



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle



DG Éducation et culture

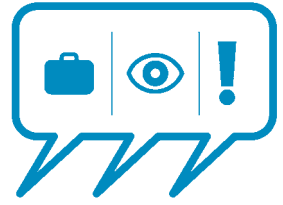
Programme pour l'éducation et
la formation tout au long de la vie

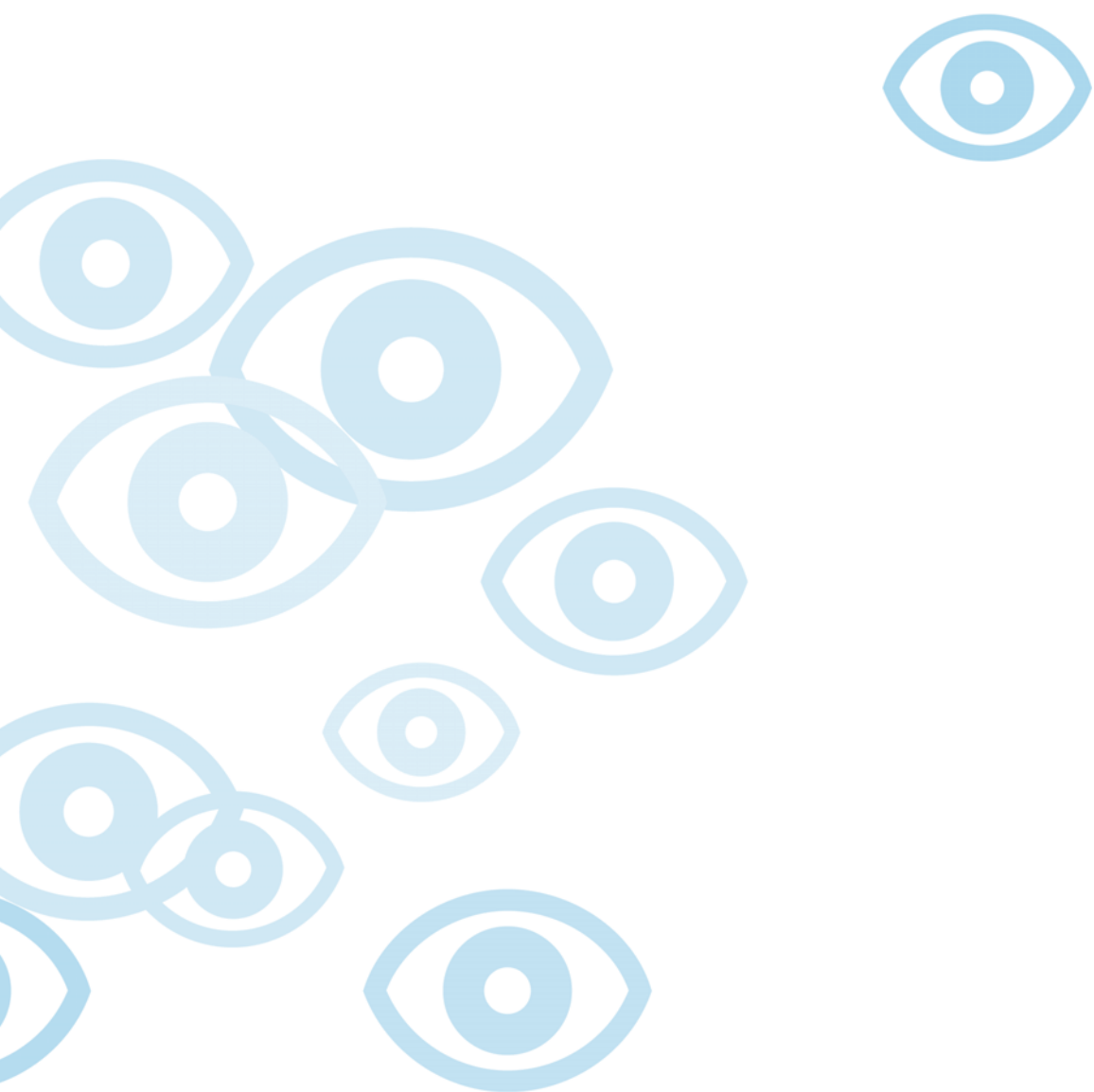
FR

Préparer les jeunes d'Europe à relever les défis du marché du travail



Résultats des visites d'étude 2009/2010





Préparer les jeunes d'Europe à relever les défis du marché du travail

Résultats des visites d'étude 2009/2010



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 de l'Union européenne, 2012

ISBN 978-92-896-0855-8
doi:10.2801/10144

© Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle (Cedefop), 2012
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Designed by adam@artdirector.gr
Printed in the European Union

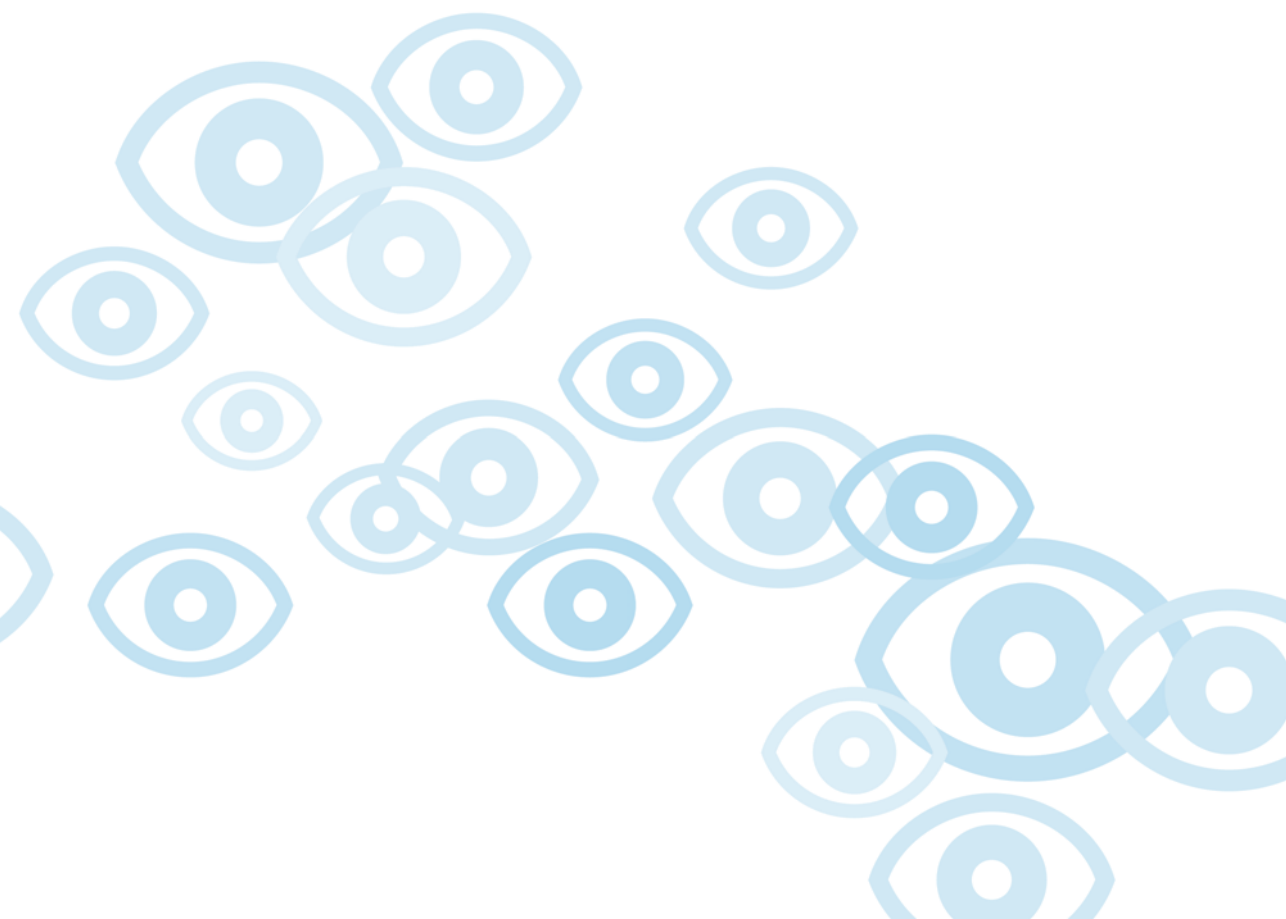


Le Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle (Cedefop) est le centre
de référence de l'Union européenne pour la formation
et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations
et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation
et d'enseignement professionnels, 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, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE
Adresse postale: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu



Christian F. Lettmayr, *Directeur faisant fonction*
Hermann Nehls, *Président du Conseil de direction*



Avant-propos

Les 27 États membres de l'Union européenne comptent quelque 95 millions de jeunes, ce qui représente environ un cinquième de l'ensemble de la population (Eurostat, 2010, groupe d'âge des 15-29 ans) ⁽¹⁾. Ces jeunes sont essentiels pour l'avenir de l'Europe et pour son développement social, économique, culturel et environnemental.

Au niveau européen, il est urgent de faciliter l'accès des jeunes au monde du travail et, par conséquent, de définir des objectifs et de promouvoir des mesures en matière d'éducation et d'emploi afin de soutenir les jeunes. La stratégie Europe 2020, par exemple, comporte une initiative phare, «Jeunesse en mouvement» (Commission européenne, 2010a), qui vise à réduire le taux de chômage des jeunes.

Les prévisions du Cedefop concernant l'offre et la demande de compétences à l'horizon 2020 indiquent que le choix de nombreux jeunes de poursuivre leurs études ou leur formation pourrait être dicté par l'incertitude quant à leurs perspectives d'emploi (Cedefop, 2010a). Pour une transition plus facile vers la vie active, les jeunes ont besoin de meilleures informations sur l'évolution du marché du travail.

Les exemples décrits dans la présente publication ont été sélectionnés par les participants aux visites d'étude destinées aux spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle, l'une des actions clés du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2007-2013 (Parlement européen; Conseil de l'Union européenne, 2006a, p. 45-68). En rendant compte des initiatives prises par les différents pays pour préparer et soutenir l'entrée des jeunes dans la vie active, le Cedefop contribue à l'échange d'informations sur les pratiques réussies mais aussi sur les obstacles existants.

Cette publication s'adresse certes aux praticiens, mais elle contient également d'importants messages à l'intention des décideurs politiques de l'UE.

Les exemples portent sur les différentes formes d'apprentissage en milieu de travail, les méthodes d'apprentissage propices au développement des compétences entrepreneuriales et les interventions personnalisées d'orientation et de conseil destinées à aider les jeunes à effectuer des choix en adéquation avec leurs talents et leurs besoins professionnels. Ils montrent comment les programmes peuvent être ajustés aux besoins et aux compétences des apprenants et soulignent la nécessité de veiller au perfectionnement professionnel des enseignants.

L'élaboration des politiques d'éducation et de formation n'est qu'un élément de la

⁽¹⁾ Eurostat (2011). *Population au 1^{er} janvier, par groupe d'âge de cinq ans et par sexe*. Données extraites le 18 août 2011 [en ligne]. Disponible sur internet: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database>

problématique: ces politiques ne peuvent être efficaces que dans un contexte approprié. Or, les exemples exposés dans la présente publication montrent que la mise en œuvre prend du temps.

Certaines des initiatives décrites ont déjà été examinées dans le passé en tant qu'exemples de mesures politiques par le Cedefop et par d'autres organisations, mais la présente publication vise à apporter des éclairages sur leur mise en œuvre. Pour mettre en œuvre les objectifs et les instruments européens communs, la prise de conscience et l'engagement à tous les niveaux sont cruciaux. Afin de concrétiser les changements au niveau de la base, les décideurs et les praticiens à l'échelon régional et local doivent se concerter, façonner les politiques et les pratiques, partager les idées et les expériences et mener une réflexion sur l'efficacité des approches.

Nous espérons que cette publication contribuera à une meilleure prise de conscience et à une meilleure compréhension des politiques. Ces exemples pourraient s'avérer utiles pour aider les participants et les organisateurs des visites d'étude, les experts et les praticiens à trouver des partenaires en vue de mener des projets de coopération européens et à développer des idées innovantes dans le cadre du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2007-2013).

Outre les activités qu'il mène pour assurer la qualité du programme de visites d'étude et sa pertinence pour la politique d'éducation et de formation de l'UE, le Cedefop poursuit ses travaux de collecte et de diffusion des résultats des visites d'étude, en vue de promouvoir une communication réciproque entre décideurs et praticiens. Cela permet d'asseoir la coopération et l'apprentissage politique sur des bases solides, afin d'améliorer les systèmes d'éducation et de formation en Europe.



Christian Lettmayr
Directeur f.f., Cedefop

Remerciements

La présente publication s'appuie sur les contributions de tous ceux qui ont pris part à la préparation et au déroulement des visites d'étude. Il convient de remercier les participants à ces visites, et tout particulièrement les rapporteurs de groupe des visites qui se sont déroulées en 2009/2010, qui ont mentionné les initiatives et projets dans leur rapport de groupe; les organisateurs des visites d'étude et les représentants des institutions d'accueil, qui ont préparé le contenu des visites, et les agences nationales, qui ont coordonné les visites d'étude dans leur pays et facilité l'entrée en contact avec les institutions d'accueil ainsi que la collecte de l'information.

Il convient également de remercier les participants et les rapporteurs des ateliers, qui ont discuté et validé les résultats présentés dans cette publication lors du séminaire de synthèse organisé par le Cedefop intitulé *Preparing young people for a successful integration into the labour market: a challenge for Europe* [«Préparer les jeunes à réussir leur insertion professionnelle: un défi pour l'Europe»] (Thessalonique, 28 février et 1^{er} mars 2011).

Le Cedefop souhaite également remercier Angela Musca, qui a rédigé le projet de texte et supervisé la préparation de cette publication, ainsi que Stéphanie Wehrheim, de l'équipe des visites d'étude, qui a rassemblé le matériau de base et l'a mis en forme aux fins de la présente publication.

Nos remerciements vont aussi aux collègues du Cedefop Irina Jemeljanova et George Kostakis (de l'équipe des visites d'étude), pour leurs précieuses observations.

Enfin, il y a lieu de remercier tout particulièrement Eleonora Schmid pour sa relecture minutieuse et ses précieuses suggestions d'amélioration, ainsi que Christine Nychas, du Cedefop, pour l'assistance technique qu'elle a fournie à la préparation de cette publication.

Table des matières

Avant-propos	1
Remerciements	3
Introduction	6
1. Modes et filières d'apprentissage souples	9
1.1. Mettre en place des parcours d'apprentissage souples	15
1.1.1. Réconcilier les jeunes avec l'école grâce à la formation professionnelle, Royaume-Uni	15
1.1.2. Établissements d'éducation ouverte: soutien aux jeunes, Turquie	17
1.1.3. Filières d'apprentissage pour les 14-19 ans, Royaume-Uni (pays de Galles)	19
1.1.4. Orientation et préparation professionnelle, Finlande	21
1.1.5. Libérer le potentiel des jeunes grâce aux stratégies d'apprentissage, Norvège	23
1.1.6. L'École de la deuxième chance de Marseille, France	25
1.2. Encourager les jeunes à mieux s'investir dans l'apprentissage	27
1.2.1. Programme de la municipalité de Malmö en faveur des jeunes, Suède	27
1.2.2. Plan éducatif individuel, Danemark	29
1.2.3. Comptes de compétences, Angleterre	31
1.2.4. Allocation de maintien en éducation, Royaume-Uni	33
1.3. Valoriser les compétences pour l'éducation et la formation tout au long de la vie	35
1.3.1. Année complémentaire optionnelle pour les apprenants de l'EFP, Malte	35
1.3.2. Programme de formation initiale accélérée, Chypre	37
1.3.3. Initiative «Nouvelles perspectives». Le processus de RVCC: reconnaissance, validation et certification des aptitudes et compétences, Portugal	39
1.3.4. Validation des acquis de l'expérience, Pays-Bas	41
2. Faciliter la transition des jeunes de l'éducation et de la formation à la vie active	43
2.1. Orientation tout au long de la vie pour les transitions de l'école au travail	50
2.1.1. Approche holistique de l'orientation professionnelle des apprenants, Espagne	50
2.1.2. Accompagner les élèves dans leur transition de l'éducation de base au secondaire supérieur, Finlande	52
2.1.3. Orientation pour les jeunes en filières parallèles, Slovénie	54
2.1.4. Programme d'information en ligne sur les carrières et les métiers, Autriche	56
2.2. Filières de transition entre éducation, formation et travail	58
2.2.1. Projet de mentorat, ou comment attirer davantage de stagiaires vers le secteur de la construction, Belgique	58
2.2.2. <i>Alternanza scuola lavoro</i> : transition de l'école à la vie active, Italie	60
2.2.3. Le portefeuille de compétences: faciliter l'insertion professionnelle des jeunes apprentis, France	62
2.2.4. Le système dual de formation professionnelle initiale, Allemagne	64
2.2.5. Enseignement professionnel à temps partiel: combiner études et travail à temps partiel, Belgique	66

2.2.6. Centre pour le développement de l'enseignement professionnel et technique (Metgem), Turquie	68
2.2.7. <i>Jobstarter</i> : un programme de financement pour accroître les places de stage pratique, Allemagne	70
3. Développer les aptitudes et compétences entrepreneuriales des jeunes	72
3.1. Intégrer les compétences entrepreneuriales dans les programmes d'études et de formation, avec le soutien de l'UE	77
3.1.1. Programme intégré d'entrepreneuriat, Espagne	77
3.1.2. Initiation à l'entreprise et à l'entrepreneuriat dans l'EFP, Espagne	65
3.1.3. Réseau pour l'enseignement de l'esprit d'entreprise, Irlande	81
3.1.4. Valoriser les résultats des projets de l'UE pour développer les compétences entrepreneuriales des jeunes, Portugal	82
3.1.1. Promouvoir l'entrepreneuriat féminin, Grèce	84
3.2. Améliorer les compétences entrepreneuriales des jeunes grâce à l'expérience pratique	86
3.2.1. Jeune entreprise, Norvège	86
3.2.2. <i>Junior achievement</i> en Suède	88
3.2.3. Tournant décisif: formation à l'esprit d'entreprise dans l'EFP, Finlande	90
3.2.4. Compétences entrepreneuriales dans le domaine technologique: initiative commune avec des entreprises locales, Suède	92
3.2.5. <i>Start-up café</i> , institut universitaire de Louvain, Belgique	94
4. Enseignements du séminaire de synthèse	96
Références bibliographiques	97
Autres sources utiles	100
Annexe 1. Visites d'étude 2009/2010: chiffres clés	101

Liste des figures

1. Modes et filières d'apprentissage souples	11
2. Éléments nécessaires pour mettre en place des filières d'apprentissage	13
3. Obstacles et solutions à la mise en place de filières d'apprentissage souples	14
4. Interdépendance entre compétences en gestion de carrière, capacité d'apprendre à apprendre et employabilité	46
5. Faciliter la transition des jeunes de l'éducation à la vie active	49
6. Connaissances, aptitudes et attitudes essentielles correspondant à la compétence «esprit d'entreprise»	73
7. Améliorer les aptitudes et compétences entrepreneuriales des jeunes	76

Introduction

Depuis 2008, le Cedefop coordonne le programme de visites d'étude au niveau européen pour le compte de, et en coopération avec, la Commission européenne. Ce programme a encouragé avec efficacité le débat, la réflexion, l'échange d'expériences et l'apprentissage mutuel entre les experts et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle chargés de développer et de mettre en œuvre l'éducation et la formation dans les divers pays d'Europe. Il aborde un large éventail de thèmes, qui sont en étroite cohérence avec les priorités européennes relatives à l'enseignement général et à l'enseignement et la formation professionnels (EFP), à tous les niveaux, et plus globalement à l'apprentissage tout au long de la vie (voir types et thèmes des visites d'étude à l'annexe 1). En offrant aux participants de différents horizons un forum qui leur permette d'échanger leurs expériences et d'établir des partenariats transnationaux, le programme de visites d'étude contribue également à une meilleure visibilité des avancées de la coopération européenne auprès d'un plus grand nombre d'acteurs. Cette contribution est précieuse pour promouvoir l'utilisation systématique des instruments européens ⁽²⁾ destinés à améliorer la compréhension des qualifications en Europe.

Au cours de l'année scolaire 2009/2010, 2 358 décideurs et spécialistes de l'éducation et de la formation professionnelle de 33 pays ⁽³⁾ ont participé à 230 visites d'étude, organisées dans 30 pays. Les groupes de participants les plus représentés ont été les suivants : professeurs principaux et formateurs d'enseignants (25 %), directeurs d'établissements d'enseignement ou de formation professionnelle, de centres d'orientation, de validation ou d'accréditation (16 %), représentants des autorités locales, régionales et nationales (11 %) et conseillers d'orientation (8 %) (voir participants aux visites d'étude à l'annexe 1) ⁽⁴⁾.

Les participants visitent des établissements d'enseignement ou de formation, améliorent leur connaissance des politiques et pratiques efficaces et partagent leurs propres idées et connaissances sur le thème exploré. À leur retour, de nombreux participants mettent en pratique les nouvelles connaissances acquises et proposent des changements à apporter aux activités de leur établissement ainsi qu'aux politiques d'éducation et de formation au niveau local, régional et national. Une enquête de suivi réalisée par le Cedefop auprès des participants aux visites d'étude 2009/2010 fait apparaître que 60 % des répondants ont proposé d'apporter des changements aux activités de leur établissement.

⁽²⁾ Les instruments européens communs sont notamment les suivants : le cadre européen des certifications (CEC), qui englobe l'enseignement général, l'EFP, l'enseignement supérieur et l'éducation des adultes et qui fait office de grille de transposition pour mieux comprendre les certifications dans les différents pays et systèmes ; le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ) ; le système européen de transfert de crédits pour l'EFP (ECVET), qui permet la portabilité des certifications, et Europass, un portfolio de documents permettant aux individus de présenter leurs qualifications et compétences dans un format uniformisé. Pour plus d'informations, voir : <http://www.cedefop.europa.eu/EN/understanding-qualifications/index.asp>.

⁽³⁾ Les 33 pays qui ont participé à ces visites d'étude sont les 27 États membres de l'UE, plus l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège, la Croatie, l'Ancienne république yougoslave de Macédoine et la Turquie.

⁽⁴⁾ Les autres groupes cibles sont les partenaires sociaux, les inspecteurs de l'enseignement général et de la formation professionnelle, les chefs de département, les représentants de réseaux et d'associations d'enseignement et de formation, de services éducatifs, d'agences pour l'emploi ou de centres d'orientation et les chercheurs.

L'analyse des rapports de groupe montre que les participants sont très satisfaits de la qualité des échanges et des possibilités offertes par le programme. Les visites leur permettent en effet d'explorer les défis communs auxquels sont confrontés les différents pays, d'observer la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation et d'établir des comparaisons avec la situation dans leur propre pays. De plus, ils nouent de nouveaux contacts et, après la visite, poursuivent des activités de coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle.

En outre, les rapports de groupe constituent une riche source d'informations pour les séminaires de synthèse organisés chaque année par le Cedefop. Ils sont extrêmement précieux pour approfondir l'exploration des thèmes et problèmes abordés par les participants, ils mettent en évidence les approches et les défis communs et identifient des exemples de bonnes pratiques. L'équipe des visites d'étude du Cedefop a rassemblé les rapports des visites d'étude qui se sont déroulées durant l'année scolaire 2009/2010 et analysé leur contenu. Plus d'une centaine de politiques, pratiques et projets visant à préparer les jeunes à réussir leur insertion professionnelle ont été identifiés et discutés par les participants à l'occasion d'environ 53 visites. Ont été retenus pour les besoins de la présente publication 35 exemples de politiques et pratiques exposées par leurs «maîtres d'ouvrage» lors du séminaire de synthèse organisé par le Cedefop les 28 février et 1^{er} mars 2011 à Thessalonique, en Grèce (pour plus de détails, voir chapitre 4).

Ces exemples sont organisés en trois rubriques:

- soutenir les jeunes grâce à des modes et filières d'apprentissage souples;
- faciliter la transition des jeunes de l'éducation et de la formation à la vie active;
- développer les aptitudes et compétences entrepreneuriales des jeunes.

Les initiatives présentées dans cette publication doivent être appréhendées à la lumière du contexte national, régional ou local qui leur est propre. Nous espérons qu'elles permettront de mieux comprendre les réponses apportées dans les différents pays d'Europe à des questions spécifiques en matière d'éducation et de formation et qu'elles susciteront une réflexion sur leur transposition éventuelle dans d'autres contextes.

Les descriptions prennent appui sur les informations fournies par les coordinateurs de ces initiatives et sont présentées selon une structure commune précisant, pour chacune d'elles, la mesure politique, le contexte, le but et la teneur, le ou les groupes cibles, les principaux acteurs concernés, l'approche et les activités entreprises, les résultats obtenus et l'impact. Chaque description est complétée par les coordonnées de l'institution d'accueil et de la personne à contacter pour de plus amples informations ou en vue de nouer des liens de coopération.

Modes et filières d'apprentissage souples

Contexte

Même si, dans l'ensemble, les jeunes sont aujourd'hui plus hautement qualifiés que les générations précédentes, ils sont encore trop nombreux à quitter l'enseignement et la formation avec peu ou pas de qualifications. Selon l'enquête sur les forces de travail (2010), l'UE compte 13 120 000 jeunes de 18 à 24 ans (soit 14,1 %) dont le niveau d'éducation est inférieur au secondaire supérieur et qui ne suivent ni études, ni formation ⁽⁵⁾. Malgré certains progrès, rares sont les pays qui ont atteint l'objectif qui avait été convenu par les États membres pour 2010 de ramener ce taux de faible niveau d'éducation au-dessous de la barre de 10 %.

Les individus faiblement qualifiés sont plus exposés au risque de chômage et sont moins susceptibles de participer à la formation. Les jeunes hommes et les apprenants issus de l'immigration sont tout particulièrement à risque (Commission européenne, 2011b) et la crise économique a encore aggravé leur situation. Ils risquent de se retrouver piégés dans un cercle vicieux, dès lors que les individus sans emploi et faiblement qualifiés sont plus exposés à la pauvreté, laquelle peut à son tour entraver l'accès à l'éducation et à la formation ou à l'emploi (Commission européenne, 2010e). Ce problème est une source d'inquiétude dans de nombreux pays européens, d'autant que, même dans les emplois élémentaires, la demande de compétences d'un niveau plus élevé que celui qui était auparavant exigé va croissant.

Selon les projections du Cedefop pour la période 2010-2020, mises à jour en 2011, plus de 90 % des emplois proposés exigeront des qualifications de niveau moyen ou élevé ⁽⁶⁾. Pour trouver et conserver un emploi, les jeunes doivent être en mesure de prendre en charge leur apprentissage et leur parcours professionnel, aux différents stades et tout au long de leur vie.

On attend des systèmes d'enseignement et de formation qu'ils trouvent les moyens de faire en sorte que les jeunes, et tout particulièrement ceux qui rencontrent des obstacles, acquièrent le plus tôt possible les savoirs, aptitudes et compétences qui faciliteront leur transition vers la vie active et qui leur permettront de poursuivre ou de reprendre ultérieurement des études ou une formation. Parmi les prérequis à cet égard figurent la capacité d'apprendre à apprendre, l'aptitude à gérer sa carrière et l'esprit d'entreprise.

Il importe aussi d'offrir aux individus des possibilités de combiner différents types et niveaux d'apprentissage, d'emprunter des passerelles au sein des systèmes, ainsi que de faire reconnaître leurs savoirs, aptitudes et compétences, lesquels peuvent avoir été acquis non seulement par l'enseignement formel mais aussi par le travail, par l'expérience personnelle ou dans le cadre d'activités associatives. Cela exige une flexibilité non seulement des filières d'enseignement et de formation mais aussi des approches de l'apprentissage.

⁽⁵⁾ Eurostat. Enquête sur les forces de travail, données extraites le 15.7.2011.

⁽⁶⁾ Cedefop (2011 update). *Forecasting skill supply and demand in Europe: country workbooks*. Cedefop: Thessaloniki. [accès restreint]. Pour obtenir un code d'accès, merci de contacter: skills-analysis@cedefop.europa.eu

Contexte politique au niveau de l'UE

Ramener au-dessous de 10 % la proportion de jeunes qui sortent prématurément du système d'enseignement et de formation est l'un des objectifs clés de la stratégie de l'Europe pour 2020 (Commission européenne, 2010b, 2010c). Un objectif complémentaire est d'accroître la proportion d'individus âgés de 30 à 34 ans titulaires d'un diplôme universitaire ou équivalent pour l'amener à 40 %. Pour atteindre ces objectifs fixés au niveau de l'UE, les pays ont été invités à définir leurs propres objectifs nationaux, au regard de leur point de départ et de leur situation spécifiques. Même si l'éducation et la formation relèvent de la compétence des États membres, ces derniers définissent des priorités communes et œuvrent à la réalisation d'objectifs partagés.

Plusieurs documents stratégiques témoignent de la volonté des États membres d'adopter un train de mesures politiques pour aider les jeunes à relever les défis auxquels ils sont confrontés. Les initiatives phares «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois» (Commission européenne, 2010d) et «Jeunesse en mouvement» (Commission européenne, 2010a) exposent les politiques destinées à améliorer l'employabilité et les perspectives d'emploi des jeunes.

Faire en sorte que les systèmes d'éducation et de formation soient accessibles à tous et que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité est au cœur du cadre stratégique global pour la coopération européenne en matière d'éducation et de formation («Éducation et formation 2020») (Conseil de l'Union européenne, 2009) et du communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée en matière d'EFP (Communiqué de Bruges, 2010). Dans ces deux documents, les États membres s'engagent à prendre des mesures préventives et correctives pour permettre à davantage de jeunes d'acquérir des qualifications de niveau équivalent au moins au secondaire supérieur.

La recommandation du Conseil concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire (Conseil de l'Union européenne, 2011) et la communication de la Commission concernant la lutte contre l'abandon scolaire (Commission européenne, 2011a) fournissent des lignes directrices pour aider les États membres à élaborer des politiques intégrées, fondées sur des données probantes. Ces lignes directrices préconisent notamment d'intégrer les compétences clés (Parlement européen; Conseil de l'Union européenne, 2006b) dans tous les types d'éducation et de formation et d'améliorer la qualité des services d'orientation destinés aux jeunes. Reconnaisant le potentiel de l'EFP, en tant qu'option alternative pour les apprenants qui seraient sans cela susceptibles de décrocher, elles préconisent également d'améliorer le statut et la qualité de l'EFP et de prévoir des itinéraires de progression vers l'enseignement supérieur. Les partenariats avec les entreprises et l'apprentissage en milieu de travail ont aussi un rôle à jouer pour renforcer l'employabilité. Deux autres aspects cruciaux pour assurer la réussite sont les approches pédagogiques qui veillent à adapter l'apprentissage aux aptitudes et aux besoins des apprenants et le développement des compétences nécessaires aux enseignants et formateurs pour gérer la diversité et intervenir auprès des apprenants «à risque».

Les approches et filières souples, axées sur les acquis de l'apprentissage, occupent une place de premier plan dans ces documents stratégiques. L'orientation, ainsi que la validation des savoirs, aptitudes et compétences acquis dans le cadre du travail ou dans d'autres contextes, devraient faciliter l'accès à l'éducation et à la formation.

Traduire les politiques en pratiques

Les exemples sélectionnés pour ce chapitre à partir des rapports des visites d'étude mettent en lumière les modalités de mise en œuvre de ces politiques dans les différents pays ⁽⁷⁾.

Comme le montrent ces initiatives, les systèmes d'éducation et de formation qui offrent des modes et des filières d'enseignement et de formation ⁽⁸⁾ souples et qui évitent les «voies sans issue» pour les apprenants contribuent à corriger les inégalités (Conseil de l'Union européenne, 2010a). Ces exemples illustrent également que le concept de flexibilité des programmes d'enseignement et de formation recouvre plusieurs aspects, comme exposé dans la figure 1.

L'ajustement de l'apprentissage en fonction des besoins et aptitudes des apprenants est particulièrement bénéfique pour ceux qui ont besoin d'un soutien supplémentaire: jeunes déscolarisés précoces peu ou pas qualifiés, jeunes issus de milieux défavorisés, adultes faiblement qualifiés ou dépourvus de qualifications formelles, individus appartenant à des minorités ethniques, individus en proie à des difficultés d'apprentissage et/ou handicapés et immigrés. Chacun de ces groupes rencontre des obstacles différents en matière d'apprentissage et de participation au marché du travail: manque de qualifications, manque d'informations sur les possibilités d'apprentissage, faible estime de soi ou manque de confiance en soi, maîtrise insuffisante de la langue, manque de moyens financiers, manque de temps en raison d'obligations professionnelles, ou encore obligations familiales, telles qu'enfants à charge.

