le rôle dominant de l'État dans le système de FEP. Elles fixent plusieurs objectifs principaux pour le système lui-même: élever le niveau d'éducation de base pour permettre un emploi valable, encourager l'autonomie et l'aptitude à travailler en équipe, développer l'apprentissage des langues, promouvoir l'initiative privée et mieux intégrer le monde du travail dans le processus éducatif.

Plus généralement, ces changements incitent le système de FEP à moderniser son processus d'enseignement et d'apprentissage, à améliorer la qualité de l'offre, à favoriser la perméabilité, à reconnaître la formation formelle et informelle, à développer l'individualisation et la flexibilité, à se montrer plus attrayant et à adopter des principes de gouvernance moderne, notamment grâce à l'instauration de nouveaux partenariats et procédures financières. Le but ultime de cette ambitieuse réforme est d'obtenir que le système de FEP soit clairement un facteur d'employabilité, d'emploi et d'entrepreneuriat dans le cadre d'une économie moderne, techniquement avancée, mondialisée et concurrentielle.

Le second cycle de trois ans (2008-2010) de la nouvelle stratégie de Lisbonne débutera pendant la présidence slovène du Conseil, qui continuera de mettre l'accent sur les priorités politiques de la stratégie de Lisbonne dans les domaines de la recherche et de l'innovation, de la mise en place d'un environnement économique concurrentiel, de l'adaptation du marché du travail et des changements démographiques. Pour la Slovénie elle-même, la poursuite cohérente du processus et la mise en œuvre des programmes de réforme nationaux seront les principales clés de la réussite.

Le présent rapport sur la FEP en Slovénie, publié sous la présidence slovène du Conseil de l'Union européenne, fait partie de la série de rapports que le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) publie régulièrement sur les systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels ⁽¹⁾. Des informations supplémentaires spécifiques peuvent également être fournies par les bases de données du Cedefop régulièrement mises à jour par ReferNet ⁽²⁾. Diverses descriptions des systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels («Thematic overviews», «Thematic analyses», etc.) peuvent également être consultées sur le site web du Cedefop (voir European Training Village) ⁽³⁾.

Aviana Bulgarelli
Directrice

⁽¹⁾ Ces publications peuvent être téléchargées ou commandées à l'adresse http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=22

⁽²⁾ Réseau européen de référence et d'expertise du Cedefop.

⁽³⁾ www.cedefop.europa.eu et www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/

Table des matières

Remerciements	1
Introduction	3
Table des matières	5
Liste des tableaux et des graphiques	7
1. Contexte politique général – un cadre pour la société de la connaissance	9
1.1. Structure politique et administrative	9
1.2. Population et démographie	9
1.3. Indicateurs de l'économie et du marché du travail	10
1.4. Niveau d'éducation de la population	11
2. Évolution politique	13
2.1. Principaux objectifs et grandes priorités de la politique de formation et d'enseignement professionnels	13
2.2. Mesures	15
3. Cadre institutionnel	18
3.1. Structure administrative	18
3.2. Cadre législatif	20
3.3. Rôle des partenaires sociaux	21
4. Formation professionnelle initiale	23
4.1. Vue d'ensemble	23
4.2. Formation et enseignement professionnels au niveau secondaire supérieur	27
4.3. Autres programmes pour les jeunes et autres parcours d'apprentissage	31
4.4. Formation et enseignement professionnels au niveau postsecondaire (non supérieur)	31
4.5. Enseignement professionnel supérieur	31
5. Formation et enseignement professionnels continus	33
5.1. Informations générales	33
5.2. Formation continue pour tous encouragée par l'État	34
5.3. Formation des chômeurs et autres personnes exposées au risque d'exclusion du marché du travail	40
5.4. La FEPC à l'initiative des entreprises ou des partenaires sociaux	42
5.5. La FEPC à l'initiative des individus	43
6. Formation des enseignants et formateurs en FEP	44
6.1. Types d'enseignants et de formateurs en FEP	44

6.2.	Formation, évaluation et accréditation des enseignants et formateurs.....	45
6.3.	Formation (avant l'emploi et pendant l'emploi) des enseignants travaillant dans le cadre de programmes d'éducation des adultes.....	49
7.	Développement des connaissances et des compétences	51
7.1.	Prévision des besoins de compétences	51
7.2.	Établissement de passerelles entre les parcours d'apprentissage.....	51
7.3.	Préparation des programmes d'études.....	52
8.	Validation et certification de l'apprentissage	54
8.1.	Validation et certification de l'apprentissage formel	54
8.2.	Validation et certification de l'apprentissage non formel/informel	55
8.3.	Impact de la coopération politique communautaire	56
8.4.	Aide à la mobilité dans l'Union européenne.....	57
9.	Orientation et conseil.....	58
9.1.	Stratégie et services.....	58
9.2.	Groupes cibles et modes de prestation	60
9.3.	Personnel des services d'orientation et de conseil	62
10.	Financement de la formation et de l'enseignement professionnels.....	64
10.1.	Informations générales	64
10.2.	Financement de la formation professionnelle initiale	64
10.3.	Financement de la formation professionnelle continue et de l'éducation des adultes	65
10.4.	Financement de la formation des chômeurs et autres groupes vulnérables	69
10.5.	Perspectives et problèmes: du financement à l'investissement dans les ressources humaines	70
11.	Dimension européenne et internationale	72
11.1.	Stratégies nationales liées aux politiques et programmes communautaires.....	72
11.2.	Impact de l'internationalisation de l'éducation et la formation	74
Annexe 1	Acronymes et abréviations.....	77
Annexe 2	Glossaire.....	78
Annexe 3	Références législatives.....	80
Annexe 4	Références bibliographiques	83
Annexe 5	Principales organisations.....	89

Liste des tableaux et des graphiques

Tableaux

Tableau 1:	Divers indicateurs du marché du travail, de 1995 à 2006 (en %)	11
Tableau 2:	Population âgée de 25 à 64 ans, par niveau d'éducation atteint, dans l'UE-27, 2006 (en %)	12
Tableau 3:	Inscriptions, tous grades et tous types d'enseignement secondaire supérieur et d'enseignement postsecondaire non supérieur (jeunes) de 2001/2002 à 2005/2006	30
Tableau 4:	Diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement postsecondaire non supérieur (jeunes) de 2001/2002 à 2005/2006	30
Tableau 5:	Nombre d'élèves inscrits dans l'enseignement professionnel supérieur de 2000/2001 à 2005/2006.....	32
Tableau 6:	Nombre d'adultes inscrits dans l'enseignement secondaire par types de programmes de formation et de domaines d'enseignement, fin de l'année scolaire 2004/2005 (%)	37
Tableau 7:	Participation des chômeurs aux activités d'enseignement et de formation, 2005.....	41
Tableau 8:	Fonds publics pour les programmes d'éducation et de formation à l'intention des chômeurs (en milliers de SIT)	70

Graphiques

Graphique 1:	Population par tranches d'âge, de 1995 à 2025 (en milliers et %)	10
Graphique 2:	Administration de l'enseignement et la formation en Slovénie.....	19
Graphique 3:	Processus décisionnel pour le contenu de l'enseignement	22
Graphique 4:	Structure du système éducatif en Slovénie, 2006/2007	24
Graphique 5:	Participation des adultes à l'enseignement et la formation secondaires, par type de programmes et par genre, fin de l'année scolaire 2004/2005	36
Graphique 6:	Structures d'enseignement et de formation non formels en Slovénie, année scolaire 2004/2005 (%)	38
Graphique 7:	Parts des programmes non formels enseignés, des heures de formation et des participants, par principales structures d'éducation, année scolaire 2004/2005 (%).....	39
Graphique 8:	Parts de tous les programmes, toutes les heures de formation et tous les participants par domaines de formation non formelle, année scolaire 2004/2005 (%).....	39

Slovénie



1. Contexte politique général – un cadre pour la société de la connaissance

1.1. Structure politique et administrative

La Slovénie est une république démocratique. Le chef de l'État est le président de la République, dont l'autorité est essentiellement représentative. Le Parlement comprend l'Assemblée nationale (*Državni zbor*), composée de 90 membres élus lors d'élections générales organisées tous les quatre ans, qui est l'autorité législative suprême, et le Conseil national (*Državni svet*), qui est essentiellement une instance consultative composée de représentants de différents intérêts sociaux. Le gouvernement est composé du président et de 16 ministres. Il est responsable de ses politiques devant l'Assemblée nationale. En 2004, la Slovénie est devenue membre de l'Union européenne.

La Slovénie est divisée en 210 municipalités qui sont des communautés locales administrativement autonomes. Elles sont instituées par la loi à la suite d'un référendum des résidents d'un territoire donné. En conséquence, le nombre de municipalités augmente périodiquement. Une base législative visant à instituer 14 provinces est examinée par le Parlement mais n'a pas encore été acceptée. Au niveau local, les responsabilités du gouvernement sont assumées par 58 unités administratives.

En 2005, le gouvernement a adopté la stratégie de développement pour la Slovénie ⁽⁴⁾, qui définit les objectifs, les priorités de développement et les plans d'action correspondants. L'amélioration de la qualité de l'éducation et l'action en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie sont au nombre de ces priorités.

1.2. Population et démographie

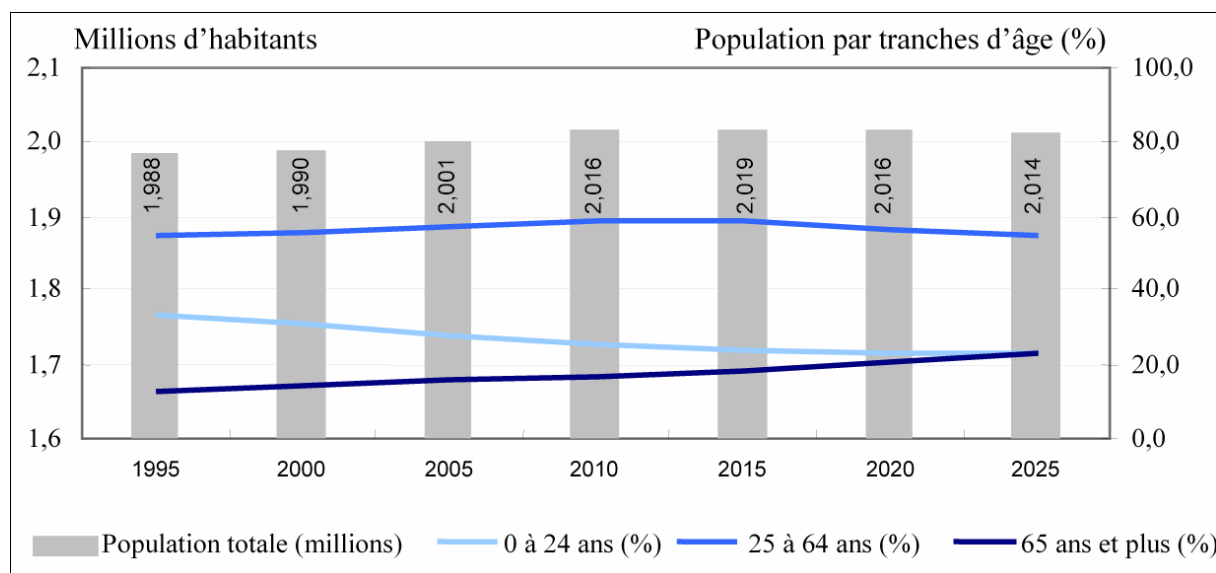
La Slovénie a une superficie de 20 273 km². Au 30 juin 2006, sa population était de 2 008 516 habitants. La langue officielle est le slovène, ainsi que l'italien et le hongrois dans les communautés comptant des minorités italiennes et hongroises.

Depuis 1999, la population de Slovénie progresse tous les ans en raison de l'augmentation de la migration nette qui, en 2005, a atteint 3,2 pour 1 000 habitants. Selon les derniers chiffres, la migration nette se situe en 2006 au même niveau, voire à un niveau plus élevé. L'augmentation naturelle de la population est négative depuis 1997 (-0,3 pour 1 000 en 2005). Le taux de fertilité, qui recule de façon quasi continue depuis 1980, a augmenté en 2004 mais

⁽⁴⁾ Institut d'analyse et de développement macroéconomiques, 2005. Voir annexe 4.

reste faible (1,26 en 2005). En revanche, l'espérance de vie continue de progresser (74,1 ans pour les hommes et 81,3 ans pour les femmes en 2005). En conséquence, la population de Slovénie est vieillissante. En raison de l'augmentation de la migration nette, la part de la population en âge de travailler va continuer de progresser jusqu'en 2010, année où elle commencera à décliner (voir graphique 1).

Graphique 1: Population par tranches d'âge, de 1995 à 2025 (en milliers et %)



Source: Institut national de la statistique de la République de Slovénie, statistiques démographiques, 2007; Eurostat, Population et conditions sociales, base de données en ligne, 2007; calculs effectués par l'institut d'analyse et de développement macroéconomiques, Ljubljana.

1.3. Indicateurs de l'économie et du marché du travail

Le PIB de Slovénie progresse selon un taux annuel d'environ 4 % depuis plus de dix ans. En 2005, la Slovénie a ainsi atteint 87 % du PIB moyen de l'UE-27 par habitant en standard de pouvoir d'achat (SPA). La croissance du PIB s'est poursuivie en 2006 (5,2 %). La structure économique de l'emploi évolue vers une économie davantage axée sur les services, mais ce processus est encore relativement lent. Les taux d'emploi augmentent depuis 2004, année d'entrée de la Slovénie dans l'UE. Le taux d'emploi masculin est toujours légèrement inférieur à la moyenne de l'UE, tandis que le taux d'emploi féminin est légèrement supérieur. Dans la tranche d'âge de 55 à 64 ans, le taux d'emploi reste faible (32,5 % en 2006). Le taux de chômage a augmenté pour atteindre 6,5 % en 2005, principalement en raison d'un taux de participation plus élevé qui, en 2006, a continué de progresser, alors que le taux de chômage est retombé à 6,0 %. Depuis dix ans, le taux de chômage est constamment plus élevé chez les femmes que chez les hommes et cette différence va croissant (voir tableau 1).

En Slovénie, les dépenses publiques consacrées à l'éducation sont relativement élevées. En 2004, elles ont représenté 5,85 % du PIB (UE-27: 5,07 %) et seulement quatre États membres de l'UE (Danemark, Suède, Finlande et Belgique) ont consacré une proportion plus importante de leur PIB à l'éducation. Cela peut s'expliquer d'une part par le taux élevé de

scolarisation et d'autre part par le niveau élevé de transfert de subventions publiques au secteur privé, ce niveau ayant toutefois tendance à diminuer. Le niveau des dépenses privées consacrées à l'éducation, qui est également élevé en Slovénie, a atteint 0,9 % du PIB en 2003. Les dépenses privées sont essentiellement affectées à l'enseignement supérieur et aux établissements d'éducation préscolaire.

Tableau 1: Divers indicateurs du marché du travail, de 1995 à 2006 (en %)

	1995		2000		2005		2006	
Emploi par secteur d'activité (%)	Slovénie	UE-27	Slovénie	UE-27	Slovénie	UE-27	Slovénie	UE-27
Agriculture	14,2	9,3	11,9	7,9	10,1	6,4	9,7	6,3
Industrie et construction	39,9	27,9	38,1	26,5	35,4	25,2	35,1	25,0
Services	45,9	62,8	50,0	65,6	54,5	68,4	55,3	68,6
Taux d'emploi total des personnes âgées de 15 à 64 ans (%)	61,6*	:	62,8	62,2	66,0	63,4	66,6	64,4
Hommes	66,0*	:	67,2	70,8	70,4	70,8	71,1	71,6
Femmes	57,1*	:	58,4	53,7	61,3	56,2	61,8	57,2
Taux de chômage total des personnes âgées de 15 ans et plus (%)	6,9*	:	6,7	8,6	6,5	8,9	6,0	8,2
Hommes	7,0*	:	6,5	7,8	6,1	8,3	4,9	7,6
Femmes	6,7*	:	7,0	9,8	7,0	9,6	7,2	8,9
15-24 ans	17,5*	:	16,3	17,4	15,9	18,3	13,9	13,9

(:) Données non disponibles.

(*) Données de 1996.

Source: Statistiques du marché du travail (différentes sources), institut national de la statistique de la République de Slovénie; Eurostat, Population et conditions sociales, base de données en ligne, 2007.

1.4. Niveau d'éducation de la population

Le niveau d'éducation de la population slovène s'améliore en raison du nombre croissant de jeunes et d'adultes suivant des niveaux d'enseignement secondaire et supérieur. Le pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans ayant atteint un niveau d'enseignement supérieur augmente et se rapproche lentement du niveau moyen de l'UE, alors que le pourcentage de ceux qui n'ont pas achevé leurs études primaires ou qui ont fini leurs études au niveau primaire est en recul. Le taux de participation des jeunes et des adultes au système d'enseignement formel continue d'augmenter, notamment dans l'enseignement supérieur (voir tableau 2).

Tableau 2: Population âgée de 25 à 64 ans, par niveau d'éducation atteint, dans l'UE-27, 2006 (en %)

	CITE 0-2	CITE 3-4	CITE 5-6
UE-27	30	47	23
UE-25	30	46	23
Belgique	36	36	28
Bulgarie	31	51	18
République tchèque	16	72	11
Danemark	25	45	29
Allemagne	25	55	20
Estonie	21	52	27
Irlande	35	36	26
Grèce	42	40	19
Espagne	50	22	26
France	35	41	23
Italie	50	39	11
Chypre	34	39	28
Lettonie	24	58	18

	CITE 0-2	CITE 3-4	CITE 5-6
Lituanie	20	57	22
Luxembourg	39	40	21
Hongrie	27	58	15
Malte	72	17	11
Pays-bas	32	41	26
Autriche	25	60	15
Pologne	21	64	15
Portugal	71	17	12
Roumanie	32	58	10
Slovénie	23	59	18
Slovaquie	19	69	12
Finlande	26	45	29
Suède	20	50	25
Royaume-Uni	26	42	26

CITE: Classification internationale type de l'éducation

CITE 0-2: Éducation préprimaire, enseignement primaire, premier cycle de l'enseignement secondaire, y compris le niveau 3C court (enseignement préprofessionnel et professionnel de moins de deux ans)

CITE 3-4: Deuxième cycle de l'enseignement secondaire, excepté le niveau 3C court, et enseignement postsecondaire non supérieur

CITE 5-6: Enseignement supérieur

Source: Eurostat, Population et conditions sociales, base de données en ligne, 2007.

2. Évolution politique

Après être entrée dans l'Union européenne en 2004 et avoir adopté l'euro en 2007, la société slovène a rapidement évolué vers une économie de services mettant plus particulièrement l'accent sur la connaissance et la créativité. En 2006, le gouvernement slovène a adopté le cadre de réformes économiques et sociales visant à améliorer la protection sociale en Slovénie (voir annexe 3), cadre au sein duquel l'acquisition effective de nouvelles connaissances, l'apprentissage tout au long de la vie, le flux bilatéral des connaissances pour le développement économique, l'inclusion sociale et les emplois de qualité jouent un rôle fondamental. Cette volonté est également prise en compte par la nouvelle législation (voir chapitre 3). Les lois suivantes sur l'éducation ont été adoptées: la loi sur l'enseignement professionnel et technique, la loi sur l'enseignement professionnel postsecondaire, la loi sur les modifications et l'achèvement du programme national de qualifications professionnelles et le programme national d'éducation des adultes (voir annexe 3).

2.1. Principaux objectifs et grandes priorités de la politique de formation et d'enseignement professionnels

La nouvelle législation est centrée sur les objectifs suivants:

- (a) faire évoluer la FEP pour qu'elle réponde aux besoins d'un développement technologique et social moderne, ainsi qu'aux besoins et aux intérêts de ceux qui y participent, en tenant compte du rôle croissant de la coopération internationale et du multiculturalisme;
- (b) améliorer la qualité de l'apprentissage en milieu scolaire et en milieu de travail, ainsi que la comparabilité internationale des qualifications et de l'enseignement technique et professionnel;
- (c) assurer une plus grande souplesse des programmes dans l'enseignement professionnel et technique secondaire supérieur grâce à la modularisation et la mise en place d'un système de transfert d'unités de cours capitalisables au niveau de la FEP et à l'adaptation des programmes d'études aux besoins régionaux. L'objectif est de préparer des programmes d'études souples et ouverts qui permettront aux élèves, et plus particulièrement aux adultes, de suivre un enseignement pas à pas en combinant les modules et les compétences déjà acquises dans des cadres d'apprentissage formel, non formel et informel;

- (d) poursuivre l'amélioration du système de validation des compétences et de l'apprentissage non formel et informel, et renforcer le lien avec le système d'enseignement formel dans le cadre des qualifications nationales ⁽⁵⁾;
- (e) renforcer les partenariats sociaux à tous les niveaux et à tous les stades de la planification, de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes de FEP;
- (f) élaborer de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage et offrir d'autres conditions d'enseignement dans les établissements d'enseignement secondaire supérieur, ainsi que dans les entreprises, pour améliorer les interventions précoces et réduire le taux d'abandon scolaire dans l'enseignement professionnel et technique;
- (g) permettre la transition entre différents types d'écoles, notamment entre l'enseignement professionnel et technique et l'enseignement secondaire général, tout en ouvrant systématiquement des passerelles pour l'acquisition de qualifications dans différents métiers (stages de formation professionnelle);
- (h) promouvoir l'esprit d'entreprise en resserrant les liens entre l'enseignement et la vie active, en améliorant les connaissances des enseignants sur les technologies de l'information et de la communication, et en veillant à l'amélioration du contenu éducatif et des méthodes d'enseignement;
- (i) offrir un soutien et des conseils d'orientation à chacun, ainsi qu'aux élèves en difficulté et aux immigrants;
- (j) augmenter l'obligation de rendre des comptes et la responsabilité des organismes d'éducation et de formation en mettant en place un nouveau système de financement de la FEP;
- (k) améliorer les compétences des enseignants et des formateurs.

Objectifs quantitatifs

- (a) Veiller à ce que d'ici à 2010 tous les jeunes aient suivi un enseignement professionnel initial ou, à tout le moins, aient acquis une qualification partielle, à savoir une qualification professionnelle nationale (voir glossaire);
- (b) veiller à ce que d'ici à 2013 la proportion de jeunes âgés de 18 à 22 ans ayant acquis au moins une qualification secondaire du deuxième cycle atteigne 95 %. Pour 2007, l'objectif est fixé à 91 % (ministère de l'Éducation et des Sports);
- (c) veiller à ce que d'ici à 2013, tous les organismes de FEP aient mis en place un système d'assurance qualité.

⁽⁵⁾ Les bases ont été posées par le décret sur l'adoption et l'utilisation d'un système de classification pour l'enseignement et la formation (Klasius) (voir 2.2.4).

2.2. Mesures

Le ministère de l'Éducation et des Sports prendra les mesures suivantes pour que les principaux objectifs soient atteints:

2.2.1. Réforme des programmes d'études

Un vaste programme de réformes cofinancé par le Fonds social européen (FSE) est en place depuis 2002. Les nouveaux programmes de FEP sont basés sur les normes professionnelles et reflètent l'évaluation des besoins de l'économie en connaissances et compétences nouvelles. Les nouveaux programmes d'études cadres nationaux ont une structure modulaire et sont fondés sur les compétences évaluées en fonction d'unités de crédit (système de transfert d'unités de cours capitalisables). En fonction des besoins locaux, 20 % du contenu du programme d'études peut être adapté aux circonstances. Les résultats de l'apprentissage sont spécifiés en termes d'acquisition de compétences professionnelles (lien entre théorie et pratique) et de renforcement des compétences clés et des connaissances générales. Les nouveaux programmes facilitent la transition horizontale et verticale des élèves entre programmes et établissements. Ils permettent en outre aux adultes de suivre un enseignement pas à pas débouchant sur des certificats de connaissances non formelles qui sont reconnus dans l'éducation continue, en combinant les modules et les compétences déjà acquises dans des cadres non formels ou informels.

2.2.2. Gouvernance et autorité des établissements de formation et d'enseignement

En 2004, le ministère de l'Éducation et des Sports a entrepris une modernisation des systèmes financiers et des systèmes de gestion de l'enseignement secondaire. L'actuel/nouveau système fonctionne selon le principe du financement forfaitaire par personne. Il accorde une plus grande autonomie professionnelle et financière aux écoles et leur permet de réagir plus rapidement aux besoins du marché du travail et de l'environnement. Parallèlement, il impose une plus grande responsabilité en ce qui concerne les résultats scolaires et encourage les écoles à chercher des solutions susceptibles d'améliorer la qualité de leur enseignement et leur situation économique. Le projet a été lancé sur la base d'un projet pilote et le nombre d'écoles y participant augmente chaque année. 31 établissements de FEP s'y sont joints en 2006/2007 et on en dénombre environ 55 à la fin de 2007.

2.2.3. Systèmes d'assurance qualité

Un système exhaustif d'assurance qualité en matière de FEP a été mis en place. Il inclut les normes nationales existantes, les programmes d'études, les qualifications et la formation des enseignants, l'inscription des écoles dans le registre, les examens de fins d'études et un *matura* (baccalauréat) professionnel, et ajoute l'auto-évaluation et la création obligatoire de groupes de gestion de la qualité dans les écoles, ainsi que la préparation annuelle d'un rapport

sur l'état d'avancement du projet. En octobre 2007, des indicateurs de suivi de la qualité ont été adoptés par le conseil national des experts pour l'enseignement professionnel et technique (voir 3.1).

