Annexe B

Synthèse des évaluations et recommandations d'action publique dans les pays examinés

Allemagne
Hoeckel, K. et R. Schwartz (2010)

Atouts

- L'EFP est très enracinée dans la culture allemande et largement respectée dans la société. Le système propose des certifications dans de multiples professions et s'adapte facilement à l'évolution des besoins du marché du travail.
- Le système de formation en alternance, particulièrement développé en Allemagne, associe formation pratique et théorique afin de faciliter l'accès des apprentis à un emploi à temps plein.
- L'un des atouts principaux du système concerne la forte mobilisation et le sentiment d'appropriation de la part des employeurs et des autres partenaires sociaux. Toutefois, le système se caractérise aussi par un équilibre subtil des pouvoirs au niveau de l'État fédéral, des Länder, des communes et des entreprises, ce qui permet de s'assurer que les besoins à court terme des employeurs ne faussent pas les objectifs éducatifs et économiques d'ensemble.
- Le système d'EFP dans sa globalité bénéficie de financements publics et privés suffisants. Même pendant la crise, l'Allemagne a maintenu un soutien financier important ainsi que l'offre d'apprentissage du système d'EFP.
- L'Allemagne possède une capacité de recherche en EFP bien développée et institutionnalisée, notamment l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB), ainsi qu'un réseau national de

centres de recherche qui étudie différents aspects du système et soutient l'innovation et l'amélioration continue du système d'EFP.

Défis à relever

- Le système de transition, qui concerne désormais presque autant de jeunes que le système en alternance, est morcelé et manque de transparence. Malgré les ressources très importantes qui lui sont allouées, trop peu de participants réussissent leur transition vers le système d'EFP classique.
- Les services d'orientation professionnelle semblent de qualité très inégale selon les *Länder,* aucune agence unique n'étant chargée de diffuser des informations fiables et des services d'orientation de qualité à l'ensemble des élèves.
- Certains élèves achèvent leur scolarité obligatoire avec des compétences élémentaires de faible niveau. Le système d'EFP n'est pas organisé pour vérifier si cela pose effectivement problème et, dans l'affirmative, pour déterminer comment y remédier.
- L'évaluation des élèves inscrits en alternance à la fin de leur apprentissage est dominée par l'examen *Chamber*. Leurs résultats scolaires ne comptant pas pour cet examen, les élèves ne prennent pas la partie théorique de leur formation très au sérieux, ce qui limite leur capacité de poursuivre ensuite des études supérieures.
- Bien que l'Allemagne ait récemment créé de nouvelles passerelles entre l'EFP au deuxième cycle du secondaire et l'enseignement supérieur, très peu d'élèves de l'EFP ont jusqu'à présent utilisé ces passerelles.
- La diminution du nombre de jeunes due au déclin démographique pose un problème contextuel de taille.

Recommandations

a. Créer un comité de coordination pour le système de transition au sein de chaque *Land* afin d'améliorer la coopération entre les parties prenantes et rendre l'offre plus transparente. Évaluer le rapport coût/efficacité des mesures individuelles de transition et appliquer à l'échelle fédérale les initiatives les plus prometteuses.

b. Réformer les services d'orientation professionnelle afin d'offrir à chacun des conseils étayés par des données probantes. Donner à une seule agence publique la responsabilité de gérer les services

d'information et d'orientation professionnelle. À plus long terme, envisager une réforme structurelle du système de formation en alternance en vue de faciliter des choix de carrière efficaces.

c. Évaluer les compétences à l'écrit et en mathématiques de tous les élèves entrant dans le système de transition et de ceux qui entrent en apprentissage sans certificat d'une *Realschule* ou d'un *Gymnasium*. Prévoir un enseignement explicite des compétences élémentaires pour les élèves ayant besoin de rattrapage. Accorder une plus grande place à l'enseignement général et au développement des compétences théoriques générales dans les établissements d'enseignement professionnel à temps partiel.

d. Rendre obligatoire l'inclusion des notes scolaires dans le certificat final et ajouter une évaluation explicite des compétences élémentaires dans l'examen scolaire final. À plus long terme, fusionner l'examen *Chamber* et l'examen scolaire en une évaluation finale unique. Renforcer la collaboration entre les établissements scolaires et les employeurs en créant une procédure d'évaluation globale.

e. Ouvrir davantage l'accès aux études supérieures et supprimer les difficultés de transition perçues par les élèves. Établir des mesures adaptées en matière d'orientation, d'accueil et de soutien financier en faveur des jeunes ayant eu moins de formation théorique et qui souhaitent poursuivre des études universitaires. Favoriser les universités en alternance et les programmes de formation en alternance dans les universités classiques, et encourager des programmes universitaires plus souples, à temps partiel, ainsi que la reconnaissance des acquis et de l'expérience.

Angleterre et Pays de Galles
Hoeckel K., *et al.* (2009)

Atouts

- L'Angleterre et le Pays de Galles sont décidés à améliorer par étape le niveau des compétences professionnelles.
- Des ressources importantes ont été mobilisées à cette fin.
- La volonté explicite d'associer les employeurs est louable.
- L'élaboration de la politique de l'EFP en Angleterre et au Pays de Galles est de toute évidence dynamique et innovante.
- Le dispositif est flexible et permet aux employeurs d'opter pour des formules bien adaptées à leurs besoins.

Défis à relever

- La mobilisation des employeurs est très variable.
- Rares sont les pays qui sont parvenus à obtenir une forte mobilisation des employeurs en l'absence d'un système d'apprentissage solide, lequel fait toujours défaut en Angleterre et au Pays de Galles.
- Malgré la volonté affichée des pouvoirs publics de faire intervenir les employeurs dans le pilotage de l'EFP, les objectifs de Leitch ne pourront être atteints sans une forte impulsion des pouvoirs publics.
- Les structures politiques sont plus complexes et plus instables que dans la plupart des autres pays de l'OCDE, ce qui freine la mobilisation des employeurs.
- Un système déterminé par la demande implique une concurrence réelle entre prestataires. Mais les actions menées pour ouvrir le marché sont hésitantes et leurs résultats incertains.
- La base de données et d'analyses est certes bien fournie, mais elle reste fragmentaire et ne tient pas suffisamment compte de l'expérience internationale.
- La grave crise économique que nous traversons actuellement exerce des pressions sur le système de qualifications.

Recommandations

a. S'agissant de la mobilisation des employeurs, il importe de bien définir les priorités ; les raisons qui poussent à solliciter cette mobilisation doivent être précisées par les pouvoirs publics de l'Angleterre et du Pays de Galles. Les données relatives à l'engagement des employeurs méritent d'être étoffées. Les enquêtes isolées doivent dans la mesure du possible être regroupées et coordonnées.

b. Étant donné que la complexité et la volatilité du système font obstacle à la mobilisation des employeurs, il faut simplifier et stabiliser le dispositif institutionnel. Les propositions de la Commission de l'emploi et des qualifications (UKCES) du Royaume-Uni sont à cet égard les bienvenues, et doivent être soutenues et prolongées.

c. S'ils veulent mobiliser les employeurs pour atteindre en termes de qualifications les objectifs définis dans le rapport Leitch, les pouvoirs publics de l'Angleterre et du Pays de Galles devront envisager plusieurs mesures, dont des actions visant à réduire le coût de la formation, la mise en place d'une solide base de références pour encourager les employeurs à soutenir la formation et, le cas échéant, le recours à des dispositions coercitives comme des taxes sur la formation.

d. Les actions menées pour mobiliser les employeurs en Angleterre et au Pays de Galles doivent être étroitement liées au développement du système d'apprentissage.

e. Les pouvoirs publics de l'Angleterre et du Pays de Galles doivent tenir compte des expériences antérieures, notamment des expériences internationales, pour développer l'offre d'EFP. Il importe en particulier que les utilisateurs aient de bonnes informations sur la qualité des filières et des établissements.

f. L'Angleterre et le Pays de Galles devraient intégrer plus systématiquement les données internationales dans le processus de prise de décision. Envisager la mise en place d'un organisme national chargé de superviser la recherche et l'analyse dans le domaine de l'EFP.