Exemples de pratiques

Dans la plupart des cas, les mesures préventives et correctives présentées ont pour but d'encourager les apprenants à poursuivre ou reprendre des études ou une formation et semblent centrées sur la **conception de méthodes et d'environnements d'apprentissage plus attractifs**. C'est ainsi qu'au Royaume-Uni, des cours supplémentaires pour les jeunes de 14 à 16 ans à risque de décrochage ont été mis en place pour les remotiver grâce à la formation professionnelle (section 1.1.1.). En Turquie, les établissements d'éducation ouverte s'adressent aux adultes et aux jeunes sortis prématurément du système éducatif. Chaque année, environ un million d'individus bénéficient de l'aide apportée par ce dispositif pour achever leurs études primaires ou secondaires; un grand nombre d'entre eux peuvent ainsi accéder à l'enseignement supérieur ou faire certifier les compétences professionnelles qu'ils ont développées (section 1.1.2.). En Finlande, une initiative destinée aux jeunes de 15 à 20 ans vise à réduire le nombre d'abandons dans l'EFP, grâce à un

(7) Pour un panorama plus complet des politiques et initiatives en faveur d'une plus grande flexibilité de l'EFP dans les différents pays, voir le rapport du Cedefop sur les politiques (Cedefop, 2010b).

Les rapports nationaux sur les politiques élaborés par le réseau ReferNet du Cedefop sont disponibles sur internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-ce-defop/networks/refernet/index.aspx> [cité le 22.6.2011].

(8) Une filière d'enseignement ou de formation est un «ensemble de programmes d'enseignement ou de formation dispensés par des écoles, des centres de formation, des établissements d'enseignement supérieur ou des prestataires d'EFP, et qui facilitent la progression des individus au sein d'un secteur d'activité ou le passage d'un secteur à l'autre» (Cedefop, 2008).

Figure 1. Modes et filières d'apprentissage souples



Résultats des visites d'étude 2009/2010

1. accès et progression

- **critères formels d'entrée:** qualifications, niveau d'études spécifique; compétences ou expérience professionnelle particulières exigées pour l'admission dans un programme;
- **validation des acquis:** confirmation que les savoirs, aptitudes et/ou compétences qu'un individu a acquis hors du système éducatif formel, par exemple au travail, sont conformes à des critères prédéfinis; cela implique que les acquis de l'individu ont été évalués par un organisme officiellement habilité à effectuer cette évaluation;
- **reconnaissance formelle des acquis d'apprentissage:** l'intéressé se voit délivrer soit un certificat, diplôme ou titre qui confère un statut officiel à ses savoirs, aptitudes et/ou compétences, soit une attestation d'équivalence et/ou d'unités de crédit; la valeur des savoirs, aptitudes et/ou compétences peut ainsi être reconnue par les employeurs, par exemple (reconnaissance sociale) (Cedefop, 2008).

2. modes de mise en œuvre, en termes

- **de temps:** il peut s'agir des dates de début et de fin d'un cours, des délais et échéances concernant les devoirs et autres travaux à réaliser dans le cadre d'un cours ou de la souplesse dans les rythmes d'apprentissage;
- **de contenu:** le contenu peut être souple du point de vue des matières au programme, de l'orientation du cours (théorique ou pratique, par exemple) ou des critères d'évaluation et des exigences d'achèvement du cours;
- **d'approches et de ressources d'enseignement:** manière dont le cours est appréhendé, langue utilisée, types de ressources d'apprentissage et sources, travaux à réaliser/devoirs;
- **d'organisation et de logistique:** cet aspect peut avoir trait à la flexibilité des lieux d'apprentissage.

Source: Adapté de Collis & Moonen, 2001.

programme d'études plus cohérent (section 1.1.4.). Au pays de Galles, le programme de filières d'apprentissage pour les jeunes de 14 à 19 ans vise à aider les élèves qui souhaitent s'engager dans une filière professionnelle et à les motiver en leur ouvrant cette voie avant même l'achèvement de leur scolarité obligatoire (section 1.1.3.). En Norvège, une initiative de perfectionnement professionnel vise à familiariser les enseignants et formateurs à l'utilisation de stratégies d'apprentissage différenciées, adaptées aux besoins des apprenants (section 1.1.5.).

Les **initiatives d'orientation tout au long de la vie et de portfolios**, visant à faire le point sur les compétences des apprenants et à identifier leurs lacunes, sont soit intégrées dans les programmes d'enseignement et de formation, soit mises en œuvre dans le cadre d'activités de terrain. Le but est d'aider les apprenants à avoir des aspirations plus ambitieuses et d'identifier les possibilités de formation qui leur correspondent. Cependant, à cet égard, aucune de ces initiatives ne fait référence à l'utilisation d'Europass⁽⁹⁾. En Suède, un programme de suivi des jeunes a pour objet de repérer les jeunes déscolarisés précoces, de leur dispenser des services d'orientation et de les intégrer dans une formation pratique afin de faciliter leur insertion professionnelle (section 1.2.1.). Au Danemark, les centres d'orientation pour la jeunesse fournissent aux 13-25 ans des services d'orientation et de conseil et élaborent pour chacun d'eux un plan éducatif individuel afin de faciliter leur transition de la scolarité obligatoire à l'enseignement postobligatoire (section 1.2.2.). Le Royaume-Uni propose aux jeunes des «comptes de compétences» pour les aider à prendre en main leur trajectoire d'éducation et d'emploi (section 1.2.3.).

Les initiatives d'**interventions de proximité** et d'**aides financières** montrent la nécessité d'approches globales mais aussi le besoin de complémentarité entre les politiques dans les domaines de l'éducation et de la formation, de la jeunesse, de l'emploi et des questions sociales. À Marseille, par exemple, l'école de la deuxième chance s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 25 ans en rupture scolaire et visent à remettre sur la voie de l'éducation les jeunes qui ont eu une expérience négative des études, et ce grâce à des actions de proximité (section 1.1.6.). Au Royaume-Uni, l'allocation de maintien en éducation vise à aider financièrement les jeunes de 16 à 19 à poursuivre leurs études (section 1.2.4.).

La dernière catégorie d'exemples de cette section démontre comment les stratégies qui **intègrent la validation des compétences dans les systèmes d'éducation et de formation** encouragent la poursuite de l'apprentissage. Au Portugal, par exemple, le programme de reconnaissance, validation et certification des compétences prend en charge les jeunes repérés comme risquant de sortir prématurément du système scolaire sans qualification, leur dispense des services individuels de soutien et d'orientation afin de les maintenir en éducation et les aide à trouver des voies alternatives vers la certification (section 1.3.3.). Aux Pays-Bas, le système de validation des acquis de l'expérience fait désormais partie intégrante du système éducatif et est adossé à un code de qualité qui fournit un cadre formel pour définir les principes de qualité des démarches de validation (section 1.3.4.).

La validation n'est pas uniquement utilisée à des fins d'accès; la prise en compte de leurs aptitudes et autres acquis permet aussi aux jeunes de suivre des programmes accélérés. C'est ainsi qu'à Chypre, une formation accélérée est proposée aux individus qui souhaitent changer de pro-

⁽⁹⁾ Europass est un outil destiné à améliorer la transparence et la compréhension des savoirs, compétences et qualifications des citoyens et à encourager la mobilité en Europe. Il se compose de cinq documents: le curriculum vitae, le passeport de langues, Europass Mobilité, le supplément descriptif du certificat et le supplément au diplôme. De plus amples informations sont disponibles sur le site web Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu> [cité le 1.12.2011].

fession et aux jeunes qui souhaitent changer de filière (section 1.3.2.). Les participants aux visites d'étude estiment que cette solution est plus efficiente, dans le sens où elle permet des économies, en termes de temps et de coût, pour les apprenants. En identifiant parmi les bonnes pratiques un programme d'enseignement supérieur qui octroie aux diplômés de l'EFP des unités de crédit pour leurs acquis, les participants aux visites d'étude apportent une contribution précieuse au débat qui entoure l'image de l'EFP et son double objectif d'excellence et d'inclusion. À Malte, les apprenants de la filière professionnelle peuvent ajouter aux deux années de filière professionnelle une année complémentaire à l'université afin d'obtenir un diplôme universitaire de 1^{er} cycle (section 1.3.1.).

Même si les visites d'étude mettent essentiellement en avant les pratiques réussies, certains problèmes subsistent. Les participants soulignent les contraintes financières et le manque d'efficacité de certains dispositifs de partenariat: la mise en place de formules d'apprentissage souples à plus grande échelle demeure l'un des principaux défis (voir figure 2).

Aux fins d'apprentissage politique, les participants d'un atelier ont examiné les principaux obstacles, réfléchi aux solutions possibles (voir figure 3) et défini les principales caractéristiques d'une filière souple. Nous espérons que ces réflexions encourageront l'émulation, afin que d'autres acteurs mettent en chantier des changements dans leur pays.

Figure 2. **Éléments nécessaires pour mettre en place des filières d'apprentissage**

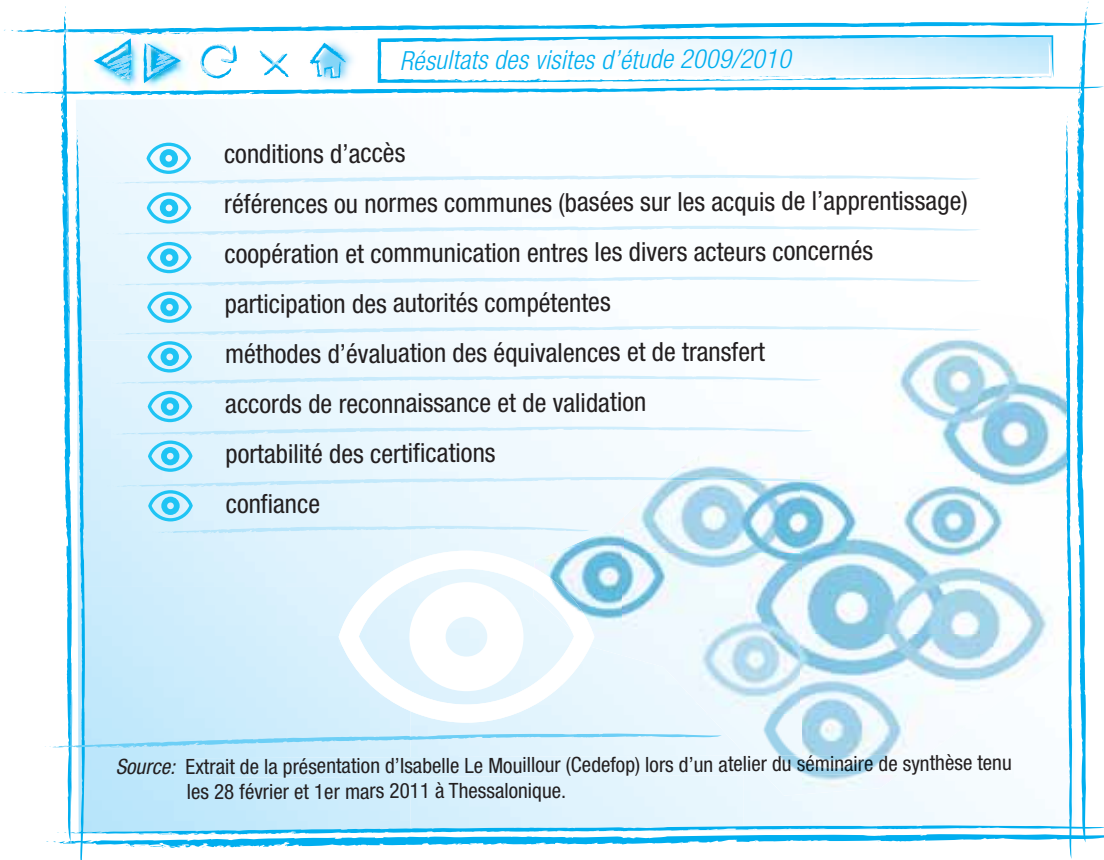


Figure 3. **Obstacles et solutions à la mise en place de filières d'apprentissage souples**



Résultats des visites d'étude 2009/2010

OBSTACLES

Au niveau individuel

- barrières sociales/culturelles: pas de tradition éducative au sein de la famille, pas de modèles éducatifs;
- manque de motivation et d'estime de soi;
- manque de compétences;
- expérience scolaire antérieure non satisfaisante.

Au niveau du système éducatif

- manque d'offre de formation en apprentissage;
- pas de reconnaissance des acquis.

Au niveau socio-économique

- pénurie d'emplois/pas de garantie d'emploi à l'issue des études;
- faible statut de l'EFP.

SOLUTIONS possibles

- interventions précoces d'orientation et de conseil;
- participation des parents au processus de conseil;
- offre d'éducation personnalisée et solutions sur mesure;
- amélioration de l'image de la filière professionnelle;
- meilleur suivi du devenir des jeunes après l'âge de 16 ans;
- meilleure lisibilité des débouchés professionnels.

Source: Résultats d'un atelier du séminaire de synthèse tenu les 28 février et 1er mars 2011 à Thessalonique.

1.1. Mettre en place des parcours d'apprentissage souples

1.1.1. Réconcilier les jeunes avec l'école grâce à la formation professionnelle, Royaume-Uni

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Richmond Local Authority
 Children's Services and Culture
 London Borough of Richmond
 upon Thames – Civic Centre
 44 York Street, Twickenham,
 TW1 3BZ, Royaume-Uni
 Tél. + 44 07931963861
[www.richmond.gov.uk/
 14-19_education](http://www.richmond.gov.uk/14-19_education)

PERSONNE DE CONTACT
 Mme **Linda McPHEE**
 Conseillère chargée des
 programmes pour les 11-19 ans
l.mcphee@richmond.gov.uk
Linda.mcphee1@btinternet.com

MESURE POLITIQUE

- Réduire l'abandon scolaire
- Mesure préventive: maintenir les jeunes en éducation et en formation grâce à l'EFP
- Initiative au niveau local

TENEUR

Learner voice avait décelé le besoin de cours pratiques pour les élèves de 14 à 16 ans, qui les aideraient à développer leurs compétences personnelles. Cela a incité le groupe local de développement des programmes à renforcer le rôle déjà important des établissements postobligatoires (*further education colleges*) en proposant une gamme supplémentaire de cours destinés

aux élèves à risque de décrochage. L'un des cours qui rencontre le plus de succès est celui de la coiffure et des soins de beauté, qui attire régulièrement une trentaine d'apprenants de tout l'arrondissement de Richmond (Londres).

Un salon de coiffure et de soins de beauté agréablement agencé, doté d'équipements aux normes du secteur, a été spécifiquement créé pour les besoins de la formation. Deux options sont proposées aux apprenants: soit acquérir les qualifications nécessaires pour intégrer un programme postobligatoire d'enseignement général ou d'EFP au *college* local, soit s'orienter vers une formation en apprentissage auprès d'un employeur local.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le public cible est celui des 14-16 ans à risque de décrochage scolaire. Nombre des apprenants admis dans ce cours sont en proie à diverses difficultés, telles que des problèmes d'ordre émotionnel ou comportemental, une faible estime de soi ou un manque de motivation.

ACTEURS/INTERVENANTS

Un soutien financier initial, sous la forme de subventions locales et d'un financement des Fonds structurels européens, a été obtenu pour lancer et gérer le projet. Le *college* local, avec le soutien des autorités locales de Richmond, a ainsi pu recruter un gestionnaire expérimenté pour mettre en place un cours attractif et pertinent de coiffure et soins de beauté que les jeunes peuvent suivre dans le cadre de leurs études dès l'âge de 14 ans.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

La journée type d'un apprenant comprend une multitude d'activités et débute par des travaux dirigés. Ensuite, la plupart des élèves continuent

de travailler dans le salon, où des professionnels expérimentés du secteur transmettent leurs compétences et accompagnent les activités pratiques. Les autres élèves, par groupes de trois ou quatre, effectuent des tâches basées sur des portfolios de compétences dans la salle réservée aux compétences clés et à l'informatique. Un animateur socio-éducatif apporte un soutien personnalisé aux apprenants, en particulier pour les aider à gérer leur comportement.

Des visites dans d'autres *colleges* spécialisés, destinées à informer ces jeunes des possibilités de progression, se sont avérées utiles pour les inciter à poursuivre leur parcours éducatif. Le soutien de la part des employeurs, propriétaires de salons de coiffure locaux et fabricants de produits de soins, est une composante importante de cette expérience d'apprentissage. Ce cours est dispensé une journée par semaine, durant toute l'année scolaire, et l'achèvement de tous les enseignements théoriques et tâches pratiques donne lieu à une certification.

RÉSULTATS/IMPACT

Ce nouveau programme s'est avéré particulièrement efficace à maints égards. L'assiduité au sein de chaque cohorte fait l'objet d'un suivi minutieux et est comparée à l'assiduité scolaire générale. Dans tous les cas, l'amélioration est no-

table: l'assiduité est en moyenne de 80 % et se maintient tout au long de l'année. Tous les élèves qui suivent encore le cours au bout d'un mois réussissent les épreuves de «compétences pour la vie active niveau 1» (*Skills for working life level 1*), ce qui représente un taux de réussite de 100 %. Ce cours a également pour effet de mieux sensibiliser les élèves à l'importance des compétences en lecture et écriture et à la nécessité d'obtenir un certificat dans ce domaine. En outre, les élèves obtiennent de meilleurs résultats scolaires dans les autres matières, acquièrent une meilleure estime de soi et sont plus motivés. Le succès de ce cours a incité l'établissement à mettre en place des cours de niveau plus élevé pour les plus de 16 ans. La plupart des participants suivent ensuite une formation complémentaire dans un salon local ou s'inscrivent dans le cours de niveau plus élevé; un très petit nombre (deux ou trois par an) optent pour l'enseignement général postobligatoire.

Un directeur d'établissement a déclaré à propos de ce cours: «exactement le modèle que nous souhaiterions pour l'ensemble de notre offre partagée, nous le recommandons sans réserve pour nos élèves».

1.1.2. Établissements d'éducation ouverte: soutien aux jeunes, Turquie



**COORDONNÉES DE L'INSTITUTION**
Ministry of National Education of Turkey, General Directorate of Technical Education for Girls
Ataturk Bulvari 88
06448 Bakanliklar, Ankara, Turquie
Tél. +90 312 413 13 88
Fax +90 312 418 84 06
ktogm@meb.gov.tr
<http://ktogm.meb.gov.tr>

**PERSONNE DE CONTACT**
M^{me} **Aynur UZER**
Chef d'unité
a.d.uzer@hotmail.com
auzer@meb.gov.tr

sus secondaire supérieur: l'école secondaire ouverte en 1992, l'école professionnelle secondaire ouverte en 1995 et l'école primaire ouverte en 1998.

La création de l'école primaire ouverte a été dictée par le souci de dispenser un enseignement aux élèves qui ne parviennent pas à achever leurs huit années de scolarité obligatoire, laquelle débute normalement à l'âge de 6 ou 7 ans, et aux individus qui ont dépassé la limite d'âge de scolarité obligatoire ⁽¹⁰⁾. Cette initiative vise aussi à préparer les élèves à l'entrée dans les établissements d'enseignement supérieur.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Les publics cibles sont les individus atteints de handicaps physiques pour qui il est impossible ou difficile de se rendre dans un établissement scolaire faute d'infrastructures adaptées; les personnes incarcérées; les ressortissants turcs résidant à l'étranger; les enfants (filles, en particulier) vivant dans des zones rurales reculées dont les familles n'ont pas les moyens de les envoyer en pension ou s'y refusent et, enfin, les individus qui ont dû quitter l'école avant d'avoir obtenu leur diplôme pour travailler afin de compléter les revenus insuffisants de la famille.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les initiatives d'éducation ouverte sont mises en œuvre au niveau national, régional et local afin de répondre aux besoins de tous. Le système est centralisé, le processus éducatif est supervisé par une direction générale et appuyé par des centres de soutien mis en place au niveau local dans toutes les grandes villes.

Les établissements d'éducation ouverte sont financés par le gouvernement turc et les élèves n'acquittent que des droits d'inscription d'un montant insignifiant ⁽¹¹⁾.

MESURE POLITIQUE

- Réduire l'abandon scolaire
- Mesure corrective: maintenir les jeunes en éducation et en formation grâce à des modes d'organisation souples, y compris dans l'EFP
- Initiative au niveau national, régional et local

TENEUR

Le principe sous-jacent de l'initiative d'éducation ouverte est le développement continu d'une forme d'éducation destinée aux individus qui ont quitté le système scolaire formel.

Dans les années 90, trois structures ont été mises en place afin de permettre à tous les jeunes d'achever leur scolarité obligatoire et/ou un cur-

⁽¹⁰⁾ La limite d'âge est de 14 ans pour l'inscription dans le primaire et de 18 ans pour l'inscription dans le secondaire.

⁽¹¹⁾ En mai 2011, ces frais d'inscription s'élevaient à 20 livres turques (environ 8,5 euros), acquittés une seule fois.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les certifications délivrées par tous les établissements d'éducation ouverte sont équivalentes à celles du système éducatif formel. Le cas échéant, et sous réserve qu'ils n'aient pas dépassé la limite d'âge prescrite, les élèves peuvent à tout moment sortir du système d'éducation ouverte et intégrer un établissement du système formel. Inversement, les élèves qui ne peuvent achever leur cursus dans un établissement conventionnel peuvent s'inscrire dans le système d'éducation ouverte ⁽¹²⁾.

Les cours obligatoires sont les mêmes que dans le système formel, tandis que les matières optionnelles sont spécifiquement conçues pour le secteur géographique concerné. Par exemple, des cours de création et fabrication de bijoux figurent parmi les matières optionnelles dans la région située autour de la ville de Mardin, dans le sud-est de la Turquie, où les métiers de l'orfèvrerie disposent d'un marché étendu.

Le lancement des établissements d'éducation ouverte s'est opéré par la diffusion de programmes de promotion pour le grand public, avec le soutien de la faculté d'éducation ouverte ⁽¹³⁾. Après cette phase de lancement, 548 centres de formation pour les citoyens ont commencé à fonctionner en tant que guichets d'information et de diffusion de matériel pédagogique dans 81 provinces. Les programmes de radio et de télévision sont préparés, diffusés et archivés depuis 1992 et sont à la disposition des élèves.

Outre les manuels scolaires imprimés et distribués gratuitement, tous les supports pédagogiques sont disponibles depuis 2008 en format électronique et peuvent être téléchargés à partir d'un site web (y compris, bien sûr, les manuels électroniques et les fichiers audio et vidéo).

RÉSULTATS/IMPACT

Depuis 1995, 455 848 élèves ont obtenu leur certificat de fin d'études de l'école secondaire ouverte. Bien que ces élèves aient suivi un enseignement à distance, la certification qui leur est délivrée leur confère les mêmes droits que les certifications du système formel. Parmi les élèves qui s'inscrivent à l'école secondaire ouverte, 48 % sont des filles et 52 % des garçons.

Chaque année, les effectifs sont d'environ 300 000 élèves pour l'école primaire ouverte et pour l'école secondaire ouverte et d'environ 100 000 pour l'école professionnelle secondaire ouverte. Les taux d'obtention du certificat sont de 46 % pour l'école primaire ouverte (depuis 1998), de 27 % pour l'école secondaire ouverte (depuis 1992) et de 19 % pour l'école professionnelle secondaire ouverte (2006).

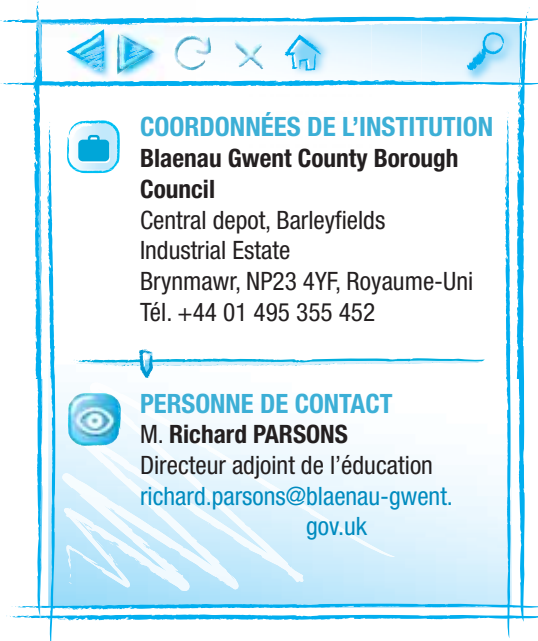
Depuis leur lancement, ces initiatives d'éducation ouverte ont permis à 435 000 élèves d'obtenir un certificat de fin d'études secondaires, à 360 000 élèves d'obtenir un certificat de fin d'études primaires et à 400 000 élèves d'obtenir un certificat d'enseignement professionnel secondaire, ce qui est indéniablement une réussite pour des individus qui, sans cela, n'auraient pas eu l'occasion de bénéficier d'une éducation. Près d'un million d'élèves ont ainsi renoué avec l'éducation. Ces initiatives ont offert à ces jeunes, et tout particulièrement aux filles vivant dans des zones rurales, une chance d'être scolarisés, de communiquer et d'interagir avec d'autres élèves et, parfois, ont modifié le cours de leur vie en améliorant leurs perspectives de trouver un emploi et de bénéficier d'un ascenseur social et culturel ⁽¹⁴⁾.

⁽¹²⁾ Cette permutation peut s'opérer dans les deux sens, et éventuellement plusieurs fois. Toutefois, cela ne s'applique plus si un élève redouble une classe deux années de suite dans le système formel et s'inscrit dans le système d'éducation ouverte; dans ce cas, il ne peut plus réintégrer le système formel et doit achever son programme dans le système ouvert.

⁽¹³⁾ La faculté d'éducation ouverte est un établissement d'enseignement à distance de niveau supérieur/universitaire rattaché à l'université Anadolu, qui a été créé en 1981.

⁽¹⁴⁾ Dans la culture turque, un niveau d'éducation plus élevé est considéré comme un déterminant positif du statut social.

1.1.3. Filières d'apprentissage pour les 14-19 ans, Royaume-Uni (pays de Galles)



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Blaenau Gwent County Borough Council
 Central depot, Barleyfields
 Industrial Estate
 Brynmawr, NP23 4YF, Royaume-Uni
 Tél. +44 01 495 355 452

PERSONNE DE CONTACT
M. Richard PARSONS
 Directeur adjoint de l'éducation
richard.parsons@blaenau-gwent.gov.uk

MESURE POLITIQUE

- Réduire l'abandon scolaire
- Mesure préventive: maintenir les jeunes en éducation et en formation grâce à un plus large éventail de choix, y compris en matière d'EFP
- Initiative au niveau national

TENEUR

Le dispositif gallois *Learning and skills* («Apprentissage et compétences»), mis en place en 2009, a pour objectif essentiel d'améliorer les résultats et le niveau d'éducation des élèves de 14 à 19 ans. Ces jeunes affichent en effet de mauvaises performances en matière d'éducation en raison de l'extrême dénuement et des graves désavantages économiques qui sont le lot de nombreuses régions du pays de Galles depuis la fermeture de toutes les mines de charbon du pays dans les années 80 et la disparition de la plupart des industries lourdes qui en a résulté.

Un indicateur à cet égard est l'autorité locale de Blaenau Gwent, dans les vallées du sud du pays de Galles, qui, sur 379 autorités locales, est classée au 379^e rang de l'indice de compétitivité du Royaume-Uni. Ce dispositif pose les fondements formels de l'initiative des filières d'apprentissage pour les 14-19 ans (*14-19 Learning pathways*).

Aux termes de cette initiative, les apprenants doivent pouvoir choisir une filière relevant d'un programme d'études élaboré au niveau local et dispensé par les établissements éducatifs de niveaux obligatoire (*schools*) et postobligatoire (*colleges*). Chaque programme local comporte un large éventail de filières d'enseignement général ou d'EFP. Le programme local, qu'il s'agisse du stade clé 4 (*key stage 4*) destiné aux 14-16 ans ou du niveau postobligatoire, comporte au minimum 30 filières, dont cinq au moins doivent être des filières professionnelles. Au niveau postobligatoire, une filière professionnelle doit obligatoirement être proposée dans le domaine des mathématiques, sciences et technologies.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

L'initiative *Learning pathways* a désormais un caractère contraignant pour tous les apprenants âgés de 14 à 19 ans et pour tous les prestataires dont l'offre s'adresse à cette tranche d'âge. Au pays de Galles, la scolarité est obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans et cette initiative vise également à maintenir le plus de jeunes possible dans le système éducatif, en leur offrant un choix plus large et des formules plus souples.

ACTEURS/INTERVENANTS

Cette initiative est le projet phare du gouvernement de l'Assemblée galloise. Les autorités locales sont tenues d'élaborer des programmes d'études et de formation locaux pour les apprenants au stade clé 4 et les établissements scolaires et postobligatoires sont tenus de soute-

nir ce processus. Pour les 16-18 ans, les programmes locaux sont élaborés au niveau ministériel.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'élargissement du choix de filières vise à assurer que les cours suivis par les apprenants soient le plus adaptés possible à leurs intérêts personnels, à leur style de vie, à leurs aptitudes et compétences et à leur propre parcours éducatif. L'intention est de les inciter à mieux s'investir dans leur apprentissage et d'améliorer les résultats de l'apprentissage. Les cours proposés doivent être homologués et leur financement approuvé par le gouvernement de l'Assemblée galloise.

En outre, cette mesure encourage la coopération entre les différentes structures d'enseignement et de formation, de sorte que les jeunes puissent suivre des cours dans d'autres établissements scolaires, *colleges* et autres structures agréées. Elle oblige les autorités locales ainsi que les organes de gouvernance, tant des écoles secondaires subventionnées que des établissements d'enseignement postobligatoire, à rechercher des formes de coopération formelle, afin d'optimiser la disponibilité de cours relevant des programmes locaux. Les ministres du gouvernement de l'Assemblée galloise peuvent demander aux autorités locales et aux organes de gouvernance de conclure des accords de partenariat.

RÉSULTATS/IMPACT

En septembre 2010, tous les établissements scolaires du pays de Galles avaient atteint les objectifs minimaux prescrits pour les programmes d'études locaux destinés aux 14-16 ans et proposaient le nombre de filières requis, tant professionnelles que non professionnelles. De plus, 89 % des établissements scolaires (15 % en 2008) ont d'ores et déjà atteint ou dépassé les objectifs de croisière prévus pour 2012. C'est la collaboration efficace entre les prestataires d'enseignement et de formation à l'échelon local qui a permis cette réussite. Jamais auparavant une initiative n'avait offert à un aussi grand nombre de jeunes la possibilité d'explorer une filière professionnelle et de développer les savoirs et compétences nécessaires pour intégrer le monde du travail.

Le nombre de cours professionnels proposés aux élèves au stade clé 4 a connu une augmentation significative – de 700 en 2008 à plus de 2 000 en 2010 –, pour une large part grâce à la collaboration et au partage de l'offre d'EFP.

Enfin, cette initiative met fortement l'accent sur le soutien aux apprenants. L'un des éléments essentiels de ce soutien est le tutorat: pour accompagner efficacement les prestations, le gouvernement de l'Assemblée galloise a mis en place un programme national de formation de tuteurs d'apprentissage. À ce jour, plus de 1 500 individus, tous horizons éducatifs confondus, ont ainsi été formés pour exercer des fonctions de tuteur d'apprentissage auprès des jeunes, par exemple pour les épauler dans la filière qu'ils ont choisie.

1.1.4. Orientation et préparation professionnelle, Finlande



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Jyväskylä College
 Sepänkatu 3,
 40100 Jyväskylä, Finlande
 Tél. +358 403416198
 Fax +358 403416189
www.jao.fi

PERSONNE DE CONTACT
 M^{me} **Mia KÄRKKÄINEN**
 Chargée de la planification
 pédagogique
mia.karkkainen@jao.fi

MESURE POLITIQUE

- Réduction de l'abandon scolaire
- Mesure préventive: maintenir les jeunes en éducation et en formation grâce à l'orientation et à l'apprentissage personnalisé
- Initiative au niveau local

TENEUR

Le consortium éducatif de Jyväskylä est l'un des plus importants prestataires d'EFP en Finlande: chaque année, il dispense des programmes d'EFP, mais aussi d'enseignement général, à quelque 8 000 jeunes et 13 000 adultes. L'école professionnelle de Jyväskylä fait partie du consortium éducatif de Jyväskylä; elle propose une large palette de programmes, notamment dans les domaines des soins, de la culture, de la gestion et des services, des technologies, de la logistique et de la sylviculture. L'école professionnelle de Jyväskylä s'attache

à faciliter la transition des élèves à risque de décrochage entre la scolarité de base obligatoire et le secondaire supérieur. En août 2006, elle a mis en place un programme, intitulé «Orientation et préparation professionnelle», visant à prévenir l'exclusion éducative et sociale.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Ce programme s'adresse:

- aux élèves en fin de scolarité obligatoire qui n'ont pas une idée précise quant à leur choix de carrière;
- aux jeunes dépourvus des compétences nécessaires pour suivre une filière professionnelle, ce qui peut être dû à une expérience scolaire négative, à un manque de soutien de la part de la famille ou à des difficultés d'ordre social;
- aux élèves inscrits dans un programme professionnel ou un établissement d'enseignement secondaire supérieur sur le point de décrocher, soit parce qu'ils se rendent compte qu'ils n'ont pas fait le bon choix, soit parce qu'ils ne possèdent pas les compétences d'apprentissage suffisantes.

Ce programme ne concerne ni les élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux, pour lesquels il existe une filière flexible spécifique de transition vers l'EFP, ni les immigrés, qui sont aiguillés vers une formation préparatoire différente.