2.2.4. Mise en place d'un cadre national de qualifications

En 2006, le gouvernement a promulgué un décret sur l'adoption et l'utilisation d'un système de classification pour l'enseignement et la formation (Klasius)⁽⁶⁾, qui constitue l'une des bases formelles de la création du cadre de qualifications de Slovénie. Cette classification est à huit niveaux. Toutes les qualifications sont comprises dans ces différents niveaux, de l'école primaire au doctorat. Les classifications couvrent les activités d'enseignement, les résultats de l'apprentissage, les conditions d'admission et la durée des cours.

2.2.5. Création de partenariats d'apprentissage avec les parties prenantes

Les nouveaux programmes d'études (dont 20 % du contenu sont ouverts et flexibles) encouragent les écoles à coopérer de manière intensive avec le secteur privé de l'économie et les entreprises locales. Grâce à l'aide du FSE, des conseils régionaux de développement des ressources humaines, auxquels participent des représentants des salariés, des écoles, des agences de développement régional et des chambres de commerce, ont été créés.

2.2.6. Éducation et formation des enseignants et formateurs

Depuis 2003, plusieurs projets visant à améliorer les connaissances et compétences des enseignants ont été préparés. Ils sont essentiellement cofinancés par le FSE et incluent la planification collective et la mise en œuvre du programme scolaire, la fourniture de conseils et de soutien à ceux qui acquièrent de nouvelles connaissances (plans et dossiers d'enseignement individualisé), l'introduction à l'apprentissage par projet et par problème, la notion «d'apprendre à apprendre», l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC), l'alphabétisation, l'introduction à l'apprentissage en ligne, et l'établissement de réseaux entre les écoles, les entreprises et les enseignants. Des programmes de coopération entre les écoles et l'économie locale ont été mis au point et adoptés. Ils mettent l'accent sur la formation des enseignants et des mentors pour l'encadrement des travaux pratiques.

⁽⁶⁾ *Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije izobraževanja* / Décret sur l'adoption et l'utilisation d'un système de classification pour l'enseignement et la formation (Klasius). Statistični urad RS / institut national de la statistique de la République de Slovénie. Disponible sur Internet: <http://www.stat.si>

2.2.7. Amélioration de l'accès et des possibilités de participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie et des personnes défavorisées à l'apprentissage

Le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales améliore l'accès et les possibilités d'apprentissage pour les personnes défavorisées (chômeurs, handicapés, Roms et personnes pour lesquelles existent des obstacles particuliers à l'emploi) grâce à la mise en œuvre des mesures du programme de politique active de l'emploi, qui prévoit des activités auxquelles participent les organisations locales et les services locaux des ressources humaines (voir annexe 3).

Le développement de toutes les activités se poursuivra dans le cadre des programmes opérationnels de développement des ressources humaines 2007-2013 (enseignement et formation au service de la compétitivité et de l'employabilité, renforcement de l'employabilité des demandeurs d'emploi et de la population économiquement inactive, égalité des chances sur le marché du travail et amélioration de l'inclusion sociale) (voir 11.1).

3. Cadre institutionnel

3.1. Structure administrative

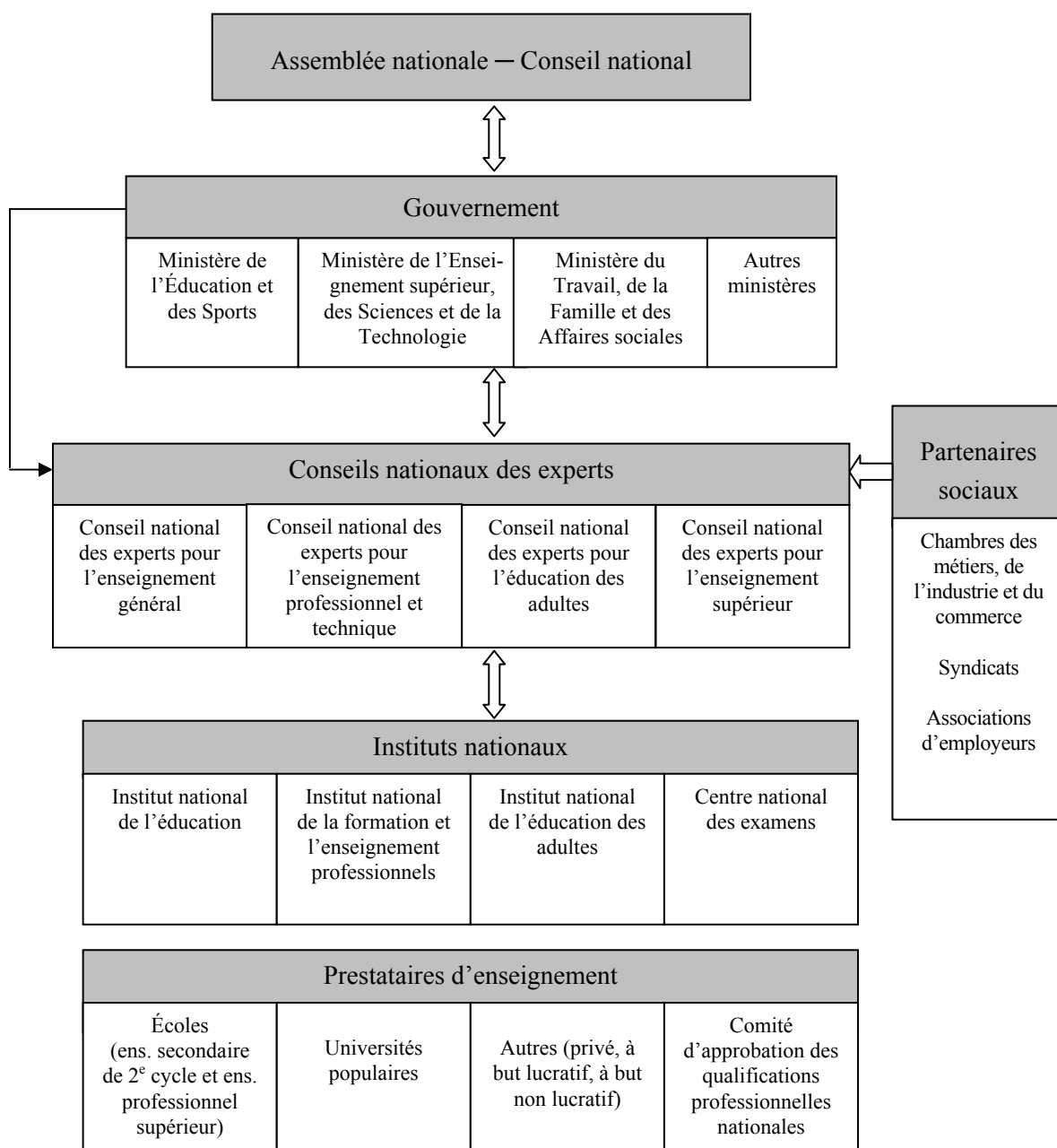
(Voir graphiques 2 et 3)

Les instances nationales, les pouvoirs locaux et les écoles se partagent la responsabilité de l'administration de l'enseignement. L'ancien ministère de l'Éducation, des Sciences et des Sports a été scindé (au début de 2005) en deux nouveaux ministères: le ministère de l'Éducation et des Sports et le ministère de l'Enseignement supérieur, des Sciences et de la Technologie. Le ministère de l'Éducation et des Sports est chargé de l'élaboration des politiques d'enseignement préuniversitaire, des procédures de contrôle, de l'affectation des fonds, de la mise en œuvre des lois et décisions administratives concernant les établissements d'éducation préprimaire, les établissements d'enseignement obligatoire et les établissements d'enseignement secondaire professionnel de deuxième cycle et d'enseignement supérieur professionnel. Les pouvoirs locaux sont responsables de l'administration des établissements d'éducation préprimaire et des établissements d'enseignement de base. Les conseils scolaires (*sveti šol*) interviennent de manière autonome au niveau local. Ils jouent un rôle important dans le processus de décentralisation administrative. L'inspection scolaire relève de l'inspection nationale de l'éducation et des sports, qui dépend du ministère de l'Éducation et des Sports. Le ministère de l'Enseignement supérieur, des Sciences et de la Technologie a la charge de tout ce qui relève de l'enseignement supérieur: universités et établissements individuels d'enseignement supérieur (facultés et collèges).

Quatre conseils nationaux d'experts ont été mis en place par le gouvernement de la République de Slovénie: le conseil des experts pour l'enseignement général, le conseil des experts pour l'éducation des adultes, le conseil des experts pour l'enseignement supérieur et le conseil des experts pour l'enseignement professionnel et technique. Ces conseils facilitent le processus décisionnel. Ils sont en outre chargés de préparer les nouvelles lois et les nouveaux règlements.

Les principales responsabilités des conseils sont les suivantes: adopter de nouveaux programmes reconnus par le secteur public dans le domaine de l'enseignement et coopérer au processus décisionnel concernant les nouveaux programmes (par exemple la production de nouveaux programmes d'études), prendre des décisions en ce qui concerne les nouveaux livres et manuels scolaires, décider des normes à respecter dans les écoles privées, préparer des propositions de changements pour le ministère de l'Éducation. Les conseils des experts peuvent nommer des commissions spéciales chargées d'effectuer des travaux dans les divers domaines relevant de leur compétence.

Graphique 2: Administration de l'enseignement et la formation en Slovénie



Source: Équipe du consortium ReferNet, 2007.

Des travaux spécialisés et de recherche dans le domaine de l'enseignement préuniversitaire sont effectués par trois instituts publics: l'institut national de l'éducation dans le domaine de l'enseignement général, l'institut national de l'éducation des adultes et l'institut national de la formation et de l'enseignement professionnels. La mise en œuvre des examens de fin d'études dans l'enseignement général et technique relève du centre national des examens, qui est également responsable de la mise en œuvre des examens d'État dans le cadre de la scolarité obligatoire (avec l'institut national de l'éducation) et de l'élaboration des méthodes et procédures d'évaluation et de validation des connaissances et compétences professionnelles. Ce centre est la principale instance chargée de contrôler les travaux des organes d'examens en matière de validation et d'évaluation des qualifications professionnelles nationales, et c'est lui qui prépare et met en œuvre les examens destinés à tester le niveau de connaissance en langues étrangères. Les conseils nationaux des experts définissent les niveaux de connaissance, approuvent les nouveaux programmes et les proposent au gouvernement pour confirmation. Ils définissent le contenu des programmes éducatifs, approuvent les manuels scolaires et les documents didactiques, et proposent des critères et des normes applicables aux équipements scolaires.

Dans le domaine de l'éducation et la formation continues, le Service de l'emploi de Slovénie (SES) (*Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*) joue également un rôle important car il est le principal organisateur, coordinateur et prestataire d'éducation et de formation pour les chômeurs et les travailleurs licenciés pour raisons économiques.

3.2. Cadre législatif

Quatre lois principales réglementent le processus de certification public dans le cadre de la formation et l'enseignement professionnels: la loi sur l'organisation et le financement de l'éducation, la loi sur l'enseignement professionnel et technique, la loi sur l'enseignement professionnel postsecondaire et la loi sur l'éducation des adultes. En outre, un ensemble de lois sur l'emploi, la politique sociale et l'industrie abordent certains aspects de l'éducation et la formation non formelles et de l'éducation et la formation (professionnelles continues) des adultes réglementées par l'État, par exemple en exigeant des autorisations d'exercer, des preuves de connaissances et compétences professionnelles (pour les références législatives, voir annexe 3).

En ce qui concerne l'accès à la formation, les droits et obligations de groupes sociaux individuels sont essentiellement réglementés par la législation applicable à l'emploi et la protection sociale (voir annexe 3). La loi sur les relations sociales (42/2002) définit le droit à la formation pour les salariés et les travailleurs licenciés pour raisons économiques, ainsi que le rôle des conventions collectives dans la mise en œuvre de ce droit dans la pratique. La loi sur les pensions et l'assurance invalidité établit le droit à la réadaptation professionnelle pour les handicapés, alors que la loi sur l'assurance-emploi et l'assurance-chômage réglemente les droits des chômeurs à l'éducation et la formation, ainsi que les obligations liées à ces droits.

Cette dernière loi définit également les principes fondamentaux de la politique active de l'emploi, ainsi que le statut et les responsabilités des différents acteurs concernés. Enfin, un rôle important est joué par les documents législatifs qui réglementent les activités économiques individuelles. Ces documents fixent les conditions d'exercice d'une activité ou d'une profession, l'une des plus courantes étant l'exigence d'une formation professionnelle avancée.

3.3. Rôle des partenaires sociaux

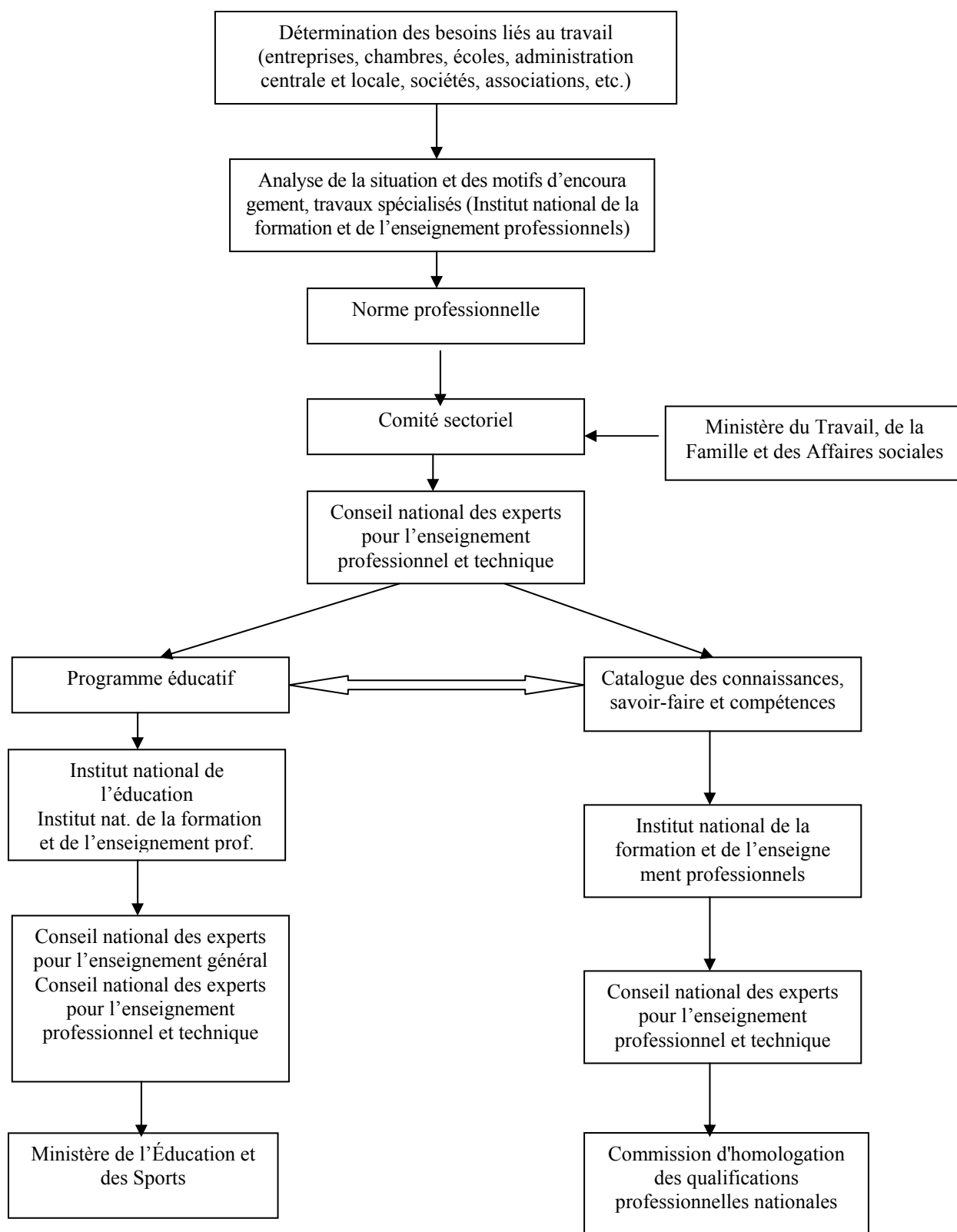
Le rôle et la participation des partenaires sociaux dans la formation et l'enseignement professionnels continus (FEPC) et dans l'éducation des adultes sont coordonnés par le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales. Ce ministère est également responsable de la préparation de la méthodologie applicable aux niveaux de connaissances et de savoir-faire dans le système de certification et c'est lui qui réglemente les procédures d'évaluation et de certification des qualifications professionnelles nationales obtenues dans le système de certification.

Les chambres de commerce et de l'industrie et la chambre des métiers de Slovénie sont les organisations qui représentent les employeurs dans le dialogue social et se chargent des activités techniques, de développement et d'orientation dans l'enseignement professionnel. Ce sont elles qui définissent les niveaux de connaissances et de savoir-faire pour le système de certification. Les examens qui représentent les formes les plus courantes de formation professionnelle continue, à savoir ceux de maître artisan, d'agent de maîtrise et de cadre, se déroulent sous leur autorité. Elles organisent également le contrôle et la certification des qualifications pour les activités professionnelles n'exigeant pas le passage d'un examen de maître artisan. En outre, ces deux chambres organisent et assurent la formation et l'enseignement professionnels non formels ne donnant pas lieu à des certificats valides au niveau national.

Conformément à la loi, le partenariat des syndicats se limite à la procédure de certification des qualifications professionnelles nationales. Ils organisent et assurent de manière indépendante l'éducation et la formation des activistes syndicaux.

Avec l'adoption des partenariats sociaux dans la formation et l'enseignement professionnels, les représentants des employeurs et des salariés jouent un rôle de plus en plus important et ils sont également représentés dans les instances nationales.

Graphique 3: Processus décisionnel pour le contenu de l'enseignement



Source: équipe du consortium ReferNet, 2007.

4. Formation professionnelle initiale

4.1. Vue d'ensemble

(Voir graphique 4)

Le système éducatif de Slovénie comprend l'éducation préscolaire, l'enseignement de base obligatoire (structure unique regroupant l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire), le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, l'enseignement professionnel supérieur et l'enseignement supérieur. Pendant l'année scolaire 2005/2006, le pourcentage d'établissements d'éducation préscolaire privés était de 2,3 %, ces établissements dispensant une éducation préscolaire à 1,5 % des enfants. En 2007, il n'existait qu'une école élémentaire privée en Slovénie (l'école Waldorf). Dans l'enseignement secondaire supérieur, seulement six *gimnazije* sont privés (quatre établissements catholiques, l'école Waldorf et l'école européenne). Il n'existe aucune école secondaire professionnelle ou technique privée. La part des établissements privés d'enseignement professionnel supérieur est de 58 % (2007/2008).

4.1.1. Sclarité obligatoire (*osnovna šola*)

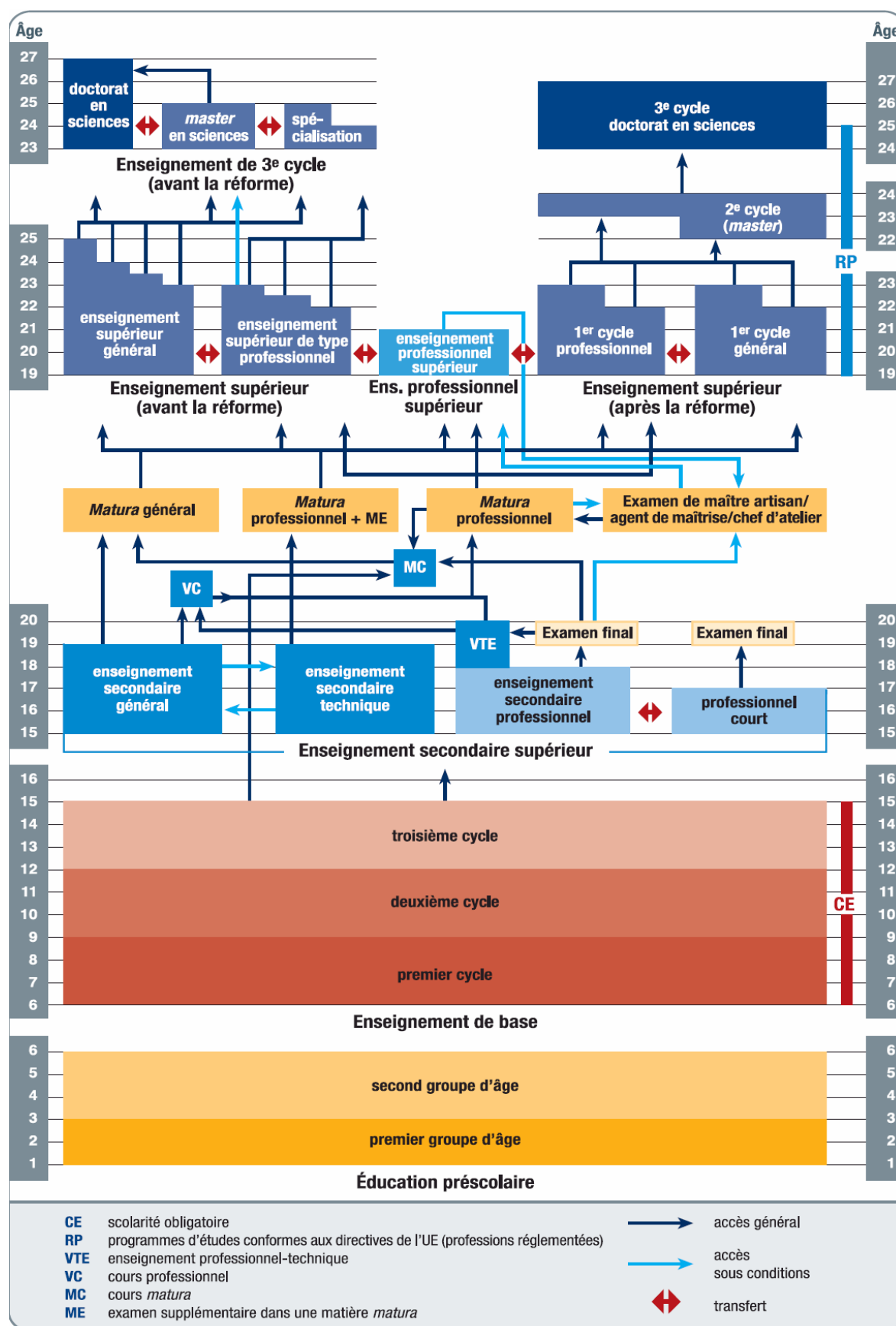
L'enseignement obligatoire (structure unique englobant l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire – *osnovna šola*) dure neuf ans. Il comprend trois cycles:

- premier cycle (6-9 ans, 1^{re} à 3^e années),
- second cycle (9-12 ans, 4^e à 6^e années),
- troisième cycle (12-15 ans, 7^e à 9^e années).

L'enseignement obligatoire est gratuit pour tous les enfants qui ont six ans au cours de l'année civile d'entrée en première année. La loi autorise les parents à choisir une école publique ou privée, ou à assurer eux-mêmes l'éducation de leurs enfants à domicile. L'école située dans la circonscription scolaire de leur lieu de résidence est tenue d'accepter leurs enfants, mais les parents sont libres de choisir une autre école élémentaire à condition d'avoir l'autorisation de celle-ci. Les élèves qui finissent la sclarité obligatoire légale et atteignent au moins la fin de la 7^e année peuvent poursuivre leurs études dans l'enseignement professionnel court.

Aucune formation professionnelle initiale n'est assurée au niveau du premier cycle du secondaire.

Graphique 4: Structure du système éducatif en Slovénie, 2006/2007



Source: Adapté d'Eurydice, 2007.

4.1.2. Enseignement secondaire supérieur et postsecondaire

Les études du secondaire supérieur sont gratuites et s'adressent aux jeunes de 15 à 19 ans.

Types d'enseignement secondaire supérieur:

- enseignement secondaire supérieur général (*gimnazija*) (quatre ans) – 15-19 ans;
- enseignement secondaire supérieur technique (quatre ans) – 15-19 ans;
- enseignement secondaire supérieur professionnel (trois ans) – 15-18 ans;
- enseignement secondaire sup. professionnel/technique (trois ans + deux ans) – 15-20 ans;
- enseignement secondaire supérieur professionnel court (deux ans et demi) – 15-17/18 ans.

Enseignement secondaire supérieur général (*gimnazija*)

Les réformes de l'enseignement du milieu des années 1990 ont établi une distinction nette entre enseignement général et technique, d'une part, et enseignement secondaire supérieur professionnel, d'autre part. La formule du *gimnazija* (lycée) a été reprise; elle n'offrait initialement que des programmes d'enseignement général et classique en préparation d'autres études. Les élèves finissent leurs études au *gimnazija* en passant un examen externe portant sur cinq matières, le *matura*. Celui-ci a été adopté en 1995, en remplacement des anciens examens de fin d'études. Il sert parallèlement d'examen d'entrée dans l'enseignement supérieur. Les élèves de *gimnazija* qui, pour diverses raisons, ne souhaitent pas continuer leurs études, peuvent entrer sur le marché du travail en suivant un cours professionnel (*poklicni tečaj*) et en obtenant une qualification pour le métier choisi.