Australie
Hoeckel K., *et al.* (2008)

Atouts

L'Australie est dotée d'un dispositif d'EFP très bien pensé bénéficiant d'un bon niveau de crédibilité. En particulier :

- On note une forte participation des employeurs.
- Le système national de certification est solidement ancré et bien perçu.
- Le dispositif d'EFP est souple ; il laisse suffisamment d'autonomie et de capacité d'innovation à l'échelon local pour permettre l'adaptation aux contextes locaux.
- Dans la plupart des cas, les données et la recherche relatives aux problèmes d'EFP sont d'un bon niveau.

Défis à relever

- La répartition des compétences entre le Commonwealth et les autorités des États et des Territoires n'est pas assez précise.
- Les principes régissant le financement n'apparaissent pas clairement et ne concordent pas avec les principes d'une politique du capital humain.
- Le recours aux prévisions en matière de qualifications crée certaines difficultés.
- Les données concernées présentent des faiblesses et des lacunes.
- Les filières d'apprentissage sont rigides et semblent privilégier non pas la compétence mais la durée.
- Les processus d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation manquent d'efficience.
- Le vieillissement du corps enseignant pose un grave problème.

Recommandations

a. Les autorités du Commonwealth, des États et des Territoires devraient s'efforcer de s'accorder sur certain nombre de principes

communs quant au financement et au fonctionnement du dispositif d'EFP et chercher à donner un maximum de cohérence aux procédures administratives en tenant dûment compte des intérêts de la démocratie au niveau local dans le cadre du transfert des compétences. Il conviendrait de quantifier les coûts ou avantages découlant de la diversité des situations locales et de la redondance des attributions.

b. Les élèves des filières d'EFP devraient pouvoir bénéficier de la gratuité de l'enseignement quand ils préparent un diplôme d'un niveau correspondant au Certificat II ou III (niveau que les élèves atteignent normalement en fin de scolarité). Les droits d'inscription à un cursus en vue d'acquérir des certifications professionnelles d'un niveau plus élevé devraient être calculés sur les mêmes bases que ceux acquittés pour s'inscrire à un programme d'études supérieures, et être couverts par un dispositif de prêt-étudiant dont le remboursement est subordonné au revenu futur, à l'instar de ce que prévoit le *Higher Education Contributions Scheme* (HECS).

c. Les élèves ayant droit au financement de leurs études devraient pouvoir choisir leur prestataire. La concurrence ouverte devrait s'accompagner de mesures de soutien conçues pour s'assurer que tout un chacun (catégories défavorisées comprises) puisse accéder à une large palette d'options, que les élèves éventuels soient bien informés de la qualité des prestataires et que la concurrence entre les différents prestataires soit loyale.

d. S'agissant des besoins en matière de qualifications, les prévisions manquent souvent de fiabilité et il ne faudrait pas que la planification centrale prenne appui sur ces données. On devrait à l'avenir privilégier un dispositif obéissant à la logique de la demande des étudiants avec pour pendant les bonnes dispositions des employeurs quant à l'offre de formation en entreprise.

e. Concernant les prestataires, il conviendrait d'élaborer et de diffuser une plus large palette de données relatives à la qualité et aux résultats. C'est là une manière d'étayer les choix des élèves et de renforcer le dispositif fondé sur une logique de la demande. Les données devraient être intégrées systématiquement dans les programmes et dans les décisions des pouvoirs publics. Il faudrait s'attacher à combler les lacunes en matière de données, y compris par une prolongation de l'Enquête sur les acquis scolaires.

f. Les réformes vivement recommandées consistant à inscrire les compétences au cœur de l'apprentissage doivent désormais se traduire en actes, notamment par l'assouplissement de la durée des

contrats d'apprentissage suivant une procédure d'évaluation commune. Les coûts et avantages de l'apprentissage demandent à être analysés, les réformes à être évaluées et les résultats exploités aux fins de planification de l'action publique. Il importe de réfléchir à des méthodes qui permettraient d'intégrer plus rapidement les apprentis dans les processus de production.

g. Les modules de formation devraient être remplacés par l'énoncé de normes de compétences en termes simples et beaucoup plus succincts. L'établissement d'une procédure d'évaluation commune visant à vérifier que les compétences nécessaires sont acquises devrait contribuer à la cohérence des normes sur l'ensemble du territoire.

h. Il convient d'encourager les initiatives prévoyant que les formateurs travaillent à temps partiel dans le cadre de l'EFP et le reste du temps en entreprise. Des stratégies innovantes sont indispensables si l'on entend maintenir les effectifs et le savoir-faire des enseignants et des formateurs chez les prestataires. Il faudrait améliorer la qualité des données relatives aux enseignants et aux formateurs de l'EFP, qui devraient aussi être systématiquement collectées, diffusées et exploitées à des fins de planification et d'évaluation.

Autriche
Hoeckel, K. (2010)

Atouts

Le système d'EFP autrichien présente plusieurs atouts :

- Le système de formation en alternance comporte de nombreuses caractéristiques louables, notamment un mécanisme d'apprentissage bien structuré qui réunit formation théorique à l'école et formation en entreprise.
- Les taux de chômage des jeunes sont faibles et le passage de l'école au premier emploi est facile par rapport aux autres pays.
- L'implication des partenaires sociaux à tous les niveaux est forte, que ce soit pour l'élaboration de la politique d'EFP comme pour l'offre, et repose sur une coopération efficace entre les diverses parties prenantes.
- Le système d'EFP répond à un large éventail de besoins, en offrant un filet de sécurité aux jeunes ayant des résultats scolaires médiocres ou issus de milieux défavorisés, mais aussi en proposant des programmes post-secondaires de cinq ans apportant une formation technique de haut niveau.
- Le système d'EFP propose différents parcours à différents niveaux, en évitant les impasses et en associant l'EFP à l'enseignement supérieur général par le *Berufsreifeprüfung* (baccalauréat professionnel).
- Les effectifs actuels dans les établissements d'EFP semblent bien formés et l'expérience en entreprise est obligatoire. De nombreux établissements ont des structures souples, avec des enseignants travaillant en entreprise à temps partiel. Des réformes récentes ont modifié les obligations attachées aux enseignants de l'EFP, mais leurs effets ne sont pas encore apparents.
- Les taux de réussite dans le deuxième cycle du secondaire sont élevés par rapport aux autres pays.