La priorité est accordée aux candidats non scolarisés, aux jeunes sans idée précise sur leur avenir et manquant d'intérêts, mais aussi aux candidats fortement motivés et désireux d'apprendre, ainsi qu'aux jeunes socialement désavantagés.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le programme «Orientation et préparation professionnelle» est mis en œuvre à l'école professionnelle de Jyväskylä.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le tronc commun de ce programme comprend un enseignement individuel représentant de 20 à 40 unités de crédit (semaines d'études), un enseignement professionnel et/ou une préparation à la vie active. Il permet à l'intéressé d'intégrer en douceur un cours professionnel ordinaire conduisant à une qualification professionnelle de base, sous réserve que cette transition corresponde à ses perspectives. Le plan éducatif individuel est établi sur mesure et le volume d'enseignement est modulable. Les cours sont dispensés chaque jour, cinq jours par semaine (à raison de quatre à huit heures par jour).

Les apprenants développent leurs compétences clés tout en se familiarisant avec la pratique et la formation professionnelles (expérimentation); ils acquièrent ainsi un avant-goût de la vie active et renforcent les compétences nécessaires pour gérer leur apprentissage et leur vie quotidienne. Le programme est centré sur l'amélioration des savoirs de base, au niveau élémentaire: ils peuvent reprendre, mettre à jour et consolider les savoirs et compétences acquis dans le secondaire, par exemple en mathématiques, langue maternelle, anglais, suédois et TIC. Ils peuvent ensuite entamer leur formation professionnelle en s'inscrivant dans l'un des programmes proposés par l'établissement et selon leur plan éducatif individuel.

L'établissement organise plusieurs sessions d'admission à ce programme durant l'année scolaire et tous les candidats sont soumis à un entretien. La sélection tient compte de la situation des candidats et accorde la priorité aux jeunes déscolarisés ou à risque de décrochage. L'entretien a aussi une fonction d'orientation pédagogique: il facilite l'établissement d'un plan éducatif individuel ou l'affectation du candidat à une place d'études disponible.

Les candidats qui n'ont pas une idée précise de leur choix de carrière manquent souvent de confiance en eux. Ils ont besoin de beaucoup de soutien, et de la présence concrète et persévérante non seulement des enseignants et des conseillers mais aussi de l'ensemble du personnel de l'établissement. Pour que l'orientation réussisse, une interaction positive et un soutien adapté sont fondamentaux.

RÉSULTATS/IMPACT

Depuis 2006, 350 apprenants ont suivi ce programme de préparation professionnelle et obtenu un certificat de participation, qui ne constitue cependant pas une certification professionnelle en tant que telle. Parmi ces apprenants, 80 % ont ensuite entamé un programme d'EFP.

1.1.5. Libérer le potentiel des jeunes grâce aux stratégies d'apprentissage, Norvège



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Karmsund vocational college
 Mailbox 2033
 5504 Haugesund, Norvège
 Tél. + 47 52710100
 Fax + 47 52710200
karmsund-vgs@rogfk.no
www.karmsund.vgs.no

PERSONNE DE CONTACT
M. Rolf JARL SJØEN
 Chef de département
rolf.jarl.sjoen@rogfk.no
roj-s@online.no

MESURE POLITIQUE

- Réduire l'abandon scolaire
- Mesure préventive: maintenir les jeunes en éducation et en formation en familiarisant les enseignants à l'utilisation de modes d'apprentissage différenciés
- Initiative régionale pour mettre en œuvre un cadre national

TENEUR

La législation norvégienne relative à l'éducation dispose que tous les élèves doivent pouvoir bénéficier d'une éducation adaptée à leur style d'apprentissage et de modes d'enseignement différenciés. Mais quel enseignant est en mesure de différencier son enseignement pour l'adapter aux besoins individuels des 15 (dans les établissements d'EFPP) ou 30 élèves (dans les établissements d'enseignement général) d'une

classe? S'agit-il d'une «mission impossible»? La solution pour relever ce défi est de diversifier l'enseignement et de recourir à des stratégies d'apprentissage différenciées, encourageant les élèves à prendre une part plus active au processus d'apprentissage. Le recours à différentes stratégies de participation plus active des élèves permet d'ajuster l'enseignement à différents styles d'apprentissage. Les élèves disposent ainsi d'outils efficaces pour acquérir des savoirs et des compétences qu'ils pourront mobiliser tout au long de leur parcours éducatif, dans leur future activité professionnelle et dans leur vie personnelle. Il est important que les jeunes aient la possibilité d'utiliser pleinement leur potentiel d'apprentissage, ce qui contribue à leur réussite scolaire. Cela devrait avoir pour effets de réduire le nombre d'abandons et de relever le niveau moyen d'éducation.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Des cours de brève durée, suivis de deux journées de formation, sont organisés pour présenter et démontrer l'approche aux enseignants et pour les familiariser avec les principes fondamentaux et les différentes stratégies d'apprentissage.

ACTEURS/INTERVENANTS

Depuis trois ou quatre ans, le développement de stratégies d'apprentissage appropriées est une priorité dans le comté de Rogaland et dans les établissements d'EFPP postobligatoire (pour les 16-20 ans) de Karmsund.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'importance des stratégies d'apprentissage est soulignée dans les programmes officiels nationaux et ces stratégies sont également mises en avant au sein des établissements.

L'enseignement scolaire traditionnel s'adresse à des élèves capables de rester immo-

biles et de se concentrer pendant des séances d'apprentissage encadrées par l'enseignant. Ces élèves sont essentiellement des apprenants auditifs et visuels. La plupart des enseignants ont appris à travailler assez efficacement sur ce modèle. Les élèves qui ne réussissent pas à l'école – ou pour lesquels l'école ne fonctionne pas – sont ceux qui apprennent par des voies plus pratiques. Ils ont un comportement plus tactile et kinésique et souvent, ils sont bruyants et perturbent le processus d'apprentissage. À qui la faute : à l'école ou aux élèves ?

Une solution possible est le recours à des stratégies d'apprentissage différenciées.

Les enseignants recourent à de telles stratégies pour travailler sur un mode thématique, par exemple autour de l'alimentation et la santé, l'hygiène, la poésie ou l'histoire de la Deuxième Guerre mondiale. Tout thème peut servir de base aux stratégies d'apprentissage. Le principe est de définir cinq ou six stratégies différentes pour établir un plan de cours. Pour

un thème donné, ce plan pourra inclure une stratégie de savoirs de référence; une, deux ou trois stratégies de lecture; une, deux ou trois stratégies d'expression écrite et une stratégie d'évaluation. L'étape suivante consiste à organiser des ateliers où les enseignants, individuellement, en binôme ou en groupe, planifient les cours en recourant à différentes stratégies selon le thème sélectionné.

RÉSULTATS/IMPACT

De l'avis des enseignants, l'utilisation systématique de stratégies d'apprentissage aide les élèves à mieux se concentrer. Ils participent plus activement et le rythme du cours semble s'accélérer. Dans les cours soigneusement planifiés, il y a moins de bruit et de perturbations et cela crée un meilleur environnement d'apprentissage. Le principal résultat des stratégies d'apprentissage flexibles est qu'elles permettent à davantage de jeunes de libérer leur potentiel, ce qui a pour effet de réduire le nombre d'abandons.

1.1.6. L'École de la deuxième chance de Marseille, France



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION

École de la Deuxième Chance de Marseille
360, Chemin de la Madrague Ville
Place des Abattoirs, 13344
Marseille Cedex 15, France
Tél. +33 04 96 15 80 40
Fax +33 04 96 15 80 41
<http://www.e2c-marseille.net/>

PERSONNE DE CONTACT
M^{me} **Shahla LASSUS**
Directrice internationale
shahla.lassus@e2c-marseille.net

MESURE POLITIQUE

- Réduire l'abandon scolaire/le nombre d'individus faiblement qualifiés
- Mesure corrective: améliorer les compétences grâce à des filières et dispositifs de soutien flexibles alternatifs
- Initiative européenne mise en œuvre au niveau régional

TENEUR

L'École de la deuxième chance (E2C) est un projet qui a été conçu et proposé en 1995 par la Commission européenne. Officiellement ouverte à la fin de l'année 1997, L'E2C a été la première école de ce type créée en Europe. Depuis lors, des dizaines de structures similaires ont vu le jour dans d'autres pays européens. En France, où quelque 150 000 jeunes adultes sortent chaque année du système éducatif formel

sans aucune qualification, l'E2C Marseille a activement pris part à la mise en place et au développement d'un réseau d'établissements français qui compte à ce jour 27 écoles de ce type, sur 70 sites. Durant l'année 2010, ces écoles ont accueilli 8 050 jeunes.

L'action de l'E2C, qui est menée en partenariat avec les associations de la région, vise aussi à résoudre tous les problèmes connexes que rencontrent ses élèves (santé; logement; difficultés financières, problèmes juridiques ou familiaux, etc.).

L'E2C a pour mission d'assurer, par l'éducation, l'insertion professionnelle et sociale des jeunes adultes. L'un des principes éducatifs centraux de l'E2C n'est pas de délivrer des diplômes, mais de reconnaître les compétences de ses stagiaires et, à cet égard, le portefeuille de compétences est essentiel pour le parcours d'apprentissage. Les élèves suivent un programme individualisé, d'une durée moyenne de six à neuf mois.

Dans le parcours en alternance proposé par l'école, chaque stagiaire bénéficie d'un accompagnement individualisé et renforcé dans les domaines professionnel, éducatif et social.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le groupe cible est celui des jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans sortis du système scolaire depuis au moins un an sans diplôme ni qualification. Ils sont repérés et orientés vers l'école par les missions locales ou les agences pour l'emploi et, parfois, suite à une candidature spontanée.

ACTEURS/INTERVENANTS

Depuis sa création, l'E2C Marseille est soutenue par toutes les collectivités locales de la région. Depuis quelques années, elle bénéficie également du soutien du gouvernement français, ainsi que d'une aide financière directe provenant de la taxe d'apprentissage acquittée par les en-

treprises. Plus de 2 400 entreprises et/ou groupements d'entreprises, représentant plus de 150 professions, travaillent en partenariat avec l'école. Les chargés de mission du pôle entreprise de l'E2C travaillent en direct avec les entreprises afin d'accompagner les stagiaires dans leur processus de construction d'un projet professionnel.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'action pédagogique est centrée sur la remise à niveau du socle de compétences de base: lecture, écriture, calcul, raisonnement et maîtrise de l'outil informatique. Dans le cadre de la formation en alternance, la pédagogie est entièrement individualisée et adaptée au niveau d'entrée de chaque stagiaire. Les jeunes adultes suivent des cours dans toutes les disciplines, par groupe d'une douzaine, durant des séances d'intégration progressive. Un certificat des compétences acquises est délivré à la fin du cours. Chaque stagiaire est également orienté vers un organisme externe agréé (planning familial, travailleurs sociaux, caisse d'allocations familiales) pour bénéficier d'un soutien dans le cas de difficultés personnelles.

RÉSULTATS/IMPACT

Depuis sa création, l'école a accueilli plus de 4 000 jeunes; en 2010, elle a dispensé une formation à plus de 620 jeunes adultes.

Entre 1998 et 2010, l'E2C a affiché un taux de réussite des jeunes pris en charge d'environ 60 %, évalué comme suit:

- plus de 28 % ont signé un contrat de travail non temporaire (comptabilisé s'il dure au moins trois mois);
- 8 % ont signé un contrat en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation);
- près de 22 % ont été admis ou réadmis dans une formation (qualifiante ou diplômante).

Une première enquête de suivi des anciens élèves (portant sur un échantillon de quelque 800 individus), lancée fin 2005, a montré que ces résultats positifs demeurent stables dans la durée. Quatre ans après avoir quitté l'E2C, près de 70 % de l'ensemble des formés étaient en situation d'emploi plus stable: 84 % d'entre eux avaient trouvé un emploi après leur formation à l'E2C.

1.2. Encourager les jeunes à mieux s'investir dans l'apprentissage

1.2.1. Programme de la municipalité de Malmö en faveur des jeunes, Suède



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION

Vägledningscentrum – Career guidance centre
Föreningsgatan 7A
21144 Malmö, Suède
Tél. +46 4034 49 95
www.malmo.se/vagledningscentrum

PERSONNE DE CONTACT

M. Kristian FRENNESEN
Conseiller d'orientation professionnelle
kristian.frennessen@malmo.se

tion, dans le sens où elle a récemment alloué des fonds significatifs à un programme destiné à améliorer le taux de prise en charge de ce groupe d'âge.

La mise en place de ce programme a été avant tout dictée par la nécessité de mettre un terme à l'inconnu entourant les activités et le statut de certains de ces jeunes. L'objectif était, et demeure, d'informer ces jeunes et de les orienter vers une activité susceptible de mieux les préparer aux exigences du marché du travail.

Il s'agit d'un programme de type intégratif, dès lors que Malmö compte une forte population immigrée: environ 40 % des jeunes de 16 à 20 ans sont de souche étrangère. Les groupes les plus nombreux sont issus des pays arabes, d'Iran, de Somalie et de l'ex-Yougoslavie.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le groupe cible était, et demeure, les «étrangers» n'ayant pas achevé le secondaire supérieur.

MESURE POLITIQUE

- Réduire l'abandon scolaire
- Mesure corrective: réintégrer les jeunes dans l'éducation et la formation grâce à des activités de terrain et à l'orientation
- Initiative locale pour mettre en application la législation nationale

TENEUR

Au milieu de l'année 2010, la ville de Malmö a lancé une initiative visant à remédier au manque d'efficacité des municipalités en matière de suivi des jeunes de 16 à 20 ans. Aux termes de la législation suédoise, ce suivi est une obligation et la municipalité de Malmö fait figure d'exemple dans le mode d'application de cette législa-

ACTEURS/INTERVENANTS

Le *Vägledningscentrum* est un centre d'orientation professionnelle situé dans la ville de Malmö qui dispense des services d'orientation pédagogique aux individus âgés de 18 ans et plus. Ce centre accueille entre 300 et 400 personnes par jour et dispense également des services d'orientation professionnelle sans rendez-vous.

Pour lancer cette initiative, financée par la municipalité, une équipe pluridisciplinaire de quatre nouveaux employés, tous jeunes et dûment diplômés, a été recrutée. Cette équipe se compose d'un travailleur social, d'un conseiller d'orientation professionnelle, d'un animateur de

loisirs et d'un diplômé en sciences politiques, ce qui offre une large palette de connaissances des questions sociales.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

La première phase de l'initiative consistait à recenser et localiser les jeunes déscolarisés. Ensuite, l'équipe a rédigé une lettre à leur intention et l'a envoyée à leur dernière adresse connue; cet envoi a été suivi d'appels téléphoniques, de SMS et de visites au domicile. Durant l'année 2010, cette lettre a été envoyée à quelque 1 200 jeunes, parmi lesquels 91 % ont pu être localisés et contactés.

Un grand nombre de ces jeunes ont rencontré les conseillers d'orientation, qui les ont informés sur les cours d'éducation pour adultes ou autres activités. Quelques-uns sont retournés vers l'enseignement mais la plupart ont préféré s'essayer à une formation professionnelle pratique.

RÉSULTATS/IMPACT

Tous les parents et autres membres de la famille ont réagi positivement et soutenu le projet en aidant les jeunes à se rendre aux rendez-vous fixés. Ces réactions positives ont été tout particulièrement observées durant les visites au domicile, où les équipes sont souvent face à des parents dépités par la situation du jeune concerné. Les résultats obtenus en peu de temps ont insufflé une nouvelle dynamique au projet et la municipalité de Malmö a reconduit le financement pour une deuxième année.

1.2.2. Plan éducatif individuel, Danemark

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
UU København
Korsgade 30
2200 København, Danemark
Tél. +45 39 20 75 00

PERSONNE DE CONTACT
Mme Karina MEINECKE
Conseillère d'orientation
Tél. +45 26 29 91 26
karime@buf.kk.dk

MESURE POLITIQUE

- Réduire l'abandon scolaire
- Mesure préventive et corrective: maintenir et réintégrer les jeunes dans l'éducation et la formation grâce à l'orientation
- Initiative nationale mise en œuvre au niveau local

TENEUR

Le gouvernement danois s'est formellement fixé pour objectif, d'ici à 2015, d'amener à 95 % la proportion de jeunes ayant achevé un programme de formation initiale.

Le Danemark compte 45 centres d'orientation pour la jeunesse (UU), qui ont pour mission d'accompagner la transition de la scolarité obligatoire à la «formation initiale pour les jeunes» (secondaire supérieur général ou professionnel). Tous les jeunes âgés de moins de 25 ans peuvent bénéficier de services d'orientation et de conseil en prenant contact avec le centre d'orientation pour la jeunesse de leur localité.

L'orientation vise à aider l'intéressé à choisir un programme de formation initiale. En raison de lacunes scolaires ou pour des motifs personnels, certains jeunes ne sont pas en mesure de poursuivre leur éducation au-delà de la scolarité obligatoire. Le rôle du conseiller est de les aider à identifier ce dont ils ont besoin pour poursuivre leur éducation ainsi que les moyens d'acquérir les compétences nécessaires.

L'orientation repose sur des plans éducatifs individuels, que tous les apprenants doivent établir durant leur dernière année de scolarité obligatoire. Le plan éducatif individuel est un document formel dans lequel l'élève décrit le parcours éducatif qu'il entend suivre, les conclusions de ses réflexions sur lui-même et ses aptitudes scolaires. L'élève doit définir, organiser et structurer ses choix personnels.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Les principaux groupes cibles des services d'orientation pour la jeunesse sont les élèves des 8^e, 9^e et 10^e années de scolarité (14-16 ans) et les jeunes âgés de 25 maximum qui ne suivent ni études, ni formation. La 9^e année correspond à la dernière année de scolarité obligatoire.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les centres d'orientation pour la jeunesse ont une mission de conseil. Dans certains cas, le conseiller doit travailler en coopération avec l'établissement scolaire, avec un psychologue, un travailleur social ou d'autres professionnels pour aider le jeune. À Copenhague, les conseillers travaillent également avec un groupe local de jeunes modèles à émuler et avec les parents.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

À Copenhague, les conseillers d'orientation interviennent dans plusieurs établissements scolaires (jusqu'à trois, en fonction de leur taille), auprès des élèves qui n'ont pas achevé leur sco-

larité obligatoire. Les interventions comprennent des activités en classe et des séances de conseil collectifs ou individuels. C'est le conseiller qui détermine le type d'intervention le plus adapté aux besoins de chaque élève et qui décide de l'organisation d'entretiens individuels avec les élèves qui en ont besoin.

Le conseiller fournit des informations sur le système éducatif et organise des activités permettant aux élèves de mener une réflexion sur leur personnalité et sur leurs intérêts. Les informations sont destinées à aider les élèves à effectuer leur choix de filière.

Le centre d'orientation pour la jeunesse de Copenhague travaille également avec un groupe de jeunes modèles à émuler, qui se rendent dans les établissements scolaires et abordent avec les élèves les questions liées à la prise de décisions. Ils assistent à des cours de mise en récit et de présentation. Toutes leurs activités de préparation et les réunions sont bénévoles mais ils sont rémunérés pour leurs visites dans les établissements scolaires.

Le conseiller d'orientation associe les parents au processus. Au Danemark, la tradition veut que les parents assistent au moins trois fois par an aux réunions scolaires, auxquelles les conseillers sont parfois présents. Les conseillers assistent aussi aux réunions organisées par l'établissement pour aborder les problèmes d'absentéisme et de comportement ou les difficultés d'apprentissage de certains élèves. Pour aider et guider les jeunes, il est important d'entretenir de bonnes relations avec les parents et ces derniers sont nombreux à considérer le conseiller comme quelqu'un qui peut réellement leur apporter de l'aide.

Le conseiller, en coopération avec les enseignants, doit établir si l'élève a des chances d'achever avec succès le programme de son choix, au regard de ses performances scolaires

et de sa maturité, y compris s'agissant du respect des règles et obligations de la vie scolaire. Si le pronostic est négatif, l'élève, les parents et le conseiller établissent un plan d'action pour surmonter les obstacles identifiés, prévoyant par exemple des cours supplémentaires dans la matière où l'élève est peu performant. Le conseiller aide l'élève à choisir un programme qui lui corresponde.

Si l'élève a besoin d'aide pour progresser, cela est également signalé dans le plan, dans lequel les parents et le conseiller d'orientation peuvent aussi consigner des observations. Le plan accompagne le jeune tout au long de son parcours éducatif et tout changement fait l'objet d'une mise à jour. C'est au conseiller d'orientation qu'il incombe de veiller à ce que tous les élèves établissent leur plan éducatif individuel et qu'ils le mettent à jour si nécessaire.

À Copenhague, il a été décidé que les élèves devaient conserver le même conseiller pour les aider à établir leur plan éducatif, même après avoir achevé leur scolarité obligatoire. Une base de données fournit aux conseillers des informations sur les jeunes qui rencontrent des difficultés dans leur parcours éducatif, et le contact est facilité par le fait que le conseiller et le jeune concerné se connaissent déjà. Les jeunes peuvent contacter directement leur conseiller s'ils ont des questions ou s'ils ont besoin d'aide, ce qui dénote de bonnes relations entre eux.

RÉSULTATS/IMPACT

Ces dernières années, la situation de nombreux jeunes à Copenhague s'est améliorée. En février 2010, 86,8 % des jeunes âgés de moins de 26 ans avaient suivi ou suivaient un programme de formation initiale ou un programme préparatoire. En février 2011, cette proportion était de 91,8 %.

1.2.3. Comptes de compétences, Angleterre



tences et qualifications du titulaire et facilite toute mise à jour nécessaire. Il aide les individus à prendre en main leur apprentissage et leur parcours professionnel et leur offre une meilleure lisibilité des aides financières d'État auxquelles ils peuvent prétendre pour améliorer leurs compétences et qualifications.

Depuis leur mise en place, les comptes de compétences ont connu diverses modifications et améliorations. Néanmoins, une constante est la volonté du gouvernement britannique de trouver de nouveaux moyens de développer les compétences de niveau intermédiaire, non seulement pour améliorer la compétitivité économique et revitaliser grâce aux compétences les secteurs potentiellement porteurs de croissance économique, mais aussi pour offrir un itinéraire de progression aux individus et pour remédier aux déficits de compétences des adultes.

MESURE POLITIQUE

- Perfectionnement professionnel des individus faiblement qualifiés (relevé des compétences)
- Initiative au niveau national

TENEUR

Le compte de compétences a pour objectifs de fournir aux apprenants adultes les moyens et la motivation nécessaires pour reprendre des études ou une formation, d'élargir la palette de choix des apprenants et d'attirer de nouveaux prestataires vers le marché. Initialement prévu pour offrir aux apprenants un accès direct au financement d'un large éventail de cours, un compte de compétences est essentiellement un relevé des acquis: il permet de consigner dans un même fichier électronique toutes les compé-

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Tout adulte âgé de plus de 19 ans, quels que soient son origine ou son niveau de compétences, peut ouvrir un compte de compétences. L'objectif à terme est que tous les jeunes en possèdent un.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les comptes de compétences ont été mis en place par le gouvernement britannique à l'automne 2000 et sont désormais pleinement intégrés au service d'orientation professionnelle des adultes (*Next Step*). Toute personne résidant en Angleterre peut ouvrir un compte de compétences en ligne et, via le service d'orientation professionnelle des adultes, obtenir une aide supplémentaire et des conseils d'orientation en ligne, par téléphone ou en face à face.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'ouverture d'un compte de compétences permet au titulaire d'accéder à un guide des emplois correspondant à ses intérêts et des profils d'emploi, qui l'aidera à définir son projet professionnel; il peut également effectuer un contrôle de ses compétences pour vérifier qu'il possède bien les compétences requises pour l'emploi visé. Si ce contrôle fait apparaître des lacunes, l'intéressé bénéficiera de services d'information pédagogique pour l'aider à choisir le cours le plus approprié pour les combler, de conseils sur la procédure d'inscription et d'in-

formations sur toute aide financière supplémentaire à laquelle il pourrait prétendre pour suivre le cours choisi. Le compte de compétences offre également au titulaire un espace de stockage d'informations sur ses compétences et autres acquis, ainsi qu'un espace pour créer et sauvegarder son CV.

RÉSULTATS/IMPACT

À ce jour, plus de 143 000 comptes de compétences ont été ouverts dans le Sud-Est (l'objectif initial, lors de la phase d'essai, avait été fixé à 3 000).

1.2.4. Allocation de maintien en éducation, Royaume-Uni



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION

Excell3 Ltd
6 Beacon Court, Birmingham road,
Great Barr
Birmingham B43 6NN, Royaume-Uni
Tél. +44 121 358 86 20
Fax +44 121 357 47 00
excell3@hotmail.com
www.excell3.com

PERSONNE DE CONTACT

Dr Tony TALBURT
Conseiller en éducation et
programmes d'études
tonyaltalbert@blackboyscan.co.uk

MESURE POLITIQUE

- Réduire l'abandon scolaire
- Mesure préventive: maintenir les jeunes en éducation et en formation grâce à des incitations financières
- Initiative au niveau national

TENEUR

L'allocation de maintien en éducation (*Educational maintenance allowance* – EMA) a été introduite en 1999 dans le but spécifique d'inciter les jeunes de 16 à 18 ans à poursuivre des études ou une formation à plein temps après l'achèvement de leur scolarité obligatoire, à l'âge de 16 ans. L'EMA est une allocation hebdomadaire versée aux élèves dont les parents ou autres personnes ayant autorité parentale au domicile des-

quels ils vivent ont un revenu annuel inférieur à 30 000 livres. Il s'agit d'éviter que les jeunes de 16 à 19 ans ne sortent du système éducatif en raison de difficultés financières.

Le principe directeur de l'EMA est de contribuer à réduire le nombre de jeunes qui sortent du système scolaire et arrivent sur le marché du travail avec un faible niveau de compétences. La mise en place de ce dispositif a été dictée par la vive inquiétude du gouvernement britannique face au nombre trop élevé de jeunes sortant du système scolaire à l'âge de 16 ans sans compétences de base suffisantes ou n'étant pas pleinement préparés pour un marché du travail en mutation profonde, où des compétences de plus haut niveau sont désormais exigées.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Cette allocation est destinée en particulier aux jeunes âgés de 16 à 18 ans issus de milieux socio-économiques modestes.

ACTEURS/INTERVENANTS

L'EMA est un dispositif gouvernemental largement utilisé dans l'ensemble du Royaume-Uni.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Sont éligibles à l'EMA, qui est directement versée sur un compte bancaire, les élèves inscrits dans un établissement scolaire ou un établissement de niveau postobligatoire (*college*), de préférence dans un cours à plein temps d'une durée minimale d'un trimestre (10-12 semaines), et dont les résultats et l'assiduité sont très satisfaisants. Chaque *college* ou établissement scolaire est doté d'un système de pointage ou d'émargement quotidien pour les élèves, de sorte que le prestataire peut contrôler et vérifier l'assiduité et la ponctualité.

Les versements sont effectués non par mensualités mais sur une base hebdomadaire, ce qui est particulièrement utile pour les élèves qui ont le plus besoin de cette aide financière. Les jeunes bénéficiaires perçoivent une allocation d'un montant maximal de 30 livres par semaine, destinée à couvrir une partie des dépenses liées à leur programme éducatif, aux fournitures, à l'équipement, aux déplacements, aux manuels, etc.

RÉSULTATS/IMPACT

Selon la recherche/les rapports commandés par le département de l'éducation, en particulier durant la période 2000-2004, deux principaux résultats attestent la réussite de ce dispositif. Premièrement, au cours de cette période, le nombre d'élèves suivant un programme éducatif à

plein temps a augmenté d'environ 5 %; cette augmentation est particulièrement notable parmi les garçons. La recherche semble indiquer que, sans ces versements hebdomadaires, certains élèves n'auraient pas poursuivi leurs études au-delà de leur 16^e anniversaire. Deuxièmement, grâce à cette allocation, davantage de jeunes de milieux socio-économiques modestes ont pu suivre un cursus postsecondaire à plein temps. Parmi les élèves bénéficiaires de l'EMA, 70 % ont perçu le montant maximal de 30 livres par semaine; cela a aidé les élèves plus modestes à mener à bien leurs études.

Quelque 500 000 jeunes bénéficient de l'EMA chaque année. Toutefois, au moment de la rédaction, il n'était pas certain que ce programme soit reconduit après les mesures d'austérité du gouvernement.

1.3. Valoriser les compétences pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

1.3.1. Année complémentaire optionnelle pour les apprenants de l'EFP, Malte



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Institute of Tourism Studies
 St. George's Bay
 St. Julians STJ 3300, Malte
 Tél. +356 2379 3274,
 +356 2137 2419
 Fax +356 2137 5472
help.its@gov.mt
www.its.edu.mt

PERSONNE DE CONTACT
M. Ray VASSALLO
 Coordinateur des programmes
 de l'UE
ray.vassallo@gov.mt

- (a) des professionnels du secteur, à la recherche de cadres moyens et supérieurs mieux qualifiés et plus spécialisés;
- (a) des étudiants du secteur, qui souhaitent voir leur filière professionnelle étoffée par un diplôme universitaire de 1^{er} cycle venant s'ajouter au diplôme supérieur non universitaire délivré par l'ITS. Cet accord, le premier du genre, a constitué une innovation pour Malte.

Le tourisme, qui représente environ 25 % du produit national brut, est l'un des secteurs de pointe de l'économie maltaise. La part du tourisme dans l'emploi total dépasse les 8 %, alors qu'elle n'est que de 1 % en moyenne dans l'Europe des Vingt-sept. Toutefois, le nombre de travailleurs du secteur possédant des qualifications de niveau supérieur est insignifiant; 71 % d'entre eux ont un faible niveau de qualification et 25 % un niveau moyen (Vassallo, 2010).

MESURE POLITIQUE

- Améliorer la perméabilité des filières
- Progression de l'EFP vers l'enseignement supérieur, prise en compte des compétences déjà acquises pour l'accès et la durée des études
- Initiative au niveau national/sectoriel

TENEUR

La mise en place d'une année complémentaire optionnelle de formation touristique pour les étudiants de l'Institut d'études touristiques (*Institute of Tourism Studies* – ITS) visait initialement à répondre aux demandes:

PUBLIC(S) CIBLE(S)

L'année complémentaire optionnelle s'adresse aux étudiants de l'EFP qui suivent le cursus en quatre ans conduisant au diplôme supérieur d'hôtellerie et gestion touristique. Les étudiants de l'ITS qui achèvent ce cursus avec succès sont admissibles dans la dernière année d'études touristiques conduisant au *Bachelor of Arts, Honours Level*, de l'université de Malte. Normalement, les étudiants entament le cursus diplômant de l'ITS lorsqu'ils sont âgés de 17 au minimum, obtiennent leur diplôme, puis intègrent le programme de niveau *Bachelor* pour y effectuer cette année complémentaire.

ACTEURS/INTERVENANTS

L'ITS de l'université de Malte dispense des programmes professionnels et non professionnels. L'ITS a été mis en place en 1987 avec l'aide de l'Organisation mondiale du tourisme, avec pour principale mission de doter le secteur du tourisme en pleine croissance de professionnels à même de fournir des produits et services touristiques et hôteliers d'excellente qualité.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Dès 1993, le besoin s'est fait sentir de proposer un programme complémentaire aux formations professionnelles et non professionnelles déjà dispensées par l'ITS. Des discussions ont été engagées avec des universités, à Malte et à l'étranger, et le premier groupe d'étudiants de l'ITS a été admis à l'université de Malte en 1995. Durant cette phase initiale, une pierre d'achoppement de poids a été la difficulté pour les autorités universitaires d'accepter des étudiants qui n'étaient pas titulaires d'un diplôme complet d'accès à l'enseignement supérieur (soit 2 A levels) lors de leur admission à l'ITS. De plus, l'université exerçait des pressions pour infléchir les programmes dispensés par l'ITS vers une voie plus traditionnelle, par exemple en transformant l'«hôtellerie» en «gestion hôtelière». En outre, certaines voix se sont élevées pour demander la création de sections distinctes pour l'enseignement des contenus non professionnels, selon que les étudiants de l'ITS étaient ou non titulaires du diplôme d'accès à l'enseignement supérieur.

Au fil des années, le cursus d'hôtellerie et gestion touristique de l'ITS, tout en conservant son caractère professionnel initial, a intégré des contenus qui relèvent normalement de l'enseignement général *stricto sensu*, et ce pour répondre aux besoins des étudiants potentiels souhaitant suivre l'année optionnelle complémentaire et s'orienter plus facilement dans une voie plus théorique. Cela a permis de mettre en place des systèmes et techniques innovants, visant à rapprocher filières professionnelles et générales, et de mieux préparer les étudiants qui le souhaitent à suivre l'année optionnelle diplômante.

La méthode utilisée est l'apprentissage électronique/mixte, avec près d'une centaine de modules d'apprentissage disponibles en ligne. Nombre de ces modules font appel à la simulation, au multimédia et à l'animation et reposent sur une intense interactivité de l'utilisateur. Bien que l'année complémentaire soit la dernière des trois années du cursus d'études touristiques universitaires, les étudiants de l'ITS obtiennent d'excellents résultats même avec cette formule d'apprentissage aménagée.