Enseignement secondaire supérieur et postsecondaire professionnel et technique

L'enseignement professionnel et technique initial comprend l'enseignement professionnel court (programmes de deux ans et demi), l'enseignement secondaire professionnel (programmes de trois ans), l'enseignement technique (programmes de quatre ans), l'enseignement professionnel-technique (deux ans après avoir terminé les études professionnelles secondaires) et l'enseignement professionnel postsecondaire non supérieur (*poklicni tečaji* – jusqu'à un an).

4.1.3. Enseignement professionnel supérieur

L'enseignement professionnel supérieur est dispensé sur deux ans dans les établissements d'enseignement professionnel supérieur (*višje strokovne šole*). Il débouche sur un diplôme de cycle supérieur court (CITE 5B). La loi sur l'enseignement professionnel supérieur (2004) définit l'organisation des établissements d'enseignement professionnel supérieur et les situe

dans le domaine de l'enseignement supérieur en établissant des liens avec les études professionnelles complémentaires de niveau universitaire grâce à la possibilité d'attribuer 120 crédits verticaux pouvant être utilisés pour acquérir une qualification de l'enseignement supérieur. Les établissements d'enseignement professionnel supérieur délivrent un diplôme précisant la nature de l'enseignement, ainsi qu'un supplément au diplôme en slovène et dans l'une des langues de l'UE.

Pour pouvoir entrer dans un établissement d'enseignement professionnel supérieur il faut avoir terminé ses études de quatre ans dans une école technique secondaire appropriée ou un *gimnazija*. Il est également possible de s'inscrire après avoir suivi un cours de trois ans dans une école secondaire professionnelle appropriée, ou après trois années de pratique professionnelle assorties d'un examen d'entrée.

Dans les établissements d'enseignement professionnel, les études sont sanctionnées par un examen de diplôme (*diplomski izpit*). Les diplômés peuvent commencer à exercer des métiers spécifiques. Depuis 1998/1999, il est possible de passer en deuxième année d'un enseignement supérieur de type professionnel.

4.1.4. Enseignement supérieur

L'enseignement supérieur est dispensé dans les universités et dans des établissements d'enseignement supérieur individuels: facultés et «colleges» professionnels. Les universités et les facultés indépendantes (non universitaires) offrent un enseignement général et un enseignement de type professionnel, alors que les «colleges» professionnels assurent essentiellement un enseignement de type professionnel. À condition de répondre aux critères universitaires en matière de personnel et d'équipements, ils peuvent également être accrédités pour enseigner des programmes doctorants, sinon ces programmes doivent être enseignés en coopération avec des établissements universitaires. Conformément aux modifications de la loi sur l'enseignement supérieur (2004), la nouvelle structure de l'enseignement supérieur conforme au modèle proposé par la Déclaration de Bologne est progressivement mise en place (voir graphique 4). Cette nouvelle structure n'est plus classée comme binaire. Elle inclut le premier cycle (équivalent à celui de la licence), c'est-à-dire trois à quatre ans d'études théoriques ou de type professionnel conduisant, dans les deux cas, aux programmes de master de deuxième cycle. En principe, tous les nouveaux cours de master offrent la possibilité d'étudier au niveau du doctorat. La nouvelle structure ne prévoit plus de programmes de spécialisation. Le *matura* général est exigé pour pouvoir suivre un enseignement supérieur général. Un autre moyen d'être admis aux programmes universitaires généraux consiste à passer un *matura* professionnel (*poklicna matura*) et un autre examen à la fin des études secondaires techniques. Les candidats reçus au *matura* professionnel ont accès à l'enseignement supérieur de type professionnel. Il est entendu que l'enseignement professionnel supérieur est également ouvert aux candidats titulaires d'un *matura* général. Lorsque des aptitudes particulières sont exigées pour certains cours, les résultats de tests spéciaux de connaissances ou de compétences sont également pris en compte.

4.2. Formation et enseignement professionnels au niveau secondaire supérieur

L'enseignement professionnel et technique initial au niveau secondaire supérieur comprend:

- enseignement professionnel de cycle court (programmes de deux ans et demi),
- enseignement secondaire professionnel (programmes de trois ans),
- enseignement technique (programmes de quatre ans),
- enseignement professionnel-technique (deux ans après l'enseignement secondaire professionnel).

4.2.1. Enseignement professionnel de cycle court

Les programmes professionnels de cycle court s'adressent aux élèves ayant achevé avec succès leurs études élémentaires ou ayant suivi un programme d'enseignement modifié pour élèves en difficulté, ainsi qu'aux candidats qui, bien qu'ayant suivi un enseignement élémentaire pendant neuf ans, ne l'ont pas achevé avec succès. D'une manière générale, ces programmes durent deux ans et demi et sont sanctionnés par un examen final. Les connaissances générales des élèves acquises pendant les dernières années d'école élémentaire sont développées et de nouvelles connaissances générales et professionnelles ainsi que des qualifications pour des emplois simples sont acquises. Le certificat de fin d'études permet aux élèves d'entrer sur le marché du travail ou de s'inscrire en première année de toute autre école secondaire (supérieure).

4.2.2. Enseignement secondaire professionnel

Les élèves ayant achevé avec succès leurs études élémentaires peuvent s'inscrire pour suivre des programmes professionnels de trois ans. Ces programmes peuvent être enseignés dans les écoles professionnelles elles-mêmes ou en coopération avec les employeurs dans le cadre d'un système combiné d'apprentissage en entreprise et d'enseignement scolaire. D'une manière générale, ils durent trois ans et sont sanctionnés par un examen final. Le certificat ainsi obtenu permet aux élèves d'entrer sur le marché du travail ou de poursuivre leurs études dans le cadre de programmes professionnels-techniques de deux ans sanctionnés par un *poklicna matura* (*matura* professionnel) donnant une qualification du niveau de celle d'un établissement d'enseignement secondaire technique. De nouveaux programmes d'éducation et de formation dans l'enseignement secondaire professionnel comprennent au moins 24 semaines de formation pratique en entreprise et sont conçus selon le principe de modules et de programmes d'études ouverts.

Il existe également des cours d'enseignement technique complémentaire sur deux ans à l'intention de ceux qui ont achevé l'enseignement secondaire professionnel en trois ans. Ces cours se situent à un niveau d'enseignement équivalent à celui de l'enseignement technique

en quatre ans. L'équivalence est assurée par le contenu et le volume de matières générales et techniques et par celui de l'examen final.

Les diplômés ayant trouvé un emploi immédiatement après avoir achevé un enseignement professionnel en trois ans peuvent reprendre leurs études après au moins trois ans d'emploi pour obtenir une qualification du niveau de celle délivrée par une école secondaire technique en passant des examens. En passant l'examen de maître artisan, d'agent de maîtrise ou de cadre, ils prouvent qu'ils ont un niveau de compétence supérieur dans leur activité. S'ils sont également reçus à des examens portant sur les matières générales du *matura*, ils peuvent poursuivre leurs études dans l'enseignement professionnel supérieur.

4.2.3. Enseignement technique

Les programmes techniques durent quatre ans et servent essentiellement de préparation à l'enseignement professionnel supérieur et à l'enseignement supérieur de type professionnel. L'enseignement est sanctionné par le *poklicna matura* (*matura* professionnel), examen de fin d'études portant sur quatre matières, préparé en partie en externe mais évalué en interne. Ce cours permet aux élèves d'accéder à l'enseignement supérieur de type professionnel et, à condition d'être reçus à une matière supplémentaire du *matura* général, d'accéder à certaines filières générales. Le système d'enseignement professionnel et technique offre un choix entre diverses voies d'accès à des qualifications professionnelles. Les transferts entre programmes professionnels et techniques sont autorisés. Le passage de l'enseignement technique à l'enseignement supérieur général est rendu possible par le *maturitetni tečaj* (cours *matura*).

L'enseignement technique en quatre ans poursuit deux objectifs principaux:

- la préparation à l'enseignement supérieur de type professionnel;
- l'acquisition de connaissances suffisantes pour entrer sur le marché du travail et commencer à travailler dans l'industrie, le commerce ou les services.

4.2.4. Transferts entre programmes et parcours d'apprentissage

Les transferts entre programmes et types d'enseignement professionnel et technique sont bien conçus.

Les élèves qui achèvent l'enseignement professionnel court peuvent entrer sur le marché du travail ou s'inscrire en première année dans un autre établissement d'enseignement secondaire (supérieur).

Les diplômés de l'enseignement professionnel en trois ans ont diverses possibilités:

- ils peuvent entrer sur le marché du travail;

- ils peuvent poursuivre leurs études dans le cadre de programmes spéciaux d'enseignement professionnel-technique sur deux ans (la formule dite du 3+2) et, après avoir été reçus au *matura* professionnel, obtenir un niveau secondaire technique;
- après une expérience professionnelle minimale de trois ans, ils peuvent reprendre leurs études et obtenir une qualification de l'enseignement secondaire technique en étant reçus aux examens de maître artisan, d'agent de maîtrise et de cadre, ou bien ils peuvent passer des examens portant sur des matières générales du *matura* professionnel, ou encore s'inscrire au cours *matura*.

Les élèves achevant l'enseignement technique en quatre ans ont les choix suivants:

- ils peuvent entrer sur le marché du travail;
- ils peuvent poursuivre leurs études dans l'enseignement professionnel supérieur ou l'enseignement supérieur de type professionnel;
- outre le *matura* professionnel, ils peuvent passer un *matura* général dans une matière puis s'inscrire à des programmes d'enseignement supérieur de type universitaire de premier cycle permettant de tels transferts.

4.2.5. Évaluation et certification

L'année scolaire est divisée en trois périodes d'évaluation. Les évaluations et les tests sont généralement oraux, écrits et numériques. L'échelle d'évaluation va de 1 à 5, le 1 signifiant que l'élève n'a pas un niveau satisfaisant de connaissances. À la fin de l'année scolaire, une note générale est attribuée en fonction des notes obtenues dans chaque matière. Les élèves sont admis dans la classe supérieure s'ils ont été reçus dans toutes les matières et s'ils remplissent toutes les autres conditions fixées par le programme d'études. À la fin de l'année scolaire, les élèves peuvent repasser les examens dans un maximum de trois matières dans lesquelles ils ont échoué.

4.2.6. Participation des jeunes

Ces dernières années, plus de 98 % des élèves ayant achevé leur scolarité obligatoire ont poursuivi leurs études dans l'enseignement secondaire supérieur. La proportion d'élèves inscrits dans l'enseignement professionnel court et dans l'enseignement secondaire professionnel a diminué ces dernières années, alors qu'on a constaté une augmentation considérable des inscriptions dans l'enseignement secondaire général (*gimnazija*).

Tableau 3: *Inscriptions, tous grades et tous types d'enseignement secondaire supérieur et d'enseignement postsecondaire non supérieur (jeunes) de 2001/2002 à 2005/2006*

Programme	2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Professionnel court	2 872	773	2 539	699	2 358	591	2 121	544	1 804	454
Secondaire professionnel	22 801	8 850	20 895	7 903	19 566	7 194	18 137	6 396	17 077	5 911
Technique	30 896	15 747	30 740	15 485	31 773	15 830	31 841	15 946	32 049	15 683
Général (gimnazija)	35 676	21 086	36 368	21 510	37 978	22 605	38 009	22 575	38 368	22 558
Professionnel-technique	7 727	3 592	7 071	3 142	7 135	3 103	7 132	2 971	6 897	2 813
Professionnel postsecondaire (poklicni tečaj)	153	132	218	144	260	169	242	155	334	200
Général postsecondaire (maturitetni tečaj)	484	308	937	611	1 062	746	1 096	744	1 356	923
Total	100 609	50 488	98 768	49 494	100 132	50 238	98 578	49 331	97 885	48 542

Source: Institut national de la statistique de la République de Slovénie, 2007.

Tableau 4: *Diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement postsecondaire non supérieur (jeunes) de 2001/2002 à 2005/2006*

Programme	2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Professionnel court	842	216	798	226	742	203	672	212	601	153
Secondaire professionnel	6 422	2 657	5 912	2 396	5 801	2 332	5 447	2 122	5 054	1 945
Technique	6 616	3 767	6 198	3 456	6 675	3 535	6 442	3 480	6 725	3 608
Général (gimnazija)	7 546	4 476	7 674	4 628	8 375	5 046	8 223	5 103	8 269	5 290
Professionnel/technique	2 543	1 240	2 629	1 233	2 589	1 251	2 637	1 242	2 355	1 098
Professionnel postsecondaire (poklicni tečaj)	72	69	95	72	124	95	94	70	176	121
Général postsecondaire (maturitetni tečaj)	220	156	376	273	582	398	494	350	481	340
Total	24 261	12 581	23 682	12 284	24 888	12 860	24 009	12 579	24 021	12 555

Source: Institut national de la statistique de la République de Slovénie, 2007.

4.3. Autres programmes pour les jeunes et autres parcours d'apprentissage

(Voir la description des autres parcours d'apprentissage aux chapitres 5 et 9.)

4.4. Formation et enseignement professionnels au niveau postsecondaire (non supérieur)

L'enseignement postsecondaire non supérieur propose des cours visant à élargir la base de connaissances des élèves. Le cours *matura* (*maturitetni tečaj*) s'adresse aux élèves n'ayant pas achevé l'enseignement secondaire supérieur général (*gimnazija*) et souhaitant entrer à l'université pour suivre des études générales. Ce cours *matura* dure une année.

Les cours professionnels (*poklicni tečaji*) s'adressent à ceux qui n'ont pas été reçus au *matura* ou qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle et un emploi. Ces cours durent une année.

Les examens de maître artisan (*mojstrski izpiti*) s'adressent à ceux qui ont achevé leurs études de trois ans dans une école secondaire professionnelle et ont acquis un minimum de trois ans d'expérience. Lorsqu'ils sont reçus à cet examen, ainsi qu'à un court examen «passerelle» sur des matières générales, les maîtres artisans peuvent s'inscrire dans des établissements d'enseignement professionnel supérieur.

4.5. Enseignement professionnel supérieur

L'enseignement professionnel supérieur est dispensé dans les *višje strokovne šole*. Ces établissements offrent un enseignement postsecondaire professionnel en deux ans débouchant sur un diplôme de cycle court (CITE 5B). La nouvelle loi sur l'enseignement professionnel supérieur (2004) différencie ce niveau d'enseignement professionnel du niveau secondaire supérieur. Elle place clairement l'enseignement professionnel supérieur dans le domaine de l'enseignement supérieur et établit des liens avec les études professionnelles complémentaires au niveau du diplôme universitaire grâce à la possibilité d'utiliser 120 crédits verticaux pour obtenir une qualification de l'enseignement supérieur.

L'enseignement professionnel supérieur fait l'objet de changements imposés par la nouvelle législation et les nouveaux «points de départ pour les programmes d'études professionnelles supérieures» (2006). Le processus de Bologne a été élargi à l'enseignement professionnel supérieur: les programmes seront modularisés, d'un contenu plus vaste, comprendront des matières obligatoires et facultatives, et seront décrits par le système européen de transfert d'unités de cours capitalisables (ECTS). Le système d'assurance qualité de l'enseignement professionnel supérieur sera harmonisé et relié aux autres parties de l'enseignement supérieur.

Tableau 5: *Nombre d'élèves inscrits dans l'enseignement professionnel supérieur de 2000/2001 à 2005/2006*

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Nombre total	4 760	6 170	8 796	11 099	12 621	14 246
Temps plein	1 966	2 361	2 974	3 470	4 096	4 785
Temps partiel	2 794	3 809	5 822	7 629	8 525	9 461
Total nouveaux inscrits	2 994	3 773	5 216	6 110	6 765	8 210
Temps plein	1 277	1 335	1 774	2 158	2 541	3 057
Temps partiel	1 717	2 438	3 442	3 952	4 224	5 153
Diplômés	215	413	873	1 250	1 829	2 330
Temps plein	121	181	308	374	465	480
Temps partiel	94	232	565	876	1 364	1 850

Source: Institut national de la statistique de la République de Slovénie. Disponible sur Internet:
http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp#09)

5. Formation et enseignement professionnels continus

5.1. Informations générales

L'amélioration des niveaux d'éducation et de qualification des adultes et des personnes engagées dans la vie active grâce à l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie figure au premier rang des priorités pour les politiques nationales de développement économique, social et durable. elle est développée dans des documents consacrés au marché du travail et à l'éducation ⁽⁷⁾ et soulignée dans d'autres domaines (santé, culture, etc.).

En 2004, l'éducation des adultes a été définie comme l'élément clé de l'apprentissage tout au long de la vie par le Parlement slovène dans le plan directeur de l'éducation des adultes ⁽⁸⁾. Les objectifs stratégiques (amélioration de l'éducation générale des adultes, accroissement des niveaux d'éducation, fixation à 12 ans de la durée normalisée de la scolarité de base, amélioration de l'employabilité, des possibilités d'apprentissage et de la participation à l'éducation) et les objectifs fonctionnels (objectifs stratégiques mesurables) de l'éducation des adultes ont été définis jusqu'en 2010.

5.1.1. Principaux types de formation continue et d'éducation des adultes

Les adultes peuvent bénéficier d'une éducation formelle ou améliorer leurs qualifications en participant à des programmes spéciaux pour adultes, des programmes conçus pour les jeunes mais adaptés aux besoins des adultes et à des modules ou parties de programmes menant à une qualification professionnelle nationale, ou en obtenant un nouveau titre d'éducation professionnelle/technique. Les critères d'inscription à des programmes d'enseignement formel sont les mêmes pour les jeunes et les adultes ayant une expérience de la vie professionnelle.

La loi de 2006 sur les qualifications professionnelles nationales permet également aux adultes d'acquérir des qualifications professionnelles nationales en faisant accréditer un apprentissage antérieur (voir annexes 2 et 3).

La part la plus importante de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle continue est assurée par des programmes ou cours non formels ou par des activités de formation et d'apprentissage. Environ un tiers de la formation non formelle est assuré par des programmes de formation accrédités par l'État par l'intermédiaire d'instances nationales

⁽⁷⁾ Stratégie d'apprentissage tout au long de la vie (2007); stratégie nationale d'élévation du niveau d'alphabétisation (2005); stratégie d'éducation des roms en République de Slovénie (2004).

⁽⁸⁾ Résolution concernant le programme national d'éducation des adultes en République de Slovénie jusqu'en 2010 (voir annexe 3).

agréées composées des partenaires sociaux et de représentants de l'État. Les deux tiers restants sont assurés par des programmes et des cours de diverses longueurs souvent adaptés à des groupes cibles spécifiques. L'éducation et la formation non formelles assurées dans le cadre d'une politique active de l'emploi représentent une part importante de la FEPC répondant aux besoins du marché du travail.

Selon l'étude de 2004 sur la participation des adultes à l'éducation et la formation, étude réalisée par l'institut national de l'éducation des adultes et portant sur un échantillon représentatif de la population âgée de 16 à 64 ans, 8 % des adultes ont suivi une éducation formelle et environ 34 % ont suivi une éducation non formelle (Mohorčič Špolar et al., 2005a).

5.1.2. Nouvelles formes d'apprentissages s'adressant à des besoins particuliers

Il y a peu de temps, des programmes spéciaux d'éducation et de formation s'adressant à certains groupes marginalisés ont été élaborés ou modernisés (apprentissage par projet pour les jeunes adultes – PUM, programmes d'alphabétisation pour divers groupes cibles, cours de formation informatique). Un réseau d'enseignants et de conseillers spécialisés a été mis en place pour faciliter l'accès de ces groupes à la formation. De plus, un réseau de centres locaux d'information et de conseil (15 centres) pour les adultes a été consolidé et est aujourd'hui disponible dans toute la Slovénie. Le développement de l'apprentissage en ligne a également bénéficié d'une attention particulière. Les données disponibles montrent qu'en 2005/2006, 22 organismes d'éducation et de formation des adultes ont offert environ 110 programmes d'apprentissage en ligne (*e-learning*) dont la plupart (56 %) ont été accrédités (Zagmajster, 2006). Par ailleurs, neuf prestataires de programmes d'*e-learning* étaient présents sur le portail WWW.e-studij.net en 2005. Les organisations privées et universités populaires sont les plus importants prestataires d'*e-learning*. Pour les principaux groupes cibles, l'accès à l'éducation et la formation s'est amélioré grâce à la mise en place de 13 centres d'apprentissage tout au long de la vie dans 11 des 12 régions de Slovénie.

5.2. Formation continue pour tous encouragée par l'État

5.2.1. Groupes cibles

Il n'existe pas de données séparées sur la formation et l'éducation continues des adultes, financées ou cofinancées par des fonds publics ou soutenues par des mesures d'encouragement spéciales de l'État. L'éducation et la formation assurées dans le cadre de la politique active de l'emploi et s'adressant aux chômeurs, aux handicapés, aux personnes ayant abandonné leurs études, aux travailleurs victimes d'un licenciement pour raisons économiques et aux travailleurs menacés de l'être par manque de qualifications font exception à la règle et sont soutenues par le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales.

D'une manière générale, le développement de l'offre d'éducation dépend de sources publiques. Le financement public soutenu par le ministère de l'éducation vise essentiellement à développer l'acquisition de compétences de base, de compétences TIC et de compétences en communication, à améliorer les niveaux d'instruction, à mettre à niveau les compétences professionnelles des personnes engagées dans la vie active et à mettre en place une infrastructure permettant d'atteindre les principaux objectifs fixés par les documents stratégiques.

Bien que la Slovénie ait amélioré la participation à l'éducation dans toutes les catégories de la population, le taux de participation reste exceptionnellement faible dans certains groupes. Des adultes, des personnes âgées et des personnes d'âge moyen ont encore une instruction insuffisante, tout comme d'autres groupes défavorisés présents ou absents du marché du travail (handicapés, personnes ayant abandonné leurs études, etc.).

En Slovénie, ces dernières années, les documents clés de stratégie et de développement ont souligné l'intérêt de développer l'offre d'éducation et de formation pour certains groupes cibles et de mettre en place des mécanismes destinés à les aider à accéder à l'éducation et l'apprentissage. Au nombre de ces mécanismes figurent les programmes d'alphabétisation s'adressant à de nouveaux groupes cibles (personnes vivant à la campagne, personnes en difficulté et personnes ayant besoin d'un soutien pour améliorer leurs qualifications). De gros efforts ont également été consentis pour combler le fossé existant entre les générations en matière de compétences TIC. Par ailleurs, il est aujourd'hui reconnu que les personnes âgées constituent un groupe cible prioritaire. Il y a peu encore, en Slovénie, seules les universités dites du troisième âge répondaient à leurs besoins. Il existe aujourd'hui 31 universités locales du troisième âge et plus de 17 000 personnes âgées suivent leurs programmes et participent à leurs activités de formation.

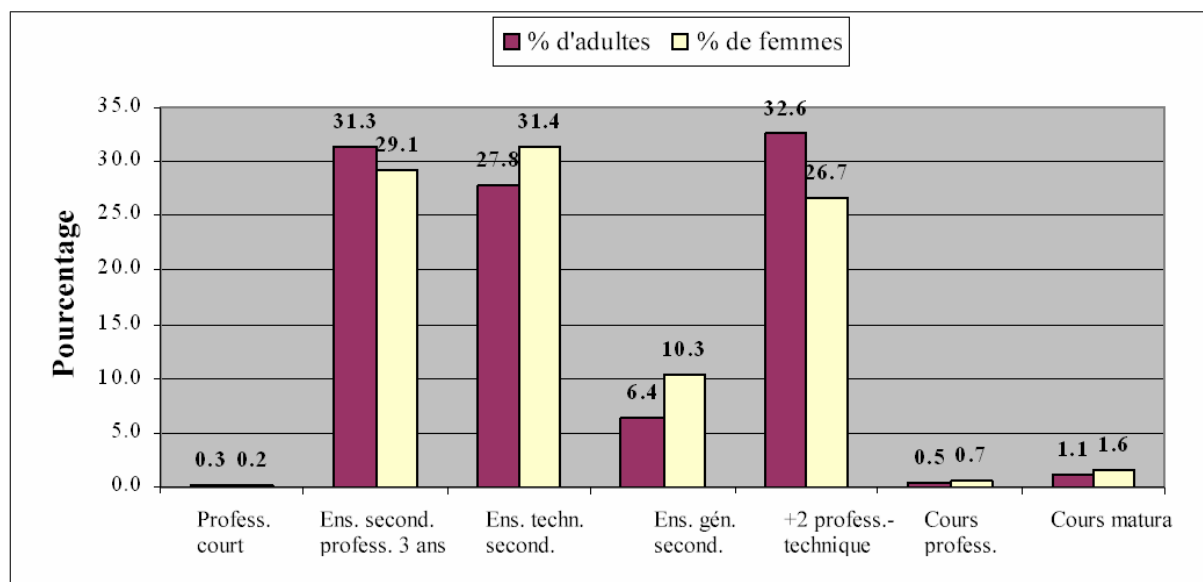
5.2.2. Types de prestataires et types de cours/qualifications

5.2.2.1. Éducation et formation formelles

Les données disponibles sur l'offre de programmes d'éducation des adultes montrent qu'il y a de plus en plus de programmes permettant d'acquérir un certificat ou un diplôme dans le cadre de l'éducation scolaire formelle. Le nombre de ces programmes est passé de 373 en 1999 à 1040 en 2006 (soit 17 % de l'offre totale de programmes d'éducation des adultes) (Brenk, 2006, p. 22-23). Il ressort des données statistiques ⁽⁹⁾ que 18 942 adultes étaient inscrits à des programmes d'enseignement secondaire formel à la fin de l'année scolaire 2004/2005. 32,6 % d'entre eux suivaient des programmes professionnels/techniques secondaires, 31,3 % des programmes d'enseignement secondaire professionnel sur 3 ans et 27,8 % des programmes d'enseignement secondaire technique (voir graphique 5).