Défis à relever

- Le système d'EFP comporte une anomalie structurelle au niveau de la 9e année d'école : une double orientation pour les apprentis et, pour certains élèves, un an passé dans une filière inadaptée.
- Certaines certifications d'EFP peuvent être trop limitées pour apporter une base adéquate à une carrière, voire à un premier emploi.
- L'assurance qualité de l'apprentissage ne garantit pas le respect de normes minimales.
- Les programmes de formation en alternance en atelier (*Überbetriebliche Ausbildung*) sont coûteux et risquent de moins inciter les employeurs à proposer des places en apprentissage.
- Tous les élèves de l'EFP n'ont pas accès à des services d'orientation professionnelle de qualité, étayée par des informations sur le marché du travail.
- L'enseignement des compétences élémentaires à l'écrit et en mathématiques aux élèves de l'EFP est limité, en particulier dans le système de formation en alternance.

Recommandations

a. Réformer la 9e année d'école, en réduisant les doubles orientations et en veillant à ce que tous les élèves soient orientés dans la bonne filière et reçoivent la préparation appropriée pour leur apprentissage ou leur programme d'EFP en établissement scolaire à temps plein.

b. Utiliser des modules, des partenariats avec des entreprises et des contrats d'apprentissage afin de compenser la tendance qu'ont les employeurs à créer leurs propres certifications. Assouplir l'offre d'EFP du côté des établissements scolaires afin d'obtenir une offre plus rationnelle.

c. Améliorer la qualité et faire respecter des normes minimales pour les contrats d'apprentissage en entreprise, par un suivi efficace et un soutien aux entreprises accueillant des apprentis. Envisager différents outils d'auto-évaluation ainsi que la possibilité d'imposer une certaine forme de contrôle qualité (au moyen de l'examen à mi-parcours ou d'un système d'inspection).

d. L'objectif des programmes d'Überbetriebliche Ausbildung doit rester le placement des jeunes en apprentissage classique dans des

entreprises. Réaffecter les ressources de ces programmes pour préparer les jeunes à des places en apprentissage classiques.

e. Faire en sorte que tous les élèves puissent bénéficier de services d'orientation professionnelle efficaces. Pendant la formation des conseillers, mettre davantage l'accent sur les informations relatives au marché du travail et améliorer la disponibilité et la présentation des données probantes.

f. Mettre en place une évaluation systématique afin de recenser les manques de compétences élémentaires chez les élèves de l'EFP et cibler l'aide en direction de ceux qui en ont le plus besoin. Mettre davantage l'accent sur les compétences à l'écrit et en mathématiques dans le système d'EFP, et envisager de réformer dans ce sens le programme des établissements d'EFP en utilisant des méthodes d'enseignement novatrices.

Belgique (Flandre)
Kis, V. (2010a)

Atouts

- L'éventail des programmes d'EFP à différents niveaux est large. L'offre d'EFP initiale dans le secondaire comporte des programmes en temps plein et partiel, tandis que l'offre de formation continue présente des possibilités de formation complémentaire et de la « deuxième chance » dans des centres de formation des adultes et les centres de formation de l'Agence flamande pour l'emploi et la formation professionnelle (VDAB) et de l'Agence flamande pour la formation à l'entrepreneuriat (*Syntra Vlaanderen*).
- Les résultats moyens des jeunes de 15 ans à l'écrit, en mathématiques et en sciences sont très bons par rapport aux autres pays, comme le montrent les évaluations du PISA, dans lesquelles la Flandre figure régulièrement parmi les régions les plus performantes.
- L'enseignement universel au deuxième cycle du secondaire s'inscrit dans la scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans, avec la possibilité de suivre des études à temps partiel à partir de 16 ans.
- Le processus d'élaboration des politiques est dynamique, comme en témoignent la publication récente du Livre vert « Qualité et opportunités pour chaque élève », le « Programme des compétences » et le « Pacte 2020 » signé entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Les réformes s'appuient très largement sur des données probantes.
- Le système d'EFP flamand accorde une attention louable à la formation à l'entrepreneuriat à travers l'initiative *Syntra Vlaanderen*, qui propose des parcours adaptables permettant d'acquérir des compétences utiles à la création d'entreprise.

Défis à relever

- Une certaine proportion d'élèves présente un niveau médiocre à l'écrit et en mathématiques.

- Les élèves sont orientés à un âge précoce (14 ans, avec un changement d'établissement à 12 ans) et n'ont guère la possibilité d'intégrer une filière supérieure à la leur dans le secondaire.
- Le nombre de jeunes quittant l'école sans diplôme est élevé. En 2006, 12.4 % des 18-24 ans n'avaient pas de diplôme secondaire et ne suivaient pas d'études secondaires.
- Certaines parties du système d'EFP font un usage limité de la formation en entreprise, et l'efficacité des mécanismes d'assurance qualité est par ailleurs variable.
- L'éventail de l'offre est dominé par la préférence des élèves pour l'EFP en établissement scolaire. Les besoins du marché du travail sont peu pris en compte.
- La qualité des services d'orientation professionnelle proposés pendant la scolarité obligatoire, notamment la collaboration entre les écoles et les centres d'orientation des élèves, est variable. Les sources d'information sur les carrières sont morcelées.

Recommandations

a. Renforcer le volet consacré aux compétences élémentaires générales dans les programmes qui contiennent actuellement peu d'enseignement général, en particulier les programmes BSO (enseignement secondaire professionnel), DBSO (enseignement secondaire professionnel à temps partiel) et *Syntra*. Créer des options pour les élèves qui souhaitent aller plus loin que le volet consacré aux compétences élémentaires générales et suivre un enseignement général.

b. Recenser systématiquement les élèves ayant des difficultés à l'écrit et en mathématiques au début des programmes d'EFP, et leur apporter une aide ciblée. Étoffer les données et les études sur la réalisation des objectifs et sur les moyens d'y parvenir. L'évaluation normalisée en cours des objectifs sur la base d'échantillons est une bonne initiative, qui devrait être étendue.

c. Reporter l'orientation jusqu'à l'âge de 14 ans au moins et rendre l'enseignement précédant l'orientation réellement polyvalent.

d. Soutenir et développer la formation en entreprise. S'assurer de la qualité de la formation en contrôlant son contenu, en renforçant l'évaluation des compétences et en apportant un niveau de préparation approprié à ceux qui supervisent les jeunes.

e. S'assurer que l'éventail de l'offre répond mieux aux besoins du marché du travail en tenant compte de la disponibilité des places de formation en entreprise afin de compenser les préférences des élèves dans l'EFP du deuxième cycle du secondaire. Des services d'orientation professionnelle de qualité devraient compléter le dispositif. Réformer les mécanismes de financement qui risquent d'altérer l'offre d'EFP.

f. Renforcer et développer les services d'orientation professionnelle en :

   – S'assurant qu'ils reçoivent l'attention nécessaire, indépendamment des services de conseils psychologiques, et qu'ils ne sont pas supplantés par ces derniers. Envisager la création d'une profession distincte de conseiller d'orientation professionnelle.

   – Veiller à ce que les élèves reçoivent des conseils objectifs et indépendants de la part des prestataires de programmes d'EFP.

   – Créer un site Web complet, avec des informations sur les carrières à tous les niveaux d'enseignement et de formation.