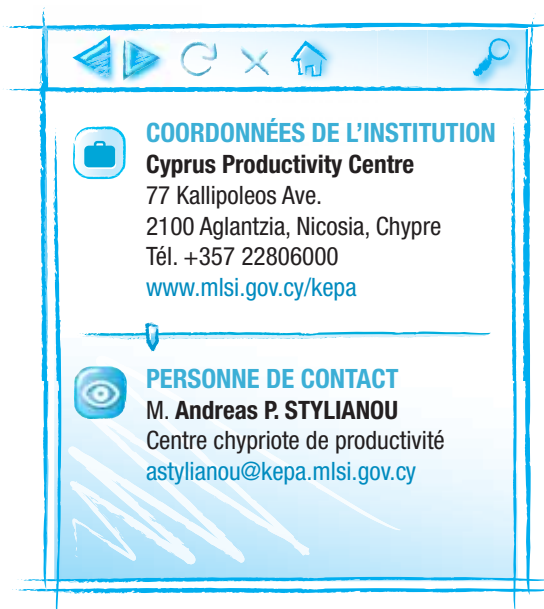
RÉSULTATS/IMPACT

Le nombre d'étudiants de l'ITS obtenant un diplôme universitaire s'est accru chaque année. L'année complémentaire spécifiquement conçue pour les étudiants de l'ITS s'est finalement transformée en un programme universitaire formel à part entière, équivalent à 3/4 d'une année universitaire, dispensé par l'université de Malte aux étudiants souhaitant suivre une filière d'enseignement général plutôt que la filière professionnelle proposée par l'ITS.

Ce cours rencontre beaucoup de succès auprès des étudiants étrangers. Au regard des résultats d'une récente étude réalisée par la Commission nationale de l'enseignement supérieur (National Commission for Higher Education, 2009), l'ITS envisage d'autres aménagements: étendre le cours complémentaire en y introduisant des matières optionnelles tenant compte des perspectives de croissance sur certains segments du secteur touristique, tels que le «tourisme relationnel intégré» ou le tourisme patrimonial et culturel, et la mis en place de diplômes jusqu'au niveau 7 du cadre européen des certifications, qui seraient délivrés par l'ITS et/ou conjointement avec d'autres établissements.

Les enquêtes effectuées auprès des employeurs font apparaître que ces derniers accordent généralement leur préférence aux titulaires d'un diplôme universitaire de tourisme qui ont suivi l'année complémentaire optionnelle et qui ont été en prise directe avec la pratique grâce à la formation professionnelle dispensée par l'ITS.

1.3.2. Programme de formation initiale accélérée, Chypre



MESURE POLITIQUE

- Éducation et formation tout au long de la vie pour l'employabilité
- Prise en compte des compétences déjà acquises pour l'accès et la durée
- Initiative au niveau national

TENEUR

Le dispositif de formation initiale accélérée est un programme interentreprises géré par l'Agence chypriote pour le développement des ressources humaines (*Human Resource Development Authority of Cyprus – HRDA*). Durant l'année 2010, des programmes de formation initiale accélérée ont été mis en œuvre au Centre chypriote de productivité (*Cyprus Productivity Centre – CPC*) pour les professions suivantes: ouvriers de la construction, plombiers, soudeurs, électriciens, frigoristes et techniciens de la téléphonie mobile.

Ce dispositif a pour but de répondre aux besoins de main-d'œuvre dans les secteurs en proie à d'importantes pénuries.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Les groupes cibles sont essentiellement les nouveaux entrants sur le marché du travail, les jeunes chômeurs fraîchement sortis du système scolaire et les individus qui souhaitent suivre une formation de reconversion pour changer d'emploi.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les programmes de formation sont mis en œuvre au niveau national et dispensés dans les trois ateliers du CPC à Nicosie, Limassol et Larnaka. La formation est organisée en coopération avec le CPC, qui est un département du ministère du travail et de l'assurance sociale prestataire de formation technique et professionnelle initiale et continue depuis 1965, l'École supérieure d'hôtellerie de Chypre (*Higher Hotel Institute of Cyprus – HHIC*) et d'autres institutions. La HRDA prend en charge l'intégralité des coûts de la formation, y compris l'allocation versée aux participants.

La HRDA est un organisme semi-gouvernemental qui a pour mission de créer les conditions nécessaires pour mettre en œuvre les stratégies systématiques de formation et de développement des ressources humaines à Chypre; elle est responsable devant le gouvernement, via le ministère du travail et de l'assurance sociale. La principale source de revenus de la HRDA est la contribution au développement des ressources humaines versée par toutes les entreprises du secteur privé et tous les organismes semi-gouvernementaux.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Tout programme de formation fait l'objet d'une publication préalable d'appel à candidatures. La

procédure d'admission comprend une présélection des candidats, à partir d'un ensemble de critères portant notamment sur leur niveau d'études, leur statut en matière d'emploi (chômage, travail temporaire, emploi à durée indéterminée) et une évaluation de leur motivation à rechercher un emploi en rapport avec le domaine de formation visé. Les entretiens font partie intégrante de la procédure de sélection.

En règle générale, la durée des programmes est de 16 à 24 semaines, en fonction des exigences propres à chaque profession. Ces programmes sont plus rapides et plus intensifs que les programmes de formation initiale traditionnels et comprennent des cours théoriques, une formation pratique approfondie dans les ateliers du CPC et un stage pratique en entreprise. À l'issue de leur formation, les apprenants peuvent être embauchés par l'entreprise où ils ont effectué leur stage pratique ou rechercher un emploi ailleurs.

Durant la période de stage pratique, les entreprises d'accueil perçoivent une subvention, dont le montant est fonction de la taille de l'entreprise et du salaire versé aux stagiaires. Les participants qui achèvent le programme avec succès se voient délivrer un certificat de formation, qui indique la spécialité, la durée et le contenu de la formation et atteste que le titulaire a satisfait à toutes les exigences de la formation. Le cadre national des certifications n'a pas encore été mis en place mais, lorsqu'il le sera, ce certificat sera vraisemblablement affecté au niveau 2, qui correspond au niveau 2 du cadre européen des certifications.

RÉSULTATS/IMPACT

En 2010, 266 personnes ont participé aux programmes de formation initiale accélérée organisés par le Centre chypriote de productivité. Selon les résultats d'une enquête effectuée en 2010 par la HRDA, le taux d'emploi des anciens participants est de 66 %.

1.3.3. Initiative «Nouvelles perspectives». Le processus de RVCC: reconnaissance, validation et certification des aptitudes et compétences, Portugal

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
 Centro de Formação Profissional da Indústria de Calçado (CFPIC)
 Rua do Visconde, 990
 3700-909 S. João da Madeira,
 Portugal
 Tél. +351 256 815 060
cfpic@cfpic.pt
www.cfpic.pt

PERSONNE DE CONTACT
 Mme **Fátima MARTINS**
 Coordinatrice pédagogique
 du Centre pour les nouvelles
 perspectives
fatimamartins@cfpic.pt

considère l'individu comme acteur de son propre processus d'apprentissage.

En 2005, le Centre pour la formation professionnelle du secteur de la chaussure (CFPIC) a mis en place une démarche de validation dans le cadre du système national de reconnaissance, validation et certification des compétences (RVCC), établi en 2001. Le CFPIC est un prestataire de formation créé en 1965 à S. João da Madeira, dans le nord du Portugal, qui a pour objectif d'améliorer l'employabilité des travailleurs du secteur de la chaussure, en développant leurs compétences dans les domaines des langues, des TIC et de la citoyenneté.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Les candidats au RVCC ont les profils suivants: adultes âgés de plus de 18 ans, en emploi ou au chômage, ne possédant pas de certificat de compétences de base ou de certificat de fin d'études secondaires; adultes âgés de moins de 23 ans justifiant d'au moins trois années d'expérience professionnelle.

MESURE POLITIQUE

- Éducation et formation tout au long de la vie/validation à des fins de perfectionnement professionnel/employabilité
- Améliorer la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie/assurer la visibilité des acquis non formels et informels
- Initiative au niveau national mise en œuvre au niveau sectoriel

TENEUR

L'initiative «Nouvelles perspectives» a pour objet d'améliorer l'éducation et la formation des adultes. Elle est centrée sur la reconnaissance des besoins et des compétences des adultes et

ACTEURS/INTERVENANTS

L'initiative «Nouvelles perspectives» relève de la responsabilité de l'Agence nationale pour la formation. Elle regroupe les activités de diverses structures, telles que les centres pour l'emploi, les prestataires de formation, le Centre pour les nouvelles perspectives et les entreprises.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le processus de RVCC appréhende les apprentissages non formels et informels comme un développement continu des expériences des individus dans différents contextes et situations. Il comprend les étapes suivantes: inscription, dia-

gnostic, reconnaissance des compétences, validation et certification des compétences et/ou formation.

Après leur inscription, les candidats sont informés des différentes possibilités de formation susceptibles de les aider à améliorer leurs compétences et qualifications. Ils font ensuite l'objet d'un diagnostic, à savoir d'une étude des éléments de leur parcours personnel (scolaire, professionnel et social) en vue de choisir, parmi les différentes options disponibles, la solution la plus appropriée pour améliorer leurs compétences par des voies flexibles (éducation des adultes, formation modulaire, examens scolaires, RVCC de type scolaire et/ou professionnel). Ce diagnostic permet d'établir un plan personnel de qualification, à savoir un document qui trace l'itinéraire de formation de l'intéressé. Au cours du processus, les candidats élaborent un portfolio réflexif de leurs acquis et doivent apporter la preuve que ces acquis ont été validés conformément au «cadre de référence pour les compétences clés dans l'éducation et la formation des adultes» publié par l'Agence nationale pour la formation.

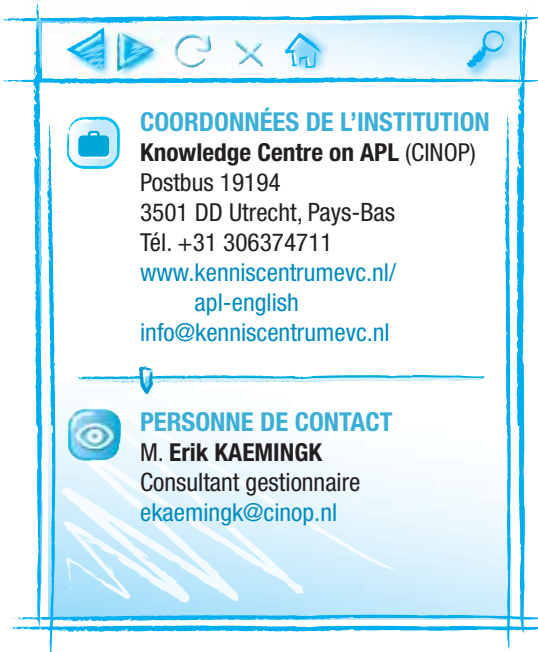
La méthode repose sur le dialogue, la négociation, la médiation, la participation active et l'autoévaluation. La validation et la certification des compétences sont effectuées par l'équipe du Centre pour les nouvelles perspectives et par un évaluateur externe agréé par l'Agence nationale pour la formation.

Au terme du processus, après la validation, un deuxième plan de développement pourra éventuellement être établi pour que l'intéressé poursuive sa formation et améliore ses compétences dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.

RÉSULTATS/IMPACT

Cette initiative a permis à 2 004 adultes d'obtenir une certification dans les secteurs susmentionnés et, chaque année, 900 adultes décident de poursuivre leur itinéraire d'apprentissage, qui peut passer par une formation complémentaire ou par des examens scolaires.

1.3.4. Validation des acquis de l'expérience, Pays-Bas



MESURE POLITIQUE

- Validation des acquis
- Accroître la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie/assurer la visibilité des acquis non formels et informels
- Initiative au niveau national

TENEUR

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un processus qui permet de reconnaître les compétences qu'un individu a acquises par des voies formelles, informelles ou non formelles dans différents contextes. Aux Pays-Bas, ce processus est géré par le Centre national de ressources sur la validation des acquis (*Kenniscentrumevc*).

Les principes fondamentaux de la démarche de VAE sont énoncés dans un code de qualité élaboré par le *Kenniscentrumevc*. Ces principes ont été définis et approuvés par l'ensemble des acteurs nationaux concernés, notamment les

prestataires de services de VAE, les employeurs et les organismes d'homologation.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Cette démarche s'adresse aux apprenants adultes.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les établissements éducatifs et autres prestataires de services de VAE ont conclu des accords avec le gouvernement par lesquels ils s'engagent à mettre en place un certain nombre de démarches de VAE dans un délai de un ou deux ans et à garantir un niveau minimal de qualité de ces démarches.

Les pouvoirs publics nationaux, les organisations de branche, les entreprises ou les organismes de réinsertion encouragent la VAE afin que les citoyens maintiennent à jour leurs compétences et les fassent valider de temps à autre pour une plus grande sécurité de l'emploi.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Tout candidat à une démarche de VAE doit en accepter les modalités. La VAE n'est pas un processus standard, mais un ensemble d'éléments personnalisé, en fonction du but de la démarche et de l'utilisation prévue du «certificat d'expérience». Ce certificat, délivré au terme de toute démarche de VAE, atteste que l'intéressé a fait la preuve des compétences qu'il possède.

Le certificat d'expérience est un élément important de la démarche de VAE; le code national de qualité pour la VAE recommande l'utilisation d'un modèle uniformisé. Ce certificat a une valeur propre pour son titulaire: il peut avoir pour effet d'améliorer sa situation sur le marché du travail, il peut donner lieu à des dispenses de certaines composantes d'un programme de formation dans le public ou le privé et il peut être pris en compte pour la délivrance d'un diplôme reconnu par les pouvoirs publics nationaux ou

par un organisme sectoriel compétent.

Toute organisation qui satisfait aux normes de qualité requises peut devenir prestataire de services de VAE. Tous les prestataires font l'objet d'une évaluation tous les trois ans et pour chacun des critères définis dans le code national de qualité pour la VAE. Les prestataires dont l'évaluation est positive sont inscrits au répertoire national des démarches de VAE homologuées.

Dans le modèle néerlandais de VAE, gestion et mise en pratique vont de pair: la direction des établissements éducatifs et autres prestataires de VAE est encouragée à appliquer la VAE dans l'ensemble de l'établissement.

Le gouvernement central a mis en place un dispositif fiscal d'aide au financement d'une démarche de VAE effectuée par un prestataire agréé. Dans les conventions collectives, les clauses relatives au développement personnel mentionnent parfois la VAE parmi les instruments susceptibles d'être utilisés et éligibles à un remboursement. Certains fonds sectoriels de formation et de perfectionnement professionnel ont lancé des campagnes de promotion de la VAE et offrent des aides pour entamer une telle démarche.

RÉSULTATS/IMPACT

Les études sur la VAE montrent que les salariés qui ont effectué cette démarche sont plus motivés, ont davantage l'esprit d'équipe et ont le sentiment d'être appréciés pour leurs savoirs et expériences. Cette démarche a pour effet d'encourager tous les citoyens à continuer d'apprendre et à exploiter pleinement leur potentiel.

Cela étant, la mise en œuvre en son état actuel appelle certaines améliorations. Le code national de qualité pour la VAE et le modèle uniformisé de certificat d'expérience sont un bon début, mais des efforts supplémentaires doivent être faits pour améliorer la transparence et la comparabilité des démarches de VAE. L'objectif est que le certificat d'expérience soit accepté dans tous les établissements d'enseignement et de formation des Pays-Bas, sans autre forme d'évaluation ou d'examen. Cela exige que les établissements puissent placer leur confiance dans les diverses démarches de VAE, dans leur grande qualité, dans la prise en compte des mêmes principes et profils de qualification et dans la comparabilité des codes d'évaluation. D'importants efforts de formation, mais aussi de développement des compétences et de l'expertise, sont nécessaires pour améliorer la fiabilité des procédures. En 2011, le Centre de ressources sur la validation des acquis a élaboré un plan d'action en matière de qualité.

Faciliter la transition des jeunes de l'éducation et de la formation à la vie active

Contexte

Le chômage des jeunes dans les 27 États membres de l'Union européenne atteint des niveaux préoccupants, avec une moyenne de 21 %, sur une fourchette allant de 7,4 % à 44,2 % selon les pays ⁽¹⁵⁾. Trop de jeunes sortent encore du système scolaire avec un niveau d'éducation inférieur au secondaire supérieur et ne suivent ni études ni formation complémentaires. La transition de l'éducation ou de la formation à la vie active, à savoir la période entre la sortie du système éducatif et l'entrée sur le marché du travail (Cedefop, 2008) constitue un défi de poids pour les jeunes et peut avoir des effets durables, voire indélébiles, sur leur développement professionnel et leur niveau de revenu. Même après avoir décroché leur premier emploi, les jeunes entretiennent souvent des liens distendus avec le marché du travail, dès lors qu'ils sont plus susceptibles d'occuper des emplois à durée déterminée, suivis de périodes de chômage. Les jeunes qui ne parviennent pas à gérer efficacement leur transition vers la vie active sont très exposés aux risques de pauvreté et d'exclusion sociale. Toutefois, les jeunes qui possèdent une expérience professionnelle réussissent mieux leur insertion professionnelle. Au niveau des qualifications intermédiaires, les diplômés des filières professionnelles sont moins exposés au risque de chômage que les diplômés de l'enseignement général.

Des politiques d'éducation et de formation appropriées sont essentielles pour assurer une transition sans heurts entre l'école et la vie active. Les résultats de recherche indiquent par ailleurs que la qualité de l'offre éducative, les possibilités d'emploi et l'environnement familial sont autant de facteurs qui influent sur le processus de transition (Cieslik & Simpson, 2009, p. 78-93). Certains pays ont renforcé la formation en milieu de travail/en apprentissage afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et de développer les qualifications basées sur les compétences. Même les pays possédant une longue tradition de formation en apprentissage (Autriche, Danemark et Allemagne, par exemple) ont impulsé une nouvelle dynamique à cette forme de formation et introduit des incitations financières pour amener les entreprises à proposer davantage de places d'apprentissage (Cedefop, 2010b).

Les synergies entre éducation, formation et marché du travail sont déterminantes pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et réduire le nombre de ceux qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (Conseil de l'Union européenne, 2010b). Par exemple, les partenariats entre les diverses parties prenantes – partenaires sociaux, entreprises, prestataires d'enseignement et de formation, services de l'emploi publics et privés, pouvoirs publics aux différents niveaux, centres de recherche et acteurs de la société civile – permettent d'anticiper plus effica-

⁽¹⁵⁾ Eurostat, enquête sur les forces de travail, données trimestrielles (corrigées des variations saisonnières), Q12011; données extraites le 13.9.2011.

cement les besoins de compétences, de promouvoir les nouvelles initiatives d'apprentissage et d'améliorer le transfert des (nouvelles) connaissances sur les besoins futurs de compétences entre ces différentes parties prenantes et l'utilisation de ces connaissances.

Contexte politique au niveau de l'UE

Plusieurs documents et actions de l'UE, reconnaissant le rôle crucial de l'orientation pour aider les individus à effectuer leurs choix pédagogiques et professionnels tout au long de leur vie, visent à promouvoir une approche intégrée, holistique, de l'orientation, qui regroupe et met en cohérence les services fragmentaires dispensés dans l'enseignement et la formation par les services de l'emploi, les partenaires sociaux et ou/d'autres institutions. Comme le montre le dernier bilan en date du Cedefop sur les politiques d'orientation (Cedefop, 2011a), des avancées considérables ont été réalisées depuis la communication de la Commission sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (Commission européenne, 2001) et les deux résolutions du Conseil sur l'orientation tout au long de la vie (Conseil de l'Union européenne, 2004; 2008). Les contributions de la Commission européenne, du Cedefop, de la Fondation européenne pour la formation (*European Training Foundation* – ETF) et de l'OCDE ont fourni un cadre pour les activités nationales. Des groupes d'experts et des réseaux (le groupe européen d'experts sur l'orientation tout au long de la vie [2002-2007] et son successeur le réseau européen pour le développement de politiques d'orientation tout au long de la vie) ⁽¹⁶⁾ ont été établis pour soutenir la coopération entre les États membres et les activités visant à mettre en place des mécanismes de coordination de l'orientation à l'échelon national. Toutefois, des lacunes et des pénuries en matière de services d'orientation subsistent dans de nombreux pays. Il n'est pas rare que les choix éducatifs et professionnels soient dictés par de présumés avantages ou inconvénients plutôt que par des considérations réalistes. Une meilleure lisibilité des filières d'enseignement et de formation et des perspectives d'emploi est donc fondamentale pour aider les individus à effectuer leurs choix en connaissance de cause.

L'orientation continue d'occuper une place prédominante dans les récents documents stratégiques de l'UE. Les choix éducatifs et l'évolution de la structure des emplois augmentent le besoin d'informations ciblées de grande qualité, qui tiennent compte des aptitudes des apprenants et des évolutions du marché du travail. Le cadre pour l'éducation et la formation 2020 et les initiatives phares «Jeunesse en mouvement» et «Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois» préconisent de veiller à la qualité des services d'orientation et de l'information sur les possibilités d'études et de formation. Dans le communiqué de Bruges et les conclusions du Conseil relatives à l'orientation, les États membres se sont non seulement engagés à mettre en place, d'ici à 2014, des services intégrés d'orientation en lien étroit avec les besoins du marché du travail, mais ils sont également convenus de familiariser les jeunes, dès leur scolarité obligatoire, avec les activités professionnelles et les perspectives d'emploi. À l'avenir, les programmes de formation professionnelle initiale devraient aussi inclure le développement des compétences en gestion de carrière. En outre, pour assurer un suivi plus minutieux de l'insertion professionnelle des jeunes, la Commission a entrepris des activités en vue d'élaborer un indicateur de référence pour l'employabilité.

⁽¹⁶⁾ *European Lifelong Guidance Policy Network* – ELGPN, site web (en anglais uniquement): <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn> [cité le 22.6.2011].

Pour faire en sorte que les jeunes aient une image réaliste du monde du travail et de ses exigences et que l'offre d'enseignement et de formation soit adaptée aux différents styles d'apprentissage, le cadre politique défini au niveau de l'UE promeut la formation par le travail. Le communiqué de Bruges préconise que tous les types d'EFP comportent des éléments de formation en milieu de travail. Dès lors que les pays dotés d'un solide système de formation en apprentissage affichent un taux moyen de chômage des jeunes plus faible, et que d'autres pays ont (ré)introduit ce type de formation ou des dispositifs comparables au cours des dernières années, la Commission européenne encourage cette stratégie. L'objectif fixé dans l'initiative «Jeunesse en mouvement» est que, d'ici la fin de 2012, au moins cinq millions de jeunes Européens suivent une formation en apprentissage.

Traduire les politiques en pratiques

Les rapports des visites d'étude 2009/2010 permettent de dégager un certain nombre de messages clés concernant les mesures destinées à soutenir les jeunes dans leur transition de l'éducation et de la formation à la vie active ⁽¹⁷⁾ ⁽¹⁸⁾. Ces messages sont regroupés en deux catégories:

- orientation tout au long de la vie pour les transitions de l'école au travail;
- filières de transition entre éducation, formation et travail.

Les participants aux visites d'étude considèrent que les services d'orientation professionnelle, de conseil et d'information sont essentiels pour faire en sorte que les jeunes effectuent leurs choix éducatifs et professionnels en toute connaissance de cause. Ils estiment que l'orientation professionnelle est un élément important de toute stratégie destinée à accélérer le processus d'insertion professionnelle des jeunes, en particulier s'agissant des groupes à risque (Cedefop, 2010c).

⁽¹⁷⁾ Les résultats, messages et pratiques présentés dans cette publication ne reposent que sur l'expérience partagée dans le cadre du programme de visites d'étude. Plusieurs pays ont une longue tradition de programmes combinant apprentissage «en situation de classe» et apprentissage en situation de travail ou (ré)introduisent de tels programmes, ou bien associent les partenaires sociaux à la prise de décision, à la mise en œuvre et à l'évaluation en matière d'enseignement et de formation. La base de données électronique sur l'EFP du Cedefop et ses rapports sur les politiques d'EFP en Europe fournissent des informations sur la situation de l'EFP, sur ses évolutions et sur les différentes questions qui se posent dans l'ensemble de l'UE: formation en apprentissage et autres formes de formation en alternance, coopération entre les divers acteurs, incitations à investir dans la formation, mesures visant à améliorer les services d'orientation et de conseil, initiatives pour anticiper les besoins en compétences et pour assurer une meilleure adéquation entre apprentissage et besoins du marché du travail. La base de données électronique sur l'EFP du Cedefop et ses rapports sur les politiques d'EFP en Europe sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx> [cité le 6.12.2011].

⁽¹⁸⁾ Pour des informations sur les initiatives en ce sens dans l'enseignement général, le lecteur se reportera à la base de données d'Eurydice, disponible à l'adresse suivante: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_fr.php [cité le 6.12.2011].

Figure 4. **Interdépendance entre compétences en gestion de carrière, capacité d'apprendre à apprendre et employabilité**



Résultats des visites d'étude 2009/2010

Les **compétences en gestion de carrière** font référence à toute une palette de compétences permettant à l'individu, isolément ou en groupe, de rassembler, d'analyser, de synthétiser et d'organiser de manière structurée l'information sur soi-même, sur les études, les formations et les professions, ainsi qu'aux aptitudes nécessaires pour prendre des décisions et les mettre en œuvre, y compris s'agissant des transitions.

Apprendre à apprendre est «l'aptitude à entreprendre et poursuivre un apprentissage, à organiser soi-même son apprentissage, y compris par une gestion efficace du temps et de l'information, à la fois de manière individuelle et en groupe. Cette compétence implique de connaître ses propres méthodes d'apprentissage et ses besoins, les offres disponibles, et d'être capable de surmonter des obstacles afin d'accomplir son apprentissage avec succès. Cette compétence suppose d'acquérir, de traiter et d'assimiler de nouvelles connaissances et aptitudes, et de chercher et utiliser des conseils. Apprendre à apprendre amène les apprenants à s'appuyer sur les expériences d'apprentissage et de vie antérieures pour utiliser et appliquer les nouvelles connaissances et aptitudes dans divers contextes: à la maison, au travail, dans le cadre de l'éducation et de la formation. La motivation et la confiance dans ses propres capacités sont des éléments fondamentaux» (Parlement européen; Conseil de l'Union européenne (2006b).

L'**employabilité** (Cedefop, 2008) est la combinaison des facteurs qui permettent aux individus de se préparer et d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir et de progresser au cours de leur carrière.

L'employabilité d'un individu dépend:

- de ses atouts personnels (notamment l'adéquation de ses savoirs et compétences);
- de la manière dont il présente ces atouts sur le marché du travail;
- du contexte social et de l'environnement (par ex. aides et dispositifs de mise à jour et de validation des savoirs et compétences);
- du contexte économique.

Source: présentation de Mika Launikari lors d'un atelier du séminaire de synthèse tenu à Thessalonique les 28 février et 1er mars 2011, extrait.

De plus, les participants aux visites d'étude estiment que, pour assurer la qualité des services d'orientation, en termes de mise en œuvre comme de conception, les conseillers d'orientation doivent posséder les compétences appropriées pour conseiller et motiver les usagers de ces services. À leur avis, il importe de relever le niveau de qualification des conseillers d'orientation, mais aussi de mieux reconnaître l'importance de leur rôle. Ils sont également d'avis que, pour fournir aux jeunes une orientation de qualité, les prestataires d'enseignement et de formation doivent mettre en place des réseaux pluridisciplinaires.

Par exemple, les participants à l'une des visites d'étude (Cedefop study visits, 2009) pensent que l'une des priorités communes est de soutenir les groupes marginalisés ou menacés d'exclusion, tels que les chômeurs, les travailleurs victimes de licenciement économique qui essaient de retrouver un emploi, les individus en proie à des difficultés d'apprentissage et/ou souffrant de handicap, ainsi que les jeunes en rupture scolaire. Des services d'orientation intégrés permettraient de les aider à améliorer leurs compétences en matière de gestion de carrière, leur capacité d'apprendre à apprendre et leur employabilité (voir figure 4).

Exemples de pratiques

Un bon exemple d'approche holistique de l'orientation professionnelle nous est offert par l'Espagne, où tous les établissements scolaires du secondaire inférieur et supérieur disposent d'un conseiller d'orientation. Celui-ci a pour missions de fournir des informations sur les études et formations complémentaires, les professions et le marché du travail, ainsi que d'aider les élèves à effectuer leur choix de carrière et à développer leur potentiel (section 2.1.1.). En Slovénie, des initiatives d'orientation ont été prises pour aider les jeunes désavantagés, de plus en plus nombreux, à poursuivre leurs études ou à entrer dans la vie active (section 2.1.3.). En Finlande, des dispositifs d'actions spécifiques ont été mis en place pour accompagner la transition de l'éducation de base au secondaire supérieur (section 2.1.2.). Le projet autrichien *BIC.at* est un exemple d'utilisation de ressources en ligne pour fournir aux jeunes une information intégrée sur les filières d'études et de formation, les professions et les perspectives de carrière (section 2.1.4.).

Même s'il arrive que les services d'orientation recommandent un programme d'EFP en tant qu'option la plus appropriée ou la plus prometteuse, la voie professionnelle n'a guère une bonne image de marque, comme l'ont confirmé les participants aux visites d'étude. Ce n'est pas le cas dans tous les pays, mais dans ceux où l'EFP, tout particulièrement en alternance, est perçu comme le dernier ressort, le défi est de doter l'EFP d'une nouvelle image de «filière d'excellence» permettant de progresser sur la voie de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Les participants aux visites d'étude s'accordent sur l'importance de l'EFP, et plus particulièrement des dispositifs de formation par le travail/en apprentissage, pour garantir la pertinence de l'offre par rapport aux besoins du marché du travail et pour améliorer l'employabilité des jeunes. Le «système dual» allemand est un exemple de formation en alternance essentiellement dispensée sur le lieu de travail (trois ou quatre jours par semaine) et adossée à un enseignement à temps partiel dans un établissement d'EFP (un ou deux jours par semaine). Cette formation est encadrée par un contrat d'apprentissage conclu entre l'entreprise et l'apprenti, lequel perçoit une allocation de formation (section 2.2.4.). Pour encourager la création de stages pratiques supplémentaires et recruter les stagiaires appropriés (section 2.2.7.), l'Allemagne a mis en place un programme de financement des stages, du nom de *Jobstarter*.

L'utilité d'une offre de formation en synergie avec le monde du travail est reconnue dans les rapports de groupe des visites d'étude. Ces rapports mentionnent d'autres exemples, notamment: les Maisons familiales rurales en France, où les enseignants assurent un suivi régulier des progrès accomplis en entreprise par les apprentis, dont les compétences sont consignées dans un portefeuille qui facilite leur recherche d'emploi (section 2.2.3.); un projet de mentorat mené en Belgique avec la participation d'une célébrité populaire auprès des jeunes, qui vise à mieux leur faire connaître les métiers de la construction et à attirer davantage d'apprenants vers ce secteur (section 2.2.1.); le concept d'*Alternanza Scuola Lavoro*, en Italie, qui fournit des outils méthodologiques et des instruments innovants pour nouer des liens entre école et monde du travail en encourageant les apprenants à participer à des cours d'expérimentation, à créer leur propre entreprise au sein de l'établissement scolaire ou à combiner enseignement en classe et stage en entreprise (section 2.2.2.).

Une approche alternative a été mise au point en Belgique: les apprenants travaillent à temps partiel en entreprise, suivent une formation au poste de travail et développent leurs compétences sociales et leurs compétences en gestion de carrière avec le soutien de conseillers d'orientation (section 2.2.5.).

Comme l'ont souligné les participants aux visites d'étude, la collaboration entre les divers acteurs – y compris les employeurs et les partenaires sociaux – est importante pour avoir une idée claire des compétences, y compris de base et transversales, qui sont demandées sur le marché du travail. En Turquie, le centre chargé du développement de l'enseignement professionnel et technique (Metgem) nous offre un exemple de synergie entre monde de l'entreprise et monde de l'éducation, concrétisée par la formation organisée sur le lieu de travail (section 2.2.6.).

Les exemples fournis par les visites d'étude montrent que de nombreuses activités sont menées au niveau national, régional et local pour mobiliser les employeurs, mettre en place une offre davantage centrée sur l'apprenant et assurer des services d'orientation et de conseil adaptés aux besoins. Grâce aux échanges d'idées, aux discussions et à la transposition des bonnes pratiques identifiées durant les visites d'étude, il est possible d'apporter des solutions efficaces aux problèmes rencontrés par les jeunes pour entrer dans la vie active. Lors du séminaire de synthèse du Cedefop, qui est une plate-forme de partage d'expériences, les participants ont avancé plusieurs propositions concernant la contribution des différents acteurs concernés pour faciliter ce processus de transition (voir figure 5).