⁽⁹⁾ SORS, *Rapid Reports*, n° 203/2006.

Graphique 5: Participation des adultes à l'enseignement et la formation secondaires formels, par types de programmes et par genre, fin de l'année scolaire 2004/2005



Source: SORS, *Rapid Reports*, n° 203/2006.

En 2004/2005, les femmes représentaient 47 % de la totalité des adultes suivant un enseignement secondaire. Sur le total de femmes suivant un enseignement et une formation secondaires, 63 % étaient inscrites à des programmes dans le domaine de l'économie, 11 % dans celui de la santé, 9 % dans celui de la restauration et du tourisme, environ 8 % dans celui de la formation des enseignants et 7 % dans celui de l'agriculture. Dans les programmes techniques, plus de 90 % étaient des hommes (voir graphique 6).

Une étude effectuée sur échantillon montre qu'environ la moitié de la totalité des adultes participant à des programmes d'enseignement formel suivent des études supérieures (Mohorčič Špolar et al., 2005a). Les statistiques montrent que les étudiants à temps partiel représentent environ 29 % de la totalité des étudiants (59 678) inscrits à des programmes universitaires et professionnels supérieurs, alors que la proportion d'étudiants à temps partiel suivant un enseignement postsecondaire professionnel représente les deux tiers de la totalité des étudiants (SORS, *Rapid Reports*, n° 114/2006).

Tableau 6: Nombre d'adultes inscrits dans l'enseignement secondaire par types de programmes de formation et de domaines d'enseignement, fin de l'année scolaire 2004/2005 (%)

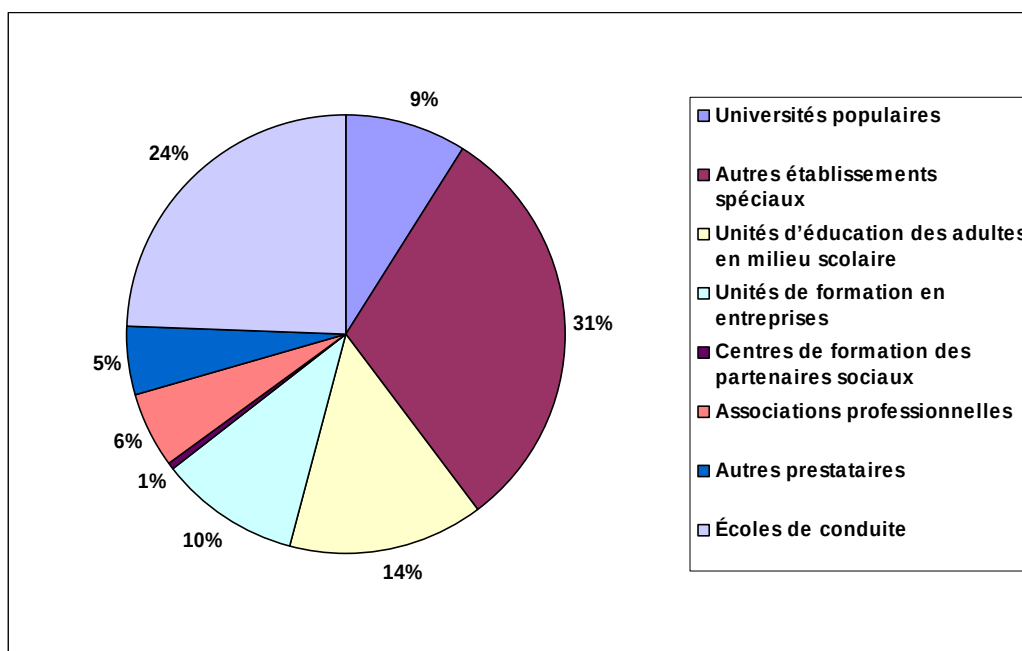
Domaine de formation	Total						Femmes					
	Prof. court terme	Second. prof. 3 ans	Second. 4-5 ans	Profes.- technique +2	Prof. + cours matura	Total	Prof. court terme	Second. prof. 3 ans	Second. 4-5 ans	Profes.- technique +2	Prof. + cours matura	Total
Agriculture	8,3	9,2	2,5	5,9	5,9	5,7	14,3	13,6	2,1	7,0		6,7
Sylviculture		0,2	0,2			0,2						
Textiles		0,3	0,0	0,5	0,5	0,3		0,7	0,1	1,3		0,6
Chimie, pharmacie, transformation du caoutchouc et non-métaux		0,1	1,0			0,4		0,2	0,9			0,4
Transformation du bois	66,7	1,5	0,9	1,6	1,6	1,5	85,7	0,3	0,2	0,1		0,3
Construction		1,9	0,7	1,6	1,6	1,4		0,1	0,2	0,1		0,1
Restauration et tourisme		14,1	8,7	6,1	6,1	9,4		14,5	8,5	5,7		9,3
Économie		42,9	46,6	50,2	50,2	46,2		60,1	52,8	84,3	29,8	62,8
Papier et imprimerie		0,0	0,1	0,0	0,0	0,1		0,0	0,1	0,1		0,1
Électrotechnique et ordinateurs		3,7	6,2	8,5	8,5	6,0		0,2	0,2	0,5		0,2
Métallurgie et génie mécanique	25,0	10,1	2,1	18,9	18,9	10,1		1,8	0,1	1,3		0,9
Transport et communications		4,8	4,7	3,2	3,2	4,2		0,2	1,4	0,6		0,8
Exploitation minière		0,1		0,3	0,3	0,1						
Soins de santé		9,8	7,3	3,0	3,0	6,6		19,7	10,9	6,1		11,9
Formation des enseignants			10,6			3,9			17,4		24,5	7,8
Sciences sociales			0,4			0,1			0,6			0,2
Culture			2,0			0,7			1,9			0,8
Écoles secondaires			5,7			2,8			4,7		45,7	3,0
Services personnels		1,1				0,4		2,2				0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: SORS, *Rapid Reports*, n° 2003/2006.

5.2.2.2. Enseignement et formation non formels

En 2004/2005, 272 organismes spécialisés dans l'éducation des adultes et 80 écoles de conduite (voir graphique 6) offraient un enseignement et une formation non formels. Les autres organismes de formation et d'enseignement étaient des ONG, des musées, des bibliothèques et d'autres prestataires occasionnels.

Graphique 6: Structures d'enseignement et de formation non formels en Slovénie, année scolaire 2004/2005 (%)



Source: SORS, *Rapid Reports*, No 205/2006.

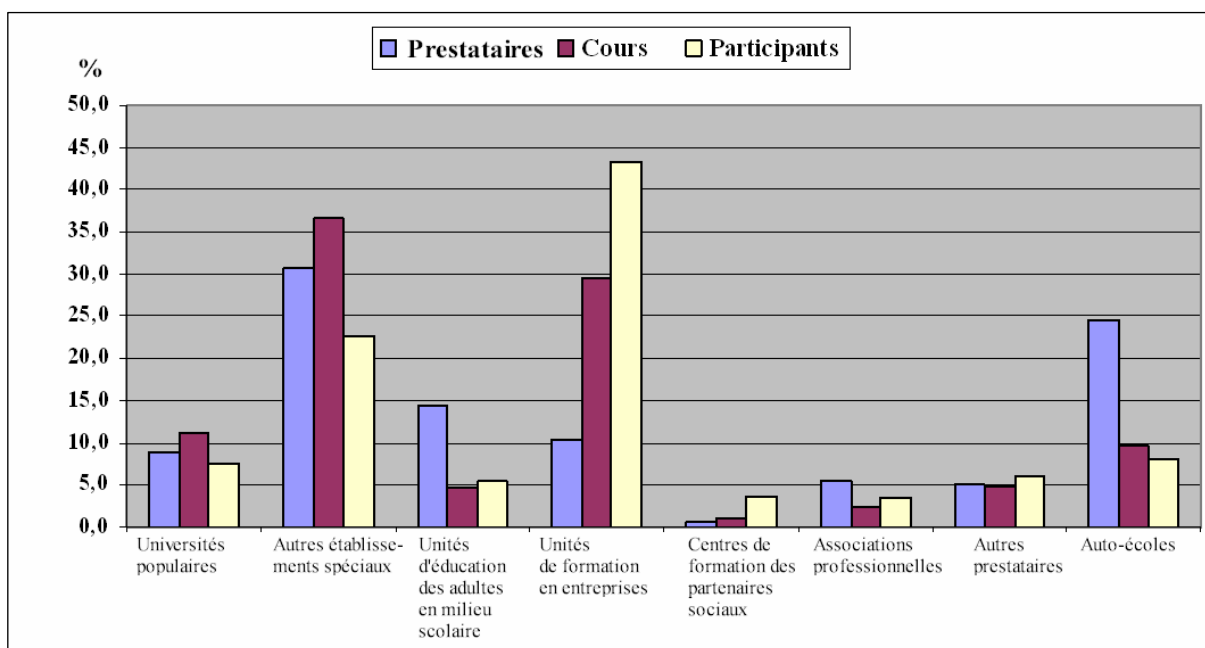
Tous ces organismes d'enseignement et de formation offraient au total 18 406 programmes et cours de formation, dont 20 % étaient des cours de langue et 10 % des cours de conduite.

Les organismes privés offraient 36,6 % de la totalité des programmes d'enseignement et de formation, devant les entreprises (29,6 %), les universités populaires (11 %) et d'autres organismes représentés dans des proportions nettement moindres.

22,3 % de la totalité des cours de formation non formelle dispensés en 2004/2005 étaient approuvés par l'État.

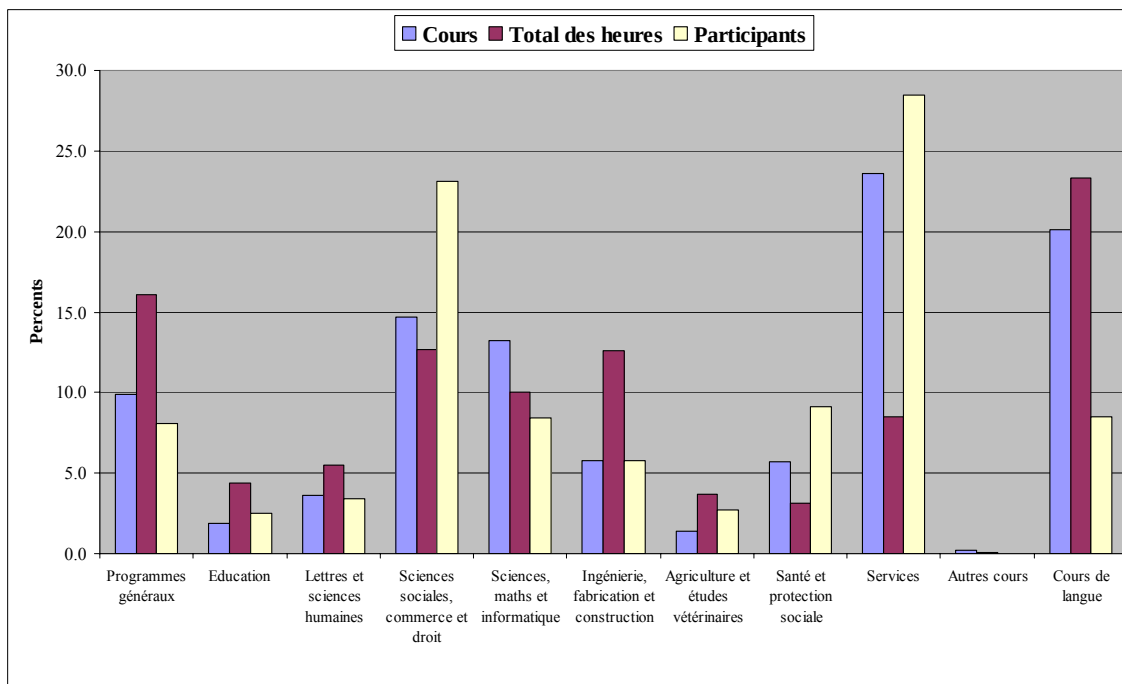
Au cours de la même année scolaire, 303 864 personnes ont suivi un enseignement et une formation non formels. Sur ce total, 84 % ont suivi une formation de type professionnel et 11 % une formation correspondant à leurs besoins ou intérêts personnels. C'est dans la tranche d'âge de 25 à 29 ans que la part des participants (hommes et femmes - 17,5 % et 15,3 %, respectivement) a été la plus forte. Pour les autres tranches d'âge, la proportion de participants a varié de 13 % à 14 % (SORS, *Rapid Reports*, n° 205/2006).

Graphique 7: Parts des programmes non formels enseignés, des heures de formation et des participants, par principales structures d'éducation, année scolaire 2004/2005 (%)



Source: SORS, Rapid Reports, n° 205/2006.

Graphique 8: Parts de tous les programmes, toutes les heures de formation et tous les participants par domaines de formation non formelle, année scolaire 2004/2005 (%)



Source: SORS, Rapid Reports, n° 205/2006, propres calculs.

5.2.2.3. *Types de formation et d'assurance qualité*

Il existe des différences considérables dans les systèmes d'assurance qualité entre l'enseignement et la formation formels (qui donnent lieu à la délivrance d'un certificat ou d'un diplôme national), les cours de formation non formelle accrédités par l'État et la formation non formelle non accréditée par l'État. Les systèmes formels d'assurance de la qualité de la FEPC ne diffèrent pas de ceux qui sont appliqués à la FEPI.

Les programmes accrédités doivent respecter des principes fixés par la législation et par des directives du ministre. Les prestataires de ces programmes doivent être accrédités et inscrits au registre national géré par le ministère de l'Éducation. Pour obtenir cette accréditation, ils doivent prouver qu'ils sont en mesure (enseignants, locaux) de mettre leurs programmes en œuvre.

Par ailleurs, dans le cadre de l'éducation des adultes, des projets récents soutenus par le Fonds social européen ont mis l'accent sur l'auto-évaluation des prestataires d'éducation et de formation. Un prix spécial pour les organisations et les particuliers ayant obtenu des résultats exceptionnels dans le domaine de l'assurance qualité de l'éducation des adultes a été créé.

Pour la formation non formelle non accréditée par l'État, l'assurance qualité est souvent liée au financement public. Les ministères concernés déterminent les conditions de mise en œuvre et s'assurent qu'elles sont respectées. Généralement, les prestataires de formation non formelle financée par des fonds publics sont sélectionnés sur la base d'appels d'offres.

5.3. Formation des chômeurs et autres personnes exposées au risque d'exclusion du marché du travail

Le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales est essentiellement chargé d'assurer l'enseignement et la formation pour les chômeurs et d'autres groupes vulnérables sur le marché du travail. Les droits des groupes d'adultes cibles et leur accès aux programmes d'éducation et de formation sont stipulés dans la législation du travail et la législation sociale⁽¹⁰⁾, ainsi que dans les programmes de politique active de l'emploi. La mise en œuvre des programmes relève du service de l'emploi de Slovénie (SES). Tous les ans, ce dernier sélectionne les organismes d'éducation et de formation au moyen d'appels d'offres.

L'offre de formation pour les chômeurs et autres groupes vulnérables du marché du travail comprend des programmes d'enseignement formel et non formel, ainsi que des programmes d'apprentissage informel. Certains cours de formation non formelle s'adressent exclusivement aux chômeurs. Il existe souvent une offre «standard» de programmes (d'enseignement formel et non formel) adaptée aux besoins et aux caractéristiques particulières des chômeurs. Dans la

⁽¹⁰⁾ Loi sur les relations de travail, loi sur l'assurance-emploi et l'assurance-chômage, loi sur la réadaptation professionnelle et sur l'emploi des handicapés (voir annexe 3) .

mesure du possible, les prestataires d'enseignement et de formation formels organisent des cours séparés pour les chômeurs.

Les types suivants d'activités d'enseignement et de formation sont offerts aux chômeurs:

- enseignement et formation pour l'évolution professionnelle et l'épanouissement personnel. Les programmes durent jusqu'à 12 mois, et jusqu'à 18 mois pour les handicapés et les chômeurs de longue durée;
- programmes d'enseignement et de formation formels et formation préparatoire à l'acquisition de qualifications professionnelles nationales. Ils entrent dans le cadre du «Programme 10 000+»;
- programmes de formation sur le tas et de formation intégrée;
- apprentissage par projet pour les jeunes adultes (PUM), conçu spécialement pour les jeunes ayant abandonné leurs études, «European Social Policy Champion 2007» ⁽¹¹⁾;
- alphabétisation et formation aux compétences clés pour les chômeurs ayant eu moins de 10 ans de fréquentation scolaire, les personnes en difficulté et celles qui viennent de régions moins développées. Les programmes sont mis en oeuvre par des alphabétiseurs spécialement formés;
- conseils et aide à l'emploi, par exemple en ce qui concerne la planification d'une carrière professionnelle et les techniques de recherche d'emploi; cours de brève durée, conférences, ateliers et cercles de recherche active d'emploi, etc.

Tableau 7: Participation des chômeurs aux activités d'enseignement et de formation, 2005

Types d'activités de formation	nombres	%
TOTAL	22 840	100
Aide à la planification d'une carrière professionnelle et à la recherche d'emploi	4 985	21,8
Cercles de recherche active d'emploi	1 278	5,6
Centres d'information	2 078	9,1
Travail à l'essai	1 897	8,3
Formation institutionnalisée	3 981	17,4
Programmes d'enseignement formel et d'acquisition de QPN	6 087	26,7
Formation en milieu professionnel	2 064	9,0
Apprentissage par projet pour jeunes adultes et alphabétisation	470	2,1

⁽¹¹⁾ <http://www.regionalreview.eu/categories/default.htm>

5.3.1. Programme 5 000 / 10 000+

Le programme gouvernemental 10 000+ est la mesure subventionnée par l'État la plus remarquable en faveur de l'enseignement formel à l'attention des chômeurs. Il est appliqué depuis 1997 (il s'appelait alors Programme 5 000) en collaboration avec le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales, le ministère de l'Éducation et des Sports et les partenaires sociaux. Il s'adresse en premier lieu aux chômeurs: jeunes ayant abandonné leurs études, personnes sans qualifications professionnelles ou dont les qualifications professionnelles n'intéressent pas le marché du travail et qui sont au chômage depuis plus de 6 mois, et personnes remerciées à la fin d'un contrat de formation. Un groupe d'orientation spécial composé de représentants des principales agences nationales concernées par ce domaine contrôle et supervise le déroulement du Programme 10 000+.

5.3.2. Éducation et formation des personnes handicapées

Les personnes handicapées sans emploi peuvent participer à toutes les formes d'enseignement et de formation proposées par le service de l'emploi de Slovénie dans le cadre des mesures de la politique active de l'emploi. Par ailleurs, des mesures spéciales d'intégration des handicapés ont été adoptées. Elles visent à préserver et développer les compétences professionnelles des handicapés, à améliorer leur taux d'emploi et leur inclusion sociale et à encourager la création de nouveaux emplois. En 2005, selon les données du service de l'emploi de Slovénie, 1528 personnes handicapées ont bénéficié de ces mesures spéciales. 29 ont suivi une formation en entreprise et des programmes de formation intégrée pour handicapés, 156 ont suivi une formation dans des ateliers et des entreprises d'apprentissage, 1124 ont suivi des programmes de réadaptation professionnelle et 273 handicapés sans emploi ont bénéficié de programmes de participation à la vie active (SES, *Rapport annuel 2005*).

5.4. La FEPC à l'initiative des entreprises ou des partenaires sociaux

En Slovénie, les partenaires sociaux ne fournissent pas de fonds de formation spéciaux pour soutenir l'éducation et la formation des salariés. De son côté, l'État n'applique aucune mesure d'incitation, fiscale ou autre, visant à encourager les employeurs à accroître leur investissement dans l'éducation et la formation de leurs salariés. Il y a toutefois une exception, le fonds de formation à l'artisanat qui soutient l'éducation et la formation des salariés dans ce secteur. Ce fonds est alimenté par les artisans qui paient 1 % du revenu brut de leurs salariés.

La loi sur les relations de travail (voir chapitre 10) est le principal cadre législatif concernant les investissements des employeurs et des salariés dans l'éducation et la formation.

Les employeurs assurent la formation de leurs salariés en interne ou en externe ou en ayant recours aux deux sources, en fonction du type de formation. L'éducation formelle est assurée par des organisations publiques ou privées accréditées pour dispenser ces programmes et délivrer des certificats et diplômes nationaux. Par contre, l'enseignement et la formation non formels sont essentiellement délivrés par des prestataires privés, seuls ou en association avec les entreprises elles-mêmes.

Selon les résultats de l'enquête CVTS2 (Eurostat, 1999), en 1999, 48 % des entreprises y ayant participé offraient une formation à leurs salariés. Dans les anciens États membres de l'UE, cette part varie de 70 % à 90 %. En Slovaquie, une majorité de moyennes entreprises (72 %) et de grandes entreprises (96 %) assure l'enseignement et la formation à l'attention des salariés. En 1999, ces entreprises n'étaient pas à la traîne par rapport aux États membres de l'UE. Ces résultats favorables sont imputables à divers facteurs. D'une manière générale, les moyennes et grandes entreprises disposent d'unités de développement des ressources humaines; certaines ont leurs propres centres de formation ou peuvent recourir à d'autres formes d'organisation de la formation des salariés. Les grandes entreprises ayant un service «Ressources humaines» sont également bien mieux équipées pour utiliser les fonds publics affectés à l'enseignement à l'attention des salariés dans le cadre de la politique active de l'emploi et pour appliquer à ce domaine les fonds européens disponibles.

Les salariés des petites entreprises (moins de 50 employés) ont plus difficilement accès à l'éducation. Les données Eurostat montrent qu'en 1999, seulement 38 % de ces entreprises organisaient des formations pour leurs salariés. Ces entreprises n'ont généralement pas les ressources financières et humaines nécessaires pour assurer professionnellement le développement et la formation des ressources humaines. Parallèlement, il n'existe pas d'organisme mixte capable de soutenir professionnellement les petites entreprises dans ce domaine. De plus, l'État ne propose aucune mesure d'incitation susceptible d'encourager ces dernières à investir dans la formation des salariés, et il n'existe aucune mesure qui permettrait de remplacer de manière efficace les salariés partis en formation (rotation des postes).

5.5. La FEPC à l'initiative des individus

On ne dispose pas de données officielles sur les personnes qui choisissent de payer leur propre formation. On ne peut que tirer des conclusions indicatives des recherches nationales réalisées. Selon les résultats présentés par Mohorčič Špolar et al. (2005a, p. 39), environ deux tiers des adultes qui suivent un enseignement formel en supportent eux-mêmes les coûts. La proportion de personnes qui supportent les coûts d'une formation non formelle est nettement plus faible et se situe entre 16 % et 20 % (ibid., p. 68).

6. Formation des enseignants et formateurs en FEP

6.1. Types d'enseignants et de formateurs en FEP

Les types d'enseignants et de formateurs sont les mêmes pour la FEPI et la FEPC. Les catégories de personnel enseignant et de personnel de formation reconnues par la législation relative à l'éducation sont les suivantes:

- chargés de cours et instructeurs dans les établissements d'enseignement professionnel et technique;
- enseignants de matières générales;
- enseignants de matières professionnelles-théoriques;
- enseignants en formation pratique;
- assistants en laboratoire, instructeurs, responsables de la formation pratique;
- formateurs: maîtres artisans, agents de maîtrise et chefs d'atelier assumant des fonctions de formateurs dans des entreprises assurant une formation en apprentissage.

Les membres du personnel d'entreprise travaillant comme instructeurs, formateurs et conseillers de types divers ne sont pas réglementés par la législation relative à l'éducation.

Les chargés de cours et les instructeurs travaillant dans des établissements d'enseignement professionnel et technique doivent généralement être détenteurs d'un diplôme de deuxième cycle et compter un certain nombre d'années d'expérience. Ils doivent se soumettre à une procédure spéciale de candidature au cours de laquelle leurs qualifications et leurs résultats sont soigneusement examinés. La charge d'enseignement des chargés de cours est de 16 périodes par semaine alors que celle des instructeurs est de 20.

Les enseignants de matières générales peuvent enseigner dans tous les établissements d'enseignement, dans les mêmes conditions, indépendamment du domaine ou de la longueur du programme de FEP. Comme les professeurs de *gimnazija*, ils doivent être titulaires d'un diplôme universitaire. Aucune expérience professionnelle n'est exigée. Ils ont généralement suivi un enseignement universitaire fortement axé sur les connaissances classiques, les connaissances pédagogiques générales et les méthodologies d'enseignement. Dans certains cas, ils peuvent également enseigner des matières professionnelles-théoriques (par exemple, un professeur de physique pourra enseigner des matières professionnelles en génie mécanique).