Chili
Kis V., Field S. (2009)

Atouts

Le système chilien d'EFP comporte un certain nombre d'atouts :

- Il s'appuie sur une économie dynamique, avec une croissance moyenne de 6 % du PIB au cours des deux dernières décennies. Mais le Chili n'a pas échappé au ralentissement mondial de l'économie en 2009.
- La société chilienne valorise l'éducation et la formation : la demande d'éducation est très forte et le taux de fréquentation de l'enseignement post-obligatoire progresse rapidement ; le taux de réussite à l'examen de fin d'études secondaires est passé de 46 % en 1995 à 71 % en 2007 (*Regards sur l'éducation*, 2009).
- Les efforts consentis pour améliorer le niveau de la scolarité sont en train de porter leurs fruits : les résultats des étudiants aux épreuves de compréhension de l'écrit du PISA ont progressé entre 2000 et 2006 (PISA, 2006).
- La volonté des pouvoirs publics de développer et de réformer le système est mise en évidence par les travaux récents de la Commission de l'EFP et par la création d'un Conseil national de l'EFP.

Défis à relever

Le Chili est confronté notamment aux problèmes suivants :

- Les différents éléments du système sont mal reliés entre eux, qu'il s'agisse des établissements ou des programmes. L'initiative visant à mettre en place un cadre de certifications constitue une réaction louable face à ce problème, mais la mise en œuvre se heurte à des difficultés.
- Les compétences des jeunes Chiliens de 15 ans à l'écrit et en mathématiques laissent à désirer, ce qui risque de se révéler particulièrement problématique pour les élèves des filières de l'EFP.
- La formation en entreprise dans le cadre des cursus de l'EFP n'est pas très développée. De nombreux élèves du deuxième cycle de

l'enseignement secondaire professionnel ne participent pas à la formation en entreprise et les mécanismes destinés à en garantir la qualité ne sont pas très fiables.

Recommandations

a. Se concerter systématiquement avec les employeurs, les syndicats et autres acteurs essentiels pour élaborer et mettre en œuvre le cadre des certifications. Il faut peut-être envisager ici une approche progressive afin d'obtenir le soutien plein et entier de l'ensemble des parties prenantes.

b. Renforcer l'assurance qualité dans l'ensemble du système d'EFP pour soutenir le cadre des certifications : dans l'enseignement supérieur, veiller à ce que le dispositif d'assurance qualité en place prenne bien en compte la spécificité de l'EFP.

c. Veiller à ce que les programmes d'EFP fassent une place suffisante à l'acquisition des compétences techniques et des compétences générales non techniques et à ce que l'enseignement correspondant ait un niveau satisfaisant.

d. Identifier chez les élèves les faiblesses particulières en ce qui concerne la maîtrise de l'écrit et des mathématiques et faire en sorte que le soutien cible ceux qui en ont besoin.

e. En prenant comme point de départ l'initiative de création du Conseil national, prévoir un dispositif assurant une concertation systématique entre l'EFP et les entreprises, avec possibilité de consultations à l'échelon sectoriel et régional.

f. Chercher systématiquement à encourager la formation en entreprise dans toutes les composantes de l'EFP en créant des partenariats entre les établissements et les entreprises ; établir des normes de qualité opérationnelles pour la formation en entreprise.

Chine
Kuczera, M., S. Field (2010)

Atouts

Les établissements d'EFP au deuxième cycle du secondaire en Chine présentent de nombreux atouts, notamment :

- Une scolarisation de neuf années quasiment universelle jusqu'au premier cycle de l'enseignement secondaire.
- Le nombre de jeunes qui poursuivent jusqu'au deuxième cycle du secondaire est en rapide augmentation (les trois quarts environ du groupe d'âge), de même que celui des étudiants. Au deuxième cycle du secondaire, la moitié environ du groupe d'âge s'inscrit (par principe) dans un établissement d'EFP – ils sont désormais plus de 20 millions.
- Un modèle solide et simple pour l'EFP au deuxième cycle du secondaire, qui comprend toute une série de spécialisations, des matières théoriques générales à la base de tous les programmes, l'accent mis sur la formation en entreprise et des liens étroits avec les employeurs.
- Le deuxième cycle du secondaire implique généralement des droits de scolarité, mais l'État a mis en place un certain nombre de mesures, au niveau national comme à l'échelle provinciale, pour tenter de surmonter les obstacles financiers et faire en sorte que le plus d'élèves possible continuent leur scolarité. Parmi ces mesures, on trouve un dispositif national de bourses de 1500 CNY (*yuan renminbi*) par an versées aux élèves des établissements d'EFP, qui couvrent largement leurs droits d'inscription, et, depuis 2009, une initiative visant à rendre l'EFP gratuite au deuxième cycle du secondaire.
- La Chine a mis en place des mécanismes solides permettant de s'assurer que les enseignants de l'EFP restent au fait de l'évolution des entreprises modernes. Ils doivent passer un mois en entreprise chaque année, ou deux mois tous les deux ans. En outre, de nombreux établissements emploient un nombre important d'enseignants à temps partiel qui travaillent également en entreprise.

Défis à relever

Formation en entreprise :

- La formation en entreprise est activement encouragée par des subventions publiques et la politique actuelle est que chaque élève devrait passer un an en formation en entreprise au cours de son cursus de deuxième cycle du secondaire. Toutefois, la coopération avec les employeurs est variable. Il existe en outre peu de normes sur la qualité de la formation en entreprise et peu d'organismes régionaux, sectoriels ou nationaux pour faire participer les employeurs et les associer au système d'EFP.

Ressources et normes :

- Il existe certains dispositifs compensatoires, mais dans une très large mesure, les ressources de chaque établissement dépendent des ressources de la province et du comté/district dans lesquels ils se situent. Étant donné le développement économique rapide mais inégal de la Chine, les établissements de certaines zones rurales et provinces pauvres manquent de moyens. Quelques normes minimales existent à propos des équipements, enseignants, etc. des établissements d'EFP. Certaines directives nationales sont également établies, mais elles ne sont appliquées que lorsque les ressources sont disponibles. L'une des normes principales concerne les « établissements scolaires nationaux clés », mais il semble que cela nécessite des moyens dont la plupart des établissements ne disposent pas.

Planification et coordination :

- Planifier en vue de répondre aux besoins du marché du travail ne suffit pas. Les provinces gèrent certains établissements directement, à travers la commission de l'éducation, d'autres par l'intermédiaire d'organismes publics tels que le bureau de l'agriculture, et de nombreux établissements sont également administrés au niveau du district ou du comté. Cela crée un problème de coordination considérable. Du côté de la demande, les données sur les besoins du marché du travail manquent souvent.

Parmi les recommandations du rapport

Formation en entreprise :

- Imposer une période minimum de formation en entreprise comme l'un des éléments de l'EFP au deuxième cycle du secondaire.
- Étudier avec soin le recours aux incitations financières en tenant compte des données limitées démontrant leur utilité.
- Élaborer un accord ou un contrat standard pour la formation en entreprise afin de confirmer les droits et obligations des stagiaires et des entreprises.
- Établir des normes sur la formation en entreprise, en concertation avec les employeurs.
- Encourager les associations locales d'entreprises formant des jeunes à gérer et à soutenir l'offre de formation en entreprise pour les établissements d'EFP.
- Mettre au point des mécanismes encourageant les employeurs au plan régional et sectoriel à planifier l'offre, à convenir des programmes et à soutenir la formation en entreprise.