Figure 5. Faciliter la transition des jeunes de l'éducation à la vie active

 <i>Résultats des visites d'étude 2009/2010</i>	
Au niveau des enseignants, des conseillers d'orientation, des animateurs socioculturels et des travailleurs sociaux • suivre le rythme des évolutions rapides du monde contemporain; • participer à la formation professionnelle continue et se rendre dans les entreprises; • coopérer avec les employeurs pour identifier les besoins de compétences dans les différents secteurs; • instaurer des partenariats entre établissements scolaires/organisations de jeunesse et employeurs.	Au niveau des employeurs et des partenaires sociaux • améliorer l'image de l'EFP auprès des employeurs; • octroyer des aides financières aux employeurs prestataires de formation au poste de travail; • développer la coopération entre entreprises et établissements d'EFP; • participer aux visites d'étude du Cedefop destinées aux partenaires sociaux, où ils peuvent partager idées et connaissances.
Au niveau des parents et des familles communiquer activement avec les parents et leur fournir des informations sur le système éducatif, les professions et le marché du travail; encourager les parents à participer à la vie scolaire, pour le bien des apprenants; fournir des services d'orientation et de conseil aux parents et aux familles.	Au niveau des responsables politiques et autres décideurs à l'échelon national, régional et local • élaborer des mesures pour améliorer l'image et l'attractivité de l'EFP auprès de la société; • améliorer la communication avec les différents secteurs et identifier leurs besoins spécifiques; • utiliser les données et les travaux de recherche sur les stratégies visant à remédier à l'inadéquation des compétences sur le marché du travail.
<i>Source: Résultats d'un atelier du séminaire de synthèse tenu à Thessalonique les 28 février et 1er mars 2011.</i>	

2.1. Orientation tout au long de la vie pour les transitions de l'école au travail

2.1.1. Approche holistique de l'orientation professionnelle des apprenants, Espagne



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
IES Sierra del Agua
 Avda de la constitución s/n
 41390 Guadalcanal Sevilla, Espagne
 Tél. + 34 955 889905
 Fax + 34 955 889911
41701584.edu@juntadeandalucia.es
www.juntadeandalucia.es/educacion

PERSONNE DE CONTACT
M^{me} Teresa BEJINES GÁLVEZ
 Chef de département, conseillère d'orientation
tbejinesgalvez@yahoo.es

MESURE POLITIQUE

- Orientation tout au long de la vie
- Orientation et soutien pour l'apprentissage et la transition intégrés au programme d'études et de formation, approche holistique
- Initiative au niveau régional pour développer une initiative nationale

TENEUR

Cette initiative a trait à l'orientation appréhendée dans un sens holistique, en tant que «série d'activités qui permettent aux citoyens de tous âges, à tout moment de leur vie, d'identifier leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions éclairées en matière d'enseignement, de formation et d'emploi, et de

gérer leur parcours personnel dans l'étude, le travail et d'autres cadres dans lesquels ces capacités et ces compétences sont acquises et/ou utilisées» (OCDE, 2004). L'orientation englobe toute une palette d'activités individuelles et de groupe: information, conseil et évaluation des compétences, mais aussi aide au développement des compétences nécessaires pour la prise de décisions et la gestion de carrière.

Différents professionnels interviennent dans ces services: conseillers d'orientation, psychologues, travailleurs sociaux, personnels des services locaux de l'emploi et des collectivités locales. L'orientation vise également à accompagner les élèves et étudiants dans leur processus d'apprentissage ainsi que dans leur développement personnel, professionnel et social. Les conseillers d'orientation doivent être titulaires d'un diplôme universitaire en psychologie, sciences de l'éducation ou psychologie scolaire.

En Espagne, les services d'orientation scolaire ont pour objet d'aider les élèves à s'intégrer dans la classe et à s'adapter à l'environnement scolaire, de manière à prévenir les difficultés d'apprentissage, mais aussi de leur fournir des informations et des conseils sur les études et formations postobligatoires et les carrières. Cette initiative a un double objectif: accompagner la transition de la scolarité obligatoire au niveau postobligatoire et au monde du travail, et prévenir le décrochage scolaire.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Tous les élèves de 14 à 16 ans participent à ces activités, qui sont obligatoires. Cette initiative s'adresse aux élèves qui achèvent leur scolarité obligatoire, aux élèves en âge d'obligation scolaire à risque de décrochage et aux élèves sur

le point d'achever un programme d'enseignement général ou d'EFP de niveau secondaire supérieur. Les familles/parents participent aux activités facultatives, tout particulièrement lorsqu'il s'agit de prendre des décisions concernant le futur parcours éducatif de l'intéressé.

ACTEURS/INTERVENANTS

Services d'orientation et de conseil en milieu scolaire, entreprises locales et services de l'emploi. Cette initiative est destinée aux établissements du secondaire inférieur et supérieur de Séville et de la province d'Andalousie, dans le sud de l'Espagne. L'*IES Sierra del Agua* est un établissement d'enseignement secondaire public situé dans une bourgade de 3 000 habitants, au nord de Séville, qui accueille 140 élèves âgés de 12 à 16 ans; il met en œuvre cette initiative depuis quatre ans et a l'intention de la poursuivre.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les activités d'orientation sont programmées au début de chaque année scolaire. Les jeunes sont informés de l'offre éducative proposée par les établissements du secondaire supérieur, par les prestataires d'EFP et par les entreprises locales. Les activités englobent divers aspects: préparation des jeunes à la prise de décisions, informations sur l'offre postobligatoire, les professions et le marché du travail, conseils en matière de recherche d'emploi ou informations de base sur l'emploi indépendant et les entreprises locales.

RÉSULTATS/IMPACT

Les élèves sont mieux informés sur les techniques de recherche d'emploi, les compétences nécessaires, les risques de décrochage scolaire, l'offre postobligatoire et les perspectives d'emploi locales. Ils sont aussi mieux préparés à la transition vers la vie active ou à la poursuite de leurs études ou d'une formation dans le secondaire supérieur.

La proportion d'élèves qui ont poursuivi des études ou une formation de niveau postobligatoire s'est progressivement accrue, passant de 73,5 % en 2008/2009 à 97 % en 2010/2011.

Quant à la proportion d'élèves qui achèvent leur scolarité obligatoire, elle est passée de 71,42 % en 2006/2007 à 94 % en 2010/2011.

2.1.2. Accompagner les élèves dans leur transition de l'éducation de base au secondaire supérieur, Finlande



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Finnish National Board of Education
 P.O. Box 380, 00531 Helsinki, Finlande
 Tél. +35 8403487110
www.oph.fi
www.edu.fi

PERSONNE DE CONTACT
M. Juhani PIRTINIEMI
 Dr, conseiller en éducation
juhani.pirttiniemi@oph.fi

MESURE POLITIQUE

- Orientation tout au long de la vie
- Services d'orientation et de soutien aux choix éducatifs et professionnels intégrés au programme d'enseignement et de formation
- Initiative au niveau national

TENEUR

En Finlande, le développement des services d'orientation et de conseil s'inscrit dans la politique nationale de garantie d'éducation, en vertu de laquelle tous les élèves achevant l'éducation de base doivent avoir la possibilité de poursuivre leur apprentissage, sous une forme ou une autre. Les élèves peuvent bénéficier de prestations d'orientation et de conseil tout au long de leur éducation de base pour toute question concernant les compétences d'apprentissage et la vie

scolaire, la connaissance de soi, les possibilités d'études et de formation, les métiers, les secteurs professionnels et le monde du travail.

La transition au sein du système éducatif n'est ni un événement isolé, ni une décision unique de s'engager dans tel ou tel parcours éducatif; il s'agit d'un processus qui permet à l'élève de clarifier progressivement ses aspirations et ses choix éducatifs ou professionnels. L'orientation professionnelle joue un rôle de premier plan dans ce processus, en parallèle avec les autres mesures d'enseignement et d'orientation en place dans l'éducation de base. Les choix éducatifs se fondent sur les expériences d'apprentissage de l'individu dans le temps, sur ses projets et sur une autoévaluation de ses atouts et intérêts.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Selon les données portant sur l'année scolaire 2010/2011, environ 5 % des jeunes de 15 ans ne poursuivent pas d'études ou de formation après l'éducation de base (1^{re}-9^e années de scolarité) et la proportion de ceux qui décrochent très rapidement dans le secondaire supérieur est similaire. C'est pourquoi il importe d'accorder davantage d'attention aux services d'orientation et de conseil pédagogiques et professionnels, afin de mieux accompagner la transition entre l'éducation de base et le secondaire supérieur.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les enseignants et les conseillers d'orientation aident les élèves à effectuer leurs choix professionnels dans le cadre d'une compréhension mutuelle. Compte tenu que les connaissances et expériences informelles influent souvent sur les choix et décisions des élèves, ils peuvent s'éclairer mutuellement sur les divers aspects du

quotidien de la vie scolaire. Dès lors, les personnels d'éducation et les élèves d'autres établissements constituent des sources de connaissances qui influent sur les choix et décisions en matière d'éducation.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Des modèles actifs d'expérience professionnelle sont mis en œuvre dans le cadre d'une coopération régionale entre les prestataires d'EFP et les entreprises locales, sous la forme de périodes thématiques d'expérience professionnelle combinant enseignement et formation pratique.

Ces modèles ont été élaborés pour soutenir la transition des élèves ayant des besoins spéciaux, grâce à la coopération entre les éta-

blissements d'éducation de base et les établissements d'enseignement secondaire supérieur. Cette coopération permet à la fois d'obtenir à l'avance des renseignements utiles et pratiques sur l'établissement et le programme d'études qui intéressent l'élève, et, dans le même temps, de décider si l'établissement visé constitue pour lui un choix judicieux.

RÉSULTATS/IMPACT

Les résultats de la garantie nationale d'éducation apparaissent clairement dans les formes de soutien fourni aux apprenants durant leur transition vers un programme à visée certificative.

2.1.3. Orientation pour les jeunes en filières parallèles, Slovénie



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Secondary School of Nursing
Ljubljana
 Poljanska Cesta 61
 SVN-1000 Ljubljana, Slovénie
 Tél. +38 613001616
 Fax +38 613001650
szslj@guest.arnes.si
www.srednjazdravstvenaljubljana.si

PERSONNE DE CONTACT
 M^{me} **Maja KLANCIC**
 Conseillère scolaire
maja.klancic@guest.arnes.si

MESURE POLITIQUE

- Orientation tout au long de la vie
- Approche holistique
- Initiative au niveau national
- Initiative des partenaires sociaux

TENEUR

L'orientation destinée aux jeunes en filières parallèles a été mise en place au début de l'année 2005 afin de venir en aide au nombre croissant de jeunes qui sortent prématurément du système scolaire sans aucune perspective, ni de poursuite d'études ni d'insertion professionnelle. Le but est avant tout de prévenir l'exclusion sociale de ces jeunes en leur apportant un soutien. Ils sont accompagnés et conseillés aussi longtemps qu'il le faut, jusqu'à ce qu'ils soient prêts à intégrer le monde du travail, un programme

d'études ou de formation complémentaires ou de réinsertion ou, le cas échéant, un autre dispositif de soutien institutionnalisé.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le groupe cible prioritaire est celui des jeunes âgés de 15 à 27 ans sortis du primaire ou du secondaire sans certificat ou des jeunes qui ont été temporairement inscrits à l'agence nationale pour l'emploi mais ont été radiés de la liste des demandeurs d'emploi pour divers motifs. Le groupe cible secondaire est celui des jeunes qui sont encore théoriquement scolarisés mais qui ne suivent plus les cours.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le ministère de l'éducation et des sports de la République de Slovénie est l'autorité responsable de l'orientation pour les jeunes en filières parallèles. Il cofinance ce dispositif avec l'institut slovène chargé de l'EFP. Les conseillers travaillent dans les centres d'orientation professionnelle répartis dans l'ensemble du pays. Outre leur diplôme universitaire en sciences de l'éducation, travail social ou psychologie, ils ont suivi une formation spécifique de 120 heures.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

La principale méthode utilisée est le «conseil total», qui diffère des méthodes classiques de conseil dans le sens où il appréhende l'individu du point de vue de sa situation et de ses objectifs personnels.

Les conseillers aident les jeunes à définir leurs objectifs de vie, à les réaliser et à les évaluer. Un conseiller assume de multiples rôles, notamment d'écoute, de négociation, de médiation, de motivation, de soutien et d'information.

Le conseiller prend contact avec le jeune par téléphone ou en le convoquant par écrit. La première rencontre se déroule généralement dans

un environnement informel, tel que le domicile de l'intéressé, un jardin public ou un café, et débute par un examen de sa situation personnelle. En fonction de cette situation, le conseiller proposera soit une orientation de courte durée (une à cinq heures), soit une orientation à plus long terme, pouvant aller jusqu'à 40 heures de prestations individuelles, auxquelles pourront s'ajouter des séances de groupe. La réinsertion scolaire ou professionnelle du jeune ne met pas un terme à la prise en charge, qui est maintenue durant au moins six mois supplémentaires.

RÉSULTATS/IMPACT

Entre le 1^{er} janvier 2005 et le 30 juin 2006, 2 219 jeunes ont été pris en charge au titre de ce dispositif dans six régions de Slovénie. La plupart d'entre eux (1 948) ont bénéficié d'une orientation de courte durée, de une à cinq séances, et 262 ont bénéficié d'une orientation de longue durée. Six mois après l'achèvement de leur processus d'orientation, 132 participants étaient intégrés avec succès soit dans un programme d'études ou de formation (68), soit dans la vie active (53), soit dans un autre type de programme en faveur des jeunes (11).

2.1.4. Programme d'information en ligne sur les carrières et les métiers, Autriche



MESURE POLITIQUE

- Orientation tout au long de la vie
- Utilisation de systèmes électroniques
- Initiative au niveau national
- Initiative des partenaires sociaux

TENEUR

BIC.at est un programme d'information en ligne sur les carrières et les métiers utilisé dans les centres d'orientation professionnelle ainsi que dans les établissements éducatifs en tant que source d'information, outil d'orientation et support pédagogique.

Initialement mis en place en 1987 sous la forme d'une base de données locale, ce programme a été mis à disposition en ligne en 1998. Il a pour but principal de rassembler l'information sur les carrières et les métiers, tant au niveau national qu'au niveau international, et d'en fa-

ciliter l'accès. Dès le début, *BIC.at* a été développé en étroite coopération avec l'IBW (Institut de recherche de l'économie autrichienne sur les qualifications et la formation) et les centres d'orientation professionnelle de la Chambre économique fédérale d'Autriche (*Wirtschaftskammer Österreich*).

Le site web www.bic.at fournit des informations sur plus de 1 700 professions: descriptions succinctes et détaillées, photos et séquences vidéo, tâches et obligations, critères personnels requis, conditions de travail (équipement, outils, matériels, spécificités du lieu de travail, entreprises et institutions concernées), parcours d'études et de formation, formations complémentaires, activités professionnelles apparentées et possibilités d'emploi indépendant.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Ce programme s'adresse aux élèves, à partir de l'âge de 13 ans, qui se préparent à prendre leurs premières décisions en matière d'études et de carrière futures, mais aussi aux individus, quel que soit leur âge, qui ont besoin d'aide et d'information pour effectuer des choix éducatifs ou professionnels.

L'orientation professionnelle et l'information sur les carrières sont des questions importantes pour les élèves, mais aussi pour leurs parents, pour les enseignants, les conseillers d'orientation et les demandeurs d'emploi.

ACTEURS/INTERVENANTS

La Chambre de commerce fédérale d'Autriche a pris plusieurs initiatives (telles que le certificat de compétences pour l'emploi indépendant, *Skills Austria* ou *Bildungscluster*) pour aider les individus dans leurs choix professionnels ou éducatifs et pour développer l'esprit d'entreprise. Le programme *BIC.at* s'inscrit dans ces initiatives.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le programme est axé sur l'information professionnelle: descriptions d'emploi, filières d'études et de formation, groupes de professions et domaines d'activité. À cet axe central s'ajoutent des informations sur le système éducatif et le système de formation en apprentissage autrichiens, de nombreux conseils utiles, notamment sur les choix de carrière ou la présentation d'une candidature pour un emploi, ainsi que de nombreux liens vers des ressources d'appui. Le site du programme *BIC.at* propose également des activités de soutien, tels que le profil d'intérêts, qui aide l'utilisateur à identifier rapidement (en 10 minutes environ) ses intérêts et ses inclinations et à se renseigner sur les métiers et les groupes de professions qui s'y rattachent. Le profil d'intérêts est utilisé dans les établissements scolaires et les centres d'orientation professionnelle, où il sert de base aux conseils dispensés par les enseignants chargés de l'orientation professionnelle et les conseillers d'orientation, mais il peut également être utilisé en tant qu'outil d'autoévaluation, sans complément de conseil.

Le profil d'intérêts est assorti de conseils utiles sur les choix de carrière et la présentation d'une candidature pour un emploi, ainsi que de divers documents (listes de contrôle et fiches d'exercice pour soutenir le processus de réflexion personnelle sur les intérêts, les aspirations, les aptitudes ou les atouts).

Bien que ce programme n'offre pas d'outil de recherche d'emploi, la section *Service* du site web ouvre des liens vers des plates-formes d'emploi et des moteurs de recherche d'emploi. La rubrique des référentiels de formation en apprentissage ouvre un lien direct vers la *Lehrbe-*

triebsübersicht, une base de données qui contient les coordonnées de toutes les entreprises autrichiennes accueillant des apprentis.

Le programme *BIC.at* utilise systématiquement la dénomination masculine et féminine de chaque profession, contribuant ainsi à gommer les stéréotypes liés au genre.

BIC.at peut être utilisé soit comme source directe d'information, soit comme matériel de référence pour les activités d'orientation et de conseil.

RÉSULTATS/IMPACT

En 2010, 304 775 utilisateurs autrichiens ont utilisé l'outil en ligne *BIC.at* (l'Autriche compte 8 363 040 habitants, dont 93 283 sont âgés de 14 ans). Une évaluation en ligne effectuée en 2009 a montré que 49 % des utilisateurs étaient âgés de moins de 15 ans et que 50 % étaient inscrits dans le secondaire inférieur; 26 % étaient âgés de 15 à 19 ans et 25 % étaient plus âgés. 19,32 % des utilisateurs étaient inscrits dans le secondaire supérieur ou sur le point d'achever ce niveau, 6 % étudiaient dans une université ou une *Fachhochschule* (université de sciences appliquées) et 12 % suivaient une autre forme d'enseignement ou de formation.

L'amélioration technique et l'extension des contenus font partie intégrante et permanente du développement de *BIC.at*. Les prochaines étapes seront une refonte et une extension des deux sections consacrées respectivement aux conseils sur les choix de carrière et aux conseils pour postuler un emploi. En outre, il est prévu d'améliorer l'information audiovisuelle (séquences vidéo sur les métiers), ainsi que la présentation des possibilités d'études et de formation.

2.2. Filières de transition entre éducation, formation et travail

2.2.1. **Projet de mentorat, ou comment attirer davantage de stagiaires vers le secteur de la construction, Belgique**



MESURE POLITIQUE

- Sensibiliser, améliorer l'image du secteur/de la profession et communiquer sur les bénéfices de la formation
- Information, mentorat, formation par le travail
- Initiative au niveau national et régional

TENEUR

Une palette de services comprenant des cours de formation pour les demandeurs d'emploi dans divers secteurs tels que la construction, les technologies de l'information et de la communication (TIC), le commerce, l'administration et les services d'appui, etc. Les programmes, axés sur la pratique, combinent des cours théoriques (trois à six mois) et des stages non rémunérés (quatre à six semaines). Cette palette de services est

proposée par le Cefora, le centre de formation professionnelle de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CPNAE), qui est la plus importante commission paritaire de Belgique.

En 2010, le Cefora a entrepris de nombreuses actions de communication spécifiquement destinées à inverser la courbe descendante de la participation des demandeurs d'emploi aux programmes de formation. L'une de ces actions est un projet pilote régional de mentorat auquel participe Sanchez, gestionnaire de projets de construction et premier prix du concours de télé-réalité *De Block* (concours de rénovation immobilière avec vote du public). En Belgique, les métiers de la construction ont une image négative, associée à la saleté et à la pénibilité, tout particulièrement auprès des jeunes.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le Cefora aide et accompagne les individus récemment licenciés durant leur période de chômage et dispense des cours de formation professionnelle et des services d'aide au reclassement pour les jeunes, les individus faiblement qualifiés, les immigrés, les chômeurs de longue durée et les individus âgés de plus de 45 ans. Ce projet pilote de mentorat s'adresse aux jeunes suivant un programme de formation.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le programme de formation de gestionnaires-adjoints de projets de construction du Cefora est organisé conjointement avec la chambre locale des métiers de la construction, qui recrute les stagiaires.

Pour mieux informer sur les métiers de la construction et améliorer l'image du secteur, le Cefora s'est attaché la coopération d'une personnalité de renom.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

En février 2010, un accord a été conclu avec Sanchez en vue d'attirer davantage d'individus vers la formation de gestionnaires-adjoints de projets de construction à Louvain (Communauté flamande de Belgique). La première phase de mise en œuvre de ce projet de mentorat, qui s'est déroulée de janvier à novembre 2010, comprenait les activités suivantes:

- (a) production et diffusion d'une courte séquence vidéo promotionnelle où Sanchez explique l'importance du secteur de la construction et décrit les fonctions d'un gestionnaire de projets;
- (b) encart publicitaire dans la presse avec une photo de Sanchez, afin de promouvoir la formation de gestionnaires-adjoints de projets de construction;
- (c) trois séances de contact entre Sanchez et les stagiaires:
 - après la sélection des stagiaires, Sanchez s'est entretenu de manière informelle avec le groupe et partagé son expérience des divers aspects du travail d'un gestionnaire de projets de construction;
 - durant la formation, Sanchez a visité un chantier de construction et fourni aux stagiaires des précisions techniques;
 - aux fins de la délivrance de l'attestation de formation, les stagiaires ont présenté une étude de cas qui a été évaluée par Sanchez, les formateurs et des entreprises de construction;
- (d) participation de Sanchez à une conférence de presse.

Aux termes de l'accord signé entre les deux parties, Sanchez autorisait le Cefora à utiliser sa notoriété durant les campagnes de recrutement pour tous les projets de construction concernés. Le rôle de Sanchez dans le programme de formation se limitait aux activités susmentionnées; il ne disposait d'aucun pouvoir décisionnel dans la sélection des stagiaires et n'intervenait pas dans la formation proprement dite.

Cette formation dote les participants de tous les savoirs requis pour conduire un projet de construction (gestion, coordination et maîtrise financière d'un projet). Elle comprend six mois de cours théoriques et pratiques dans un centre de formation, suivis de six à huit semaines de stage pratique non rémunéré dans une entreprise de construction. À l'issue de la formation, les participants bénéficient d'un accompagnement à la recherche d'emploi.

RÉSULTATS/IMPACT

Le taux moyen d'emploi des participants six mois après l'achèvement de la formation est de 85 %.

La contribution de Sanchez à la promotion de la formation de gestionnaires-adjoints de projets de construction pour la session de janvier à novembre 2010 s'est traduite par une très forte participation à la séance d'information générale organisée par le Cefora. À l'issue de cette séance, 37 candidats ont pris part aux entretiens individuels de présélection, qui en temps normal n'attirent qu'une vingtaine de personnes. Ces entretiens visent à établir si le candidat possède les compétences clés et les savoirs nécessaires pour entreprendre cette formation. Au final, 14 candidats ont été retenus. Les stagiaires estiment que la séquence vidéo et la description du poste de gestionnaire de projets de construction leur ont permis d'identifier plus facilement leurs véritables intérêts.

Ce projet de mentorat avec la participation de Sanchez a été reconduit mais la deuxième phase, qui s'est déroulée de novembre 2010 à juillet 2011, n'a pas encore été évaluée.

Un nouveau site web (www.jobber.be) a été développé et fournit divers outils interactifs pour aider les jeunes demandeurs d'emploi: une vidéothèque en ligne, une page Facebook, des interviews de stagiaires et des exemples de bonnes pratiques pour présenter sa candidature à un emploi. Les programmes de formation ont été spécifiquement conçus pour les jeunes et prévoient un accompagnement à l'emploi, des partenariats avec des associations de jeunesse et des dispositifs de formation duale.

2.2.2. *Alternanza scuola lavoro*: transition de l'école à la vie active, Italie



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Bando Regionale Alternanza Scuola Lavoro
 Ufficio Scolastico Regionale
 Basilicata
 Piazza delle Regioni
 85100 Potenza, Italie
 Tél. + 39 0835315209
www.basilicata.istruzione.it

PERSONNE DE CONTACT
 M^{me} **Rosanna PAPAPIETRO**
 Enseignante détachée
rosanna.papapietro.mt@istruzione.it

MESURE POLITIQUE

- Faciliter la transition de l'école à la vie active grâce à la formation par le travail
- Initiative au niveau régional pour mettre en œuvre un programme national

TENEUR

L'initiative *Alternanza scuola lavoro* fournit une méthodologie et des outils innovants pour nouer des liens entre école et monde du travail. L'un de ses buts est de promouvoir «la créativité, la compétitivité, l'employabilité et le développement de l'esprit d'entreprise». Elle a été lancée en 2009 en tant que projet pilote, suite à une proposition présentée par des établissements secondaires de la région pour permettre aux élèves d'effectuer leurs études ou formation dans le cadre d'activités pratiques au sein d'entreprises locales.

L'*Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata* représente les bureaux régionaux du ministère de l'éducation et a pour mission de mettre en place les programmes éducatifs approuvés par le ministère.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Cette initiative s'adresse aux élèves âgés de 16 à 18 ans (trois dernières années du secondaire), tous types d'établissements confondus: *licei* (établissements d'enseignement général), *istituti tecnici* (établissements d'enseignement technique) et *scuole professionali* (établissements d'EFPI). Elle s'étend sur toute l'année scolaire et peut être réitérée.

ACTEURS/INTERVENANTS

L'*Ufficio Scolastico Regionale* octroie une aide financière aux 40 établissements qui participent à ce projet.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Expérience professionnelle

L'objectif est d'accroître les possibilités offertes aux élèves d'acquérir les savoirs et compétences nécessaires pour l'emploi. Les élèves, de divers types d'établissements, effectuent des stages pratiques leur permettant d'acquérir les savoirs essentiels, des notions de base aux concepts d'ordre plus technique et spécialisé. Cette expérience professionnelle en prise directe avec la réalité améliore la capacité de l'élève d'interpréter l'information et de la transformer en schémas de comportement. L'intérêt de ce programme réside aussi dans les possibilités qu'il offre d'apprendre, concrètement, les principes, les techniques et les processus de production grâce à l'interaction avec d'autres travailleurs. Les élèves peuvent se familiariser avec des outils qui ne sont pas disponibles dans leur établissement, tels que des logiciels et des programmes informatiques particuliers.

Entreprise de simulation

La formation s'opère par le biais d'une entreprise virtuelle, avec le soutien de PME (petites et moyennes entreprises) du secteur privé – essentiellement dans les domaines de l'agriculture, du tourisme ou des industries de transformation –, mais aussi de structures gouvernementales ou relevant de la fonction publique. Le rôle de ces entreprises et structures est de fournir aux élèves, grâce à une véritable expérience de l'entreprise, l'impulsion nécessaire pour transformer leurs savoirs théoriques en expérience professionnelle concrète, pour développer leur créativité à tout âge et pour être animés du désir de réussir. Les élèves peuvent créer leur propre entreprise scolaire et prendre part à des concours entre établissements.

Combiner activités en classe et expérience en entreprise

Ce volet de l'initiative comprend des activités en classe et une expérience professionnelle pratique, les responsabilités en matière de formation étant partagées entre l'établissement et l'entreprise. Cette dernière désigne un tuteur, qui est chargé d'accompagner les élèves pendant toute la durée du projet. Ni le tuteur, ni l'entreprise, ne perçoivent une quelconque rémunération pour les services ainsi rendus. Les élèves effectuent des stages de brève durée (80 heures au total) en milieu de travail afin d'acquérir les compétences requises et sont donc mis en contact direct avec le monde des employeurs et de l'entreprise.

Durant leurs 80 heures de stage, les élèves sont immergés dans la vie de l'entreprise et s'initient aux processus de production, à la résolution de problèmes, aux relations avec les clients, aux procédures de gestion et aux critères de prise de décision. L'objectif est qu'ils acquièrent des compétences spécifiques et une expérience professionnelle qui viendra étoffer leurs savoirs pratiques.

Il s'agit en fait d'une forme de formation professionnelle en apprentissage, doublée d'une simulation d'entreprise de formation dans la salle de classe où les élèves, forts de leur expérience pratique, gèrent leur propre entreprise.

L'*Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata* estime qu'il est primordial de sensibiliser les élèves à la qualité et à l'attrait de l'EFP et de promouvoir la reconnaissance des apprentissages non formels et informels. Il importe que cette expérience de simulation se déroule dans une structure où les élèves soient en prise plus directe avec le processus de création et de gestion d'une entreprise et où ils puissent apprendre par la réflexion et l'action. La devise de ceux qui prennent part à cette démarche d'enseignement est: «Je fais et je pense, donc je comprends et je mémorise». Ce qui reflète bien l'interaction entre théorie et pratique propre à ce projet.

RÉSULTATS/IMPACT

Il est prévu d'effectuer une évaluation complète de ce projet à l'issue des trois premières années. Toutefois, les premiers résultats montrent que les élèves sont enthousiastes et souhaitent explorer plus avant cette nouvelle approche de l'enseignement scolaire, qui leur permet une participation directe aux programmes et des contacts avec le monde extérieur. Cette approche est centrée sur trois aspects, qui ont été dûment pris en considération dans la conception et la mise en œuvre de ce projet de formation en alternance: le processus d'apprentissage/d'enseignement, la valeur ajoutée de l'expérience professionnelle directe en milieu de travail et la contribution professionnelle des tuteurs en entreprise.

2.2.3. Le portefeuille de compétences: faciliter l'insertion professionnelle des jeunes apprentis, France



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Fédération Régionale des Maisons Familiales Rurales de Bourgogne
 60G, Av. du 14 juillet
 21300 Chenove, France
 Tél. +33 380045464
 Fax +33 380540465
fr.bourgogne@mfr.asso.fr
www.mfrbourgogne.fr

PERSONNE DE CONTACT
M. Xavier COSNARD
 Directeur adjoint
xavier.cosnard@mfr.asso.fr

MESURE POLITIQUE

- Faciliter la transition de l'école à la vie active grâce à la formation par le travail et à un dispositif de portefeuille pour assurer la transparence des acquis d'apprentissage
- Initiative au niveau national mise en œuvre au niveau régional

TENEUR

Le portefeuille de compétences, mis en place par les Maisons familiales rurales (MFR) dans le cadre de leurs actions de formation, vise à aider les élèves et apprentis à trouver leur premier vrai emploi. En France, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est de l'ordre de

25,4 % ⁽¹⁹⁾ et la durée moyenne de la recherche d'emploi dépasse parfois les quatre mois (Crusson, 2010).

Les MFR gèrent un réseau de 430 établissements de formation en France, qui ont le statut d'association à but non lucratif et qui regroupent des familles et des entreprises. Les principaux objectifs de ces établissements sont de faciliter l'insertion professionnelle des adolescents et des jeunes adultes grâce à l'éducation et à la formation professionnelle et de promouvoir le développement durable de leur territoire.

Le concept a connu deux principales phases de développement. En 1960, les MFR ont mis en place un programme visant à encourager les liens entre les entreprises, les familles et l'école. En 2003, les difficultés croissantes rencontrées par les jeunes pour décrocher un premier emploi ont donné l'idée d'un portefeuille de compétences qui les accompagnerait dans leurs études.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le portefeuille de compétences est destiné aux apprenants âgés de 16 à 20 ans suivant une formation professionnelle et/ou en apprentissage, à savoir à ceux qui préparent un baccalauréat ou un BTS (brevet de technicien supérieur) et qui se présenteront sur le marché du travail au terme de leur formation. Le point commun de tous ces types d'EFP est qu'ils alternent des périodes d'enseignement «en établissement» et des périodes de stage pratique en entreprise.

ACTEURS/INTERVENANTS

Un enseignant de l'établissement rencontre régulièrement l'apprenti et son formateur en entreprise pour évaluer les compétences professionnelles et le comportement de l'apprenti.

⁽¹⁹⁾ Eurostat, données sur le taux de chômage des 15-24 ans, 2011 (Q1 et Q2). Données extraites le 31 août 2011.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le portefeuille de compétences est un outil conçu pour aider une personne en formation à décrire et matérialiser les compétences, expériences et savoir-faire acquis par des apprentissages formels et informels et dans le cadre du travail. Il permet à son titulaire de suivre et d'évaluer son cheminement professionnel et personnel, de développer et d'exprimer ses idées et de mûrir sa réflexion dans le temps.

Cela aide le jeune à concevoir, à définir et à planifier lui-même les étapes suivantes. Selon le cas, il pourra solliciter des conseils d'orientation, décider de ce qu'il peut et veut faire de sa vie ou tracer l'itinéraire qui le conduira directement à la vie active s'il se sent prêt.

Le portefeuille de compétences peut aussi être présenté aux employeurs potentiels, dans le cadre d'une recherche d'emploi, pour les renseigner sur le profil éducatif et professionnel du candidat ainsi que sur ses principaux intérêts sociaux et culturels. Les employeurs seront ainsi plus à même de juger de la capacité du candidat à s'intégrer dans l'entreprise.

Le portefeuille de compétences est constitué d'une suite de documents, organisés selon une structure précise. Si l'ordre chronologique semble mieux adapté aux adolescents, une structure organisée en domaines d'expérience est plus appropriée pour les jeunes adultes.

Un portefeuille organisé par ordre chronologique pourra porter sur les aspects suivants:

1. récit autobiographique: qui je suis, ce que j'aime, les types d'activités qui me plairaient;
2. hier: ce que j'ai fait, ce que j'ai appris, ce que je sais faire;
3. aujourd'hui: ce que je fais, ce que j'apprends;
4. demain: mes souhaits, mes idées;
5. et après: mon projet de formation ou d'emploi.