Les enseignants de matières professionnelles-théoriques doivent être titulaires d'un diplôme universitaire ou professionnel et avoir une certaine expérience professionnelle. D'une manière générale, ils suivent des études après cette expérience professionnelle. Ils obtiennent d'abord leur diplôme (qui n'est pas un diplôme pédagogique), trouvent un emploi sur le marché du travail et après plusieurs années d'expérience professionnelle, optent pour un poste d'enseignant. Ils obtiennent leur spécialisation d'enseignant plus tard, souvent après avoir commencé à enseigner. Ils enseignent généralement la matière dans laquelle ils sont spécialisés dans un centre scolaire pluridisciplinaire à niveaux multiples. La charge hebdomadaire de travail à temps plein des enseignants de FEP est de 40 heures et la charge hebdomadaire d'enseignement des enseignants de matières générales et de matières professionnelles-théoriques est de 20 périodes (de 45 minutes).

Les enseignants de pratique professionnelle, assistants de laboratoire, responsables de la formation pratique et formateurs d'apprentis sont généralement recrutés chez les praticiens, techniciens expérimentés, maîtres artisans, agents de maîtrise, chefs d'atelier, etc., mais il y a des exceptions à la règle. Dans certains domaines de l'éducation professionnelle, par exemple dans celui de la formation et de l'enseignement professionnels aux professions vétérinaires et agricoles, la formation pratique est également assurée par des enseignants titulaires d'un diplôme universitaire. Les principales différences entre enseignants et formateurs en FEP concernent les conditions qui leur sont applicables en matière de qualifications, d'expérience professionnelle, de charge de travail et de salaire.

Les enseignants de pratique professionnelle et les assistants de laboratoire enseignent essentiellement en milieu scolaire et les autres dans le milieu du travail. Leur charge de travail hebdomadaire à temps plein est de 40 heures et leur charge hebdomadaire d'enseignement de 25 périodes. Ils ont généralement des qualifications techniques de haut niveau.

Les formateurs en apprentissage doivent avoir au minimum la qualification de maître artisan (agent de maîtrise ou chef d'atelier) qui peut être obtenue après trois ans d'expérience de travail dans l'activité pertinente en réussissant un examen spécial. Ils ont une charge de travail hebdomadaire de 40 heures et sont tenus de respecter la réglementation du lieu de travail.

Les qualifications du personnel de formation en milieu non scolaire (instructeurs, formateurs et conseillers de divers types travaillant en entreprise) ne sont pas réglementées. Par contre, une réglementation interne à l'entreprise peut exister.

6.2. Formation, évaluation et accréditation des enseignants et formateurs

En Slovénie il n'y a pas de séparation entre les système de formation des enseignants de FEPI et de FEPC. Tous les enseignants de FEP font leurs études dans des établissements

d'enseignement supérieur, qu'ils enseignent des matières générales ou des matières professionnelles-théoriques, ou qu'ils soient chargés de cours ou instructeurs.

Le système de formation des enseignants commence par une éducation initiale (formation avant l'emploi) essentiellement universitaire, organisée de manière parallèle ou consécutive. Ce stade est suivi d'une formation initiale en cours d'emploi pendant la période de stage, considérée comme la phase de qualification finale «sur le tas» qui se termine par l'examen du certificat d'aptitude pédagogique (*Strokovni izpit v vzgoji in izobraževanju*) devant la commission d'examen de l'État.

Pour toutes les catégories d'enseignants, la formation avant l'emploi s'effectue dans des établissements d'enseignement supérieur (universités, collèges d'enseignement professionnel supérieur). Pour pouvoir s'inscrire à un programme d'études universitaires, il faut être détenteur d'un *matura* (examen externe portant sur cinq matières, passé à la fin des études effectuées en *gimnazija*) ou d'un *matura* professionnel (examen combiné interne/externe passé à la fin des études techniques secondaires de deuxième cycle) et d'un *matura* général portant sur une matière supplémentaire. Pour pouvoir suivre des études professionnelles, il faut être au moins détenteur d'un *matura* professionnel.

Pour les formateurs en apprentissage, la formation avant l'emploi s'effectue au niveau secondaire de deuxième cycle. Les candidats ayant suivi, au minimum, un programme d'enseignement professionnel sur trois ans pendant la phase initiale de leur éducation et ayant utilisé leurs compétences professionnelles pendant au moins trois ans d'expérience de la vie active peuvent s'adresser à une chambre locale pour vérifier si leurs compétences sont au niveau de celles d'un maître artisan. Les conditions préalables à remplir pour devenir formateur sont les suivantes: avoir obtenu une qualification professionnelle sur trois ans, avoir une expérience d'au moins trois ans de la vie active, maîtriser les compétences professionnelles, avoir achevé de manière concluante un cours de préparation pédagogique et être reçu à l'examen de maître artisan.

En Slovénie, la formation pendant l'emploi est liée au système de promotion de toutes les catégories d'enseignants. La participation à cette formation est volontaire, à l'exception de la formation suivie pour les besoins des réformes. Le ministère de l'Éducation publie tous les ans des appels d'offres pour les programmes de formation pendant l'emploi. Un conseil ministériel spécial de développement professionnel des éducateurs effectue la sélection professionnelle des programmes soumis et détermine leur valeur en leur attribuant des points de promotion. Le ministre prend la décision finale de sélection des programmes qui sont ensuite financés en totalité ou en partie par le ministère. La liste des programmes sélectionnés est publiée dans un catalogue spécial au début de l'année scolaire pour informer les écoles et les enseignants des possibilités offertes.

Les évaluations internes annuelles du système montrent que sa qualité s'améliore chaque année. Les priorités portent sur de nouvelles formes et approches de formation complémentaire, sur les programmes de formation en milieu professionnel parallèlement à

l'adoption de nouveaux programmes éducatifs, sur la formation des conseillers d'encadrement des nouveaux enseignants et des conseillers d'encadrement en entreprises, sur l'élaboration et l'application d'un programme d'études ouvert, sur de nouvelles approches d'évaluation et de tests, sur l'élaboration de matériels didactiques, sur l'orientation et le conseil professionnels, sur les nouvelles connaissances et compétences, et sur la formation des formateurs.

Les nouvelles approches élaborées comprennent une participation plus active des enseignants à la création et la planification des possibilités de formation, y compris l'organisation de travaux de cours dans les écoles. De nouveaux partenariats doivent être instaurés entre les instituts de formation des enseignants et les écoles, les syndicats et les associations concernés. Les cours liés au nouveau contenu du programme d'études sont commandités par les autorités scolaires et les cours destinés à soutenir le perfectionnement professionnel permanent des enseignants (offrant une formation à de nouvelles compétences, pour l'évolution de carrière, etc.) sont fournis à la suite d'un appel d'offres officiel qui est également ouvert aux écoles, à d'autres organisations, aux établissements privés, etc. Les modifications récemment apportées portent sur les partenariats sociaux (intégration du travail et de l'apprentissage), la réponse aux exigences du marché du travail, la transparence des qualifications et la mobilité internationale du travail, l'efficacité de la mise en œuvre d'un large éventail de formations pratiques exigeant des méthodes d'enseignement très différentes et une nouvelle approche du processus d'enseignement. À partir des suggestions des enseignants, le programme d'EFP en milieu professionnel a été préparé et appliqué avec succès dans les entreprises. Les travaux consacrés aux projets et à la recherche ont pris de l'ampleur. Un des projets les plus intéressants est le projet dit du Trésor caché qui a déjà donné d'excellents résultats. Les participants – enseignants de FEP, élèves et partenaires sociaux – recherchent les meilleures pratiques et les meilleures solutions et les appliquent directement dans les écoles. Grâce au travail en réseau, ce transfert est rapide et efficace.

Un lien est établi entre les enseignants de matières professionnelles-théoriques et ceux de matières pratiques grâce à ce qu'on appelle les groupes d'études (*Študijske skupine*) financés par le ministère de l'Éducation et soutenus par l'institut national de formation et d'enseignement professionnels. Les enseignants participant aux groupes d'études organisent des séminaires, des ateliers, des conférences et des visites d'étude dans leur domaine professionnel; ils participent à la modernisation des programmes d'études, des manuels scolaires, du matériel didactique et du matériel de classe; ils préparent les sujets d'examens et participent à des projets novateurs, des concours de connaissances et des projets internationaux. Le projet de réseau scolaire inclut la création de nouveaux concepts de FEP, l'adoption de compétences et de qualifications clés et la mise en réseau des écoles.

L'évaluation des séances de formation est obligatoire. À la fin de chaque cours de formation, les participants remplissent le formulaire d'évaluation réglementaire. Tous les cours doivent être évalués par les participants après avoir été enseignés. L'évaluation des cours s'effectue en partie sur la base des commentaires des participants.

Il existe, dans les établissements de formation des enseignants, des règlements généraux d'accréditation et d'évaluation qui sont applicables à l'ensemble de l'enseignement supérieur. Les associations d'enseignants ne participent pas à ce processus.

- Le ministre de l'éducation est chargé de définir les domaines d'études appropriés pour les futurs enseignants de matières spécifiques. Il prend une décision après avoir obtenu l'avis du conseil national des experts de l'enseignement général en ce qui concerne les enseignants de matières générales et du conseil national des experts de l'enseignement professionnel et technique en ce qui concerne les enseignants de FEP.
- Les universités sont chargées d'évaluer les programmes d'études. Les sénats des établissements d'enseignement supérieur adoptent les programmes d'études une fois achevée la procédure d'accréditation gérée par le conseil national des experts de l'enseignement supérieur. C'est ce conseil qui décide de l'adéquation professionnelle des programmes; le ministère de l'éducation et des sports ne joue que le rôle d'employeur et donne son avis.
- Les évaluations internes relèvent des établissements d'enseignement supérieur et de leurs commissions d'évaluation de la qualité qui préparent des rapports annuels d'auto-évaluation. Elles sont assistées dans cette tâche par la commission nationale d'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Les évaluations externes relèvent du conseil national des experts de l'enseignement supérieur.

Pour être considérés comme de véritables professionnels, les enseignants doivent être reçus à l'examen du certificat d'aptitude pédagogique. Cet examen comprend une partie orale portant sur la connaissance de l'ordre constitutionnel et de la législation réglementant les droits des personnes et des enfants et les libertés fondamentales ainsi que de la législation de l'enseignement, et sur la connaissance de la langue officielle d'enseignement. Les responsables d'écoles et les conseillers d'encadrement sont responsables de l'évaluation des stages pédagogiques. Il faut évaluer au moins 30 leçons données par un nouvel enseignant avant qu'il puisse passer l'examen du certificat d'aptitude pédagogique. Un rapport d'évaluation final préparé par un conseiller d'encadrement est envoyé à la commission du certificat d'aptitude pédagogique. Ce rapport contient une évaluation globale des performances du nouvel enseignant pour les 30 leçons observées, des progrès réalisés et de son aptitude à enseigner de manière autonome.

Des modifications ont été apportées en 2006 à la loi sur la formation et l'enseignement professionnels. Les principales modifications portent sur l'intensification de la formation et le renforcement du rôle des formateurs sur le lieu de travail, sur l'accroissement de la quantité d'apprentissage au travail et sur l'importance accordée aux partenariats sociaux. Le rôle des chambres doit prendre de l'importance, notamment pour ce qui est de l'organisation des examens de maître artisan et de l'évaluation de la partie pratique des examens finals, et les connaissances, le savoir-faire et les compétences acquis dans le cadre d'un apprentissage non formel et informel seront également reconnus dans le processus d'éducation formelle.

Les informations disponibles sur les formateurs en dehors du système scolaire sont fragmentées et peu fiables. Ces formateurs, instructeurs et conseillers d'encadrement de types divers supervisent les étudiants jobistes pendant les périodes de formation sur le lieu de travail ou font des exposés devant des groupes de salariés. Leur formation avant l'emploi et leurs conditions d'admission varient considérablement par rapport aux conditions de la CITE 3 à la CITE 6. Leurs qualifications varient du niveau de la maîtrise à celui du doctorat.

À la fin de l'année 2004/2005, 1 025 enseignants travaillaient dans des organisations offrant des programmes éducatifs et 8 515 enseignants, conseillers, cadres et autres travailleurs professionnels travaillaient dans des établissements proposant des programmes d'éducation continue des adultes.

Ces nombres comprennent une majorité d'enseignants à temps partiel (environ 60 % dans les programmes éducatifs). Le pourcentage est du même ordre dans les programmes d'éducation continue des adultes (salariés à temps partiel ou collaborateurs externes).

Les entreprises qui éduquent et forment leurs salariés employaient plus de 4 000 personnes chargées de l'éducation et la formation en 2000, dont un peu moins de 900 travaillaient à temps plein. Pour les salariés participant à la formation, les entreprises payaient 28 heures de leur temps de travail destiné à l'éducation et la formation.

6.3. Formation (avant l'emploi et pendant l'emploi) des enseignants travaillant dans le cadre de programmes d'éducation des adultes

Enseigner dans le cadre d'un programme d'éducation des adultes est une activité réglementée. La réglementation est un des mécanismes clés de l'assurance qualité dans l'enseignement. Les enseignants et les employés exerçant des fonctions d'encadrement dans le domaine de l'éducation des adultes, qui enseignent des programmes éducatifs approuvés ou des programmes cofinancés par des fonds publics, doivent répondre aux critères définis par la législation relative à l'éducation. Il est généralement exigé d'eux qu'ils aient suivi un programme d'études universitaires et aient passé un examen professionnel. Lorsqu'ils n'ont pas acquis les connaissances pédagogiques-andragogiques nécessaires lors de leurs études universitaires, ils doivent s'inscrire à un cours de pédagogie-andragogie d'un an enseigné par les facultés agréées.

L'éducation continue (pendant l'emploi) des enseignants et employés exerçant des fonctions d'encadrement dans l'application de programmes d'éducation des adultes s'effectue dans le cadre du système de formation professionnelle permanente des travailleurs de l'enseignement, sous la supervision du ministère de l'Éducation et des Sports et sur une base marchande. Ce système comprend des programmes de formation et de formation supérieure, des programmes réglementaires, des programmes modernisés visant des domaines professionnels particuliers, des conférences thématiques et des travaux d'enseignement en réseau. La participation est

volontaire (sauf en ce qui concerne les programmes réglementaires dans lesquels les enseignants acquièrent des connaissances spéciales conformément au décret du ministre et aux dispositions d'un programme individuel d'enseignement contrôlé pour adultes). La participation au système de formation professionnelle continue apporte des points importants pour l'avancement.

L'institut national de l'éducation des adultes, l'institut national de la formation et de l'enseignement professionnels et l'école nationale de leadership dans l'enseignement jouent un rôle important dans la formation professionnelle continue des enseignants. Les programmes offerts par l'institut de l'éducation des adultes sont obligatoires pour les enseignants et les conseillers d'encadrement qui souhaitent mettre en œuvre ses divers projets de développement financés par l'État dans le domaine de l'assurance qualité, du conseil, de l'autodidaxie, de l'alphabétisation, et de programmes d'apprentissage par projet pour les jeunes, etc. Les programmes durent de 16 à 200 heures. Une formation spéciale à l'intention des directeurs d'écoles est également obligatoire et est assurée par l'école nationale de leadership dans l'enseignement.

7. Développement des connaissances et des compétences

7.1. Prévision des besoins de compétences

La demande réelle et les besoins à court terme du marché du travail sont depuis très longtemps suivis par le service de l'emploi de Slovénie (SES). Ce dernier donne des informations sur la demande du marché du travail et sur ses besoins. Il fournit des données sur les emplois disponibles sur le marché du travail, sur les offres d'emplois et sur les résultats d'un questionnaire sur les besoins annuels du marché du travail s'adressant aux entreprises de plus de 10 salariés. Les données sur les besoins du marché du travail sont également complétées par les données concernant les étrangers ayant obtenu un permis de travail.

La comparaison des données concernant la demande et le nombre de chômeurs (offre réelle) donne des informations sur les différences à court terme en matière d'éducation et de formation professionnelle sur le marché du travail. Par contre, elle ne donne pas une image complète des connaissances, du savoir-faire et des compétences demandées par les employeurs. Le service de l'emploi ne fait pas de prévisions à court ou long terme des besoins du marché du travail et il n'y a pas, en Slovénie, d'autres travaux de recherche ou d'autres institutions qui travaillent systématiquement sur cet aspect du problème. Les prévisions du marché du travail et l'évaluation des tendances au macroniveau et au niveau global sont établies par l'institut de la recherche et du développement macroéconomiques et sont présentées dans ses documents de développement à court et long terme (voir annexe 4).

7.2. Établissement de passerelles entre les parcours d'apprentissage

La réforme générale des programmes d'études, qui a été engagée en 2002 et est cofinancée par le FSE, a pour objectif de créer de nouvelles normes professionnelles dans tous les domaines (voir 2.2.1). Les nouveaux programmes d'études nationaux sont basés sur des modules et sur les compétences et donnent lieu à des unités de cours capitalisables.

Il est possible d'acquérir de vastes connaissances générales et professionnelles de base et de commencer à acquérir des connaissances spéciales grâce au choix de modules. Pour 20 %, le contenu du programme d'études est souple et peut être adapté aux besoins régionaux et locaux, ce qui permet de renforcer la coopération entre les écoles et les entreprises locales. D'une manière générale les nouveaux programmes préparés permettent de déterminer les résultats à attendre des études pour acquérir des compétences professionnelles (l'accent est mis sur l'établissement d'un lien entre la théorie et la pratique et sur l'aspect obligatoire de la formation en entreprise) et améliorer les compétences clés et les connaissances générales pour

lesquelles des normes sont établies pour tous les niveaux. Les résultats à attendre (connaissances, savoir-faire et compétences) de l'étude de chaque module et le nombre d'unités de cours capitalisables sont également définis. Les nouveaux programmes sont structurés de manière à permettre une mobilité verticale et horizontale entre les programmes. Les élèves dont les connaissances sont limitées, qui ne sont pas en mesure d'achever de manière concluante un programme d'éducation générale, peuvent obtenir un certificat de qualification professionnelle nationale (voir glossaire, annexe 2) en fonction des modules achevés avec succès. Grâce à l'établissement d'un lien entre l'école et les systèmes de certificats, les adultes ayant obtenu un certificat grâce à la certification de connaissances acquises de manière informelle peuvent s'en servir dans le cadre de l'éducation complémentaire. La mobilité verticale et horizontale par branches constitue une base solide pour l'apprentissage tout au long de la vie dans la mesure où on peut entrer dans le système scolaire et le quitter «sans perte» grâce à une qualification professionnelle. Elle permet à quiconque d'améliorer plus facilement ses connaissances et ses compétences de base et ses compétences professionnelles dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie.

7.3. Préparation des programmes d'études

En vertu de la législation sur la FEP, l'institut national de la formation et de l'enseignement professionnels est chargé d'élaborer les programmes de FEP. Le ministère de tutelle est celui de l'Éducation et des Sports (voir chapitre 3 et annexe 3).

Le programme scolaire est un document qui précise les processus et activités au sein des écoles. Il couvre tous les aspects relatifs à la préparation du processus d'éducation et de la scolarité. Il est établi en tenant compte d'une norme professionnelle reflétant les besoins du marché du travail. Ses principaux éléments sont les suivants:

- stratégie de développement scolaire (concept pédagogique et didactique de l'école et réflexion stratégique sur la façon d'atteindre les résultats prévus);
- préparation annuelle du processus éducatif, y compris du programme d'études ouvert;
- plan d'évaluation;
- contrôle régulier sur la base d'une auto-évaluation.

Une équipe de projet est constituée dans chaque école et tous les enseignants et formateurs y participent. Ils déclinent les objectifs d'apprentissage en unités d'apprentissage, définissent le contenu, la durée, les méthodes d'apprentissage, d'enseignement et d'évaluation, organisent les unités selon une approche intégrée (connaissances théoriques, formation pratique en milieu scolaire, compétences clés, coopération avec les entreprises), préparent des modèles organisationnels, évaluent et soutiennent les élèves.

L'élaboration indépendante des programmes scolaires est un processus entièrement nouveau pour les écoles et cette nouveauté entraîne un changement général du paradigme et du type

des travaux de l'école et de chaque enseignant. La valeur ajoutée des nouveaux programmes tient à l'approche collective qui renforce l'intégration des connaissances et de l'apprentissage par les pairs, détermine le programme d'études en fonction du processus, favorise l'intégration entre les matières, la planification et la mise en œuvre de l'enseignement et de l'apprentissage, s'ouvre sur le milieu local et renforce les liens avec ce dernier.

La réforme de l'éducation souligne l'importance des approches axées sur les élèves, de l'individualisation et du soutien pédagogique accordé à chacun (préparation de plans d'études individuels) et de l'acquisition de compétences clés (TIC, compétences en affaires, apprendre à apprendre). De plus en plus d'écoles se transforment en organisations d'apprentissage. Elles intensifient leur coopération avec les entreprises et créent des partenariats coopératifs avec les entreprises locales.

8. Validation et certification de l'apprentissage

8.1. Validation et certification de l'apprentissage formel

Selon la loi sur les qualifications professionnelles nationales (2007, voir annexe 3), une qualification professionnelle peut être acquise dans le cadre du système d'éducation formelle ou grâce à la validation d'un apprentissage non formel. Cette loi stipule également la possibilité d'acquérir des qualifications professionnelles nationales par étapes. Les programmes d'enseignement basés sur les normes éducatives et débouchant sur des qualifications professionnelles sont offerts par les écoles de FEP de niveau inférieur, les écoles d'enseignement secondaire professionnel et technique, et les écoles d'enseignement postsecondaire professionnel. Aujourd'hui, il est également possible d'obtenir une qualification professionnelle dans le cadre de programmes d'enseignement supérieur (dans des facultés et des écoles professionnelles supérieures). Les partenaires sociaux participent activement à la préparation des normes professionnelles, notamment en définissant le contenu des programmes éducatifs (à l'exception des programmes d'enseignement général). La plupart des métiers ne sont pas réglementés, à l'exception notoire des secteurs d'intérêt général: santé, sécurité, services sociaux.

Les institutions et instances intervenant dans une procédure de préparation et d'adoption d'un programme d'enseignement sont les suivantes:

Groupe d'experts pour la préparation du programme éducatif	Planification du programme: analyse de la norme professionnelle, création de modules
Groupe d'experts pour la préparation du programme éducatif	Proposition d'un programme éducatif avec catalogues de connaissances, savoir-faire et compétences et supplément diplômes
Conseil des experts pour l'enseignement professionnel et technique	Approbation du programme
Ministère de l'Éducation et des Sports	Adoption du programme et notification publique

Dans le domaine de l'enseignement professionnel et technique, une évaluation basée sur des points de crédit est définie par la loi sur l'enseignement professionnel et technique (voir

annexe 3). Il est également prévu de l'harmoniser avec le système de crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) ⁽¹²⁾.

Conformément à la loi sur l'enseignement professionnel et technique (2006, art. 14), un modèle de transfert d'unités de cours capitalisables basé sur les compétences et la charge de travail des élèves a été mis au point (voir annexe 3). Selon cette loi, les nouveaux programmes d'enseignement professionnel et technique ont une structure modulaire. Un module, ou matière, est la plus petite unité d'un programme d'enseignement/d'une qualification à laquelle des points de crédit sont affectés en fonction de la valeur des résultats d'apprentissage, des travaux investis et des activités d'apprentissage (y compris diverses formes d'instruction, des exercices, l'enseignement pratique en milieu scolaire ou en entreprise, les travaux en cours, les travaux sur des projets et la préparation des examens). Un module /une matière a une valeur relative par rapport à la valeur de la qualification globale. Les programmes d'enseignement professionnel et technique sont évalués en fonction des points de crédits par le conseil national des experts pour l'enseignement professionnel et pratique (voir chapitre 3).

Conformément à la loi sur l'enseignement professionnel et technique, un certain nombre de points de crédit sont affectés aux programmes d'éducation en fonction du type de qualification auquel ils mènent:

- qualification professionnelle inférieure: 120 points de crédit;
- qualification professionnelle secondaire: 180 à 240 points de crédit;
- qualification technique secondaire: 240 à 300 points de crédit;
- qualification professionnelle/technique: 120 points de crédit;
- stage de formation professionnelle: 60 à 90 points de crédit.

Les examens de maître artisan, d'agent de maîtrise et de chef d'atelier valent 60 points de crédit. Conformément à la loi sur les qualifications professionnelles nationales (JO RS 1/2007), un système similaire s'appliquera également à l'évaluation et la reconnaissance des connaissances acquises de manière informelle, système selon lequel l'accent sera placé davantage sur les efforts réels ou estimatifs consentis pour atteindre les résultats d'apprentissage.

8.2. Validation et certification de l'apprentissage non formel/informel

La loi sur les qualifications professionnelles nationales permet aux demandeurs de prouver leurs qualifications professionnelles en produisant un dossier contenant des preuves d'une

⁽¹²⁾ Voir http://ec.europa.eu/education/ecvt/index_en.html

éducation formelle et non formelle et d'un apprentissage informel ou occasionnel. La politique et la procédure sont définies au niveau national par le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales et sont agréées d'un commun accord avec les partenaires sociaux et entre les secteurs d'activité. Les partenaires sociaux participent également à l'accréditation des normes professionnelles et des catalogues.