Ressources et normes :

- Les dépenses globales d'éducation, y compris l'EFP, devraient être augmentées, ainsi que l'OCDE l'a déjà recommandé dans des examens précédents de la Chine.
- Compte tenu des différences de financement profondes entre les régions, des ressources complémentaires devraient être allouées aux localités les plus pauvres afin d'éliminer les obstacles financiers à l'inscription dans des programmes d'EFP et d'améliorer la qualité du système. On pourrait envisager les mécanismes suivants :
  - Des aides financières par élève allouées à l'échelon central pour l'enseignement secondaire du deuxième cycle, versées directement par le pouvoir central aux comtés où l'enseignement secondaire du deuxième cycle (y compris l'offre d'EFP) est le plus limité et où la qualité (mesurée selon des indicateurs concernant les enseignants tels que le taux d'encadrement et les diplômes des enseignants) est la plus faible.

  - Sur le fond, des transferts fiscaux renforcés afin d'obtenir une base de financement plus solide pour l'éducation au niveau des provinces et des comtés.

- Établir des normes de qualité minimales pour tous les établissements de toutes les régions de Chine, qui soient applicables par tous les établissements, en remplacement ou en plus des normes sur les établissements scolaires nationaux clés. Ces normes de qualité pourraient être associées à un redéploiement des ressources.

Planification et coordination :

- Proposer un éventail de programmes d'EFP qui tienne compte à la fois des préférences des élèves et des besoins des employeurs.
- Élaborer des mécanismes de planification en vue de gérer l'offre de compétences en concertation avec les employeurs, tout en prenant en compte des carences en termes d'information.
- Utiliser la formation en entreprise et l'engagement des employeurs dans ce domaine pour établir un éventail approprié de programmes.
- Améliorer la coordination de l'offre d'EFP aux différents niveaux d'administration et entre les prestataires.

Corée
Kuczera M., Kis V. et Wurzburg G. (2009)

Atouts

- Le niveau d'instruction des jeunes est très élevé : 97 % des jeunes entre 25 et 34 ans sont diplômés du deuxième cycle du secondaire, et 53 % ont une formation supérieure.
- L'éducation est universellement valorisée dans la société coréenne.
- Les jeunes âgés de 15 ans ont un bon niveau en mathématiques, à l'écrit et en sciences, comme le montrent les résultats du PISA.
- Les pouvoirs publics sont décidés à mobiliser les employeurs pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de l'EFP, comme le prouve la création récente de conseils sectoriels et d'établissements d'excellence.
- L'EFP est bien développée dans l'enseignement supérieur : 32 % environ des étudiants sont inscrits dans un établissement post-secondaire ou dans un institut universitaire de technologie.

Défis à relever

- Les établissements d'EFP jugent souvent eux-mêmes leur orientation largement théorique, alors qu'ils sont censés former des jeunes employables par les entreprises. Il y a là un dilemme.
- Les partenariats école-entreprise se créent généralement pour répondre aux besoins de sociétés locales et non pour transmettre des compétences professionnelles générales et transférables. Mis à part ces initiatives locales, on ne constate guère d'engagement de la part des employeurs dans l'EFP initiale.
- En dépit du fait que le ministère de l'Éducation, des Sciences et de la Technologie (MEST) leur adresse des directives, les établissements développent généralement leurs propres cursus et délivrent des certifications visant à répondre aux besoins du marché. Il en résulte des redondances dans l'action.
- La formation en entreprise n'est pas systématiquement prévue dans les programmes et les normes de qualité pour cette formation ne sont pas très ambitieuses.

- Les enseignants sont bien préparés du point de vue théorique et pédagogique, mais ils manquent souvent d'expérience professionnelle dans leur domaine.
- La coordination entre les ministères responsables de la politique de l'EFP est faible.
- Les diplômes d'EFP obtenus dans les lycées et les établissements post-secondaires ne sont pas systématiquement alignés sur les certifications techniques nationales (et sur les normes correspondantes).

Recommandations

a. Prévoir un cadre institutionnel propre à renforcer la participation des entreprises à l'EFP. À l'intérieur de ce cadre, des instances permanentes devront inviter les principaux acteurs économiques à intervenir, à tous les niveaux, dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'action publique. Les ministères concernés devront être représentés dans ces instances.

b. Améliorer l'offre, la qualité et la pertinence de la formation initiale en entreprise, en renforçant les incitations à la création de partenariats entre les établissements et les entreprises, et par l'élaboration et l'application de normes de qualité.

c. Veiller à ce que les enseignants récemment recrutés aient une expérience professionnelle préalable, notamment dans les lycées professionnels. Exiger des établissements qu'ils veillent à ce que leurs enseignants actualisent régulièrement leurs compétences, en particulier leurs connaissances en matière de technologie et de pratique professionnelle.

d. Fonder, ou du moins moduler, la partie professionnelle du cursus sur des normes techniques nationales de haut niveau répondant aux besoins de l'économie. Les élèves devraient pouvoir obtenir deux types de certification : le diplôme de l'établissement d'EFP et, sur examen, une certification technique nationale (CTN). Compte tenu du bilan mitigé des CTN actuelles, celles-ci devraient faire l'objet d'une évaluation (et le cas échéant d'une réforme) par le ministère du Travail.

Hongrie
Kis V., *et al.*, (2008)

Atouts

- À partir de 1989, la Hongrie a consenti des efforts importants pour restructurer son dispositif d'EFP afin qu'il puisse affronter les défis de l'économie de marché. On a mis en œuvre une réforme importante visant à améliorer sa réactivité aux besoins du marché de l'emploi.
- La taxe sur la formation représente pour l'EFP une source de financement importante et fiable et elle a joué un rôle crucial pendant les années de transition.
- Le système d'EFP s'appuie sur un solide système national de certifications.
- Le nombre de jeunes âgés de 15 à 19 ans devrait enregistrer une baisse sensible ; il y a là pour le système à la fois une chance et un défi.
- La volonté de réforme affichée par les décideurs montre que la Hongrie a fermement l'intention de traiter les problèmes auxquels son système d'EFP est confronté.
- À moyen terme, le PIB par habitant de la Hongrie devrait converger avec la moyenne européenne (BCE, 2008) et l'on prévoit pour l'économie une croissance d'environ 4 %, même compte tenu des difficultés actuelles.

Défis à relever

- Le système d'EFP actuel est fortement ancré en milieu scolaire et a peu de liens avec le marché du travail.
- Les mécanismes d'orientation précoce et de sélection multiple du système scolaire hongrois sont susceptibles de poser des problèmes d'efficience et d'équité.
- Les données disponibles sont insuffisantes sur plusieurs points importants, notamment en ce qui concerne les résultats sur le plan professionnel des différents cursus d'EFP, les sources de

financement de l'EFP et l'utilisation des fonds provenant de la taxe sur la formation.

- De nombreux formateurs approchent de l'âge de la retraite et les formateurs jeunes sont peu nombreux.
- L'image de l'EFP est relativement médiocre ; les élèves sont souvent orientés vers l'EFP en raison de la faiblesse de leurs résultats scolaires.
- Le taux d'activité de la Hongrie est faible au regard des normes internationales. Par rapport à d'autres pays européens, le taux d'inactivité économique des jeunes est particulièrement élevé.