Un portefeuille de compétences structuré selon l'expérience pourra comporter les rubriques suivantes: présentation de soi, études et formation, expériences (professionnelles, sociales, personnelles), synthèse de l'expérience personnelle et réflexion sur l'avenir professionnel.

L'apprenant construit progressivement son portefeuille au fil de ses deux ou trois années de formation, puis le présente lors d'une simulation d'entretien d'embauche. Pour construire son portefeuille, l'«auteur» doit mener une réflexion sur ses acquis, les analyser et les décrire. Cela passe par une coopération entre toutes les parties concernées: la personne en formation/l'apprenti, le référent (formateur, maître d'apprentissage, tuteur ou conseiller), l'équipe pédagogique, le maître de stage (dirigeant ou employé de l'entreprise d'accueil) et le jury, lequel peut intervenir au cours ou à la fin du processus pour émettre un avis indépendant et impartial.

RÉSULTATS/IMPACT

Les résultats des activités d'insertion professionnelle des MFR sont inégaux d'une année à l'autre mais, en moyenne, 80 % des participants trouvent un emploi dans les trois mois suivant l'achèvement de leur formation.

2.2.4. Le système dual de formation professionnelle initiale, Allemagne



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Landes-Gewerbeförderungsstelle
des nordrhein-westfälischen
Handwerks (LGH)
Auf'm Tetelberg 7
D-40221 Düsseldorf, Allemagne
Tél. + 49 2113018-390
Fax + 49 2113018-390
waxweiler@lgh.de
www.lgh.de

PERSONNE DE CONTACT
M. Thomas WAXWEILER
Chef du département d'EFP
waxweiler@lgh.de

MESURE POLITIQUE

- Faciliter la transition de l'école à la vie active grâce à la formation par le travail/en apprentissage
- Combiner les lieux d'apprentissage
- Initiative au niveau national

TENEUR

Le système dual allemand vise deux objectifs : fournir aux entreprises une main-d'œuvre ayant reçu une formation adéquate, adaptée à leurs besoins, et offrir aux jeunes des parcours qui les préparent efficacement à entrer dans la vie active et qui développent leur employabilité. Après avoir achevé leur enseignement général, entre 15 et 19 ans (selon le programme suivi), environ 60 % des jeunes Allemands intègrent le

système dual, qui, à l'échelon national, constitue pour les jeunes la voie principale d'accès au marché du travail. À l'heure actuelle, ce système prépare à quelque 340 professions.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Bien que le système dual soit ouvert aux élèves sortant de tous les niveaux de l'enseignement général, la plupart des apprenants sont titulaires d'un certificat de fin d'études secondaires de base ou intermédiaire lorsqu'ils entament leur formation. Il faut toutefois noter que les apprentis titulaires d'un certificat de fin d'études secondaires supérieures sont sous-représentés, dès lors que de nombreux jeunes, parents, mais aussi enseignants, tendent à préférer au système dual les programmes à temps plein dispensés par les établissements d'EFP et les études universitaires.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les coûts de la formation en entreprise sont à la charge de l'entreprise elle-même et ceux de la formation théorique à temps partiel dans l'établissement d'EFP sont pris en charge par le gouvernement du Land concerné.

La formation dans l'un et l'autre lieux est régie par des réglementations : le gouvernement fédéral approuve par décret les professions auxquelles prépare le système dual et définit des critères contraignants concernant la formation et les examens. Les gouvernements des Länder élaborent le contenu des programmes pour les établissements d'EFP à temps partiel.

Les propositions de nouvelles professions à introduire dans le système dual et de mise à jour concernant les professions déjà en place émanent des employeurs et des syndicats. Employeurs et syndicats désignent des experts, qui participent à l'élaboration des règlements de formation, et négocient les clauses des conventions

collectives, par exemple s'agissant de la rémunération des apprentis.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le système dual combine formation en entreprise et formation en établissement d'EFP. La plus grande part de la formation est dispensée sur le lieu de travail (trois ou quatre jours par semaine) et adossée à un enseignement dans un établissement d'EFP à temps partiel (un ou deux jours par semaine). Un contrat d'apprentissage est signé entre l'entreprise et la personne en formation, à qui l'entreprise verse une allocation de formation. Les apprentis doivent avoir au préalable réussi un test d'aptitude, dont les critères sont définis au niveau national. La formation dure entre deux ans et demi et trois ans et demi, selon la profession visée. Les examens finals sont organisés par des commissions composées d'employeurs, de salariés et d'enseignants.

Dans le secteur de l'artisanat, une mesure supplémentaire autorise les petites et très petites entreprises à former des apprentis. La formation interne est alors complétée par une formation interentreprises (une à quatre semaines

par an), conformément aux normes définies dans la réglementation nationale relative aux examens. Les cours sont dispensés dans des centres de formation, qui appartiennent à des corporations, des associations professionnelles et des chambres de métiers. Des programmes de formation spécifiques, proposés par les partenaires sociaux et approuvés par le gouvernement, s'appliquent à chaque métier. La formation interentreprises des apprentis est financée par les entreprises mais pour partie subventionnée par le Land concerné. La LGH, en tant qu'organisme regroupant des chambres de métiers et des confédérations d'artisans, est chargée du financement de ce type de formation dans le Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie.

RÉSULTATS/IMPACT

Le système dual propose des formations dans pratiquement tous les secteurs. En 2010, environ 1,5 million de personnes y étaient inscrites. De l'avis de nombreux observateurs, ce dispositif est pour beaucoup dans le taux relativement faible de chômage des jeunes en Allemagne.

2.2.5. Enseignement professionnel à temps partiel: combiner études et travail à temps partiel, Belgique



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION

VTI Brugge – CLW
Boeveriestraat 73
8000 Bruges, Belgique
Tél. + 32 50333502
www.vtibrugge.be

PERSONNE DE CONTACT

M. Jos LORIDAN
Chef d'établissement
jos.loridan@vtibrugge.be

MESURE POLITIQUE

- Maintenir les jeunes en éducation et faciliter la transition de l'école à la vie active grâce à la formation par le travail
- Combiner les lieux d'apprentissage
- Initiative au niveau national

TENEUR

Le programme d'enseignement professionnel à temps partiel a été initialement mis en place vers 1985, lorsque l'âge de fin de scolarité obligatoire a été relevé à 18 ans. Le ministère de l'éducation a pris conscience que, pour certains groupes d'élèves, tels que les jeunes socialement désavantagés ou à risque de décrochage, les programmes conventionnels à plein temps ne permettraient pas d'atteindre cet objectif de scolarisation jusqu'à l'âge de 18 ans. Un parcours alternatif combinant études et travail à temps partiel a donc été mis en place, dans le but de préparer les apprenants à entrer directement dans la vie active.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Élèves âgés de 15 ou 16 ans. La plupart des jeunes qui optent pour ce programme sont des élèves déscolarisés précoces ou expulsés d'un établissement d'enseignement secondaire à plein temps. En Flandre, quelque 448 000 élèves poursuivent des études à plein temps dans le secondaire, tandis qu'ils ne sont guère que 7 000 à opter pour l'EFP à temps partiel. Cette situation a peu à peu évolué depuis 2008, lorsque le ministère de l'éducation a reconnu ce programme en tant que parcours alternatif à part entière vers un diplôme de niveau secondaire. Les élèves peuvent prolonger ce parcours jusqu'à l'âge de 25 ans.

ACTEURS/INTERVENANTS

Ce parcours est proposé en Flandre dans plus de 47 centres. La plupart de ces centres sont rattachés à un établissement secondaire à temps plein, mais ils ont leur propre personnel et leurs propres règles et jouissent d'une assez large autonomie de fonctionnement. Leurs locaux sont parfois situés dans le même bâtiment que leur établissement de rattachement mais ils préfèrent disposer de leurs propres locaux. Chaque centre peut décider librement des secteurs dans lesquels il souhaite proposer des formations et des programmes (élaborés au niveau central par le ministère de l'éducation), en tenant compte des perspectives d'emploi locales. Par exemple, il est logique qu'un centre situé dans une région touristique, telle que celle de Bruges, mette en place des programmes de formation aux métiers de la restauration.

La *VTI Brugge* est une grande école technique et professionnelle flamande, qui propose essentiellement des formations dans les secteurs de l'industrie (électricité, construction, travail du bois, etc.). Le CLW (*Centrum Leren en Werken*) est un département de la *VTI Brugge* spécialement créé pour dispenser un enseignement professionnel à temps partiel. Il propose des formations dans les mêmes secteurs, mais aussi un programme de formation plus poussée dans divers secteurs tels que la res-

tauration, les métiers de la vente en magasin et l'aide à domicile.

La coopération avec les parents est un aspect important de ce dispositif. Les parents sont tenus informés des progrès de leur enfant et de tout éventuel problème particulier; ils sont régulièrement consultés, dans le cadre d'entrevues individuelles où ils peuvent s'exprimer librement.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Ce programme combine travail à temps partiel en entreprise ou formation au poste de travail (trois jours par semaine) et formation en centre (deux jours par semaine). Ce second volet vise à développer les compétences génériques et sociales (sept heures par semaine) et les compétences de nature professionnelle et technique (huit heures par semaine). Le volet de travail à temps partiel ne suit pas le calendrier scolaire mais celui du secteur concerné, et les apprenants continuent donc de travailler pendant les vacances scolaires. Lorsqu'ils entament leur formation à temps partiel, les apprenants sont accompagnés par deux conseillers: un conseiller d'orientation professionnelle qui les aide à trouver un emploi qui leur corresponde et un conseiller qui les aide à surmonter les difficultés d'ordre social et psychologique, dès lors que nombre d'entre eux ont eu une expérience négative du système scolaire conventionnel et rencontrent des problèmes au sein même du milieu familial.

Un plan individuel de formation est établi pour chaque apprenant, en fonction de son expérience préalable, de ses besoins et de ses préférences. Un enseignant est chargé de surveiller les progrès accomplis dans l'établissement et dans l'entreprise, qui dépendent pour beaucoup de l'investissement personnel de l'apprenant. Des personnels du centre viennent voir les élèves sur leur lieu de travail et s'entretiennent avec l'employeur. Les personnels de l'entreprise ne reçoivent aucune formation pour former ou encadrer les apprenants mais ils sont étroitement épaulés par l'établissement.

Les apprenants qui ont le statut d'employé sont, à ce titre, rémunérés pour leur travail et bénéficient d'une couverture de sécurité sociale. Les employeurs bénéficient quant à eux d'avantages fis-

caux et peuvent prétendre à un financement du Fonds social européen (FSE) au titre des coûts de la formation. Le dispositif est relativement complexe, du fait qu'il existe différents types de contrats, en fonction de l'âge de l'apprenant et du secteur d'activité concerné.

RÉSULTATS/IMPACT

Le taux de réussite de cette formation est plutôt impressionnant. Dans le groupe des apprenants qui étaient employés par une entreprise durant leur période de formation en établissement, 96 % travaillaient à temps plein six mois après avoir achevé le programme. Même parmi les apprenants n'ayant pas occupé en permanence un emploi salarié durant leur formation en établissement, la proportion de ceux qui travaillaient à plein temps six mois après avoir achevé le programme s'élevait à 82,5 %.

Dès lors que les apprenants poursuivent rarement des études ou une formation complémentaires, le principal indicateur de réussite est l'insertion professionnelle.

Le facteur «engagement social» joue un rôle considérable dans la valeur attribuée au volet de formation en entreprise. Les employeurs savent qu'ils prennent en charge des jeunes qui ont eu un parcours scolaire difficile et que leurs efforts doivent porter sur la dimension sociale tout autant que sur la dimension technique.

Compte tenu que ce programme s'adresse essentiellement à des jeunes expulsés du système scolaire ou déscolarisés précoces, il jouit généralement d'une image très médiocre et est considéré comme une solution «de dernier ressort». Cependant, l'amendement législatif de 2008 a offert à tous les élèves (et pas seulement aux décrocheurs) la possibilité de suivre une formation professionnelle à temps partiel débouchant sur une certification de niveau secondaire pleinement reconnue. En conséquence, l'opinion publique en vient progressivement à reconnaître ce parcours comme une alternative positive à l'enseignement secondaire à plein temps. Par ailleurs, compte tenu des difficultés que rencontrent les entreprises flamandes pour recruter des techniciens, ce dispositif offre un moyen alternatif de pourvoir les postes techniques.

2.2.6. Centre pour le développement de l'enseignement professionnel et technique (Metgem), Turquie

COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Vocational and Technical Education Centre (Metgem) of Bahcesehir University
 Abide-i Hürriyet Tepesi, Merkez
 Mah. Darülaceze Cad., 2
 34381 Şişli, İstanbul, Turquie
 Tél. +90 2123810000
<http://www.metgem.com/>

PERSONNE DE CONTACT
M^{me} Azize GÖKMEN
 Directrice du Metgem
azize.gokmen@bahcesehir.edu.tr

M. Volkan ATA
 Expert en projets nationaux et internationaux
atavokan@gmail.com
volkan.ata@bahcesehir.edu.tr

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation par le travail et améliorer l'image de l'EFP
- Initiative au niveau régional

TENEUR

Le Centre pour l'enseignement professionnel et technique (Metgem) de l'université de Bahçeşehir, qui a débuté ses activités en 2008, a pour but principal de contribuer à former des actifs qualifiés, à la hauteur des besoins et des attentes. Il est chargé d'élaborer des stratégies d'enseignement professionnel et technique, en collaboration avec les fondations publiques,

les associations professionnelles et les organismes sectoriels. Il a entrepris de développer un modèle nouveau et unique d'enseignement technique, avec le concours d'organisations non gouvernementales et de représentants des secteurs économiques, au niveau national et international.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Les activités stratégiques du Metgem s'adressent aux groupes cibles suivants:

- les élèves de l'enseignement professionnel;
- les individus qui n'ont pas encore suivi d'enseignement professionnel et qui ne disposent pas de l'information et des compétences suffisantes;
- les individus qui ont suivi un enseignement professionnel mais qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences ou se reconvertir.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le Metgem coopère très étroitement avec les organismes sectoriels, auxquelles il fournit des ressources d'EFP. Il dispose de personnels spécialisés, diplômés d'université, et fournit divers services, notamment de conseil, au ministère de l'éducation, au Conseil de l'enseignement supérieur et à l'Association de l'industrie et du commerce de Turquie.

Le Metgem élabore les programmes de formation avec les représentants sectoriels et collabore avec les représentants du monde de l'entreprise via les comités consultatifs et les conseils consultatifs sectoriels, rapprochant ainsi les sphères de l'entreprise et de l'éducation.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

En ouvrant des portes de communication entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise, le Metgem apporte une contribution consi-

dérable au développement d'une population active mieux qualifiée et à l'élévation du taux d'emploi à l'échelle nationale. Il comble les déficits dans les domaines suivants: analyse des besoins du marché du travail, stages pratiques en entreprise durant l'enseignement professionnel, valorisation des initiatives émanant des secteurs et des associations professionnelles, prise en considération des compétences des jeunes lors des choix professionnels et instauration de partenariats entre monde de l'éducation et monde du travail. Le Metgem partage son expérience dans de nombreuses régions de Turquie, ainsi qu'avec des organisations menant des activités dans le domaine de l'enseignement professionnel et technique.

Par exemple, le projet «L'entreprise à l'école, l'école en entreprise», lancé en 2010, permet aux élèves de deuxième année des écoles secondaires professionnelles de suivre une formation de deux jours par semaine. Une autre initiative, intitulée «Formation pratique sur le lieu

de travail», vise à familiariser les élèves avec un secteur d'activité spécifique et à les préparer à la vie professionnelle. Les élèves effectuent le volet pratique de leur programme dans une entreprise, sous la supervision d'un tuteur. La formation pratique les prépare à travailler dans cette même entreprise après l'obtention de leur diplôme. La formation théorique est dispensée par des professionnels du secteur concerné et par des dirigeants d'entreprise expérimentés, ce qui permet aux entreprises de sélectionner leurs futurs employés.

RÉSULTATS/IMPACT

Grâce à cette initiative, les élèves ont un emploi avant même d'obtenir leur diplôme. De plus, la campagne de promotion et de relations publiques du Metgem a eu pour effet d'augmenter de 300 % le nombre de jeunes optant pour la filière professionnelle dans le secondaire en 2010.

2.2.7. **Jobstarter: un programme de financement pour accroître les places de stage pratique, Allemagne**



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Federal Institute for Vocational Education and Training
 Robert Schuman Platz 3
 53175, Bonn, Allemagne
 Tel: +49 02281072024
 Fax +49 02281072887

PERSONNE DE CONTACT
 M^{me} **Katharina KANSCHAT**
 Responsable du programme
 Jobstarter
Kanschat@bibb.de
www.jobstarter.de

MESURE POLITIQUE

- Faciliter la transition de l'école à la vie active grâce à la formation par le travail/en apprentissage
- Encourager les employeurs à dispenser des formations grâce aux partenariats entre pouvoirs publics et partenaires sociaux
- Initiative au niveau national, régional et local

TENEUR

Dans le cadre de son programme *Jobstarter*, lancé en 2006, le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche a soutenu 300 projets innovants de formation professionnelle. Tous les projets sélectionnés contribuent à créer des places supplémentaires de formation pratique dans les Länder allemands. Ils comportent des mesures de soutien aux entreprises qui n'ont pas d'expérience préalable en tant que prestataires de formation, telles que les entreprises du secteur

de la haute technologie. Ces projets apportent aussi une importante contribution au développement structurel, par exemple par le biais de la coopération transnationale qu'ils instaurent en matière de formation ou grâce aux dispositifs de formation collaboratifs qu'ils mettent en place. Certains de ces projets visent également à expérimenter de nouvelles formules, en application de la loi sur la formation professionnelle (BBiG).

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Ce programme est destiné à aider les entreprises à créer des places supplémentaires de stage pratique et à recruter les stagiaires appropriés.

ACTEURS/INTERVENANTS

Jobstarter est géré par le bureau des programmes de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB). En outre, quatre bureaux régionaux, situés à Hambourg, Nuremberg, Berlin et Düsseldorf, fournissent au niveau local des informations sur les conditions de financement et encouragent la coopération à l'échelon régional entre les projets et les acteurs concernés. Les projets sont mis en œuvre, entre autres, par les chambres de commerce et d'industrie, les institutions locales et régionales, les prestataires d'enseignement et les entreprises.

L'intention sous-jacente à cette amélioration de la coopération entre les acteurs locaux est de renforcer la responsabilité régionale en matière d'EFP tout en contribuant au développement structurel.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les projets sont sélectionnés par le biais d'appels annuels à propositions, dans le respect des réglementations financières en vigueur. Ils précisent les conditions de financement et définissent les priorités thématiques de ces projets.

RÉSULTATS/IMPACT

Jobstarter contribue considérablement à soutenir les activités du pacte national allemand en faveur de la formation professionnelle et du développement d'une main-d'œuvre qualifiée. D'ici à 2013, quelque 125 millions d'euros, provenant pour partie du Fonds social européen, auront été investis dans ce programme.

Développer les aptitudes et compétences entrepreneuriales des jeunes

Contexte

Malgré l'augmentation considérable du nombre d'entrepreneurs observée en Europe ces dix dernières années, une récente enquête Eurobaromètre indique qu'environ la moitié des Européens préfèrent avoir un emploi salarié. Toutefois, cette préférence diffère fortement selon les États membres (Commission européenne, 2009a). Dans plusieurs pays, la proportion de travailleurs indépendants est globalement plus élevée parmi les individus issus de l'immigration. En règle générale, les hommes et les jeunes semblent plus ouverts à l'idée du travail indépendant. Près des trois quarts des entrepreneurs européens possèdent un diplôme de niveau moyen ou supérieur (Cedefop, 2011b).

Par rapport aux Européens, les citoyens états-uniens sont généralement plus enclins à prendre des risques et à se lancer dans la concurrence. En outre, ils sont plus nombreux à penser que l'éducation les a aidés à développer leur esprit d'entreprise. En Europe, environ la moitié des individus ayant pris part à l'enquête Eurobaromètre susmentionnée estiment que l'école les a aidés en ce sens, l'autre moitié pense que cela n'a pas été le cas et seuls un quart d'entre eux déclarent que l'éducation a éveillé leur intérêt pour l'emploi indépendant (Commission européenne, 2009a). Cela étant, la décision de se lancer dans le travail indépendant peut être dictée par la nécessité plutôt que par des intérêts ou aspirations, en particulier en périodes de difficultés économiques marquées par le rétrécissement des marchés du travail et le risque plus élevé de chômage (de longue durée). La crise économique a renforcé l'aspect création d'emploi de l'entrepreneuriat, en tant que moyen de réintégrer le marché du travail (Commission européenne, 2008a; 2009b).

S'il n'est certes pas nécessaire que tout un chacun se lance dans l'entrepreneuriat, il n'en demeure pas moins que les Européens doivent faire preuve de davantage d'esprit d'entreprise. Pour être compétitive et développer des processus, produits et services nouveaux, l'économie européenne a besoin de citoyens animés d'un esprit pionnier. De plus, cette compétence aide les individus à relever les défis, à s'adapter aux changements et à gérer les transitions (Cedefop, 2011b).

L'esprit d'entreprise ne se limite pas à créer et gérer une entreprise; il s'agit d'un concept à multiples facettes. Au sens large, il désigne l'aptitude d'un individu à passer des idées aux actes. Il suppose de la créativité, de l'innovation et une prise de risques, ainsi que la capacité de programmer et de gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs. Cette compétence est un atout pour tout individu, non seulement dans sa vie de tous les jours, à la maison et en société, mais aussi sur son lieu de travail, puisqu'il est conscient du contexte dans lequel s'inscrit son travail et qu'il est en mesure de saisir les occasions qui se présentent, et elle est le fondement de l'acquisition de qualifications et de connaissances plus spécifiques dont ont besoin tous ceux qui créent une activité sociale ou commerciale ou qui y contribuent. Cela devrait inclure la sensibilisation aux valeurs éthiques et promouvoir la bonne gouvernance (Parlement européen; Conseil de l'Union européenne, 2006b) (voir figure 6).

Figure 6. **Connaissances, aptitudes et attitudes essentielles correspondant à la compétence «esprit d'entreprise»**

Résultats des visites d'étude 2009/2010		
Connaissances	Compétences	Attitudes
- capacité d'identifier les possibilités offertes aux fins d'activités privées, professionnelles et/ou commerciales, comme une compréhension générale des mécanismes de l'économie et des possibilités offertes à un employeur ou à une organisation ainsi que des défis que ceux-ci doivent relever; - conscience de la position éthique des entreprises et de la manière dont une entreprise peut être une force du bien, par exemple en menant des activités de commerce équitable ou en étant une entreprise sociale.	- gestion de projets anticipative (y compris, par exemple, habileté à la planification, à l'organisation, à la gestion, à la gestion de groupes et à la délégation, à l'analyse, à la communication, au compte rendu, à l'évaluation et au rapport), représentation et négociation efficaces et capacité à travailler isolément et en collaboration avec des équipes; - aptitude à identifier ses points forts et ses points faibles et à évaluer et à prendre des risques jugés utiles.	- disposition à prendre des initiatives, à anticiper, à être indépendant et novateur, dans la vie privée et en société autant qu'au travail; - motivation et détermination dans la réalisation d'objectifs, qu'il s'agisse d'objectifs personnels ou de buts collectifs, y compris au travail.

Source: Parlement européen; Conseil de l'Union européenne, 2006b.

Comme le montrent les résultats d'une recherche récente, l'éducation à l'esprit d'entreprise, dans cette acception large, a un impact positif sur l'autoévaluation des jeunes ainsi que sur leurs aspirations et leurs performances professionnelles (Cedefop, 2010c).

Contexte politique au niveau de l'UE

Depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne en 2000, la formation à l'esprit d'entreprise compte parmi les priorités de la coopération entre les États membres, et ce dans différents domaines politiques. La *Charte européenne des petites entreprises* de la Commission européenne ⁽²⁰⁾ et le plan d'action pour l'esprit d'entreprise qui y fait suite (Commission européenne, 2004) invitaient les États membres à «stimuler l'esprit d'entreprise» dans tous les secteurs et à tous les niveaux de l'éducation et de la formation et à encourager davantage de personnes à devenir entrepreneurs, en par-

⁽²⁰⁾ Commission européenne. *Charte européenne des petites entreprises*. Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/charter/docs/charter_fr.pdf [cité le 24.11.2011].

ticulier parmi les femmes et les minorités ethniques. À cette fin, une coopération est nécessaire entre les ministères chargés de l'éducation et de l'entreprise et les acteurs du monde de l'entreprise.

Le *Small business act pour l'Europe* (Commission européenne, 2008b), préconisait de «faire de l'entrepreneuriat un élément clé des programmes scolaires» et d'en tenir compte dans la formation des enseignants. Les États membres ont approuvé cette préconisation en 2006 et ont inscrit l'esprit d'entreprise dans la liste des huit compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ⁽²¹⁾. Depuis lors, «encourager la créativité et l'innovation, y compris l'esprit d'entreprise, à tous les niveaux de l'éducation et de la formation» compte parmi les objectifs stratégiques de la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (Conseil de l'Union européenne, 2009).

Le cadre stratégique pour l'EFP a consolidé cet objectif, en stipulant que les pays devraient coopérer étroitement avec les prestataires, les employeurs et les services nationaux de soutien aux entreprises et renforcer la coopération au niveau régional. Des financements appropriés sont nécessaires pour assurer la disponibilité de méthodes, matériels pédagogiques et outils adéquats; les pays sont également convenus d'encourager les diplômés de l'EFP à créer leur propre entreprise et de promouvoir la mobilité des jeunes entrepreneurs à des fins d'apprentissage (Communiqué de Bruges, 2010; Commission européenne, 2010f). La Commission européenne entend soutenir cet objectif dans le cadre de son initiative phare «Jeunesse en mouvement», en intensifiant la mobilité de stages en entreprise Erasmus et en soutenant des initiatives comme «Erasmus pour jeunes entrepreneurs». Les compétences entrepreneuriales devraient également devenir partie intégrante de l'enseignement supérieur et du développement professionnel des personnels de l'enseignement supérieur.

Traduire les politiques en pratiques

Les gouvernements des États membres et les partenaires sociaux européens se sont fixé pour objectif, d'ici à 2014, de promouvoir l'esprit d'entreprise et les attitudes qui s'y rattachent dans l'EFP, en faisant appel à des professionnels du monde de l'entreprise et en offrant aux apprenants la possibilité d'effectuer des stages pratiques et d'acquérir les compétences clés nécessaires (Communiqué de Bruges, 2010). L'Agenda d'Oslo pour la formation à l'entrepreneuriat en Europe (Commission européenne, 2006) propose un ensemble d'initiatives inspirées d'expériences préalables réussies qui pourraient être prises, telles que l'élaboration d'un cadre stratégique approprié, des mesures de soutien aux établissements éducatifs, aux enseignants et aux formateurs et l'instauration de synergies entre éducation et monde extérieur.

L'analyse des politiques confirme que la formation à l'esprit d'entreprise figure dans les programmes nationaux de l'enseignement professionnel de la plupart des pays européens et qu'elle est parfois obligatoire. Cette formation peut constituer une matière à part entière ou être dispensée sous la forme de principes transversaux à plusieurs matières (Cedefop, 2010b).

Un rapport du Cedefop souligne le rôle que peut jouer l'orientation pour inciter les jeunes à tirer parti des possibilités de formation à l'esprit d'entreprise et autres activités visant à stimuler leur intérêt pour l'entrepreneuriat, à développer leurs compétences dans ce domaine et à envisager avec confiance de concrétiser un projet d'entreprise. À ce jour, l'orientation n'a pas particulière-

⁽²¹⁾ Ces huit compétences clés sont les suivantes: communication dans la langue maternelle; communication en langues étrangères; compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies; compétence numérique; apprendre à apprendre; compétences sociales et civiques; esprit d'initiative et d'entreprise; et sensibilité et expression culturelles (Parlement européen; Conseil de l'Union européenne, 2006b).

ment mis en avant l'activité indépendante parmi les options de carrière. Or, eu égard à l'évolution des compétences exigées et aux modèles de travail plus dynamiques, les individus sont beaucoup plus susceptibles d'effectuer au moins une partie de leur trajectoire professionnelle dans l'emploi indépendant. L'orientation devra donc encourager plus résolument le développement des compétences en gestion de carrière (Cedefop, 2011b). Le présent chapitre, qui s'appuie sur les résultats des visites d'étude organisées en 2009/2010, fournit une vue d'ensemble des bonnes pratiques en matière de formation à l'esprit d'entreprise en Belgique, en Grèce, en Finlande, en Irlande, en Norvège, au Portugal, en Espagne et en Suède. Les initiatives présentées doivent être appréhendées à la lumière de l'acception large de la formation à l'esprit d'entreprise exposée ci-dessus. Elles visent à encourager la créativité, la communication, la confiance en soi, l'esprit d'initiative, l'esprit d'équipe, la résolution de problèmes, la prise de risques calculée et les aptitudes de gestion. Deux traits saillants se dégagent de ces initiatives: le contact précoce avec le monde de l'entreprise et une approche de l'apprentissage en prise directe avec la création et la gestion d'une entreprise.

Ces initiatives sont regroupées sous deux rubriques:

- intégrer les compétences entrepreneuriales dans les programmes d'études et de formation, avec le soutien de l'UE;
- améliorer les compétences entrepreneuriales des jeunes grâce à l'expérience pratique.

Exemples de pratiques

L'Espagne nous fournit des exemples (sections 3.1.1. et 3.1.2.) de moyens mis en œuvre pour intégrer la formation à l'esprit d'entreprise dans les programmes officiels nationaux à tous les niveaux (du primaire à l'enseignement supérieur), afin de garantir la cohérence et la complémentarité des approches des différents acteurs concernés. Les exemples portugais (section 3.1.4.) et grec (section 3.1.5.) mettent également en lumière le soutien que peuvent apporter les programmes et initiatives européens aux efforts déployés au niveau national pour élaborer et expérimenter différentes approches et corriger les distorsions liées au genre dans le domaine de l'entrepreneuriat.

De l'avis des participants aux visites d'étude, un défi majeur est de doter les enseignants et les personnels chargés de l'orientation des compétences appropriées pour aider les jeunes à développer des attitudes et compétences entrepreneuriales (Cedefop, 2011b). Un exemple positif relevé dans un rapport de fin de visite démontre qu'il est possible de combiner formation des enseignants et entrepreneuriat/formation à l'esprit d'entreprise: «Cet alignement structurel est simple mais convaincant, et diffère de ce que nous avons observé jusque-là en Europe. Le champ de formation des enseignants s'en trouve élargi (dépassant la pure pédagogie), [...]. Les enseignants sont ainsi plus ouverts sur le monde extérieur et cet état d'esprit ne peut être que bénéfique pour les élèves dont ils ont la charge» (Cedefop study visits, 2010). L'exemple irlandais présenté ci-dessous montre également l'aide que peuvent apporter aux enseignants les organisations et réseaux de soutien (section 3.1.3.).

La création et la gestion de mini-entreprises, en tant qu'exercices de simulation ou sous la forme de projets «réels» impliquant une réelle commercialisation externe de produits et services, sont au cœur de la formation à l'esprit d'entreprise. Les exemples empruntés aux visites d'étude illustrent différents modèles utilisés en Europe: mini-entreprises fonctionnant au sein d'un établissement éducatif finlandais (section 3.2.3.), apprenants norvégiens encouragés par le programme «Jeune entreprise» à gérer une entreprise dans l'enceinte de leur établissement (section 3.2.1.) ou concept de *Start-up café* appliqué à l'enseignement supérieur en Belgique pour rapprocher éducation et

monde du travail (section 3.2.5.). La Suède nous offre quant à elle un exemple de collaboration efficace entre établissements éducatifs, autorités locales et industrie grâce au travail en réseau et à la formation par le travail (section 3.2.4.).

Les discussions durant les visites d'étude ont révélé que, dans de nombreux autres pays européens, les prestataires d'enseignement et de formation professionnelle sont activement encouragés à collaborer avec les entreprises innovantes afin de mieux comprendre les nouvelles évolutions et les nouveaux besoins de compétences, d'introduire des méthodes d'apprentissage expérientiel, de promouvoir l'expérimentation et d'ajuster les contenus de la formation à l'esprit d'entreprise. La figure 7 récapitule les principales synergies nécessaires pour une collaboration efficace.

Figure 7. **Améliorer les aptitudes et compétences entrepreneuriales des jeunes**

 Résultats des visites d'étude 2009/2010		
Synergies nécessaires entre éducation, formation et entreprises pour une coopération durable		
Soutien aux apprenants	Soutien aux enseignants et formateurs	Soutien aux entreprises
• Autonomiser les apprenants • Les guider • Leur faire confiance • Leur permettre de prendre des risques • Encourager l'apprentissage par l'action 	• Diffuser les bonnes pratiques et encourager l'apprentissage mutuel • Les former à l'entrepreneuriat et les épauler • Leur laisser la latitude et le temps nécessaires pour mettre leurs idées en pratique • Intégrer l'esprit d'entreprise dans les programmes d'études et de formation	• Faire participer les apprenants à des activités pratiques en entreprise • Associer les entreprises aux activités des établissements d'enseignement et de formation • Inciter les entreprises à proposer des stages pratiques
<i>Source: Résultats d'un atelier lors du séminaire de synthèse tenu à Thessalonique les 28 février et 1er mars 2011.</i>		

Un exemple suédois de bonnes pratiques (section 3.2.2.) montre que 24 % des anciens élèves ayant participé à un programme d'entrepreneuriat gèrent leur propre entreprise et emploient en moyenne quatre personnes, ce qui représente au total 180 000 créations d'emploi. Cet exemple confirme l'importance des entrepreneurs dans la société, en tant que créateurs d'emplois, de produits et de services.