L'évaluation et la validation de l'apprentissage non formel et informel peuvent se faire de différentes façons pour ceux qui souhaitent suivre une éducation formelle. Ces questions sont en partie traitées par les lois sur l'éducation et en partie, et même de façon plus détaillée, par différents règlements exécutifs tels que des règlements intérieurs, des lignes directrices, des points de départ méthodologiques et des principes d'adaptation des programmes d'enseignement aux adultes. La loi sur l'enseignement professionnel et technique permet de définir et de valider les connaissances et compétences acquises antérieurement. Toutefois, en pratique, ces mécanismes restent assez rigides car les types de documents appropriés publiés par les établissements d'enseignement et dont il peut être tenu compte sont spécifiés en détail.

La mise en œuvre du système de vérification et de validation a entraîné une augmentation des activités de conseil dans les écoles et autres établissements d'enseignement, dans le service de l'emploi de Slovénie, dans les entreprises, etc. Il a fallu donner aux conseillers une formation supplémentaire sur le système de qualifications professionnelles nationales. Il a également été nécessaire de former les membres des commissions de vérification et de validation des qualifications professionnelles nationales. Il s'agit des experts qui répondent à certains critères et sont formés pour travailler dans une commission conformément aux règlements et à la loi, pour évaluer les dossiers et autres documents établissant la preuve des connaissances et compétences revendiquées, pour apprendre les différentes méthodes de vérification et travailler avec les candidats. En Slovénie, on compte environ 300 membres de commissions habilités pour différentes qualifications et environ 200 conseillers ayant des connaissances spécifiques du système et des procédures de certification.

8.3. Impact de la coopération politique communautaire

La loi sur les qualifications professionnelles nationales prévoit la création d'un cadre de qualification permettant la transférabilité horizontale et verticale des qualifications entre le système d'éducation formelle et le système de vérification et de certification des qualifications professionnelles nationales. On s'efforcera de trouver un équilibre entre les qualifications essentiellement acquises dans le système d'éducation formelle et les qualifications essentiellement acquises grâce au système de certification.

Dans le domaine de la formation et l'enseignement professionnels, une évaluation basée sur les points de crédit est également envisagée dans l'article 14 de la loi sur l'enseignement professionnel et technique. Il est prévu de l'harmoniser avec le système européen d'unités de cours capitalisables pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) et avec les principes déjà adoptés d'évaluation de l'apprentissage informel et occasionnel dans le cadre

européen des qualifications (CEQ), dans celui d'Europass et le cadre européen de l'assurance qualité dans l'enseignement professionnel et technique (voir chapitre 11).

Dans le domaine de l'enseignement postsecondaire, les dispositions d'évaluation conformément au système européen de transfert d'unités de cours capitalisables (ECTS) sont précisées dans l'article 24 de la loi sur l'enseignement professionnel postsecondaire (voir annexe 3). En pratique, un système de points de crédit ne fonctionne pas encore dans ce domaine. De nouveaux programmes sont en phase de préparation, mais certains établissements d'enseignement tiennent déjà compte des connaissances et compétences acquises en apprentissage non formel ou occasionnel, essentiellement dans le cadre d'une formation pratique achevée et plus rarement dans le cadre d'études théoriques.

On peut s'attendre à ce que le centre national des examens, l'institut national de la formation et de l'enseignement professionnels, les partenaires sociaux et les conseils nationaux d'experts soient chargés d'évaluer l'apprentissage non formel et occasionnel selon le principe des points de crédit dans le système de certification des qualifications professionnelles nationales et de le mettre en œuvre. Dans le système d'éducation formelle, les établissements d'enseignement individuels, dont les travaux seront coordonnés par un ministère compétent, seront chargés de valider les qualifications professionnelles nationales.

Comme le système de points de crédit n'a pas encore été mis en œuvre, la transférabilité verticale est déterminée par l'achèvement du niveau d'études antérieur. En cas de participation limitée à un programme, il est tenu compte du nombre de points collectés. Des détails sur la transférabilité et les possibilités d'inscription sont donnés en 4.2.4.

8.4. Aide à la mobilité dans l'Union européenne

La loi sur la certification des qualifications permettant aux citoyens des États membres de l'UE d'exercer une profession ou des activités professionnelles réglementées en République de Slovénie est aujourd'hui en vigueur. La législation sectorielle dans le cadre de ministères individuels réglementant les professions en question détermine les critères auxquels les citoyens de l'UE, de l'EEE ou de Suisse (et les citoyens d'autres pays non membres de l'UE) ayant obtenu leurs qualifications dans les États membres doivent répondre pour que ces qualifications soient certifiées.

La Directive de 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ⁽¹³⁾ n'a pas encore été transposée dans la législation slovène. Cela devra être fait d'ici au 20/10/2007 au plus tard. Sa mise en œuvre nécessitera une modification de la législation existante.

⁽¹³⁾ Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles; JO L 255 du 30 septembre 2005, p. 22. Disponible sur Internet: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11065.htm>

9. Orientation et conseil

9.1. Stratégie et services

En Slovénie, les principaux prestataires de services d'orientation professionnelle sont les écoles et le service de l'emploi de Slovénie (SES). Dans les deux cas, des conseillers professionnels offrent un large éventail de services d'orientation (individuelle, sociale et professionnelle). Dans les écoles, ces services sont assurés par des conseillers scolaires (au moins un par école, deux ou trois dans les écoles plus importantes).

Dans le service de l'emploi (SES), les activités d'orientation sont assurées par des bureaux locaux et régionaux dispersés dans tout le pays et elle sont coordonnées par le service d'orientation professionnelle du bureau central. Le premier centre d'information et d'orientation professionnelle (CIPS) a été créé en 1999. D'autres opèrent aujourd'hui dans le cadre du SES (il existe deux centres plus importants) et deux en association avec d'autres partenaires. Les conseillers d'orientation professionnelle du SES et des CIPS offrent des services d'orientation aux chômeurs et aux étudiants. En principe, ces services sont également offerts aux autres adultes (salariés) mais, en pratique, ces derniers ne représentent que 2 % des clients.

Depuis 2001, de petits centres d'orientation éducative des adultes (ISIO) ont été créés dans le cadre de la formation des adultes. Ils sont coordonnés par l'institut national de l'éducation des adultes (INEA) et offrent des services d'orientation aux adultes pendant et après le processus d'éducation et de formation. Les centres de formation des adultes emploient des conseillers à temps plein (dans les centres ISIO) et des informations sont également communiquées par d'autres membres du personnel du centre. L'INEA a instauré des principes professionnels, met à jour des bases de données sur les possibilités de formation et d'orientation et assure la formation des conseillers ISIO.

D'autres organisations interviennent dans le domaine de l'orientation. La chambre des métiers est responsable du système d'apprentissage (métiers). Son rôle consiste à trouver des employeurs appropriés, à les agréer, prendre des dispositions contractuelles, placer les apprentis, etc. La chambre produit également de la documentation informative sur l'apprentissage (système d'apprentissage, possibilités de formation) et encourage activement les professions artisanales et les perspectives d'emploi (foires à l'emploi, etc.). La chambre de commerce et de l'industrie n'est pas très active dans le domaine de l'orientation. La plupart des contrats conclus entre les écoles et les employeurs sont préparés sans sa participation. Ces dernières années, elle a manifesté un intérêt accru pour l'orientation et a commencé à apporter sa collaboration à la réalisation de projets d'orientation. L'institut national de formation et d'enseignement professionnels (CPI) est devenu un acteur important dans le domaine de l'orientation et il produit des documents informatifs sur les métiers et la formation

professionnelle. Il encourage un certain nombre de projets d'orientation et est très actif dans le projet national de prévention des abandons scolaires.

Dans l'enseignement supérieur, les services d'orientation (spécialisés pour les élèves) sont limités ou inexistants. Les élèves peuvent bénéficier de services d'orientation et de conseils auprès du service de l'emploi de Slovaquie et des centres d'information et d'orientation professionnelle (CIPS), mais cette aide n'est pas spécialisée.

La gestion des services d'orientation relève du ministère de l'Éducation et des Sports, qui finance les services d'orientation scolaire (à savoir les salaires des conseillers), et le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales, qui finance les services d'orientation du service de l'emploi de Slovaquie. Aucun autre budget spécial n'est affecté à d'autres activités d'orientation dans les écoles. Les écoles elles-mêmes sont par conséquent responsables des dépenses consacrées aux activités d'orientation (documentation informative, etc.). Un budget spécial est également affecté à ces dernières (production, collecte et diffusion d'informations, TIC, formation, etc.), y compris une contribution spéciale au centre national de ressources pour l'orientation professionnelle (NCIPS) qui opère au sein du bureau central du SES. Ce dernier offre également un nombre limité d'activités d'orientation pour les élèves des écoles primaires et secondaires.

Au début des années 1990, quelques agences de conseil privées assurant essentiellement une formation professionnelle ou des services de placement, mais également des activités d'orientation, se sont créées. Quelques grosses entreprises offrent des services d'orientation à leurs salariés.

L'orientation professionnelle ne fait pas partie de la filière éducative en Slovaquie. Cela tient au manque de développement de l'initiation au monde du travail et au fait qu'elle n'est pas intégrée au programme scolaire.

Depuis 2005, les deux ministères ont pris quelques mesures pour assurer une meilleure coordination et accélérer le développement des services d'orientation en Slovaquie. La première est un projet de développement du concept de centres de formation et d'orientation tout au long de la vie. La deuxième est le forum national de politique d'orientation, qui a été créé en 2005 dans le cadre d'un projet d'actions conjointes du même nom. Le principal résultat obtenu par ce forum est une proposition d'amélioration des services d'orientation en Slovaquie avec le soutien du Fonds social européen (programme opérationnel de développement des ressources humaines 2007-2013). Les activités de mise en œuvre commenceront en janvier 2007. En 2007, la Slovaquie a pris une troisième mesure importante en se joignant au *European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN), un réseau récemment constitué qui vise à développer les politiques et les pratiques d'orientation au niveau des États membres et qui contribue par ailleurs à l'élaboration d'une politique d'orientation efficace au niveau de l'UE.

9.2. Groupes cibles et modes de prestation

Élèves des écoles primaires et secondaires

Toutes les écoles publiques ont un service de conseil scolaire. Ce dernier offre des conseils aux apprentis, élèves, étudiants, enseignants et parents et coopère avec les moniteurs, les enseignants et la direction pour planifier, suivre et évaluer le développement de l'école et pour assumer les tâches pédagogiques. Il offre en outre des services d'orientation professionnelle. Les tâches du service de conseil scolaire sont assurées par des conseillers scolaires. Lorsqu'il offre des services d'orientation professionnelle, il travaille en liaison avec le service de l'emploi de Slovénie (SES).

Les activités d'orientation professionnelle font partie intégrante du plan annuel de l'école. Le contenu de ce dernier dépend de l'école mais prévoit également d'autres activités: visites d'entreprises, visite d'un centre local d'information et d'orientation professionnelle (CIPS), orientation individuelle, activités liées à la procédure d'inscription (des écoles primaires aux écoles secondaires). Certaines écoles organisent des activités supplémentaires (initiation pratique au travail, travail avec les parents, etc.).

Étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur

Les activités d'orientation dans les établissements d'enseignement supérieur sont modestes et, dans certains cas, inexistantes. On connaît toutefois quelques exemples de bonnes pratiques. Lorsque les activités d'orientation existent, elles se limitent à des visites d'élèves chez des employeurs éventuels ou à des discussions entre élèves et professionnels. Il y a quelques exemples de prestataires privés qui organisent des séances de recherche d'emploi pour les étudiants universitaires.

D'une manière générale, les universités et les autres établissements d'enseignement supérieur n'offrent pas de services d'orientation professionnelle spécialisés à leurs étudiants. Il y a deux exceptions à la règle: la faculté d'économie (université de Ljubljana), avec son CERŠ (centre d'orientation professionnelle pour les étudiants), et un autre centre (en cours de développement) à l'université de Maribor.

Les organisations d'étudiants sont plutôt actives dans le domaine de l'orientation. Elles organisent, à l'intention des étudiants, des colloques d'orientation professionnelle et des salons des carrières (Student Arena, GetWork, etc.) qui sont de plus en plus prisés par les étudiants de l'enseignement supérieur. Leur nombre a augmenté en 2006 grâce à l'organisation de nouvelles manifestations du même genre par des agences privées.

Chômeurs

Les chômeurs constituent le groupe cible prioritaire du service de l'emploi de Slovénie. Les principales méthodes utilisées pour orienter les chômeurs sont les suivantes:

- information: le SES publie un large éventail de documents informatifs (dépliants, brochures, etc.) sur ses activités, sur les métiers et sur les possibilités d'emploi. Ces documents sont disponibles dans les bureaux locaux et des informations sont également données dans les médias (journaux). Le SES a également un site internet sur lequel les chômeurs et d'autres peuvent prendre connaissance des offres d'emplois et avoir des informations sur ses activités, sur les possibilités offertes aux chômeurs, ainsi que sur leurs obligations. Le niveau des activités d'information a progressé après la mise en place des centres d'information et d'orientation professionnelle (CIPS) qui sont généralement gérés par le SES;
- avis et conseils: le SES offre des conseils (professionnels) à deux niveaux. Au premier niveau, ces conseils sont donnés par des conseillers à l'emploi qui offrent également des services de courtage. Grâce à l'interview, le conseiller identifie les éventuels obstacles à l'emploi. Lorsqu'il identifie des problèmes liés au choix professionnel (manque d'informations, indécision quant à la carrière à embrasser, manque de compétences en planification de carrière, etc.), il renvoie la personne concernée à un conseiller d'orientation professionnelle (deuxième niveau de conseil). Deux mois après l'inscription, le conseiller prépare un «plan d'emploi» avec la personne au chômage;
- séances d'information en groupe: ces séances sont obligatoires pour les chômeurs et sont généralement organisées par les conseillers à l'emploi. Ces séances comprennent la communication d'informations sur les possibilités offertes par le SES. Elles se déroulent généralement dans les bureaux de placement locaux. Les réunions avec des employeurs potentiels constituent un autre type de séances d'information;
- séminaires pour les demandeurs d'emploi: ces derniers (séminaires de deux jours) sont en partie assurés par des conseillers à l'emploi ou des conseillers d'orientation professionnelle du SES, en partie par des prestataires externes;
- programme d'orientation pour l'emploi: une part considérable des services d'orientation pour les chômeurs, par exemple les programmes de formation et autres, est assurée par des prestataires externes. Ces prestataires sont essentiellement des agences privées qui offrent des services d'orientation financés par le SES sur la base d'appels d'offres.

Adultes

Selon l'article 24 de la loi sur l'éducation des adultes (1996), le conseil est une activité qui fait partie intégrante du programme annuel d'éducation des adultes adopté chaque année par le gouvernement. L'article 29 de la même loi définit les critères de financement du personnel d'orientation.

9.3. Personnel des services d'orientation et de conseil

Écoles

Dans les écoles, les services d'orientation sont assurés par des conseillers scolaires à temps plein. Leurs profils d'éducation sont réglementés par la loi. Les services de conseil scolaire peuvent être assurés par des psychologues, des pédagogues, des travailleurs sociaux, des pédagogues sociaux et des défectologues.

Les conseillers scolaires disposent d'un système de formation spéciale portant sur de nombreux sujets relevant de leurs activités (relations entre parent et enfant, consommation excessive de drogue, etc.). D'une manière générale, cette formation comprend des stages de courte durée que les conseillers peuvent choisir en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins. Certains stages de formation concernent l'orientation professionnelle (techniques de conseil, etc.), d'autres pas. Les stages spécialisés sur l'orientation professionnelle sont rares. Certains aspects de l'orientation, par exemple la connaissance du marché du travail, ne sont pas couverts du tout par les stages disponibles.

La formation continue des conseillers scolaires s'effectue également sous forme de «groupes d'étude» qui sont coordonnés par l'institut national de l'éducation. Les conseillers participant à un groupe d'étude choisissent un sujet qui les intéresse puis travaillent sur ce sujet.

Service de l'emploi de Slovénie

D'une manière générale, les conseillers à l'emploi ont un niveau d'instruction supérieur (trois ans d'études au niveau postsecondaire) mais le nombre de conseillers détenteurs d'un diplôme universitaire sanctionnant des études de quatre ans va en augmentant.

Les conseillers d'orientation professionnelle du SES sont essentiellement des psychologues à l'exception de ceux, rares, qui travaillent dans ce domaine depuis de nombreuses années. Les bureaux de renseignements des centres d'information et d'orientation professionnelle (CIPS) comptent un très petit nombre de salariés possédant un diplôme d'enseignement secondaire ou universitaire (lorsqu'une seule personne doit assumer toutes les tâches). Ces personnes donnent des informations aux clients, les aident à trouver des sources d'informations, les orientent vers des conseillers, etc. (dans les CIPS, le service de conseil est assuré par des conseillers du SES).

Ces dernières années (de 1999 à 2005), tous les conseillers d'orientation professionnelle du SES ont suivi une formation intensive de 3 semaines par an entre 1997 et 1999 (dans le cadre du projet pilote PHARE sur l'information et l'orientation professionnelle) et d'une semaine entre 2000 et 2005. Cinq modules de formation en orientation ont été préparés: entretiens d'orientation, orientation des adultes, formation au marché du travail, module sur l'utilisation d'une nouvelle méthode d'orientation (outil d'orientation professionnelle informatisée - Kam in kako) et module de formation des formateurs. Les experts du SES ont préparé d'autres modules de formation, par exemple des modules sur les théories psychologiques de

l'évolution de carrière, etc. En 1998, une équipe de quatre formateurs internes a été chargée de former tous les conseillers à l'emploi et les conseillers d'orientation professionnelle du SES. Le nombre de jours de formation a diminué en 2005 en raison d'une compression budgétaire et aujourd'hui, un seul formateur interne travaille pour le SES.

Centres d'orientation dans l'éducation des adultes

Les membres du personnel d'orientation travaillant dans les centres d'orientation des adultes (centres ISIO) sont détenteurs d'un diplôme universitaire. Ils sont andragogues, pédagogues, sociologues ou psychologues.

La formation initiale et continue de ces conseillers est assurée par l'institut national de l'éducation des adultes. Chaque année, 50 heures du temps de travail du personnel sont consacrées à la formation des conseillers.

10. Financement de la formation et de l'enseignement professionnels

10.1. Informations générales

Les principales lois réglementant le financement de la formation et l'enseignement professionnel et technique sont la loi sur l'organisation et le financement de l'éducation (2005) et la loi sur l'éducation des adultes (2006).

Le financement de la formation et de l'enseignement professionnel et technique dépend considérablement de la politique des salaires. Ces derniers représentent le principal poste de dépenses des écoles (plus de 80 % des fonds disponibles) (Observatoire national de la FEP en Slovénie, 2003).

10.2. Financement de la formation professionnelle initiale

Comme toutes les institutions publiques, les écoles professionnelles et techniques publiques de Slovénie sont financées par le budget national. Les fonds sont fournis par le ministère de l'Éducation et des Sports dans le cadre de son plan financier qui fait partie intégrante du budget national. Les écoles déclarent le nombre d'élèves au ministère et proposent la systématisation des emplois par catégories, conformément aux normes et standards correspondants. Si la proposition est justifiée, le ministère accepte la systématisation des emplois qui sont, conformément aux règlements applicables aux salaires et à la convention collective correspondante, déterminés par quotients et allocations connexes. En fonction de la systématisation des emplois et du nombre de classes, les écoles reçoivent mensuellement des fonds pour les salaires et les frais de fonctionnement.

Les investissements et l'entretien sont déterminés par un plan annuel qui, sur proposition des écoles, est défini par le ministère de l'Éducation sur la base de certaines priorités et des fonds disponibles au titre du budget national. À cette fin, le gouvernement adopte des plans et budgets annuels spéciaux.

Conformément à la loi, en tant qu'établissements publics, les écoles peuvent également avoir des activités non définies comme des services publics. L'importance de ces activités dépend des capacités des écoles en espace et en ressources humaines. Ainsi, les écoles peuvent obtenir des fonds supplémentaires en vendant leurs produits et services sur le marché. Les fonds supplémentaires ainsi perçus doivent servir à renforcer les activités scolaires de base (frais de fonctionnement, entretien et investissements). Sur acceptation du ministère, une partie de ces fonds supplémentaires peut être utilisée pour les salaires.

La formation et l'enseignement professionnels sont également financés par d'autres secteurs publics, ainsi que par des particuliers et des employeurs/entreprises. Le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales est responsable de l'attribution de bourses d'études aux élèves (étudiants). Par l'intermédiaire de la chambre des métiers et de la chambre de commerce et de l'industrie, le ministère de l'Économie verse des fonds pour la formation pratique des apprentis en entreprises.

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

Les dépenses publiques totales consacrées à l'éducation représentaient 5,96 % du PIB en 2004, soit une réduction par rapport à 2003 où ce pourcentage était de 6,02 % (SORS, 2004; voir annexe 4). Selon les données disponibles, les dépenses consacrées à la formation professionnelle continue (FPC) et à l'éducation des adultes (ÉA) en pourcentage du PIB ont été estimées à moins de 0,1 % (1999).

Les seuls frais directs et indirects intégralement couverts par des fonds publics sont ceux de l'éducation primaire des adultes et de la formation des chômeurs. Toutes les autres formes d'éducation des adultes sont financées par trois sources principales: les employeurs, les personnes concernées elles-mêmes et les finances publiques. On ne dispose d'aucune donnée fiable concernant la contribution de chacune des sources. En ce qui concerne les données fournies par l'enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) et les travaux de recherche de l'institut national de l'éducation des adultes (INEA) en 2004, les employeurs (près de 70 % en 1998 et 2004) et les particuliers (25 % en 1998 et 20 % en 2004) supportent la majeure partie des coûts de l'éducation et la formation.

10.3.1. Formation professionnelle continue et éducation des adultes financées par l'État

Les fonds de différentes sources publiques prévus pour financer la FPC et l'éducation des adultes sont administrés et alloués par différents ministères responsables du développement des ressources humaines. Le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail décident de l'utilisation des fonds, y compris des fonds européens, dans le plan annuel d'éducation des adultes adopté par le gouvernement. En 2005, le ministère du Travail a dépensé 5 419 millions SIT (dont 2 607 millions provenaient du Fonds social européen et du programme PHARE)⁽¹⁴⁾ et le ministère de l'Éducation 1 698 millions (dont 302 provenaient du Fonds social européen⁽¹⁵⁾).

⁽¹⁴⁾ Postes budgétaires du plan directeur de l'éducation des adultes: 7023, 4282, 3594,8663, 6611, 34243, 3244, 3559, 3558, 3587, 570, 4367, 3584,3648,3647,7209, 4292.

⁽¹⁵⁾ Postes budgétaires du plan directeur de l'éducation des adultes: 5780, 4367, 4368, 6247, 7229, 4482, 4831, 9140, 4379, 4380, 4303, 4439, 4435, 6095; les autres postes, par exemple l'éducation et la formation des enseignants, l'école primaire pour l'éducation des adultes ne sont pas compris.

Les instruments utilisés pour la distribution sont les programmes d'agences publiques (service de l'emploi de Slovénie pour le domaine du marché du travail, institut national de l'éducation des adultes, institut national de la formation et de l'enseignement professionnels, centre national des examens et autres institutions agréées pour l'éducation des adultes et l'éducation continue), les appels d'offres et les adjudications publiques aux prestataires d'éducation des adultes.

Les fonds relevant du ministère de l'Éducation vont exclusivement au financement de l'offre, soit aux prestataires de programmes de formations, soit aux établissements de recherche et de développement. L'élaboration de nouveaux programmes/cours de formation et de nouvelles méthodes d'éducation des adultes ainsi que la réalisation d'activités infrastructurelles et assimilées sont également financées par cette source ⁽¹⁶⁾.

Les fonds du ministère du travail vont au financement de la demande (personnes et/ou entreprises, par exemple frais de déplacement, documents d'apprentissage, repas, participation aux activités, etc.) et de l'offre (élaboration de nouvelles initiatives, de nouveaux programmes et projets, etc.).

Un nouveau fonds de réaffectation pour la FPC et l'éducation des adultes a été créé en 2007 – le fonds public pour le développement des ressources humaines et les bourses d'études (fonds public). Les fonds réservés dans les budgets de différents ministères (Travail, Éducation, Éducation supérieure, Science et Technologie, et Industrie) seront attribués par le fonds public en vue d'améliorer l'employabilité, d'œuvrer en faveur de l'excellence dans le domaine de la science, de renforcer la coopération avec l'industrie et la science, et de financer les bourses d'études. En plus des fonds publics, il est envisagé d'obtenir un financement des entreprises, des fonds européens et d'autres sources. Parmi les instruments déterminés par le fonds public, ceux qui visent à développer les connaissances de pointe et à mettre leurs résultats en pratique prévalent et il est à craindre que la FPC et l'éducation des adultes restent marginalisées et que les principaux problèmes de financement et de répartition des fonds dans ces secteurs ne soient pas résolus.