Recommandations

a. Normaliser la procédure de transition vers les différentes filières secondaires en fin de 9e année plutôt qu'en fin de 8e année, y compris dans l'enseignement professionnel, et débuter la formation pratique en 10e année plutôt qu'en 11e année. Ces deux changements doivent être couplés.

b. Recueillir et publier les informations relatives aux résultats de l'EFP en termes d'emploi, par établissement et par filière, en commençant par une enquête pilote sur les sortants.

c. Des conseillers convenablement préparés doivent proposer une orientation professionnelle dans toutes les écoles élémentaires et présenter l'ensemble des filières secondaires disponibles ainsi que leurs résultats respectifs. Les élèves inscrits dans une formation professionnelle ou dans un établissement secondaire professionnel doivent bénéficier d'une information complète, impartiale et fiable sur les métiers qui s'offrent à eux.

d. Les filières de l'EFP devraient toutes proposer un volume important de formation en entreprise ou bien dans un cadre proche du milieu professionnel.

e. Publier régulièrement des informations relatives à la taxe sur la formation de manière compréhensible pour les employeurs, et publier des données sur les recettes collectées grâce à cette taxe, leur utilisation et les résultats obtenus. On disposerait ainsi d'une base indispensable pour examiner le fonctionnement de cette taxe.

Irlande
Kis V. (2010)

Atouts

Le système irlandais d'EFP présente un certain nombre d'atouts :

- L'offre est plutôt abondante et variée au niveau post-secondaire ; elle cible une large gamme de publics, y compris les personnes actives et inactives, qui se voient ainsi offrir une seconde chance.
- Le cadre national des certifications est complet, il réunit les certifications professionnelles et générales, avec la volonté affichée d'éviter les impasses et de faciliter la progression.
- La collaboration avec les partenaires sociaux est bien établie et elle se situe à des niveaux particulièrement bien choisis.
- Le dispositif de l'apprentissage est bien structuré et il alterne systématiquement formation pratique et formation théorique.
- Au sommet, la concertation entre les deux ministères de tutelle se passe bien, pratiquement sans trace de rivalité. La *National Skills Strategy* garantit des objectifs communs.
- La mobilisation des employeurs se fait par le biais de formules innovantes parties de la base, comme *Skillnets*, initiative qui bénéficie d'un large soutien des employeurs.

Défis à relever

- La crise économique actuelle exerce de fortes contraintes sur le système, auquel on demande d'assurer un enseignement et une formation pour un public toujours plus nombreux, ce qui pose de sérieux problèmes, notamment pour l'apprentissage.
- La filière de l'apprentissage ne couvre qu'un nombre restreint de métiers. La formation en entreprise est insuffisamment utilisée dans de nombreux cursus d'EFP.
- Les formateurs, en particulier dans les entreprises, sont nombreux à ne pas avoir reçu de formation pédagogique.
- La faiblesse des élèves à l'écrit et en mathématiques pose un problème qui n'est que rarement identifié et convenablement traité.

- FÁS (*Foras Áiseanna Saothair*), l'autorité nationale de la formation et de l'emploi, est un très gros organisme à missions multiples. Les données ou évaluations permettant de jauger son efficience et son efficacité font défaut.
- Les données relatives aux résultats en termes d'emploi sont fragmentaires et la recherche sur l'EFP peu développée. La vaste gamme des programmes ne fait pas l'objet d'une évaluation systématique.
- Les services d'orientation professionnelle sont morcelés et ne s'appuient guère sur les données relatives aux perspectives sur le marché de l'emploi.

Recommandations

a. Procéder à un examen du dispositif de l'apprentissage afin de le rendre plus efficient et plus équitable face aux demandes de qualifications du marché de l'emploi. Recourir très largement à la formation en entreprise dans tous les cursus en exploitant les formules déjà en place et les expériences antérieures en matière d'apprentissage.

b. Réagir à la crise en modifiant ou en renforçant les mesures déjà prises.

   – Proposer un soutien différencié aux apprentis licenciés en fonction de leur métier et du niveau atteint dans leur cursus.

   – Examiner, dans les plus brefs délais, le dispositif, géré par les employeurs, de rotation des apprentis en surnombre afin d'en réaffecter les ressources à un plan de soutien universel aux apprentis licenciés qui soit d'un meilleur rapport qualité-prix.

   – Envisager des mesures visant à maintenir les jeunes dans des programmes d'enseignement et de formation dont les avantages l'emportent sur les coûts.

   – Veiller à ce que les programmes d'enseignement et de formation destinés aux adultes ciblent bien leurs besoins de qualifications et les besoins du marché de l'emploi.

c. Procéder à un examen des prestations de la FÁS afin d'améliorer le dispositif du point de vue de la transparence et de la qualité. Cela passe par une amélioration des données et de l'évaluation ainsi que par une concertation avec les employeurs.

d. Identifier systématiquement les problèmes à l'écrit et en mathématiques de ceux qui font appel à un service de formation et apporter une aide à ceux dont les compétences de base sont insuffisantes.

e. Pour améliorer les compétences du personnel de l'EFP, veiller à ce que les enseignants, les formateurs et les instructeurs bénéficient d'une formation pédagogique ; à plus long terme, proposer une formation pédagogique aux personnes qui encadrent les élèves (apprentis ou stagiaires) en entreprise. Encourager la convergence des certifications requises pour enseigner dans les différents secteurs de l'EFP.

f. Créer un instrument permettant de suivre la progression des élèves au sein du système d'enseignement et de formation, procéder périodiquement à l'évaluation des cursus et à des analyses économiques, par exemple en étudiant les coûts et les avantages de l'apprentissage. Encourager la recherche dans le domaine de l'EFP. Créer un site Web complet proposant des informations sur l'orientation professionnelle.

Mexique
Kis V., Hoeckel K. et Santiago P. (2009)

Atouts

- Le Mexique est fermement décidé à traiter les problèmes que rencontre son système d'EFP, comme en attestent de nombreuses initiatives récentes, telles que la réforme du baccalauréat technique (*bachillerato tecnológico*) et la mise en place de bourses de stage (*becas de pasantía*).
- L'EFP joue un rôle social important car elle offre une possibilité de formation aux élèves les plus susceptibles d'abandonner leurs études. Diverses initiatives, dont les « unités mobiles de formation » (*unidades móviles*), permettent de prendre contact avec des élèves vivant dans des régions isolées, qui n'ont que des options limitées en termes de formation.
- Dans certains secteurs ou sous-domaines de l'enseignement secondaire du deuxième cycle, les résultats des diplômés de l'EFP sur le plan professionnel sont excellents, comme le montrent les données émanant de l'Observatoire du marché de l'emploi (*Observatorio Laboral*).
- Des mesures encourageantes ont été prises pour inscrire l'EFP dans le cadre plus large de la formation tout au long de la vie, avec notamment la suppression des impasses (insertion du baccalauréat dans le CONALEP par exemple) et les réformes récentes visant à faciliter la mobilité au sein du système éducatif.
- On trouve de remarquables exemples de collaboration entre les établissements et les employeurs, comme le projet Carmen del Playa.
- De nombreux enseignants ou formateurs ont une expérience professionnelle dans leur domaine et conservent souvent un emploi à temps partiel dans le secteur privé, ce qui devrait leur permettre de rester à jour du point de vue des qualifications professionnelles.