Les résultats des visites d'étude mettent en lumière les multiples approches et défis communs. Dans le climat économique actuel difficile, l'entrepreneuriat est reconnu comme un moteur essentiel pour une croissance économique pérenne, ancrée dans l'économie locale, et comme un moyen d'améliorer l'employabilité et l'insertion économique des jeunes.

3.1. Intégrer les compétences entrepreneuriales dans les programmes d'études et de formation, avec le soutien de l'UE

3.1.1. Programme intégré d'entrepreneuriat, Espagne



MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise
- L'esprit d'entreprise intégré au programme obligatoire, approche globale
- Initiative locale pour mettre en œuvre un cadre national

TENEUR

En Espagne, en vertu de la loi sur l'éducation de 2006, le développement des compétences entrepreneuriales est un objectif explicite de l'éducation et fait partie intégrante de tous les programmes cadres nationaux. Tous les programmes, à tous les niveaux du système éducatif, doivent viser à stimuler l'esprit d'entreprise. Qu'il s'agisse d'une matière distincte ou d'un élément

transversal à plusieurs matières, les objectifs sont de développer les aptitudes personnelles, de renforcer la capacité d'identifier et d'exploiter les possibilités et de doter les apprenants des compétences nécessaires pour créer et faire fructifier une entreprise.

Au niveau de la scolarité obligatoire, le but est de développer l'esprit d'entreprise et la confiance en soi. À cet effet, il importe d'encourager l'attitude participative, la réflexion critique, l'initiative personnelle et l'aptitude de l'élève à développer des techniques d'apprentissage qui lui permettront de planifier, de prendre des décisions et d'assumer des responsabilités. Au niveau du baccalauréat, le but est de consolider l'esprit d'entreprise en renforçant la créativité, la flexibilité, l'esprit d'initiative, la capacité de travailler en équipe, la confiance en soi et l'esprit critique.

S'agissant de l'EFP, les réglementations mentionnent l'objectif de consolider et de renforcer l'esprit d'entreprise au travers d'activités et initiatives professionnelles, en établissant des plans d'entreprise pour des secteurs économiques précis, en fonction du programme d'EFP et des profils professionnels considérés.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Les publics cibles sont les élèves de l'enseignement secondaire obligatoire, les classes de baccalauréat et les apprenants de l'EFP, et plus spécifiquement 600 élèves de l'établissement d'enseignement secondaire Cabañas (*I.E.S. Cabañas*), situé dans une zone rurale de quelque 15 000 habitants où l'activité principale est l'agriculture.

ACTEURS/INTERVENANTS

L'*I.E.S. Cabañas* participe à deux initiatives de l'agence de développement des entreprises du gouvernement régional :

- les ateliers d'entrepreneuriat, qui ont pour objectifs de générer des idées d'entreprise, de développer des techniques créatives, d'offrir des expériences entrepreneuriales et d'établir des rapports financiers;
- les concours «Entrepreneuriat à l'école», qui récompensent les élèves présentant les meilleurs plans d'entreprise.

En outre, l'établissement entend mener des activités de collaboration avec les partenaires sociaux pour préserver l'image des entrepreneurs en tant que créateurs d'emplois et agents de développement de leur territoire.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Pour mieux intégrer les programmes et activités d'entrepreneuriat dans les programmes officiels, les élèves préparant le baccalauréat (16-18 ans) sont initiés aux fondamentaux de la gestion et de l'administration. Il s'agit essentiellement de les familiariser avec les tâches de gestion et d'administration ainsi qu'avec les processus au sein des entreprises et de les aider à développer leur autonomie et leur esprit d'initiative par le biais de projets d'entrepreneuriat.

Dans le cadre de l'EFP, trois programmes sont proposés, dont chacun comporte un module visant à développer les compétences entrepreneuriales ainsi que les compétences en matière de gestion de projet et de planification et à renforcer l'employabilité des élèves :

- «Formation à l'entrepreneuriat et emploi», destiné aux apprenants âgés de 16-21 ans (qualification élémentaire d'administrateur adjoint);
- «Entreprise et entrepreneuriat», destiné aux apprenants âgés de 16 ans ou plus (qualification de niveau intermédiaire en gestion administrative). Durant l'année scolaire 2011/2012, dans le cadre du cours intitulé «Une entreprise en classe», des efforts seront faits pour que les élèves prennent part à une réelle activité entrepreneuriale, faisant appel à une méthodologie de simulation d'entreprise. Il s'agit de recréer des situations de travail réelles qui impliquent travail en équipe, prise de décisions, résolution de problèmes, communication efficace et activités en réseau;
- «Projet d'entreprise», pour les apprenants âgés de 18 ans ou plus (qualification de niveau supérieur en administration et gestion financière).

En collaboration avec la chambre de commerce locale et un groupe de développement rural gestionnaire de fonds du programme Leader, l'*I.E.S. Cabañas* organise des séances d'information et de débat sur l'utilisation des ressources culturelles et naturelles locales dans les projets d'entreprise. Ces séances sont notamment l'occasion de mieux informer les jeunes sur l'emploi indépendant et d'écouter de jeunes entrepreneurs faire part de leur expérience. Elles visent à développer l'esprit d'initiative et d'entreprise des apprenants et à les rendre ultérieurement plus performants non seulement en tant que salariés mais aussi en tant qu'entrepreneurs.

3.1.2. Initiation à l'entreprise et à l'entrepreneuriat dans l'EFP, Espagne



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
IES José del Campo
 Barrio Rocillo S/N
 39840 Ampuero, Cantabria, Espagne
 Tél. +34 942622698
 Fax +34 942622688
ies.jose.del.campo@educantabria.es
<http://centros5.pntic.mec.es/~josedelc>

PERSONNE DE CONTACT
M. Teodoro GARCÍA FUENTES
 Enseignant
tgfuentes@gmail.com

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise
- L'esprit d'entreprise intégré au programme obligatoire
- Initiative au niveau régional

TENEUR

L'Espagne a entamé en 2008 un processus en vue d'adapter l'EFP à son nouveau système national de certifications. Ce processus devrait s'achever durant l'année scolaire 2011/2012.

Le réexamen des diplômes de l'EFP a des incidences sur les programmes tant de niveau intermédiaire que de niveau supérieur, dès lors que la formation préparant à tous les nouveaux diplômes de ces deux niveaux doivent obligatoirement comprendre un module intitulé «Entreprise et entrepreneuriat».

L'élaboration des référentiels de formation pour les modules d'EFP tient compte du contexte propre à la communauté autonome concernée. En Cantabrie, le module «Entreprise et entrepreneuriat» est au programme de la deuxième année et sa durée est de 65 heures; le référentiel définit les acquis d'apprentissage visés (définis en termes de savoirs, aptitudes et compétences), chacun assorti de critères d'évaluation, les contenus à dispenser, ainsi que les approches et méthodologies d'apprentissage et d'enseignement.

Ce module a pour but de dispenser aux apprenants la formation nécessaire pour développer leur esprit d'initiative et d'entreprise, en tant que futurs travailleurs indépendants ou salariés. Les apprenants doivent acquérir les compétences nécessaires pour créer et gérer une petite entreprise, réaliser une étude de faisabilité et établir un plan de production et de commercialisation. Cette formation a également pour objectifs de les préparer à gérer leur carrière et à identifier les possibilités d'études, de formation et d'emploi.

Les acquis des apprenants au terme de ce module devraient être les suivants: savoir quelles compétences sont nécessaires en matière d'entrepreneuriat, juger de l'opportunité de créer une petite entreprise, mener à bien les activités de création d'une entreprise et assurer la gestion administrative et financière d'une petite ou moyenne entreprise.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

L'EFP de niveau intermédiaire s'adresse aux apprenants âgés de 16 à 18 ans qui ont achevé le secondaire obligatoire; l'EFP de niveau supérieur s'adresse aux apprenants âgés de 18 à 20 ans qui ont suivi le secondaire supérieur.

ACTEURS/INTERVENANTS

Un accord de collaboration a été conclu entre l'établissement d'enseignement secondaire José del Campo (*IES José del Campo*) et la société *Robert Bosch Spain Factory Treto* (RBET).

Pour achever leurs études, tous les apprenants de l'EFP de niveau intermédiaire ou supérieur doivent suivre un module de formation pratique en entreprise d'une durée de 400 heures. Les apprenants en 1^{re} année du cursus de formation à la maintenance d'équipements industriels – EFP de niveau supérieur – effectuent de surcroît une partie de leur formation en entreprise. Ce module débute en janvier, après que les apprenants ont déjà passé trois mois dans l'établissement et acquis les savoirs de base, et s'achève en juin.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les apprenants effectuent leur formation pratique en entreprise un jour par semaine, durant les horaires scolaires, en rotation sur trois postes: maintenance électrique, maintenance mécanique et outils de fabrication. Cette formule leur permet de bien comprendre les fonctions et responsabilités associées à chacun de ces postes.

RÉSULTATS/IMPACT

La formation pratique en entreprise aide les apprenants à acquérir les compétences techniques appropriées et leur permet de se familiariser avec le fonctionnement d'une entreprise réelle. Elle améliore leurs perspectives d'emploi et peut les conduire soit à la création de leur propre entreprise, soit à l'emploi indépendant en tant que sous-traitants d'autres entreprises.

3.1.3. Réseau pour l'enseignement de l'esprit d'entreprise, Irlande



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Network for Teaching Entrepreneurship Ireland
 Invent, Dublin City University,
 Glasnevin
 Dublin 9, Ireland
 Tél. +35 317007435
 Mobile +35 3868256432
 Fax +35 317007434
www.nfte.ie

PERSONNE DE CONTACT
 M^{me} **Maria DOHERTY**
 Responsable des programmes
maria.doherty@nfte.ie

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise
- Initiative au niveau national mise en œuvre au niveau régional

TENEUR

Le réseau pour l'enseignement de l'esprit d'entreprise d'Irlande (NFTE) est un programme de pointe, de renommée mondiale, de formation à l'esprit d'entreprise et d'action en faveur des jeunes. Il est géré par Foróige, une organisation nationale irlandaise d'action en faveur de la jeunesse. Le NFTE d'Irlande est affilié à *NFTE International*, dont le siège est situé à New-York. Ce programme a été mis en place en Irlande en 2004. La vision du NFTE est que chaque jeune doit trouver sa voie vers la réussite.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Durant l'année scolaire 2010/2011, près d'un millier de jeunes de toute l'Irlande ont pris part à ce programme, qui bénéficie de surcroît de la mobilisation et du soutien de plus de 150 volontaires du monde de l'entreprise et du secteur associatif. En mai 2011, près de 5 000 jeunes au total avaient achevé ce programme avec succès.

ACTEURS/INTERVENANTS

Ce programme est actuellement dispensé dans cinq régions par 70 enseignants et animateurs socio-éducatifs qui ont reçu une formation à cet effet. Le NFTE s'emploie à promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise, y compris des enseignants, et travaille en partenariat avec les établissements scolaires, les associations de jeunesse, les organisations locales, les universités et les entreprises.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'objectif du NFTE est de changer la vie des jeunes des quartiers défavorisés en leur permettant de développer les compétences clés liées au commerce et à l'entreprise et en les aidant à valoriser leurs talents et à libérer leur potentiel.

RÉSULTATS/IMPACT

Le NFTE met en œuvre des programmes scolaires et extrascolaires. Les uns et les autres se sont avérés efficaces pour développer la confiance en soi et les compétences interpersonnelles des jeunes, ainsi que pour améliorer les taux d'achèvement des formations et d'assiduité.

3.1.4. Valoriser les résultats des projets de l'UE pour développer les compétences entrepreneuriales des jeunes, Portugal



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
AEVA-Escola Profissional de Aveiro
 R. Dr. Francisco Ferreira Neves,
 Barrocas Apt. 567
 3800-351 Aveiro, Portugal
 Tél. +351 234373060
 Fax: +351 234373069
secretaria@epaveiro.edu.pt
www.epaveiro.edu.pt

PERSONNE DE CONTACT
M^{me} Ana RIBEIRO
 Principale adjointe, coordinatrice
 des projets européens
amr@epaveiro.edu.pt

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise
- Initiative au niveau local

TENEUR

Un dispositif de soutien à la création d'entreprises a été mis au point et financé en collaboration avec l'initiative communautaire EQUAL⁽²²⁾. En 2008, un bureau a été créé pour stimuler et soutenir les jeunes entrepreneurs en herbe. Ce

dispositif, qui reprend la méthodologie du projet de création d'entreprises en milieu rural CRER (*Creation of enterprises in rural area*), a pour but de créer de nouvelles entreprises commerciales pour ces jeunes et d'explorer de nouvelles idées.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Élèves et étudiants âgés de 15 à 22 ans.

ACTEURS/INTERVENANTS

L'AEVA est un établissement d'EFPP situé à Aveiro, qui a été créé en 1992. En 2007, cet établissement a participé activement au projet CRER. Les approches d'AEVA s'appuient sur les résultats de trois projets EQUAL (CRER, *Club Mais, Insiste*) et d'un projet Comenius (*Young successful entrepreneurs*).

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'approche de soutien à la création d'entreprises CRER comprend trois phases:

- information et formation: entrepreneuriat et création d'entreprise;
- conception et établissement du plan d'entreprise (soutien à sa préparation et à son élaboration);
- essai et finalisation du projet (essai sans création d'entreprise).

Des activités supplémentaires ont été mises au point pour consolider certains aspects spécifiques, tels que la capacité d'innovation, la créativité, la résolution de problèmes et le respect des échéances. Dans tous les cours dispensés

⁽²²⁾ L'initiative communautaire EQUAL, mise en œuvre durant la période de programmation 2000-2006, a été cofinancée par le Fonds social européen (FSE) et les États membres. Le but de cette initiative était de soutenir des projets transnationaux innovants, visant à lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail. Pour plus d'informations (dont certaines en français sur l'ancien site), voir: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/equal_consolidated/ [cité le 27.11.2011].

par l'AEVA, une heure du programme hebdomadaire est spécifiquement consacrée au développement de ces compétences.

Le projet *Club Mais* vise à développer les compétences entrepreneuriales des apprenants par l'expérience pratique et le jeu de rôles, avec la participation d'enseignants, de psychologues, d'entrepreneurs locaux et d'employeurs. Mettant en avant les bénéfices des apprentissages formels, non formels et informels, il encourage les activités conjointes avec les partenaires de la communauté locale. Il est demandé aux apprenants d'élaborer un projet professionnel personnel, afin de développer leur autonomie, leur créativité, leur esprit d'initiative et leur sens de l'organisation et d'améliorer leur employabilité.

Dans le cadre du projet *Insiste*, une heure d'activité spécifique est organisée régulièrement entre les apprenants et un enseignant. Ces séances, qui s'appuient sur des jeux de rôles et sur la dynamique de groupe, visent à développer les compétences en communication, le sens des responsabilités et de l'organisation, l'esprit d'initiative, la créativité, ainsi que la capacité de travailler en équipe et en coopération.

Le projet *Young successful entrepreneurs* vise, par le biais d'activités d'information et de formation, à développer les compétences entrepreneuriales des jeunes âgés de 15 à 22 ans et à faciliter leur insertion sociale et professionnelle après l'obtention de leur diplôme. Les participants sont originaires de trois pays européens (Portugal, République tchèque et Italie) et de différents milieux socio-économiques.

RÉSULTATS/IMPACT

Les apprenants ont créé une entreprise factice, du nom de Genica⁽²³⁾. Tout au long des trois années qu'a duré le projet, les apprenants ont travaillé en français et en anglais et appris à transposer leurs passe-temps personnels dans un projet d'entreprise prospère: ils ont effectué une étude de marché, élaboré un plan d'entreprise et un plan de commercialisation, assisté à des séances de formation et géré les activités commerciales et financières de leur entreprise de simulation.

Ces projets ont été couronnés de succès. Les participants ont appris à devenir des entrepreneurs et ont acquis les compétences nécessaires pour créer leur propre entreprise.

⁽²³⁾ Pour plus d'informations, voir: www.epaveiro.edu.pt/genica/ [cité le 22.6.2011].

3.1.5. Promouvoir l'entrepreneuriat féminin, Grèce





COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Salonica International Consultancy
 Defkalionos 36
 57019 Perea, Thessaloniki, Grèce
 Tél. + 30 2392028438
info@salonicainternationalconsultancy.com
www.salonicainternationalconsultancy.com



PERSONNE DE CONTACT
 M^{me} **Elisabeth Maria WERTER**
 Ambassadrice européenne
 de l'esprit d'entreprise en Grèce
l-werter@otenet.gr

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise
- Initiative européenne mise en œuvre au niveau national

TENEUR

Le réseau européen des ambassadrices de l'esprit d'entreprise ⁽²⁴⁾ a été lancé en 2009 en Suède. Il comptait alors une sélection de 130 ambassadrices du Danemark, de France, d'Allemagne, d'Islande, d'Irlande, d'Italie, de Norvège, de Pologne, de Slovaquie et de Suède.

Ces femmes d'affaires accomplies ont été invitées à mener une campagne pour encourager davantage de femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat et à créer leur propre entreprise. La deuxième phase a débuté en décembre 2010, à la suite d'un deuxième appel à manifestation d'intérêt, avec 120 ambassadrices supplémentaires d'Albanie, de Belgique, de Croatie, de Chypre, de Grèce, de Hongrie, du Luxembourg, de Malte, du Portugal, de Roumanie, de Serbie et du Royaume-Uni.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Femmes et jeunes filles.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le réseau européen des ambassadrices de l'esprit d'entreprise, qui réunit des femmes d'affaires accomplies.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les 250 ambassadrices du réseau ont rédigé un manifeste qui souligne le besoin de modèles féminins à émuler, en particulier dans les environnements de travail qui, par tradition, sont majoritairement masculins. En renforçant la visibilité des réussites et des bonnes pratiques, elles peuvent servir de moteurs aux futures générations d'entrepreneurs et contribuer à l'égalité des chances, y compris entre hommes et femmes. L'entrepreneuriat devrait être considéré comme un nouveau mode de vie pour les femmes européennes, qui devrait être encouragé et soutenu par les institutions, les pouvoirs publics et les établissements bancaires.

Une entrepreneuse, qui vit en Grèce depuis

⁽²⁴⁾ De plus amples informations sur le réseau européen des ambassadrices de l'esprit d'entreprise (*Network of Female Entrepreneurship Ambassadors*) sont disponibles sur le site (en anglais uniquement): <http://europa.eu/euacalendar/event/id/178058-network-of-female-entrepreneurship-ambassadors/mode/standalone> [cité le 27.11.2011]. Pour plus d'informations, voir aussi: Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (*European Network to Promote Women's Entrepreneurship*) (en anglais uniquement): http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/wes-network/index_en.htm [cité le 27.11.2011].

25 ans, sert de modèle à émuler et insiste sur le rôle que devraient jouer les femmes dans la création d'emplois et la promotion de la compétitivité. À son avis, les entreprises ont besoin des femmes à tous les niveaux. Elle estime qu'il est de son devoir de promouvoir l'entrepreneuriat dans les établissements scolaires, les universités, les communautés locales et les médias. Elle encourage également les femmes et les jeunes filles à créer leur propre entreprise, en utilisant le site web <http://www.my3p.com/>, qui est un outil idéal pour initier les jeunes à l'entrepreneuriat.

En règle générale, les entrepreneuses s'orientent plutôt vers la création et la gestion d'entreprises dans des secteurs tels que le commerce de détail, les services et l'économie de la connaissance. En partageant sa propre expérience d'entrepreneuse, cette ambassadrice espère communiquer à d'autres femmes la conviction qu'elles peuvent réussir dans tous les secteurs.

Le principal problème des porteurs de projet d'entreprise, en particulier s'il s'agit de femmes, est de trouver le capital de départ. L'organisation non gouvernementale «Femmes» a été créée dans le but de collecter des fonds pour soutenir l'entrepreneuriat féminin, la formation des femmes dans ce domaine et la pérennité de leurs entreprises.

RÉSULTATS/IMPACT

Le savoir-faire acquis par cette organisation, ses membres fondateurs, son conseil consultatif et les organisations partenaires est mis à disposition pour créer des entreprises par essaimage et pour assurer le mentorat et l'accompagnement de nouvelles entrepreneuses.

3.2. Améliorer les compétences entrepreneuriales des jeunes grâce à l'expérience pratique

3.2.1. Jeune entreprise, Norvège



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION

Askim videregående skole
Postbox G, 1801 Askim, Norvège
Tél. +47 69816302
Fax +47 69816390
askim.vgs@ostfoldfk.no
www.askim.vgs.no

PERSONNE DE CONTACT

M. Trond VÅGMO
Principal adjoint, responsable d'Elos
Norvège
trovag@ostfoldfk.no

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise
- Initiative au niveau national mise en œuvre au niveau local

TENEUR

Le développement des compétences entrepreneuriales est une méthode d'apprentissage et d'enseignement qui connaît un grand succès en Norvège. L'entrepreneuriat sert d'angle d'approche dans de nombreuses matières. Il va souvent de pair avec des projets de création d'entreprises scolaires, tels que «Jeune entreprise», ou l'organisation de colonies de vacances. En outre, la mercatique, l'entrepreneuriat et le commerce figurent dans les programmes officiels nationaux (224 heures par an, avec examens fi-

nals). Les élèves du secondaire supérieur peuvent les choisir en tant que matières en option.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Le développement des compétences entrepreneuriales s'adresse aux apprenants de tous niveaux, du primaire à l'enseignement supérieur.

ACTEURS/INTERVENANTS

Askim videregående skole est un établissement secondaire supérieur qui accueille 900 élèves âgés de 16 à 18 ans et emploie plus de 120 enseignants. Il héberge également le bureau central norvégien d'Elos, une organisation européenne d'établissements scolaires représentée dans 15 pays, qui compte plus de 300 membres. Il a un département d'enseignement général et un département d'EFP. Le développement de l'esprit d'entreprise dans l'établissement est l'un des critères d'admission à Elos.

Une grande part de l'activité est parrainée par des entreprises locales, par des établissements bancaires et par la chambre nationale des métiers. En outre, l'établissement coopère avec le réseau européen *Junior achievement/Young entrepreneurship*, via son site web.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le département d'EFP dispense des programmes dans des domaines tels que la mécanique, la mécanique automobile, la plomberie, les services et la logistique, l'électricité, ainsi que les soins et la santé. Les apprenants peuvent créer des entreprises pour la vente de produits mais aussi pour la fourniture de services, tels que la réparation de véhicules, le changement de pneus ou l'assistance informatique.

Dans le département d'enseignement général, des cours de mercatique, entrepreneuriat et commerce sont proposés pour développer l'esprit d'entreprise. Chaque année, une soixantaine d'apprenants choisissent ces matières. La principale méthode d'enseignement de ces matières consiste à former une «jeune entreprise», à savoir une mini-entreprise réunissant de trois à cinq élèves. Ces derniers proposent un projet, enregistrent l'entreprise au répertoire national des entreprises et commencent à travailler sur leur projet. Ils doivent trouver un producteur, lancer une campagne de commercialisation, créer un logo, produire des dépliants et organiser la publicité de leur entreprise. Enfin, ils organisent un stand et prennent part à des concours.

Les entreprises créées dans le cadre de l'initiative «Jeune entreprise» participent à des concours régionaux et nationaux. Ces concours, ainsi que les prix décernés, diffèrent selon l'âge des apprenants.

RÉSULTATS/IMPACT

Askim videregående skole affiche un long palmarès de premiers prix. Chaque année, l'établissement remporte le prix du meilleur produit, du meilleur logo, du meilleur stand ou de la meilleure promotion d'un produit. À deux reprises, il a obtenu le premier prix au concours national et a ensuite participé au championnat européen. Il a également aidé d'autres pays à mettre en place des formations à l'esprit d'entreprise (Bosnie-Herzégovine, Croatie, République tchèque et Serbie) et a lancé un projet visant à créer des «entreprises» en Ouganda.

3.2.2. *Junior achievement* en Suède



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
KF – Swedish Consumer Cooperative
 KF Utbildning AB, KF Gymnasiet
 Högbergsgatan 62, 118 54
 Stockholm, Suède
 Tél. +46 87143981, +46 7143999
info@kfgymnasiet.se
www.kfgymnasiet.se

PERSONNE DE CONTACT
 M^{me} **Christel ANDERSSON**
 Principale, directrice générale
christel.andersson@kfgymnasiet.se

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise grâce à l'expérience pratique
- Initiative au niveau international/national mise en œuvre au niveau local

TENEUR

L'objectif est de stimuler l'esprit d'entreprise des citoyens suédois. Les compétences entrepreneuriales constituent une pierre angulaire des apprentissages scolaires au *KF Gymnasiet*, un établissement d'enseignement secondaire supérieur qui a ouvert ses portes en 1994, et la participation au projet *Junior achievement* («Performance des jeunes») durant la dernière année de scolarité est obligatoire. La Coopérative suédoise de consommateurs, dont le *KF Gymna-*

siet est une filiale, conduit actuellement une évaluation des compétences de ses salariés afin de s'assurer qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches. Conformément aux lignes directrices définies dans le programme scolaire national, le *KF Gymnasiet* entend fournir à la Coopérative une nouvelle génération de futurs travailleurs.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Chaque année, quelque 20 000 élèves âgés de 16 à 20 ans gèrent leur propre entreprise scolaire.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le *KF Gymnasiet* a été l'un des premiers «établissements scolaires libres» (établissements indépendants subventionnés par l'État) de Suède. *Junior achievement* est une organisation à but non lucratif, présente dans l'ensemble du pays via ses 24 bureaux régionaux, qui offre aux élèves la possibilité de gérer leur propre entreprise durant une année scolaire. Les élèves sont initiés à la méthodologie des activités de projet et développent leurs compétences commerciales.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'établissement met en œuvre des méthodes pédagogiques qui lui sont propres: activités de projet dans l'ensemble des matières, stage pratique à la Coopérative et développement des compétences entrepreneuriales par le biais de la participation obligatoire au projet de dernière année organisé à l'échelle nationale et au concours «*Junior achievement* en Suède».

Junior achievement est un concept éducatif destiné aux établissements du secondaire supérieur qui vise à stimuler la créativité et l'esprit d'entreprise des élèves et à les préparer à mener ultérieurement des activités entrepreneuriales.

les. Les élèves créent, gèrent et clôturent leur propre entreprise en utilisant de l'argent réel. Il peut s'agir d'entreprises de production ou de services. *Junior Achievement* permet aussi aux élèves d'acquérir de précieuses connaissances sur l'importance de l'entrepreneuriat.

RÉSULTATS/IMPACT

Ces dix dernières années, les élèves du *KF Gymnasiet* ont obtenu des notes supérieures à la moyenne. Quant aux anciens élèves, ils affichent des niveaux de salaire supérieurs à la moyenne et un faible taux de chômage.

Depuis 1980, plus de 194 000 élèves ont participé au programme *Junior achievement*. Parmi les anciens élèves âgés de plus de 28 ans ayant participé au programme de création et gestion d'entreprise, 24 % ont créé leur propre entreprise; ils emploient en moyenne quatre personnes et ont donc créé un total de 180 000 emplois.

3.2.3. Tournant décisif: formation à l'esprit d'entreprise dans l'EFP, Finlande



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
Jyväskylä College – Jyväskylä educational consortium
 Viitaniementie 1 A, PL 472
 40101 Jyväskylä, Finlande
 Tél. +358 403415111
<http://www.jao.fi>

PERSONNE DE CONTACT
M. Jussi JULIN
 Enseignant, coordinateur de la formation à l'esprit d'entreprise
jussi.julin@jao.fi

M^{me} Aino MALIN
 Directrice des relations internationales
aino.malin@jao.fi

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise grâce à l'expérience pratique
- Initiative au niveau international/national et régional

TENEUR

En tant que plus grand prestataire d'EFP de Finlande, l'école professionnelle de Jyväskylä (*Jyväskylä College*) a un rôle important à jouer dans la stratégie régionale. L'esprit d'entreprise est, avec les technologies, les technologies de l'information, la dimension internationale et le développement durable, l'un des domaines mis en avant dans le programme de l'établissement.

L'un des buts principaux de l'initiative *Turning point* («Tournant décisif») est d'encourager les élèves à élaborer un projet d'entreprise innovant et à tester sa rentabilité dans la pratique. L'apprentissage s'opère au travers des activités quotidiennes; les fondamentaux et la théorie s'acquièrent par l'action.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Élèves et enseignants.

ACTEURS/INTERVENANTS

Le processus d'apprentissage est encadré par des entrepreneurs locaux et des enseignants compétents, qui sont également encouragés à développer de nouvelles méthodes.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'initiative *Turning point* a été lancée en 2004 avec quatre entreprises scolaires, sur le modèle *Junior achievement*. Depuis lors, cette initiative a affiché des progrès constants et une filière d'entrepreneuriat a été mise en place, par le biais de différents projets. L'initiative *Turning point* s'appuie toujours sur le modèle *Junior achievement* mais les contenus ont été approfondis et élargis afin de dispenser à tous les élèves une formation à l'esprit d'entreprise, représentant au minimum 5 unités de crédit (sur 120), et de soutenir par la suite les projets de création d'entreprise des diplômés.

Même si la plupart des contenus de *Turning point* ont trait à l'entrepreneuriat, il ne s'agit pas uniquement de former de futurs entrepreneurs. Cette initiative vise aussi à préparer les élèves à être à la hauteur des exigences du monde du travail en mutation permanente, en les aidant à identifier leurs atouts, en renforçant leur confiance en soi et en développant leurs compétences entrepreneuriales.

RÉSULTATS/IMPACT

En l'absence de recherche qualitative et quantitative digne de ce nom, il est difficile de mesurer l'impact de l'initiative *Turning point*. Les données empiriques indiquent qu'elle a fait évoluer les mentalités et qu'elle a renforcé les attitudes entrepreneuriales des élèves et des enseignants.

La popularité de cette initiative va croissant, de même que l'attitude positive vis-à-vis de la formation à l'esprit d'entreprise parmi les élèves et les enseignants. Le nombre des entreprises scolaires, qui était de quatre lors du démarrage en 2004, s'élève aujourd'hui à 50. Les facteurs clés de ce changement d'attitude positif sont notamment l'important soutien financier de l'administration et le fait que les cours et pro-

grammes relevant de cette initiative sont directement intégrés dans la formation professionnelle. En outre, les contenus offrent une pertinence tant pour les élèves que pour les enseignants, du fait de leur ancrage dans le monde réel, avec des tâches réelles et, ce qui est le plus important, des clients réels.

Au niveau national, cette initiative et ses résultats servent souvent de référence pour les visiteurs. Pour développer son propre programme d'entrepreneuriat, l'établissement a coopéré avec d'autres prestataires d'EFP finlandais et européens à des projets Leonardo da Vinci, tels que *Entrepreneur school*, *Your own company across the border*, et *International educational system for transferring entrepreneurial knowledge* (IESTEK).

3.2.4. **Compétences entrepreneuriales dans le domaine technologique: initiative commune avec des entreprises locales, Suède**



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
 **Osbecksgymnasiet**
 Skottegrand 3
 SE-31280 Laholm, Suède
 Tél. +46 43015186
 Fax +46 43015046
www.laholm.se/kommunal-service/utbildning/osbecksgymnasiet/

PERSONNE DE CONTACT
 **M. Gerth JONSSON**
 Enseignant
gerth.jonsson@edu.laholm.se

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir la formation à l'esprit d'entreprise grâce à la coopération avec les entreprises
- Initiative au niveau national mise en œuvre au niveau local

TENEUR

Cette initiative a pour but de mieux faire comprendre aux élèves de la filière technologique les métiers de la construction mécanique et de mieux les y préparer, tout en rehaussant l'image de l'établissement et de la région. Les élèves apprennent à coopérer au travers d'activités en réseau et de contacts extérieurs. Ils se familiarisent avec les codes et la culture du monde de l'entreprise, ainsi qu'avec l'organisation d'une entreprise.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Élèves inscrits dans les programmes technologiques.

ACTEURS/INTERVENANTS

Des professionnels du monde de l'entreprise participent activement à ce programme d'entrepreneuriat depuis 2004. Les entreprises de Laholm sont pour la plupart de petite ou moyenne taille. La plus grande est DIAB, un fabricant de matériaux de base pour les structures sandwich qui emploie environ 200 personnes. Lorsque ce projet leur a été présenté, les représentants de l'entreprise se sont montrés très enthousiastes: «Exactement ce qu'il nous faut!». Cela nécessite certains efforts de la part de l'entreprise, dès lors que son rôle principal est de répondre aux questions et d'expliquer et de montrer ses activités.