Avec le développement de l'économie basée sur les connaissances, il est très important de s'attaquer en priorité, dans les mécanismes de financement, au fossé existant, dans le domaine de l'accès à l'éducation et la formation, entre ceux qui ont un niveau élevé de qualifications et ceux dont le niveau de qualifications est faible. Il est également important que le financement s'attaque au problème de l'augmentation des niveaux d'instruction chez les adultes. L'affectation inefficace du financement à l'éducation continue et l'éducation des adultes constitue un obstacle majeur à la garantie de la qualité, de l'accès et de l'équité. Il est avéré que les deux instruments financiers d'affectation des fonds à l'éducation des adultes, à savoir les plans annuels et les appels d'offres, font obstacle à la réalisation des objectifs clairs et bien

⁽¹⁶⁾ Même les bons d'apprentissage de langues étrangères étaient affectés aux prestataires et non aux apprenants adultes. Cela a changé et aujourd'hui, les frais payés par les adultes pour les examens de langue passés chez les prestataires agréés par le centre national des examens sont remboursés.

ciblés définis dans le plan directeur d'éducation des adultes et dans les mesures visant à améliorer l'employabilité grâce à l'éducation et la formation. Les procédures d'approbation des plans annuels et de mise en œuvre des appels d'offres prennent énormément de temps (jusqu'à huit ou neuf mois) et mettent les prestataires dans une position difficile relativement à la mise en œuvre des programmes (il ne reste guère que quelques mois pour dispenser certains cours) et à leur propre situation financière (ils restent plusieurs mois sans être payés et doivent contracter des emprunts bancaires). L'inefficacité de l'affectation des fonds est également reflétée par la dépense du budget national: le ministère de l'Éducation a dépensé 76 % de ses fonds pour la FPC et l'éducation des adultes et le ministère du Travail moins de 70 % en 2005, essentiellement en raison de la faiblesse des dépenses prélevées sur le fonds social européen.

On constate le même problème d'inefficacité du financement et d'instabilité des conditions d'activité avec les incitations non financières dans l'éducation continue et l'éducation des adultes (par exemple, le réseau de services d'information et de conseil, l'assurance qualité, la formation des enseignants pour l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel).

10.3.2. Formation financée par les entreprises/partenaires sociaux

La restructuration des entreprises pendant la période de transition a considérablement réduit l'investissement des employeurs dans la formation des salariés. Les données statistiques officielles montrent que ceux qui travaillent dans le secteur public disposent des meilleures possibilités d'éducation et de formation. En 2005, plus de 70 % des salariés des services publics, des services financiers et de l'éducation, ont suivi une formation alors que dans l'agriculture, le secteur manufacturier et la construction la participation était très inférieure à la moyenne nationale (entre 20 % et 30 %).

Selon la loi sur les relations de travail, les travailleurs ont le droit et l'obligation de participer aux activités d'éducation et de formation, compte tenu des exigences des processus de travail, pour conserver et élargir leurs compétences professionnelles et pour garder leur emploi. Les employeurs sont tenus d'offrir une éducation et une formation à leurs salariés lorsque les processus de travail l'exigent et lorsque la formation contribue à préserver les emplois du personnel. Toutefois, la loi sur les relations de travail n'aborde pas directement la question du financement de la formation de ceux qui ont un emploi, par contre elle le fait de manière indirecte. C'est aux conventions collectives de spécifier les coûts de formation supportés par les employeurs et ceux qui le sont par les salariés.

Les conventions collectives obligent les employeurs à assumer les coûts directs (frais de formation, documents d'apprentissage, frais de déplacement et de subsistance) ainsi que les coûts indirects (paiement des salaires pendant la période d'absence au travail due à la formation) de la formation qu'ils organisent. Les salariés financent eux-mêmes les stages d'éducation et de formation lorsque ces derniers n'intéressent pas leur employeur. Parfois, les salariés doivent cofinancer la formation exigée pour leur travail.

Lorsque la formation est organisée en dehors des heures de travail, l'employeur et le salarié doivent se mettre d'accord sur celui qui doit supporter les frais connexes. Pour réduire les frais indirects de formation, les employeurs s'efforcent de faire en sorte que la formation ait lieu en dehors des heures de travail et en font supporter le coût aux salariés.

Des données sur l'éducation et la formation dans les entreprises ont été collectées en 1999 dans le cadre de l'enquête CVTS2 réalisée par l'institut national de la statistique de Slovénie et la même méthodologie a été utilisée en 2005 (Eurostat, 2006). La comparaison des données fait ressortir une augmentation de la proportion d'entreprises qui assurent une formation (de 48 % à 66,7 % de la totalité des entreprises), une progression de la participation des salariés à la formation (de 43 % à 54 %) et, parallèlement, un recul de 0,17 % (de 1,3 % à 1,13 % des dépenses totales de main-d'œuvre) du montant des fonds alloués à la formation formelle et non formelle et une diminution de 15 %, de 64 000 SIT à 54 583 SIT, du coût moyen de la formation par participant. En moyenne, en 2005, les employeurs ont consacré à la formation environ 17 heures payées par salarié et 32 heures par participant (SORS, 2005). Les données de l'enquête CVTS2 montrent par ailleurs que 38 % des entreprises investissent pour améliorer les qualifications de leurs salariés dans le cadre de leurs stratégies globales de développement des ressources humaines; environ 40 % des organisations avaient mis au point de telles stratégies (SORS, *Rapid Reports*, n° 83/2002). D'une manière générale, les employeurs et les cadres décident du type de formation qui présente un intérêt pour l'entreprise et de la personne qui doit assurer cette formation. Il ressort des résultats d'une récente étude que la majeure partie de l'enseignement et la formation – formels et non formels – financés par les employeurs concerne le travail (Mohorčič Špolar et al., 2001).

Les mêmes résultats montrent que les employeurs ont tendance à investir essentiellement dans la formation de leurs travailleurs «nucléaires» dont ils attendent qu'ils contribuent le plus à la productivité et la compétitivité de l'entreprise. Les travailleurs peu instruits, qui exercent des activités moins qualifiées et sont par conséquent facilement remplaçables, n'ont qu'un accès limité à l'enseignement et la formation payés par l'entreprise. L'État et les partenaires sociaux n'appliquent aucune mesure incitant les employeurs à investir davantage pour améliorer les qualifications de cette deuxième catégorie de travailleurs.

Le cofinancement assuré par des fonds publics s'adresse aux groupes de salariés qui risquent de perdre leur emploi ou qui sont déjà victimes de suppressions d'emplois temporaires ou permanentes. Il n'existe pas de fonds conjoint des partenaires sociaux consacré à l'enseignement et la formation à l'attention des salariés. Il existe bien un fonds privé, mais uniquement dans le secteur artisanal. Il est exclusivement financé par les employeurs à hauteur de 1 % de leurs recettes brutes.

L'accord social 2007-2009 (voir annexe 3) signé en 2007 par les représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats peut offrir de nouvelles possibilités d'accroître l'investissement consacré à l'éducation et la formation dans les entreprises. Dans le domaine du soutien financier au développement des compétences clés des travailleurs, ces possibilités peuvent inclure, par exemple, de nouvelles mesures d'incitation aidant les

employeurs qui investissent dans l'éducation et la formation de leurs salariés, la création d'un fonds de formation des employeurs et la mise en œuvre de la certification *Investors in People Standard* encourageant les entreprises à améliorer leurs performances grâce au développement personnel de leurs collaborateurs.

10.4. Financement de la formation des chômeurs et autres groupes vulnérables

Les droits associés à la situation des chômeurs – y compris le droit à l'éducation et la formation – sont financés par des fonds publics alimentés en partie par les cotisations des salariés sur la base de leur salaire, en partie par une contribution des employeurs sous forme de pourcentage de la masse salariale versée au budget national et en partie par d'autres sources budgétaires de l'État. (Environ 10 % des fonds nécessaires pour financer les droits associés au chômage sont collectés de cette façon). D'une manière générale, les frais directs et indirects de formation des chômeurs sont intégralement supportés par les finances publiques.

Les mesures et les fonds publics prévus pour financer l'éducation et la formation des chômeurs sont définis dans le budget du ministère du Travail et développés plus en détail dans le programme de politique active de l'emploi ⁽¹⁷⁾ et dans le plan et les modalités de sa mise en œuvre: le service de l'emploi de Slovénie (SES) est chargé de préparer le catalogue des mesures de la politique active de l'emploi (sur la base des documents susmentionnés). Les fonds de mise en œuvre du catalogue sont versés au SES. Ce dernier est chargé de sélectionner les chômeurs bénéficiaires de la formation et les prestataires de l'enseignement et la formation. Ces derniers sont sélectionnés au moyen d'appels d'offres, d'adjudications publiques, ou directement par le SES, alors que le droit des chômeurs à l'enseignement et la formation est fonction de leur plan d'emploi.

Les personnes participant à ces programmes ont droit à la gratuité de l'assurance pour les questions de santé et les accidents ou maladies professionnelles et la gratuité de l'assurance-maladie. Comme elles perdent leur statut de chômeur, elles perdent également les avantages matériels liés à ce statut. Considérées comme des étudiants, elles ont droit à des bourses d'études conformément à la réglementation d'attribution des bourses d'études dans l'enseignement initial. Le catalogue des mesures de la politique active de l'emploi s'accompagne d'un nouvel instrument permettant d'offrir des activités aux chômeurs, à savoir

⁽¹⁷⁾ La période couverte par le programme de politique active de l'emploi est passée d'un an (en 2006 et avant) à sept ans (programme de politique active de l'emploi 2007-2013) et la validité des documents qui déterminent sa mise en œuvre est passée à deux ans.

l'allocation d'activité qui leur permet de participer à un programme de politique active de l'emploi de plus de 100 heures (hors emploi) ⁽¹⁸⁾.

Ceux qui mettent un terme à leur formation avant la fin du programme pour des raisons personnelles non motivées sont tenus de rembourser en totalité ou en partie le coût du programme de formation auquel s'applique un taux d'intérêt défini.

Tableau 8: Fonds publics pour les programmes d'éducation et de formation à l'intention des chômeurs (en milliers de SIT)

	Montant
1997	2 031 882
Total 2004	2 153 435
Éducation et formation au service de l'emploi	1 732 498
Éducation et formation des salariés	420 938
Total 2005	1 153 255
Éducation et formation au service de l'emploi	853 334
Éducation et formation des salariés	299 921

Source: Plans annuels, SES 2003-2005.

10.5. Perspectives et problèmes: du financement à l'investissement dans les ressources humaines

La Slovénie se situe certes parmi les pays qui consacrent un pourcentage relativement élevé de leur PIB à l'éducation, mais il est également intéressant de souligner que c'est aussi un pays où les dépenses publiques consacrées à l'éducation ont diminué, à l'exception de deux domaines – l'enseignement primaire et l'enseignement supérieur– où elles ont augmenté. Cette tendance négative est également observable dans le montant des frais pris en charge par les entreprises. C'est un fait que le fossé entre les recommandations d'augmentation considérable du financement de la formation professionnelle continue (FPC) et l'éducation des adultes et la réalité des investissements s'élargit et que les dépenses publiques favorisent l'éducation initiale (primaire et supérieure). En Slovénie, le financement de la FPC et l'éducation des adultes représente de 1,5 à 2 % du PIB.

L'insuffisance de l'investissement public dans la FPC et l'éducation des adultes est aggravée par le manque d'efficacité des mécanismes de réaffectation des fonds. Par ailleurs, le financement de la FPC et de l'éducation des adultes n'est pas stable; les investissements dépendent en grande partie de la disponibilité annuelle des finances publiques, même en ce qui concerne les groupes vulnérables définis comme prioritaires dans les stratégies nationales.

⁽¹⁸⁾ Autrement dit, les chômeurs ont reçu 48 € en 2006 (c'est-à-dire 20 % du salaire minimum) (Journal officiel, n° 114/2006).

De plus, les modifications apportées au financement de l'éducation des jeunes et de la décentralisation ne concernent pas la FPC et l'éducation des adultes.

Par ailleurs, l'État n'a toujours pas adopté de solution telle qu'un plan de prélèvement ou de déduction fiscale, que les comptes d'apprentissage individuel et des solutions du même genre pour encourager un accroissement de l'investissement privé dans le développement des ressources humaines par les employeurs ou les particuliers, alors que le plan directeur de l'éducation des adultes (2004) donnait les grandes lignes de projets encourageant les entreprises, les communautés et les personnes à plus investir dans ce sens. Les efforts visant à adopter la certification *Investors in People Standard* a échoué dès le début de sa mise en œuvre ⁽¹⁹⁾ alors que le compte d'apprentissage individuel en est resté à la phase d'élaboration. Aucun fonds de formation privé n'a été créé pour financer l'éducation et la formation des adultes (sauf dans le secteur artisanal).

En plus des indicateurs de l'UE, des indicateurs (financiers) nationaux de l'investissement dans la formation sont nécessaires pour rendre compte des particularités nationales les plus importantes. Toutefois, les mesures les plus urgentes sont celles qui contribuent à améliorer l'investissement de l'État et des entreprises dans l'éducation continue et l'éducation des adultes, à améliorer l'efficacité et la stabilité de la répartition budgétaire et par conséquent à améliorer l'équité et la réalisation des objectifs nationaux fixés dans le plan directeur de l'éducation des adultes (2004) et la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie en Slovénie (ministère de l'Éducation et des Sports, 2007).

⁽¹⁹⁾ Neuf entreprises y ont participé et huit ont reçu l'accréditation *Investors in People Standard*.

11. Dimension européenne et internationale

11.1. Stratégies nationales liées aux politiques et programmes communautaires

La mise en œuvre de l'apprentissage tout au long de la vie est au cœur du document unique de programmation qui constitue la base de la mise en œuvre des activités bénéficiant du soutien du Fonds social européen (FSE) pour la période 2004-2006.

En janvier 2007, la Slovénie a préparé un projet de stratégie d'apprentissage tout au long de la vie, qui a été présenté pour faire l'objet d'un débat public ⁽²⁰⁾. Au printemps 2007, ce projet de stratégie a été examiné par les trois instances gouvernementales de plus haut niveau dans le domaine de l'éducation: le conseil des experts pour l'éducation générale, le conseil des experts pour l'enseignement professionnel et technique et le conseil des experts pour l'éducation des adultes (voir 3.1).

La stratégie proposée parle de «noyaux stratégiques» pour la mise en œuvre de l'apprentissage tout au long de la vie et sous tous ses aspects:

- conception systémique exhaustive et cohérence de tous les apprentissages;
- éventail de possibilités et d'objectifs d'apprentissage;
- apprentissage tout au long de la vie dans sa dimension horizontale;
- diversité et flexibilité de sa mise en œuvre;
- accès à l'apprentissage à la mesure de l'individu;
- compétences clés pour l'apprentissage et l'épanouissement personnel;
- apprentissage au service de la qualité du travail et de la réussite des carrières professionnelles;
- apprentissage comme source et comme moteur du développement communautaire;
- possibilités de valider et certifier toutes les connaissances et compétences acquises;
- orientation;
- soutien consultatif et fourniture d'informations.

⁽²⁰⁾ Ministère de l'Éducation et des Sports, 2007. Voir annexe 4.

La stratégie propose les mesures suivantes:

- amélioration de la qualité de l'éducation et la formation grâce à la modernisation des programmes, programmes d'études, catalogues des connaissances du point de vue des éléments de l'apprentissage tout au long de la vie, avec l'élaboration de procédés pédagogiques et de stratégies d'enseignement et avec une formation de qualité pour le personnel professionnel;
- élaboration de formes, méthodes et filières d'apprentissage, et de systèmes adaptés de reconnaissance des connaissances acquises;
- amélioration de l'accès à l'éducation et la formation;
- création d'un environnement normatif adapté;
- renforcement des activités de recherche et de développement et du secteur non gouvernemental comme partenaire de l'État;
- création d'une infrastructure adaptée, obtention de moyens financiers et préparation de programmes opérationnels de concrétisation des mesures et de promotion de la stratégie.

La stratégie souligne la nécessité d'accroître et de stimuler l'investissement, notamment l'investissement privé, dans l'apprentissage. Il est possible d'améliorer l'efficacité de l'éducation et l'acquisition de compétences clés en adaptant l'organisation de l'apprentissage tout au long de la vie, en mettant au point des méthodes et techniques d'enseignement novatrices et en les adaptant aux besoins de la personne ou de groupes sociaux. Des mesures spéciales doivent être adoptées pour les groupes défavorisés, de manière à améliorer leur participation à diverses formes d'apprentissage tout au long de la vie. Il est également nécessaire de répartir la responsabilité de l'éducation entre les employeurs et les salariés et de renforcer le principe d'équité dans l'éducation et la formation.

La stratégie fixe le cadre des programmes opérationnels de développement des ressources humaines 2007-2013 (éducation et formation au service de la compétitivité et de l'employabilité, amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi et des inactifs, égalité des chances sur le marché du travail et intensification de l'inclusion sociale) qui seront cofinancés par le FSE.

Dans le domaine de la FEP, de nouveaux programmes d'études sont préparés conformément aux grands principes de la déclaration de Copenhague et des communiqués de Maastricht et d'Helsinki. Ils sont souples, modulaires et basés sur les compétences. La plus grande transparence des termes utilisés pour définir les résultats de l'apprentissage (connaissances, savoir-faire et compétences) pour l'ensemble de la qualification ainsi que pour l'unité (modules), leur transférabilité entre programmes de FEP et la possibilité de les cumuler au titre de la qualification globale, offrent une plus grande flexibilité et présentent de nombreux avantages pour les étudiants. La mise en œuvre de programmes d'études nationaux ouverts est favorable à l'évolution et à l'innovation au niveau scolaire et facilite le travail d'équipe et l'apprentissage entre pairs chez les enseignants et dans les écoles. La flexibilité du système de FEP favorise les filières d'apprentissage individualisé et les écoles sont obligées d'offrir un

soutien plus individuel aux personnes (plans d'apprentissage individualisés). Pour tous les nouveaux programmes de FEP, des suppléments au certificat sont mis en place. Selon la nouvelle loi sur la formation et l'enseignement professionnels, lorsqu'elle entre dans le système scolaire, toute personne a le droit de faire valider et reconnaître les compétences non formelles et informelles qu'elle a acquises. Toutes les qualifications sont classées conformément à la classification de l'éducation et la formation Klasius qui a été adoptée par le gouvernement en 2006 (voir 2.2.4).

La mise en œuvre d'outils de transparence s'effectue avec succès. Un centre Europass a été créé à l'institut national de la formation et de l'enseignement professionnels et un groupe national de mise en œuvre d'Europass a été mis en place. Les activités de promotion et de coordination d'un cadre commun pour la transparence d'Europass sont en cours. L'institut national produit les suppléments au certificat qui seront prêts d'ici à la fin de 2007.

L'institut national de FEP est également un point de contact pour les réseaux (tels que TTnet et ReferNet du Cedefop). Le centre de la République de Slovénie pour la mobilité et les programmes internationaux (CMEPIUS) est chargé de la mise en œuvre du programme intégré d'apprentissage tout au long de la vie (Parlement européen; Conseil des Communautés européennes, 2006).

Les établissements et organisations slovènes d'enseignement ont activement participé au programme Leonardo da Vinci et ont considérablement bénéficié de la mobilité transnationale et de l'instauration de partenariats dans toute l'Europe pour améliorer la qualité de l'éducation et la formation, pour encourager les innovations et leur transfert, pour renforcer la dimension européenne et l'acquisition des connaissances et des compétences dans un cadre différent.

La mobilité internationale est un élément important du programme opérationnel de développement des ressources humaines 2007-2013 et du programme intégré d'apprentissage tout au long de la vie (voir annexe 4).

11.2. Impact de l'internationalisation de l'éducation et la formation

L'internationalisation de la formation et l'enseignement professionnels vise à améliorer la qualité du système slovène d'éducation et de formation, ainsi que les qualifications qu'il produit, et à le rendre plus transparent et comparable sur le marché européen du travail.

La diversité de la coopération internationale, qui est caractéristique pour les établissements d'enseignement de Slovénie, est le résultat des encouragements et du soutien systématiques au niveau national et fait partie intégrante de l'adhésion de la Slovénie à l'Union européenne. La coopération internationale est devenue un élément constitutif de la planification à court

terme et à long terme des travaux des établissements d'enseignement qui tient compte du contenu, de l'organisation, des finances et du développement des ressources humaines.

La coopération dans le cadre du processus de Copenhague a un impact important sur la réforme actuelle des programmes de FEP. Les nouveaux programmes sont souples, modulaires et basés sur les compétences, et des points de crédit sont attribués aux modules. Lorsque les objectifs des études sont en accord avec le programme, les études antérieures des étudiants peuvent être accréditées dans d'autres établissements. Le système de transfert d'unités de cours capitalisables permet de constituer des parcours d'apprentissage intégré et les études effectuées à l'étranger peuvent être incluses dans les parcours d'apprentissage.

Le programme national commun d'enseignement professionnel et technique a pour objectif de renforcer la dimension européenne et de préparer les étudiants à travailler à l'international et acquérir des compétences clés (maîtrise des langues, tolérance). Dans l'enseignement professionnel et technique secondaire supérieur, il est obligatoire de maîtriser la langue maternelle et au moins une langue étrangère. Grâce au programme ouvert, les écoles peuvent enseigner d'autres langues étrangères en fonction de l'intérêt de l'élève et des besoins du secteur d'activité. Un module supplémentaire consacré à la compétence interculturelle est en cours de préparation. Il a pour objectif d'aider les écoles à préparer les élèves à la mobilité internationale en leur offrant la possibilité d'acquérir des compétences linguistiques supplémentaires et des connaissances culturelles sur le pays vers lequel se fera la mobilité.

Annexe 1 Acronymes et abréviations

CIPS	<i>Center za informiranje in poklicno svetovanje</i> Centre d'information et d'orientation professionnelle
CITE	Classification internationale type de l'éducation <i>International Standard Classification of Education – ISCED</i>
CPI	<i>Center RS za poklicno izobraževanje</i> Institut national de formation et d'enseignement professionnels
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i> Système européen de transfert d'unités de cours capitalisables
EFPC	Enquête sur la formation professionnelle continue
ELGPN	<i>European Lifelong Guidance Policy Network</i> (réseau européen de développement des politiques d'orientation tout au long de la vie)
FEP	Formation et enseignement professionnels
FEPC	Formation et enseignement professionnels continus
FEPI	Formation et enseignement professionnels initiaux
FSE	Fonds social européen
INEA	Institut national de l'éducation des adultes
MDDSZ	<i>Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve</i> Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales
NCIPS	<i>Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje</i> Centre national de ressources pour l'orientation professionnelle
PIB	Produit intérieur brut
PUM	<i>Projektno učenje mladih</i> Apprentissage par projet pour jeunes adultes
RS	<i>Republika Slovenija</i> République de Slovénie
SES	Service de l'emploi de Slovénie <i>Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – ZRSZ</i>
SIT	Tolar slovène (monnaie)
SORS	Institut national de la statistique de la République de Slovénie <i>Statistični urad Republike Slovenije</i>

Annexe 2 Glossaire

Baccalauréat (*matura*): examen passé à la fin des études secondaires; il sanctionne et reconnaît publiquement les résultats des élèves. Nous établissons une distinction entre baccalauréat général et baccalauréat professionnel.

Cadre national de compétences (*nacionalni sistem kompetenc*): spécification des compétences requises pour assumer divers emplois ou exercer diverses professions sur le marché (national) du travail.

Catalogue des examens (*izpitni katalog*): partie essentielle du programme d'enseignement, qui définit les niveaux de connaissances nécessaires pour passer l'examen de fin d'études scolaires (baccalauréat professionnel ou général).

Certificat (*certifikat*): confirmation de la qualification professionnelle atteinte dans le système de qualifications professionnelles nationales (voir ci-dessous). Il peut être obtenu selon une procédure déterminée par la loi sur les qualifications professionnelles nationales. Les candidats n'obtiennent qu'une qualification professionnelle nationale, pas un niveau d'enseignement complet.

Compétences (*kompetenca*): capacité à appliquer ses connaissances, ses qualifications et son savoir-faire dans une situation habituelle ou changeante.

Conseiller d'encadrement (*mentor*):

1. expert qui oriente et dirige l'élève et agit comme son conseiller.
2. travailleur expert chargé de l'enseignement pratique chez l'employeur.

Diplôme (*diploma*): document officiel attestant qu'une personne a achevé avec succès un programme d'enseignement. C'est également un document officiel prouvant qu'une personne a achevé avec succès ses études au niveau postsecondaire.

Éducation des adultes (*izobraževanje odraslih*): enseignement dispensé aux adultes, souvent dans le but de leur faire acquérir des connaissances générales plutôt que des compétences professionnelles.

Éducation et formation continues (*nadaljevalno izobraževanje usposabljanje*): éducation ou formation suivie après l'éducation initiale ou après être entré dans le monde du travail et visant à aider les personnes à améliorer ou actualiser leurs connaissances et/ou qualifications, à en acquérir de nouvelles pour une évolution de carrière ou une reconversion, ou à poursuivre leur développement personnel ou professionnel.

Examen d'État (*strokovni izpit*): examen passé par le personnel professionnel après avoir achevé la période de formation. C'est également un examen obligatoire pour pouvoir travailler dans l'éducation comme enseignant, conseiller, etc. Le ministre en arrête les détails. Il comprend trois parties: partie spécialisée, partie linguistique et législation.

Partenaires sociaux (*socialni partnerji*): associations d'employeurs et syndicats constituant les deux camps du dialogue social (bipartite).

Profil de formation (*izobraževalni profil*): description de l'éducation ou la formation nécessaire pour un emploi ou une profession particulière.

Qualification professionnelle nationale (*nacionalna poklicna kvalifikacija*): compétences et connaissances officiellement/nationalement reconnues, nécessaires pour exercer de manière efficace une activité donnée.

Savoir-faire professionnel (*poklicne spretnosti*): connaissances et expérience nécessaires pour exécuter une tâche ou assumer un emploi donné.