Défis à relever

- La coordination au sein de l'enseignement secondaire du deuxième cycle et sa cohésion restent problématiques. Les diverses

composantes du système ont parfois des divergences d'intérêts, ce qui fait obstacle à l'élaboration de la politique.

- Les liens entre le système d'EFP et les employeurs sont relativement ténus, comme le montre le faible niveau de participation des employeurs à l'élaboration de la politique de l'EFP.
- Les certifications de l'EFP ne font pas l'objet d'une actualisation régulière et elles ne bénéficient que d'une reconnaissance limitée sur le marché du travail.
- La préparation pédagogique de certains enseignants et formateurs laisse à désirer.
- Le volume et le niveau de la formation en entreprise sont extrêmement variables.
- On constate des faiblesses au niveau des données existantes et de leur exploitation dans la formulation des politiques et l'information des acteurs.

Recommandations

a. Intégrer la concertation entre employeurs et EFP de deuxième cycle au sein d'un dispositif consultatif unique et cohérent. Y inclure l'ensemble des sous-systèmes afin de faciliter la collaboration dans l'élaboration de la politique.

b. À titre d'objectif stratégique à long terme, mettre en place des normes de qualité pour la formation en entreprise et prévoir des contrats de stage pour étoffer cette formation et en améliorer le niveau.

c. Veiller à ce que les enseignants et les formateurs bénéficient d'une formation pédagogique avant ou peu après leur entrée dans la profession et assurer une certaine formation du personnel d'encadrement en entreprise. Pour améliorer le niveau de qualification professionnelle du personnel de l'EFP, exiger des formateurs une expérience professionnelle préalable et demander aux établissements d'élaborer une stratégie pour actualiser les qualifications professionnelles des enseignants et des formateurs.

d. Explorer les formules envisageables pour l'élaboration d'une cadre national des certifications professionnelles.

e. Améliorer les données relatives aux besoins du marché du travail et aux résultats de l'EFP sur le front de l'emploi. Développer une capacité d'utilisation des données aux fins d'élaboration de la politique et d'information des acteurs. Améliorer l'orientation professionnelle à l'intention des élèves actuels et potentiels.

Norvège
Kuczera M., *et al.* (2008a)

Atouts

La Norvège possède en matière d'EFP de deuxième cycle un système bien développé, relié à l'apprentissage, qui est jugé tout à fait fiable par les parties prenantes. En particulier :

- Il existe une forte coopération tripartite à l'échelon national, des comtés et au niveau sectoriel.
- Le dispositif jouit de la confiance des acteurs.
- Selon les normes internationales, il est relativement complet et les filières de deuxième cycle de l'EFP ont une image assez bonne.
- Compte tenu des tensions exceptionnelles qui s'exercent sur le marché du travail actuel, les employeurs sont désireux d'attirer des apprentis.
- Le niveau d'instruction de la population adulte est élevé selon les normes internationales (IALS, ALLS).

Défis à relever

- Les choix des élèves limitent éventuellement la réactivité du système d'EFP face au marché de l'emploi.
- L'abandon scolaire pose problème.
- Avec le vieillissement des formateurs en milieu scolaire, il est difficile de recruter de nouveaux formateurs suffisamment vite pour compenser les départs.
- Le dispositif d'assurance qualité laisse à désirer.
- Il n'existe pas d'exigences en matière de certifications pour les formateurs au sein des entreprises et les conseillers d'orientation.
- Les données existantes ne sont pas suffisamment exploitées et présentent des lacunes qui doivent être comblées.
- Les résultats du PISA semblent indiquer que le niveau des connaissances de base est relativement faible chez les élèves inscrits dans l'EFP.

Recommandations

a. Pour mieux ajuster l'offre d'EFP et les besoins du marché de l'emploi, il convient d'orienter et de canaliser les choix des élèves. La planification de l'offre doit prendre en compte le nombre de places d'apprentis disponibles ; les comtés doivent réduire le nombre des filières qui n'attirent qu'un nombre réduit d'apprentis. Dans le premier comme dans le deuxième cycle, les élèves doivent bénéficier d'une orientation professionnelle de qualité, dispensée par un personnel qualifié.

b. Pour lutter contre l'abandon scolaire, renforcer les interventions dans l'enseignement préscolaire et scolaire pour venir en aide aux élèves en difficulté. Se servir de la flexibilité du dispositif pour maintenir les élèves de l'EFP dans le système tout en évitant les initiatives susceptibles d'accroître les inégalités. Améliorer la collecte des données relatives aux flux d'élèves dans le système éducatif et aux résultats des élèves déscolarisés sur le plan professionnel.

c. En Norvège, les employeurs bénéficient de subventions importantes au titre de l'apprentissage. Des mesures s'imposent pour veiller à ce que la qualité de la formation soit à la hauteur. Entreprendre une étude systématique des coûts, des avantages et de la qualité de l’apprentissage.

d. La mise en place de la réforme dite de la Promotion du savoir donne l'occasion de renforcer les procédures d'évaluation. Mettre en place une évaluation nationale normalisée des compétences pratiques des apprentis.

e. Les personnes qui encadrent ou forment les apprentis devraient suivre une formation obligatoire.

f. Améliorer les données et l'analyse relatives à l'EFP et les exploiter de manière plus systématique pour l'élaboration de la politique et pour l'orientation professionnelle. Envisager la création d'un centre de collecte des données et d'analyse.

République tchèque
Kuczera M. (2010)

Atouts

Le système d'EFP de la République tchèque présente un certain nombre d'atouts :

- Le niveau scolaire moyen des jeunes de 15 ans mesuré par les tests PISA est bon.
- La majorité des élèves mène à bien ses études secondaires de deuxième cycle ; le taux d'abandon à ce niveau se situe au-dessous de la moyenne OCDE.
- La République tchèque dispose d'une base de données impressionnante sur les résultats de l'enseignement en termes de formation et d'accès à l'emploi ; c'est l'une des meilleures qu'ait vues l'équipe de l'OCDE.
- Plusieurs réformes ont été mises en route récemment, avec notamment la création d'un nouveau système de certification, l'introduction d'un examen national normalisé dans les filières de l'apprentissage, le lancement d'une grande initiative en matière de formation des adultes et l'adoption de nouveaux outils en matière d'orientation professionnelle.
- Les pouvoirs publics cherchent activement à stimuler la participation des partenaires sociaux à l'EFP. Les Conseils sectoriels sont un bon exemple de concertation entre partenaires sociaux et décideurs.

Défis à relever

- Les résultats des élèves et la qualité de l'enseignement dans les filières de l'apprentissage (*střední odborné učiliště* – SOU) sont faibles par rapport aux filières générales et techniques (*střední odborné školy* - SOS) conduisant à l'examen de la *maturita.*
- La gouvernance de l'EFP du deuxième cycle du secondaire au niveau régional n'est pas dotée des mécanismes de transparence et de responsabilisation capables d'assurer la convergence entre la demande du marché de l'emploi et le choix des élèves, et de garantir des normes de qualité sur tout le territoire.