L'*Osbecksgymnasiet* est un établissement secondaire supérieur situé à Laholm. Il accueille quelque 500 élèves âgés de 16 à 19 ans et dispense 11 programmes dans divers domaines allant des métiers de la petite enfance aux technologies.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'apprentissage repose sur la participation active des élèves à des projets. Quatre projets, chacun d'une durée de quatre mois, sont mis en œuvre en collaboration avec des entreprises locales. Ils ont un ancrage technologique mais comprennent aussi des cours de suédois, d'anglais, de sciences sociales et d'informatique. Un certain volume horaire, d'environ 50 heures par projet, est consacré à ces cours.

Chaque projet est assigné à un groupe de deux ou trois apprenants, qui resteront en relation avec la même entreprise tout au long de leurs trois années de formation. Les thèmes

des projets sont définis par les enseignants et les entreprises; il pourra s'agir, par exemple, de présenter l'entreprise, de réaliser un travail en matière de qualité et d'environnement ou de développer un produit, en collaboration avec l'entreprise. Les apprenants devront quant à eux formuler des questions précises, prendre contact avec l'entreprise et organiser des visites et des réunions au cours desquelles ils présenteront leurs questions aux représentants de l'entreprise.

Le projet s'achève par une présentation écrite et un exposé au cours duquel les élèves abordent des questions spécifiques et présentent les résultats de leur travail et de leurs études à leurs camarades de classe, aux enseignants ainsi qu'aux représentants de diverses entreprises, dont l'entreprise partenaire de leur projet. Durant leur dernière année dans l'établissement, tous les élèves doivent désormais obligatoirement gérer leur propre entreprise dans le cadre de ce programme d'entrepreneuriat, qui leur permet d'appliquer les savoirs préalablement développés et d'acquérir une expérience pratique. Les élèves sont encouragés – mais cela ne constitue pas une obligation – à monter leur projet d'entreprise dans le secteur technique, de préférence en s'inspirant des projets sur lesquels ils ont travaillé durant les années précédentes. Cette activité de gestion d'entreprise, qui dure d'août à mai, s'inscrit dans un cycle consistant à définir un concept d'entreprise, à le concrétiser, puis à gérer l'entreprise ainsi créée, à réaliser des profits et, enfin, à la clôturer.

Chaque année, l'établissement organise deux «soirées d'entreprise», où les élèves présentent leurs concepts d'entreprise devant un

panel de représentants du monde de l'entreprise, qui leur prodiguent des conseils et formulent des critiques constructives.

Pour préparer les élèves à la vie active, la salle de classe est transformée en espace de bureaux individuels, chacun équipé d'un ordinateur portable, que les élèves sont encouragés à aménager selon leurs besoins spécifiques. Pour convaincre la direction de l'établissement de l'utilité de l'investissement, ils doivent présenter des plans d'aménagement et des calculs.

RÉSULTATS/IMPACT

Les élèves apprennent à gérer des projets, parfois à leurs dépens; au départ, ils établissent souvent leur calendrier avec trop de désinvolture ou d'optimisme, mais ne réitèrent pas ces erreurs lors du deuxième projet.

Cette méthode, maintenant utilisée depuis deux ans et demi, suscite un intérêt croissant parmi les élèves plus jeunes.

Les premiers élèves ont mené à bien leurs quatre projets et ont considérablement développé leurs compétences clés dans des domaines tels que l'esprit d'initiative, l'autonomie, la créativité et la communication. Ceux qui ont achevé ce programme d'entrepreneuriat ont, dans l'ensemble, obtenu d'excellents résultats. Après l'obtention de leur diplôme, certains élèves ont même transposé leur projet dans la vie réelle et créé leur propre entreprise.

Cette initiative offre également des avantages pour les employeurs, que les élèves peuvent aider à résoudre des problèmes concrets et qui peuvent aussi repérer parmi eux de futurs employés potentiels.

3.2.5. *Start-up café*, institut universitaire de Louvain, Belgique



COORDONNÉES DE L'INSTITUTION
 Department ECHO, University college of Leuven
 Hertogstraat 178, 3001 Heverlee, Belgique
 Tél. + 32 16375306
 Fax + 32 375399
www.khleuven.be
www.start-upcafe.net

PERSONNE DE CONTACT
 M^{me} Vera VANHOUCKE
 Coordinatrice du start-up café
vera.vanhoucke@khleuven.be

MESURE POLITIQUE

- Promouvoir l'esprit d'entreprise grâce à des lieux d'apprentissages virtuels et réels
- Initiative internationale mise en œuvre au niveau local

TENEUR

Le concept de *start-up café* fait référence à un espace virtuel et réel de formation et de soutien pour entrepreneurs. Le but est d'encourager l'entrepreneuriat au travers de cours, de conférences, de déjeuners informels avec des entrepreneurs et de visites d'entreprises. Ce concept a été mis au point par le professeur R. Walbaum, qui l'a introduit sur le marché de l'entrepreneuriat suisse.

Depuis l'ouverture du premier *start-up café* à Coventry, ce concept a fait florès et des espaces similaires ont vu le jour dans de nombreux pays, dont la Belgique, le Danemark, les Pays-Bas, l'Afrique du Sud, la Thaïlande et le Royaume-Uni.

PUBLIC(S) CIBLE(S)

Les étudiants de l'institut universitaire de Louvain.

ACTEURS/INTERVENANTS

Les partenaires de ce projet sont l'institut universitaire de Louvain, en Belgique, et des organisations d'employeurs. Ils dispensent des cours théoriques sur l'entrepreneuriat aux étudiants et proposent des intervenants pour des congrès et des cours. Ils fournissent des informations sur l'entrepreneuriat et agissent en qualité de jurys des mémoires de dernière année. En échange, ils peuvent utiliser les locaux ainsi que la base de données de contact des étudiants pour promouvoir leur organisation via le *start-up café*.

Chaque mois, des déjeuners informels sont organisés avec des entrepreneurs accomplis. Ce programme comprend également des activités en réseau, des conférences pour les anciens élèves, un congrès annuel sur l'entrepreneuriat et des visites d'étudiants dans les entreprises.

Trois aspects sont essentiels: attirer de nouveaux partenaires locaux, étendre le réseau à des partenaires internationaux et participer à des projets européens.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le *start-up café* de l'institut universitaire de Louvain a été lancé en février 2008. L'espace matériel du café est situé dans la cafétéria de l'E-

CHO (département d'études de commerce); c'est là que se retrouvent étudiants et entrepreneurs pour les déjeuners mensuels informels. Cet espace contient également une importante bibliothèque spécialisée dans les questions entrepreneuriales ainsi que des informations sur les différents partenaires.

Un espace virtuel fournit des informations, des invitations à des événements liés à l'entrepreneuriat, des liens vers les sites web d'autres *start-up cafés* et d'anciens élèves, des exemples de bonnes pratiques pour l'établissement de plans d'entreprise, ainsi que d'autres informations utiles pour entreprendre en Flandre.

Durant l'année académique 2010/2011, le réseau des écoles de commerce internationales (*Network of international business schools – NIBS*) a lancé un concours de plans d'entrepri-

se des *start-up cafés*. Ce concours, organisé en coopération avec quatre écoles de commerce, a pour but principal d'intégrer le réseau virtuel des différents *start-up cafés* du monde entier et d'améliorer les contacts internationaux. Les étudiants candidats à ce concours doivent choisir un service ou un produit et établir un plan d'entreprise détaillé.

RÉSULTATS/IMPACT

Le *start-up café* est une initiative très réussie; elle encourage l'esprit d'entreprise et la pratique entrepreneuriale. Elle incite les jeunes à devenir entrepreneurs et contribue à rapprocher le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise.

Enseignements du séminaire de synthèse

Pour faire la synthèse des résultats des visites d'étude, le Cedefop a organisé un séminaire intitulé *Preparing young people for successful integration into the labour market: a challenge for Europe* [«Préparer les jeunes à une insertion professionnelle réussie: un défi pour l'Europe»], qui s'est tenu à Thessalonique les 28 février et 1^{er} mars 2011. Ce séminaire, qui a permis de récapituler les résultats de 53 visites d'étude organisées durant l'année scolaire 2009/2010, s'est articulé autour de trois axes thématiques: offrir aux jeunes des filières d'apprentissage souples, faciliter la transition de l'éducation et de la formation à la vie active et développer les compétences entrepreneuriales des jeunes.

Ce séminaire a réuni quelque 80 invités: participants et organisateurs de visites d'étude, experts des thèmes abordés, représentants d'agences nationales et acteurs des initiatives identifiées comme exemples de bonnes pratiques durant les visites. Ces invités, originaires des différents pays participant au programme de visites d'étude, étaient des directeurs d'établissements d'enseignement général ou d'EFPP, des inspecteurs de l'enseignement général et de la formation professionnelle, des professeurs principaux, des formateurs d'enseignants, des directeurs de centres d'orientation, des représentants de chambres de commerce et des directeurs de centres de validation ou d'accréditation.

Ce séminaire s'est tout particulièrement penché sur l'importance de proposer aux jeunes une offre d'enseignement et de formation diversifiée, ajustée en fonction de leurs besoins. Les participants ont mené une réflexion sur les moyens de soutenir les jeunes dans leur transition de l'école à la vie active, en leur fournissant non seulement des services d'information et d'orientation de qualité qui facilitent leur choix de carrière, mais aussi des possibilités de formation par le travail, telles que les dispositifs de formation en apprentissage. Parmi les moyens utiles pour préparer efficacement l'insertion professionnelle des jeunes, ils ont notamment relevé le développement des attitudes entrepreneuriales grâce à un contact précoce avec le monde de l'entreprise, les activités où les élèves apprennent à élaborer et à mettre en œuvre un projet, ainsi que la création et la gestion de mini-entreprises scolaires. La participation des employeurs et l'instauration de partenariats entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde de l'entreprise permettent un développement plus ciblé des aptitudes et compétences exigées sur le marché du travail. Ce séminaire a offert aux participants un espace de travail collaboratif pour une meilleure compréhension des difficultés que rencontrent les jeunes dans leur insertion professionnelle et pour la recherche de solutions.

Les documents relatifs à ce séminaire sont disponibles (en anglais uniquement) sur le site des visites d'étude du Cedefop: <http://studyvisits.cedefop.europa.eu/index.asp?cid=3&artid=8051&scid=77&artlang=EN>.

Références bibliographiques

- Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms/Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation: une sélection de 100 termes*. Luxembourg: Publications Office. Disponible sur internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [cité le 22.6.2011].
- Cedefop (2010a). *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office. Disponible sur internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf [cité le 22.6.2011].
- Cedefop (2010b). *A bridge to the future: European policy for vocational education and training 2002-10*. Luxembourg: Publications Office. Disponible sur internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf [cité le 22.6.2011].
- Cedefop (2010c). *Guiding at-risk youth through learning to work: lessons from across Europe*. Luxembourg: Publications Office. Disponible sur internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf [cité le 22.6.2011].
- Cedefop (2011a). *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*. Luxembourg: Publications Office (Working paper; 11). Disponible sur internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf [cité le 22.6.2011].
- Cedefop (2011b). *Guidance supporting Europe's aspiring entrepreneurs: policy and practice to harness future potential*. Luxembourg: Publications Office. Disponible sur internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5514_en.pdf [cité le 22.6.2011].
- Cedefop study visits (2009). *Preparing for the labour market: information, advice and guidance: group report of study visit 204, September 2009, UK*. Disponible sur internet: http://studyvisits.cedefop.europa.eu/assets/upload/participants/End_Visit_Report/200910_EVR_204_UK_Sept09.pdf [cité le 22.6.2011].
- Cedefop study visits (2010). *Cultivating innovative minds and brave hearts. Fostering tomorrow's entrepreneurs: group report of Study visit 52, March 2010, Sweden*. Disponible sur internet: http://studyvisits.cedefop.europa.eu/assets/upload/participants/End_Visit_Report/200910_EVR_052_SE_March10.pdf [cité le 22.6.2011].
- Cieslik, M.; Simpson, D. (2009). Living with poor basic skills? The role of 'skills for life in education-to-work transitions'. In Brooks, R. (ed.). *Transitions from education to work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, p. 78-93.
- Collis, Betty; Moonen, Jef (2001). *Flexible learning in a digital world: experiences and expectations*. London: Kogan Page.
- Commission européenne (2001). Communication de la Commission. *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*, COM(2001) 678 final du 21.11.2001. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:FR:PDF> [cité le 14.11.2011].
- Commission européenne (2004). *Plan d'action: l'agenda européen de la politique de l'esprit d'entreprise*, COM(2004) 70 final du 11.2.2004. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0070:FIN:FR:PDF> [cité le 14.11.2011].
- Commission européenne (2006). *Entrepreneurship education in Europe: fostering entrepreneurial mind-sets through education and learning: final proceedings*. Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/training_education/doc/oslo_report_final_2006_en.pdf [cité le 30.8.2011].

- Commission européenne (2008a). *Un plan européen pour la relance économique*, COM(2008) 800 final du 26.11.2008. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0800:FIN:FR:PDF> [cité le 14.11.2011].
- Commission européenne (2008b). «*Think Small First*»: Priorités aux PME. Un «*Small Business Act*» pour l'Europe. Bruxelles, COM(2008) 394 final du 25.6.2008. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:fr:PDF> [cité le 14.11.2011].
- Commission européenne (2009a). *Entrepreneurship in the EU and beyond: a survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China: analytic report* (Flash Eurobarometer; 283). Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/eurobarometer/fl283_en.pdf [cité le 30.8.2011].
- Commission européenne (2009b). *Un engagement commun en faveur de l'emploi*, COM(2009) 257 final du 3.6.2009. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0257:FR:HTML> [cité le 14.11.2011].
- Commission européenne (2010a). *Jeunesse en mouvement. Une initiative pour libérer le potentiel des jeunes aux fins d'une croissance intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne*, COM(2010) 477 final du 15.9.2010. Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/education/yom/com_fr.pdf [cité le 29.11.2011].
- Commission européenne (2010b). *Europe 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*. Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm [cité le 14.11.2011].
- Commission européenne (2010c). *Europe 2020: une nouvelle stratégie européenne pour l'emploi et la croissance*. Conclusions de la présidence du Conseil européen des 25 et 26 mars 2010. Disponible sur internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/10/st00/st00007.fr10.pdf> [cité le 15.11.2011].
- Commission européenne (2010d). *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi*, COM(2010) 682 final du 23.11.2010. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:FR:PDF> [cité le 14.11.2011].
- Commission européenne (2010e). *Rapport. Pauvreté et exclusion sociale* (Special Eurobarometer 321). Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_321_fr.pdf [cité le 15.11.2011].
- Commission européenne (2010f). *Donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels pour appuyer la stratégie Europe 2020*, COM(2010) 296 final du 9.6.2010. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:FR:PDF> [cité le 14.11.2011].
- Commission européenne (2011a). *La lutte contre l'abandon scolaire: une contribution essentielle à la stratégie Europe 2020*, COM(2011) 18 final du 31.1.2011. Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlycom_fr.pdf [cité le 14.11.2011].
- Commission européenne (2011b). *Progress towards the Lisbon objectives in education and training – indicators and benchmarks 2010/2011* (Commission staff working paper; SEC(2011) 526). Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report_en.pdf [cité le 21.9.2011].
- Communiqué de Bruges (2010). *Le communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020*. Bruxelles: Commission européenne. Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_fr.pdf [cité le 30.11.2011].
- Conseil de l'Union européenne (2004). *Projet de résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil relative au renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie en Europe*.

- Bruxelles, 18 mai 2004 (EDUC 109 SOC 234). Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_fr.pdf [cité le 30.11.2011].
- Conseil de l'Union européenne (2008). Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008 – «Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. *Journal officiel de l'Union européenne*, C 319 du 13.12.2008, p. 4-7. Disponible sur internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:FR:PDF> [cité le 30.11.2011].
- Conseil de l'Union européenne (2009). Conclusions du Conseil du 12 mai 2009 concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»). *Journal officiel de l'Union européenne*, C 119 du 28.5.2009, p. 2-10. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:FR:PDF> [cité le 30.11.2011].
- Conseil de l'Union européenne (2010a). Conclusions du Conseil du 11 mai 2010 sur la dimension sociale de l'éducation et de la formation. *Journal officiel de l'Union européenne*, C 135 du 26.5.2010, p. 2-7. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0002:0007:FR:PDF> [cité le 30.11.2011].
- Conseil de l'Union européenne (2010b). *Conclusions du Conseil relatives à des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: la voie à suivre*. 3019^e réunion du Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» tenue à Bruxelles le 7 juin 2010. Disponible sur internet: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/lsa/114963.pdf [cité le 30.11.2011].
- Conseil de l'Union européenne (2011). *Proposition de recommandation du Conseil concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire*, COM(2011) 19 final du 31.1.2011. Disponible sur internet: http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlyrec_fr.pdf [cité le 30.11.2011].
- Crusson, Laure (2010). *Les apprentis sortis du système scolaire en 2004* (DARES analyses, n° 77). Paris: Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Disponible sur internet: http://www.emploi.gouv.fr/_pdf/dares2010_077.pdf [cité le 12.7.2011].
- National Commission for Higher Education (2009). *Skills for the future: report on skills for the future*. Malta: NCHE. Disponible sur internet: https://www.nche.gov.mt/MediaCenter/PDFs/1_NCHESkillsReport.pdf [cité le 11.7.2011].
- OCDE (2004). *L'orientation professionnelle. Guide pratique pour les décideurs*. Paris: OCDE. Disponible sur internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/54/34060825.pdf> [cité le 20.11.2011].
- Parlement européen; Conseil de l'Union européenne (2006a). 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 de l'Union européenne*, 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> [cité le 14.11.2011].
- Parlement européen; Conseil de l'Union européenne (2006b). Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. *Journal officiel de l'Union européenne*, L 394 du 30.12.2006, p. 10-18. Disponible sur internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:FR:PDF> [cité le 30.11.2011].
- Sultana, Ronald (2009). *Career management skills: Vilnius 5-7 May 2009: reflection note: European lifelong guidance policy network (ELGPN) work package 1*. Disponible sur internet: http://kti.jyu.fi/img/portal/14962/WP1_Vilnius_Reflection_Note-Final.pdf?cs=1243246455 [cité le 22.6.2011].
- Vassallo, Ray (ed.). (2010). *Skills and competencies for employability in tourism: YES project: research and analysis*. Malta: Institute of Tourism Studies. Disponible sur internet: <http://www.yesemployability.eu/wp-content/uploads/2011/02/YES-Book.pdf> [cité le 11.7.2011].

Autres sources utiles

Site web des visites d'étude du Cedefop

Site web du programme de visites d'étude. La rubrique «Documentation» contient des informations sur les thèmes du programme, des ressources documentaires supplémentaires, des liens vers les vues d'ensemble des systèmes d'éducation et de formation, ainsi que les rapports de groupe, les publications et les documents de séminaires mentionnés dans la présente publication. Ce site web sert aussi d'outil interactif de gestion et de mise en œuvre du programme pour les participants, les organisateurs des visites d'étude et les agences nationales.

<http://studyvisits.cedefop.europa.eu>

Direction générale de l'éducation et de la culture de la Commission européenne

Site web officiel de la Commission européenne qui présente les politiques, les évolutions et les programmes dans les domaines de l'éducation et de la formation, de la culture, de la jeunesse, du multilinguisme, de la citoyenneté et des sports.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_fr.htm [cité le 29.11.2011].

Cedefop: le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Le Cedefop est l'agence européenne chargée de promouvoir et de développer l'enseignement et la formation professionnels (EFP) dans l'Union européenne. Le site web du Cedefop fournit des informations et des analyses mises à jour sur les systèmes et les politiques d'EFP en Europe, ainsi que sur la recherche et la pratique dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie.

<http://www.cedefop.europa.eu> [cité le 29.11.2011].

Eurydice

Eurydice est un réseau européen d'information sur les systèmes d'éducation et de formation. Il offre de nombreuses ressources documentaires, notamment des descriptions détaillées des systèmes éducatifs en Europe, de leur organisation et de leur fonctionnement

<http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/> [cité le 22.6.2011].

KSLLL – Knowledge system on lifelong learning

Le site web du KSLLL (système de connaissances sur l'éducation et la formation tout au long de la vie) fournit des informations mises à jour sur les activités d'apprentissage mutuel en matière d'éducation et de formation, afin de développer l'apprentissage tout au long de la vie en Europe.

<http://www.kslll.net/> [cité le 22.6.2011].

EVE: plate-forme électronique pour la diffusion et la valorisation des résultats

EVE est une plate-forme électronique multilingue qui présente les résultats des projets financés au titre des programmes et initiatives dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la culture, de la jeunesse et de la citoyenneté. Elle est gérée par la DG Éducation et culture dans le cadre de la diffusion et de la valorisation des résultats du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/eve/index_fr.htm [cité le 29.11.2011].

Visites d'étude 2009/2010: chiffres clés

Visites d'étude 2009/2010, par type

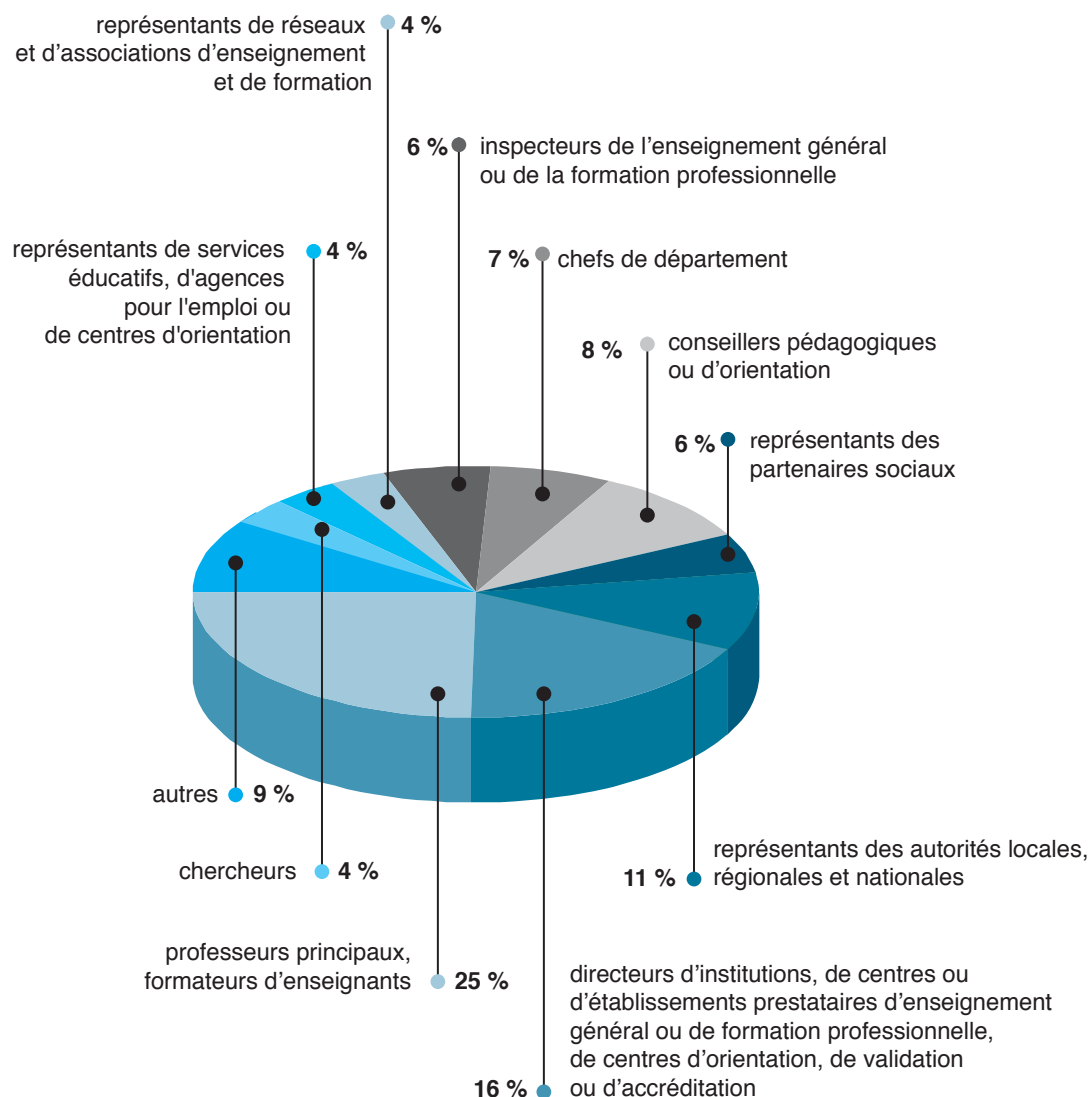
Visites d'étude dans une perspective	2009/2010
d'enseignement général	98
d'enseignement et de formation professionnels (EFP)	41
d'éducation et de formation tout au long de la vie	91
Total	230

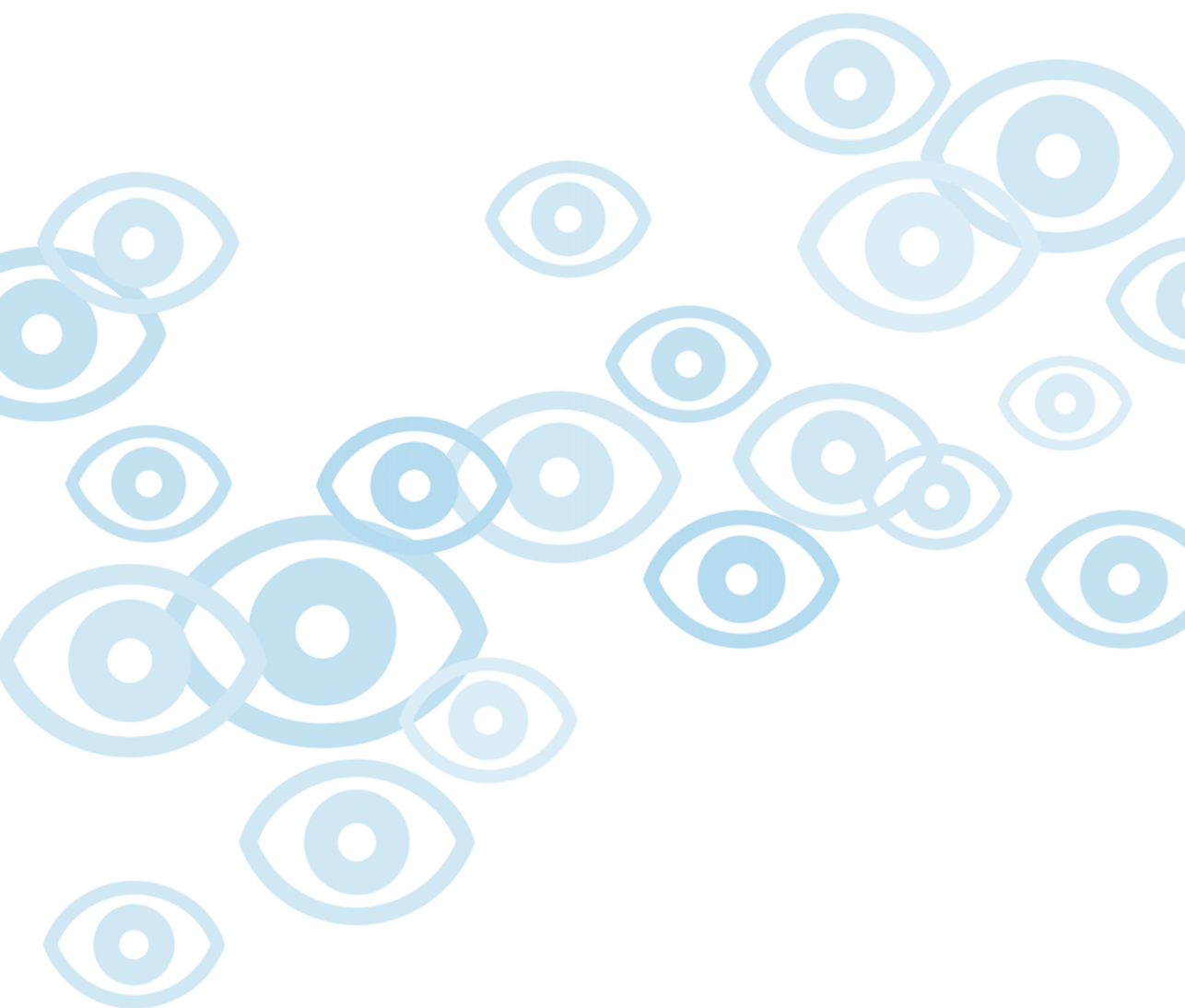
Thèmes des visites d'étude 2009/2010

Catégories de thèmes	Thèmes des visites d'étude
Encourager l'acquisition par tous de compétences clés	• Consolidation des niveaux d'alphabétisation et de compétences en calcul
	• Enseignement et apprentissage des langues
	• Utilisation des TIC dans l'apprentissage
	• Développement de l'esprit d'entreprise
	• Renforcement de l'éducation interculturelle
	• Citoyenneté active
Améliorer l'accès, l'équité, la qualité et l'efficacité dans l'éducation et la formation	• Développement de la créativité dans l'apprentissage et l'enseignement
	• Possibilités d'apprentissage dès le plus jeune âge
	• Approches d'apprentissage personnalisées
	• Mesures visant à prévenir l'abandon scolaire
	• Égalité des chances pour les groupes défavorisés
Préserver l'attrait de la profession enseignante et améliorer la direction des établissements	• Mécanismes d'assurance qualité dans les établissements d'enseignement et de formation
	• Mesures visant à améliorer l'efficacité au sein des établissements d'enseignement et de formation
	• Formation initiale, recrutement et évaluation des enseignants et formateurs
	• Développement professionnel continu des enseignants et formateurs
	• Direction et gestion au sein des établissements d'enseignement et de formation

Éducation et formation pour l'employabilité	• Transition de l'éducation et de la formation à la vie active • Apprentissage sur le lieu de travail • Intégration des groupes défavorisés sur le marché du travail • Renforcement de l'attrait de l'EFP • Relever le défi de l'employabilité: contribution des partenaires sociaux • Analyse et inadéquation des compétences • Flexicurité sur le marché du travail
Mettre en œuvre les instruments, principes et cadres européens communs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie	• Cadres nationaux et sectoriels des certifications liés au CEC • Outils visant à promouvoir la transparence des qualifications et la mobilité des citoyens • Systèmes, cadres et démarches d'assurance qualité • Transfert de crédits d'apprentissage entre les différents contextes • Validation des acquis non formels et informels • Services d'orientation tout au long de la vie
Stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie: tendances et défis	• Établissement de liens entre l'EFP et l'enseignement supérieur • Mise en œuvre de filières d'apprentissage souples • Renforcement de la participation des adultes à l'éducation et • Réformes des systèmes nationaux d'éducation et de formation à la formation
Mise en place de communautés d'apprentissage associant tous les acteurs de l'éducation et de la formation	• Coopération entre les établissements d'enseignement et de formation et les communautés locales • Rôle des parents et des partenaires sociaux dans la gouvernance • Rôle des établissements et des communautés locales dans la prévention de la violence
Promouvoir la mobilité transnationale dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie	• Mobilité transnationale dans l'éducation et la formation professionnelle • Utilisation des programmes de l'UE pour accroître la mobilité transnationale

Participants aux visites d'étude 2009/2010, par catégorie, en pourcentage (nombre total de participants: 2 358)







CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Préparer les jeunes d'Europe à relever les défis du marché du travail

Résultats des visites d'étude 2009/2010

Luxembourg:
Office des publications de l'Union européenne

2012 – VI, 103 pp. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0855-8

doi:10.2801/10144

N° de cat.: TI-31-11-324-FR-C

Gratuit – 4108 FR

Préparer les jeunes d'Europe à relever les défis du marché du travail

Résultats des visites d'étude 2009/2010

La présente publication rend compte des résultats de 53 visites d'étude organisées en 2009/2010 qui se sont intéressées aux moyens de préparer et d'aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle et de réduire le taux de chômage de cette tranche de population. Cette question est l'une des priorités européennes soutenues par l'initiative «Jeunesse en mouvement», qui énonce les politiques et les pratiques à mettre en œuvre pour offrir aux jeunes des modes et filières d'apprentissage souples, qui facilitent leur transition de l'éducation et de la formation à la vie active et qui soient propices au développement de leurs aptitudes et compétences entrepreneuriales.

Les rapports de groupe rédigés par les participants durant ces visites d'étude constituent la principale source des informations à partir desquelles ont été sélectionnés les 35 exemples d'initiatives réussies dont rend compte cette publication. Ces initiatives ont été présentées lors du séminaire de synthèse organisé par le Cedefop les 28 février et 1er mars 2011 à Thessalonique, en Grèce.

La présente publication a pour objet de mieux informer et éclairer les décideurs et les praticiens sur les solutions apportées par les pays européens pour relever certains défis spécifiques en matière d'éducation et de formation. Elle devrait également les aider à trouver des partenaires pour des projets de coopération et des activités en réseau.



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu



Office des publications

4108 FR – TI-31-11-324-FR-C



Le programme de visites d'étude pour spécialistes et décideurs de l'éducation et de la formation professionnelle, qui fait partie du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2007-2013), est une initiative de la direction générale Éducation et culture de la Commission européenne. Le Cedefop est chargé de coordonner le programme au niveau européen, tandis que les agences nationales sont chargées de sa mise en œuvre dans les pays participants.

ISBN 978-92-896-0855-8



9 789289 608558 >