Système de qualifications professionnelles nationales (*nacionalni poklicni sistem*): représente le cadre législatif, les procédures et les principaux partenaires dans le développement, la vérification et l'approbation des qualifications professionnelles nationales.

Taux d'abandon scolaire (*osip, stopnja osipa*): pourcentage de personnes abandonnant un programme d'enseignement ou de formation avant qu'il soit terminé.

Transparence (*transparentnost*): mesure dans laquelle la valeur des qualifications peut être identifiée et comparée sur les marchés (sectoriels, régionaux, nationaux ou internationaux) du travail et de la formation.

Annexe 3 Références législatives

Accord social 2007-2009 (*Socialni sporazum za obdobje 2007-2009*). Disponible sur Internet: http://www.gsv.gov.si/fileadmin/gsv.gov.si/pageuploads/Express_Conversion_Socialni_sporazum.pdf

Cadre des réformes économiques et sociales visant à améliorer la protection sociale en Slovénie (*Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, sprejeto na seji Vlade*), adopté par le gouvernement le 16/03/2006. Disponible sur Internet: <http://www.vlada.si>

Constitution de la République de Slovénie (*Ustava Republike Slovenije*), JO RS 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006. Disponible sur Internet: <http://www.up-rs.si/up-rs/uprs-ang.nsf/dokumentiweb/063E5907BE5B679CC1256FB20037658C?OpenDocument>

Convention collective du secteur de l'éducation en République de Slovénie (*Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji*), JO RS 52/1994, 49/1995, 34/1996 (45/1996 – popr.), 51/1998, 28/1999, 39/1999, 39/2000, 56/2001, 64/2001 (78/2001 – popr.), 56/2002. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_KOLP19.html

Décret sur l'adoption et l'utilisation d'un système de classification de l'éducation et la formation (Klasius) (*Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije izobraževanja*). Disponible sur Internet: <http://www.stat.si>

Loi sur l'assistance sociale (*Zakon o socialnem varstvu*), JO RS 36/2004, 41/2007. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_ZAKO4082.html

Loi sur l'assurance-emploi et l'assurance-chômage (*Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti*), JO RS 107/2006. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_ZAKO4944.html

Loi sur le droit d'asile (*Zakon o azilu (uradno prečiščeno besedilo)*) /ZAzil-UPB1/, JO RS 51/2006. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO4867.html

Loi sur l'éducation des adultes (*Zakon o izobraževanju odraslih*), JO RS 12/1996, 86/2004-ZVSI, 69/2006. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO449.html

Loi sur l'emploi et le travail des étrangers (*Zakon o zaposlovanju in delu tujcev*). JO RS 66/2000. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO4777.html

Loi sur l'enseignement professionnel et technique (*Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju*), JO RS 12/1996, 44/2000, 86/2004-ZVSI, 79/2006-ZPSI-1. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_ZAKO982.html

Loi sur l'enseignement professionnel postsecondaire (*Zakon o višjem strokovnem izobraževanju*), JO RS 86/2004. Disponible sur Internet:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO4093.html

Loi sur l'enseignement professionnel supérieur (*Zakon o višjem strokovnem izobraževanju*), JO RS 86/2004. Disponible sur Internet:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO4093.html

Loi sur l'enseignement supérieur (*Zakon o visokem šolstvu*), JO RS 100/2004. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO3901.html

Loi sur les invalides de guerre (*Zakon o vojnih invalidih*), JO RS 63/95. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO961.html

Loi sur les modifications et l'acquisition des qualifications professionnelles nationales (*Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah*), Journal officiel de la République de Slovénie (JO RS) 118/2006. Disponible sur Internet:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r06/predpis_ZAKO1626.html

Loi sur l'organisation et le financement de l'éducation (*Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja*), JO RS 23-2/1996, 16/2007. Disponible sur Internet:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_ZAKO445.html

Loi sur les pensions et l'assurance-invalidité (*Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*), JO RS 106/1999, 72/2000, 81/2000, 124/2000, 109/2001, 83/2002 Odl.US: U-I-178/02-14, 108/2002, 110/2002-ZISDU-1, 112/2002 Skl.US: U-I-307/98-38, 40/2003 Odl.US: U-I-273/00-13, 63/2003, 63/2003 Odl.US: U-I-57/00-51, 133/2003 Odl.US: U-I-36/00-52, 135/2003, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 – popr.), 54/2004-ZDoh-1 (56/2004, 62/2004, 63/2004-popr.), 63/2004-ZZRZI, 136/2004 Odl.US: U-I-273/01-21, 68/2005 Odl.US: U-I-29/04-19, 72/2005, 69/2006, 112/2006 Odl.US: U-I-358/04-13, 114/2006-ZUTPG, 91/2007 Skl.US: U-I-325/05-5. Disponible sur Internet:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO1431.html

Loi sur le programme de développement de base en éducation et en science pour la période 2003-2008 (*Zakon o temeljnih razvojnih programih na področju izobraževanja in znanosti v letih 2003-2008 (ZTRPIZ)*), JO RS 96/2002. Disponible sur Internet:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO3433.html

Loi sur les qualifications professionnelles nationales (*Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah – ZNPK*), JO RS 1/2007. Disponible sur Internet:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r06/predpis_ZAKO3756.html

Loi sur la reconnaissance et l'évaluation de l'éducation (*Zakon o priznavanju in vrednotenju izobraževanja*). JO RS 73/2004. Disponible sur Internet:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO4071.html

Loi sur la rééducation professionnelle et l'emploi des handicapés (*Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, uradno prečiščeno besedilo*), JO RS 16/2007. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO4581.html

Loi sur les relations de travail (*Zakon o delovnih razmerjih*). JO RS 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html

Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Zakon o varnosti in zdravju pri delu*), JO RS 56-2652/1999. Disponible sur Internet: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO1308.html

Programme de politique active de l'emploi pour 2006. Programme de politique active de l'emploi pour la période 2007-2013 (*Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006. Program ukrepov zaposlovanja za obdobje 2007-2013*). Ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales. Disponible sur Internet: <http://www.mddsz.si>

Règles concernant la formation sur le tas des professionnels de l'éducation (*Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju*), JO RS 64/2004, 83/2005, 27/2007. Disponible sur Internet: http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/kadri/pdf/pravilnik_izobrazevanje_usposabljanje_13_4_07.pdf

Règles modifiant les règles de la classification standard des professions (*Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o nomenklaturi poklicev*), JO RS 85/2007.

Résolution concernant le programme national d'éducation des adultes en République de Slovénie jusqu'en 2010 (*Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja v Republiki Sloveniji do leta 2010*). JO RS 70/2004. Disponible sur Internet: <http://zakonodaja.gov.si>

Annexe 4 Références bibliographiques

- Brenk, Erika. *Pregled ponudbe izobraževanja in učenja odraslih v Sloveniji v šolskem letu 2006/2007: poročilo in analiza* [Offre d'éducation des adultes en 2006/2007]. Ljubljana: ACS, 2006. Disponible sur Internet: <http://porocila.acs.si> [le 4.1.2008].
- Cedefop. *National VET systems (database)*. Thessaloniki: Cedefop, 2006. Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/ [le 4.1.2008].
- Cedefop. *Quatre ans après – maintenir le cap: processus de modernisation de la formation et de l'enseignement professionnels*. Luxembourg: Office des publications, 2006. Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/444/8020_fr.pdf [le 4.1.2008].
- Cedefop; Le Mouillour, Isabelle. *Approches européennes des systèmes (de transfert) d'unités capitalisables pour la FEP Évaluation de l'applicabilité des systèmes d'unités capitalisables existants à un système européen (de transfert) d'unités capitalisables pour la formation et l'enseignement professionnels (système ECVET)*. Luxembourg: Office des publications, 2005. (Cedefop Dossier; 16). Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/424/6014_fr.pdf [le 4.1.2008].
- Cedefop; Lipinska, Patrycja; Schmid, Eleonora. *Perspective 2010: réévaluer l'enseignement et la formation professionnels*. Luxembourg: Office des publications, 2008 (à paraître). Disponible en anglais sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/474/4060_en.pdf [le 4.1.2008].
- Cedefop; Tessaring, Manfred; Wannan, Jennifer. *Étude de Maastricht: synthèse du Cedefop: la formation et l'enseignement professionnels: une clé pour l'avenir Lisbonne-Copenhague-Maastricht: se mobiliser pour 2010*. Luxembourg: Office des publications, 2004. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/cedefop_fr.pdf [le 4.1.2008].
- Cedefop; Tissot, Philippe. *Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg: Office des publications, 2004. (Cedefop publication, 4030). Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=369 [le 4.1.2008].
- Cek, Mojca; Vranješ, Petra. *Modernisation of VET in Slovenia*. Ljubljana: National VET Observatory, 2003.

- Commission européenne. *Communiqué d'Helsinki sur la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels: Communiqué des ministres européens de l'éducation et de la formation professionnelles, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne, réunis à Helsinki le 5 décembre 2006 pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague*. Bruxelles: Commission européenne, 2006. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_fr.pdf [le 4.1.2008].
- Commission européenne. *Progress towards the Lisbon objectives in education and training: report 2006*. Brussels: European Commission, 2006. (SEC(2006) 639). Disponible sur Internet: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06.pdf> [le 4.1.2008].
- Conseil de l'Union européenne. Programme de travail détaillé sur le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe. *Journal officiel des Communautés européennes*, C 142, p. 1-22. Luxembourg: Office des publications, 2002. Disponible sur Internet: http://eur-lex.europa.eu/pri/fr/oj/dat/2002/c_142/c_14220020614fr00010022.pdf [le 15.1.2007].
- Cvetek, Nataša. Slovenia: a final report to education and culture of the EC. In: *European Inventory on Validation of non-formal and informal learning*, 2005, p. 257.
- Dobrovoljc, A.; Orešnik, J. *Centri za vseživljenjsko učenje: nove možnosti za vse* [Centres LLL: de nouvelles chances pour tous]. Študentska arena, 2006.
- ESS – Employment Service of Slovenia. *Annual reports for individual years*. Disponible sur Internet: <http://www.ess.gov.si/eng/AnnualReport/AnnualReport.htm> [le 4.1.2008].
- ETF – European Training Foundation. *Financing vocational education and training in the EU new member States and candidate countries*. Luxembourg: Publications Office, 2005. Disponible sur Internet: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/3AD39E01E3BA762AC125712A0064D1BB/\\$File/NOTE6MNPHG.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/3AD39E01E3BA762AC125712A0064D1BB/$File/NOTE6MNPHG.pdf) [le 4.1.2008].
- European Commission. *Implementing the 'Education and training 2010' work programme – 2005 progress report: Portugal*. Brussels: European Commission, 2006. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport/pt_en.pdf [le 4.1.2008].
- Eurydice. *National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms: Slovenia 2007*. Brussels: Eurydice, 2007. Disponible sur Internet: http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_SI_EN.pdf [le 4.1.2008].

Institut d'analyse et de développement macroéconomiques (Urad za makroekonomske analize in razvoj). *Poročilo o razvoju 2006 in 2007* [Rapports sur le développement 2006 et 2007]. Ljubljana: UMAR, 2006 et 2007.

Institut d'analyse et de développement macroéconomiques (Urad za makroekonomske analize in razvoj). *Strategija razvoja Slovenije* [Stratégie de développement de la Slovénie]. Ljubljana: UMAR, 2005. Disponible sur Internet: <http://www.sigov.si/zmar/projekti/srs/StrategijarazvojaSlovenije.pdf> [le 4.1.2008].

Institut d'analyse et de développement macroéconomiques (Urad za makroekonomske analize in razvoj). *Zaključni račun proračuna Republike Slovenije za leto 2005* [Comptes finals du budget national pour 2005]. Ljubljana: UMAR, 2005. Disponible sur Internet: http://www.sigov.si/mf/slov/proracun/zakljucni_racun.htm [le 4.1.2008].

Institut national de la statistique de la RS (SORS – Statistični urad Republike Slovenije). SI-STAT podatkovni portal [Portail de données SI-Stat] et différentes publications sur la population et le marché du travail, telles que *Izdatki za formalno stopenjsko izobraževanje* [dépenses pour l'éducation formelle], 2004; *Continuing vocational education and training in enterprises and other organisations*, 2005; *Rapid reports*, n° 83/2002; *Izobraževanje* [Éducation]; *Rapid reports*, n° 114/2006; et *Srednješolsko izobraževanje mladine in odraslih* [Enseignement postsecondaire pour les jeunes et les adultes] 2005/2006 et 2006/2007, 2007. Disponible sur Internet: <http://www.stat.si> [le 4.1.2008].

Institut national de l'éducation des adultes. *Financial report 2005*. Disponible sur Internet: <http://www.e-studij.net> [le 4.1.2008].

Institut national de l'éducation des adultes. *Letni delovni in finančni načrt ACS za leto 2007*. [Programme de travail annuel 2007]. Ljubljana: ACS, 2007. Disponible sur Internet: http://zarisce.acs.si/datoteke/letna_porocila/2006/LDN_2007_sprejet.pdf [le 4.1.2008].

Institut national de l'éducation des adultes. *Nacionalna strategija za zviševanje ravni pismenosti*. [Stratégie nationale d'accroissement du niveau de lecture]. Ljubljana: Institut national de l'éducation des adultes, 2005. Disponible sur Internet: <http://pismenost.acs.si/datoteke/komisija/strategija.pdf> [le 4.1.2008].

Jelenc, S. *ABC izobraževanja odraslih* [ABC de l'éducation des adultes]. Ljubljana: Slovenian Institut national de l'éducation des adultes, 1996.

Jelenc Krašovec, Sabina; Kump, Sonja. Širjenje socialnih mrež starejših ljudi s pomočjo izobraževanja: socialno delo [Étendre le filet social pour les seniors par l'éducation]. *Social work*, 2006, no 3/5, p. 143-151.

- Jouhette, S.; Romans, F. *Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne: principaux résultats 2005*. Luxembourg: Office des publications, 2006. (Statistiques en bref: population et conditions sociales, 13/2006). Disponible sur Internet: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-013/FR/KS-NK-06-013-FR.PDF [le 4.1.2008].
- Leney et al. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET: final report to the European Commission*. Brussels: European Commission, 2004. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf [le 4.1.2008].
- Ministère de l'Éducation et des Sports. *Strategija vseživljenjskega učenja*. [Stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie]. Ljubljana: Pedagoški Inštitut, 2007.
- Ministère de l'Éducation et des Sports. *Katalog programov nadaljnje izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju za šolsko leto 2006/2007*. [Catalogue des programmes de FEPC pour les professionnels de l'éducation en 2006/2007]. Disponible sur Internet: <http://193.2.248.53/katis/> [le 4.1.2008].
- Ministère de l'Éducation et des Sports. *Program izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za leto 2006*. [Programme national d'éducation des adultes 2006]. Ljubljana: MSS, 2006. Disponible sur Internet: http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/letni_program_izob_odrasli_13_6_06.pdf [le 4.1.2008].
- Ministère de l'Éducation et des Sports. *Strategija vzgoje in izobraževanja Romov v Republiki Sloveniji*. [Politique d'éducation des Roms en République de Slovénie]. Ljubljana: MSS, 2004.
- Ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales. *Katalog ukrepov Aktivne politike zaposlovanja 2007/2008*. [Catalogue des programmes de politique active de l'emploi]. Disponible sur Internet: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/katalog_apz_07_08.pdf [le 4.1.2008].
- Mohorcic Špolar, V. et al. *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere*. [Impact de la participation des adultes à l'éducation comme base de développement modèle pour la carrière professionnelle]. Ljubljana: Institut national de l'éducation des adultes, 2006.
- Mohorčič Špolar, V. et al. *Pismenost in ključne življenjske veščine v družbi znanj: družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja. Ciljni raziskovalni program »Konkurenčnost Slovenije 2001-2006«*. *Zaključno poročilo* [Littératie et compétences clés dans la société de la connaissance. Rapport final]. Ljubljana: Institut national de l'éducation des adultes, 2005. Disponible sur Internet: <http://porocila.acs.si/> [le 4.1.2008].

- Mohorčič Špolar, V. et al. *Spremljanje doseganja strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2006: preučevanje vzorcev izobraževanja odraslih: Ciljni raziskovalni program "Konkurenčnost Slovenije 2001-2006": zaključno poročilo*. [Suivre la réalisation des objectifs stratégiques dans l'apprentissage des adultes jusqu'en 2006: échantillonnage, Programme de recherche cible: "Competitiveness of Slovenia": rapport final]. Ljubljana: Institut national de l'éducation des adultes, 2005a. Disponible sur Internet: <http://porocila.acs.si/> [le 4.1.2008].
- Mohorčič Špolar, V. et al. *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih*. [Participation à l'éducation des adultes]. Ljubljana: Institut national de l'éducation des adultes, 2001.
- National Institute for Vocational Education and Training. *Forums for views and experience exchanges*. Disponible sur Internet: <http://cpiforum.cpi.si/login.asp> [le 4.1.2008; mot de passe nécessaire].
- National Institute for Vocational Education and Training. *The training needs analysis (2005/2006)*. Ljubljana: CPI, 2007. Disponible sur Internet: <http://www.cpi.si/> [le 4.1.2008].
- National VET Observatory. *Financing of vocational education and training*. Ljubljana: National VET Observatory, 2003.
- Nestler, K.; Kailis, E. *Formation professionnelle continue en entreprise dans l'Union européenne et en Norvège (CVTS2)*. Luxembourg: Office des publications, 2006. (Statistiques en bref: population et conditions sociales, 3/2002). Disponible sur Internet: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-003/FR/KS-NK-02-003-FR.PDF [le 18.2.2008].
- OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques. *Politiques du marché du travail en Slovénie*. Paris: OCDE, 1997.
- OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques. *Regards sur l'éducation: les indicateurs de l'OCDE 2006*. Paris: OCDE, 2006.
- OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development. *Economic survey: Slovenia*. Paris: OECD, 1997. Disponible sur Internet: http://www.oecd.org/document/5/0,3343,en_2649_201185_1894213_1_1_1_1,00.html [le 4.1.2008].
- OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development. *Reviews of National Policies for Education – Slovenia*. Disponible sur Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/60/57/2664577.pdf> [le 4.1.2008].
- OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development. *The role of national qualifications systems in promoting lifelong learning: background report for Slovenia*.

Disponible sur Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/33/28/34258475.pdf> [le 4.1.2008].

Parlement européen; Conseil de l'Union européenne. Décision n° 1720/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 novembre 2006 établissant un programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. *Journal officiel des Communautés européennes*, L 327, p. 45-68. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:FR:PDF> [le 4.1.2008].

Parlement européen; Conseil de l'Union européenne. Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE). *Journal officiel des Communautés européennes*, L 255, p. 22-142. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:FR:PDF> [le 4.1.2008].

Service de l'emploi de Slovénie (ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje). *Letno poročilo 2005*. [Rapport annuel 2005]. Ljubljana: ZRSZ, 2006. Disponible sur Internet: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenia/Slo/> [le 4.1.2008].

Service de l'emploi de Slovénie (ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje). *Napoved zaposlovanja za leto 2006 (rezultati ankete LPZAP, april 2006)*. [Prévision des besoins de compétences pour 2006 (sur la base de l'enquête LPZAP, avril 2006)]. Disponible sur Internet: <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Analize/2006/LPZAP2006.pdf> [le 4.1.2008].

Service de l'emploi de Slovénie (ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje). *Program Ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007-2013*. Disponible sur Internet: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/apz_2007_2013.pdf [le 4.1.2008].

Zagmajster M. *Pregled študija na daljavo na področju izobraževanja odraslih v Sloveniji*. [L'apprentissage à distance dans le domaine de l'éducation des adultes en Slovénie]. 2006. Disponible sur Internet: <http://www.ris.org> [le 4.1.2008].

Zorič, M.; Klemenčič, S.; Možina, T. *Poročilo o evalvaciji programa usposabljanja za uporabo modela za presojanje in razvijanje kakovosti Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje – POKI* [Évaluation du projet Offering Quality Education to Adults (OQEA)]. Ljubljana: Institut national de l'éducation des adultes, 2006. Disponible sur Internet: <http://porocila.acs.si> [le 4.1.2008].

Annexe 5 Principales organisations

Ministères

Ministère de l'Éducation et des Sports
(Ministrstvo za šolstvo in šport)
Kotnikova 38
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 478 42 00
gp.mss@gov.si
<http://www.mss.gov.si/>

Ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales
(Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve)
Kotnikova 5
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 478 34 50,
<http://www.gov.si/mddsz/>

Services gouvernementaux et instituts publics

Institut national de la formation et de l'enseignement professionnels
(Center RS za poklicno izobraževanje)
Ob železnici 16
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 586 42 00
info@cpi.si
<http://www.cpi.si/>
<http://www.refernet.si/>

CMEPIUS – Centre de la République de Slovénie pour la mobilité et les programmes européens d'éducation et de formation; programme Leonardo da Vinci
(Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja; Leonardo da Vinci programme)
Ob železnici 16
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 586 42 51
info@cmepius.si
<http://www.cmepius.si/>

Service de l'emploi de Slovénie (SES)
(Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje)
Glinška ulica 12
p.p. 2962, 1001 Ljubljana
Tél. (386-1) 200 23 50
info@ess.gov.si
<http://www.ess.gov.si/>

Institut d'analyse et de développement macroéconomiques
(Urad za makroekonomske analize in razvoj)
Gregorčičeva 27
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 478 10 12
gp.umar@gov.si
<http://www.gov.si/zmar/splosno/splosinf.php>

Unité Eurydice de Slovénie
(Eurydice enota Slovenija)
Kotnikova 38
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 478 42 83
eurydice@gov.si
<http://www.mszs.si/eurydice/>

Institut national d'éducation des adultes
(Andragoški center Slovenije)
Šmartinska 134a
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 584 25 60
info@acs.si
<http://www.acs.si>

Institut national de l'éducation
(Zavod RS za šolstvo)
Poljanska cesta 28
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 300 51 00
info.zrss@zrss.si
<http://www.zrss.si>

Centre national des examens
(Državni izpitni center)
Ob železnici 16
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 548 46 00
info@ric.si
<http://www.ric.si>

Institut national de la statistique de la RS
(Statistični urad RS)
Vožarski pot 12
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 241 51 00
gp.surs@gov.si
<http://www.stat.si>

Partenaires sociaux

Chambre du commerce et de l'industrie de
Slovénie
(Gospodarka zbornica Slovenije)
Dimičeva 13
SI-1504 Ljubljana
Tél. (386-1) 589 80 00
infolink@gzs.si
<http://www.gzs.si>

Chambre des métiers de Slovénie
(Obrtna zbornica Slovenije)
Celovška cesta 71
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 583 05 00
info@ozs.si
<http://www.ozs.si>

Association des employeurs de Slovénie
(Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.)
Dimičeva ulica 9
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 563 48 80
delodajalci@zds.si
<http://www.zds.si>

Union des syndicats libres de Slovénie
(Zveza svobodnih sindikatov Slovenije)
Dalmatinova 4
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 434 12 00
zsss@sindikat-zsss.si
<http://www.sindikat-zsss.si>

Association des employeurs artisans de Slovénie
(Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti
Slovenije)
Celovška 71
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 583 05 72
zdods@zdods-giz.si
<http://www.zdods-giz.si/>

Confédération des syndicats de Slovénie Pergam
PERGAM konfederacija sindikatov Slovenije
Trg Osvobodilne fronte 14
SI-1000 Ljubljana
Tél. (386-1) 230 22 46
pergam@siol.net
<http://www.sindikat-pergam.si/>

Syndicat de l'éducation, des sciences et de la
culture de Slovénie
Sindikat vzgoje in izobraževanja (SVIZ)
Oražnova 3, p.p. 196
SI-1102 Ljubljana
Tél. (386-1) 244 09 00
info@sviz.si
<http://www.sviz.si>

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

Formation et enseignement professionnels en Slovénie
Brève description

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2008 – IV, 90 p. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-896-0513-7

N° cat.: TI-70-07-152-FR-C

Gratuit – 4072 FR –

Formation et enseignement professionnels en Slovénie

Une brève description

La mondialisation et l'adhésion à l'Union européenne constituent, pour la Slovénie, de nouveaux défis à relever. Les réformes qu'elles requièrent ont également une incidence sur la formation et l'enseignement professionnels. Dans un avenir proche, le système de FEP slovène devra donc améliorer l'employabilité, l'emploi et l'esprit d'entreprise dans la perspective d'une économie moderne, technologiquement avancée, mondialisée et compétitive.

Le présent rapport résume les principales caractéristiques du système de FEP slovène, tel qu'il se situe actuellement dans ce processus de réforme. Il décrit le contexte institutionnel et éducatif du pays ainsi que l'évolution récente de la politique de FEP (qualité, perméabilité, reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, individualisation et flexibilité, attrait et gouvernance). Certains aspects spécifiques du système sont également présentés, par exemple la formation des enseignants et formateurs en FEP, le rôle des partenaires sociaux ou le système d'orientation et de conseil. Les questions d'actualité sont exposées dans leurs grandes lignes, notamment l'adoption de l'Europass et d'un cadre de qualifications, et la réaffectation du financement de la FEP visant à mieux soutenir l'employabilité et la coopération entre l'industrie et la science.



eu2008.si



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tél. (+30) 23 10 49 01 11, Fax (+30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu



Office des publications

4072 FR – Gratuit
Disponible sur demande adressée au Cedefop

978-92-896-0513-7



9 789289 605137 >