- L'offre de formation varie très fortement d'un secteur et d'un établissement à l'autre du point de vue des effectifs scolaires, de la durée et de la qualité. La participation des entreprises à la formation en entreprise est faible.
- Le système institutionnel visant à faire participer les partenaires sociaux à l'EFP est morcelé. La consultation des partenaires sociaux n'est pas systématique dans tous les domaines.
- La formation initiale et continue des conseillers d'orientation du deuxième cycle du secondaire met l'accent sur la pédagogie et la psychologie plutôt que sur l'orientation professionnelle. En milieu scolaire, les conseillers assurent simultanément l'orientation professionnelle, des tâches d'enseignement dans diverses matières et une activité de conseil auprès des élèves confrontés à des problèmes personnels ou à des difficultés scolaires.
- L'orientation professionnelle relève de deux ministères : le ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports et le ministère du Travail et des Affaires sociales, ce qui contribue au manque d'homogénéité du système.

Recommandations

a. Améliorer l'enseignement et évaluer systématiquement le niveau de la formation générale dans les filières de l'EFP, notamment les programmes d'apprentissage. Les aides ciblées doivent bénéficier aux élèves les plus faibles.

b. Améliorer en qualité et en volume l'orientation professionnelle dans l'enseignement de base :

   – En séparant l'activité de conseil de l'orientation professionnelle, cette dernière étant confiée à un « conseiller carrière ».

   – En privilégiant l'orientation professionnelle et en introduisant davantage de flexibilité dans la formation initiale des « conseillers carrière » tout en facilitant l'accès à une formation continue de bon niveau pour le personnel en place.

   – En diversifiant l'offre de services d'orientation professionnelle.

À terme, des réformes similaires devraient être mises en place pour l'orientation professionnelle dans le deuxième cycle du secondaire.

c. Fixer des procédures claires et des critères transparents pour l'élaboration des plans régionaux d'éducation. Il s'agit de mieux

associer les employeurs et de donner davantage de poids aux préférences des élèves dans la planification des contenus proposés dans le deuxième cycle du secondaire.

d. Améliorer systématiquement en volume et en qualité la formation en entreprise au niveau de l'apprentissage et de l'enseignement technique grâce par la création d'un cadre national de formation en entreprise. Ce cadre devrait prévoir des incitations ciblées à l'intention des établissements, des employeurs et des élèves, mais aussi des normes nationales pour la formation en entreprise, étayées par un dispositif efficace d'assurance qualité.

e. Mettre en place une évaluation normalisée couvrant les composantes pratiques des enseignements techniques.

f. Les employeurs et les syndicats doivent s'impliquer davantage dans l'EFP. Il conviendrait d'envisager à cette fin une simplification et une rationalisation des dispositifs incitant à la mobilisation des partenaires sociaux, avec notamment un renforcement et une définition plus précise des attributions des instances correspondantes.

Suède
Kuczera M., *et al.* (2008b)

Atouts

Dans le deuxième cycle du secondaire, l'EFP en Suède :

- Peut s'appuyer sur les bons résultats des élèves de 15 ans par rapport aux autres pays.
- Affiche un taux d'abandon faible.
- Jouit d'un statut relativement élevé.
- Accorde à l'échelon local la marge de manœuvre nécessaire pour innover.

Défis à relever

- Le chômage des jeunes est relativement important.
- Le nombre de jeunes entre 15 et 19 ans devrait enregistrer un fort recul.
- L'EFP du deuxième cycle ne cherche pas à rendre les jeunes employables, ce qui crée un décalage potentiel avec un marché du travail régi par les conventions collectives et fait que les employeurs peuvent hésiter à recruter ces jeunes.
- Plus d'un formateur sur deux a dépassé les 50 ans.
- Le fait que le système d'EFP en milieu scolaire soit isolé du monde du travail, de son évolution et de son caractère technologique le rend moins réactifs aux besoins du marché du travail.
- Les partenaires sociaux n'ont actuellement qu'une influence réduite sur l'EFP du deuxième cycle.
- Les données relatives aux résultats sur le plan professionnel des diplômés de l'EFP sont mal exploitées, alors qu'elles pourraient servir par exemple à informer les élèves au moment du choix de la filière.

Recommandations

a. Préserver le caractère non sélectif des programmes actuels dans le deuxième cycle.

b. Créer pour l'EFP une commission nationale regroupant les ministères et les partenaires sociaux en vue d'établir un dispositif robuste permettant aux employeurs et aux représentants des salariés de communiquer aux prestataires les exigences du marché de l'emploi.

c. La concurrence entre établissements doit être loyale et perçue comme telle : examiner soigneusement la réglementation et vérifier qu'elle applique le même régime aux écoles publiques et aux établissements indépendants.

d. Publier des informations sur les résultats de l'EFP en termes d'emploi, par établissement et par filière. Il convient d'exploiter au mieux le fichier national et de le compléter le cas échéant par des enquêtes régulières sur les sortants récents.

e. Le stage en entreprise de 15 semaines qui fait partie du cursus du deuxième cycle doit être soumis à un contrôle de qualité et rendu obligatoire dans l'ensemble des filières. Les formations d'EFP ne doivent être proposées que si elles s'accompagnent d'un stage en entreprise afin de rapprocher les qualifications obtenues des exigences du marché du travail.

f. Élaborer un système d'apprentissage venant en complément de la formation en milieu scolaire par une action conjointe des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, et bien prendre en compte l'expérience internationale.

Suisse
Hoeckel K., Field S. et Grubb W.N. (2009)

Atouts

Le système d'EFP très développé de la Suisse présente de nombreux atouts. En particulier :

- Il adopte pleinement la logique de l'employeur et du marché.
- Le partenariat entre la Confédération, les cantons et les organisations professionnelles fonctionne bien.
- Les formations en milieu scolaire et en entreprise s'articulent bien ; la formation en entreprise n'est pas trop étroitement spécialisée.
- Le système d'EFP dispose des ressources adéquates qui lui permettent de se doter d'équipements modernes.
- Les filières de l'apprentissage sont rentables dans la mesure où, pour la plupart des employeurs, les avantages l'emportent sur les coûts.
- L'EFP de niveau supérieur est solide ; l'éventail de l'offre est large.
- Des parcours flexibles ont été instaurés pour favoriser la mobilité et éviter les impasses.
- Les enseignants et les formateurs, les examinateurs et les chefs d'établissement sont bien préparés.
- Le contrôle de la qualité est assuré et des procédures nationales d'évaluation sont appliquées.
- L'orientation et le conseil sont pratiqués de manière systématique et professionnelle.
- L'information est abondante et elle est couramment utilisée dans les prises de position politiques.

Défis à relever

- La récession globale aura peut-être des conséquences négatives, notamment sur l'offre de places d'apprentissage.
- Le déclin démographique risque d'exacerber la concurrence entre enseignement général et professionnel ; l'EFP se trouve en concurrence avec la formation universitaire supérieure.

- L'arrivée d'entreprises internationales peu habituées à former risque de porter atteinte au système de formation en alternance.
- Le système est confronté à plusieurs problèmes d'équité.

Recommandations

a. La Suisse, qui s'enorgueillit à juste titre de la qualité de son système d'EFP, devrait l'étayer par des mesures visant à en préserver les atouts. Cela passe entre autres par des données et des analyses de haut niveau. Vérifier si le dosage actuel d'EFP et de formation théorique pour les jeunes répond bien aux besoins du marché.

b. Renforcer l'équité dans l'ensemble du système : veiller à réduire le plus possible l'abandon scolaire et à soutenir les élèves déscolarisés ; trouver des principes de financement garantissant le niveau des subventions accordées à l'EFP et aux formations universitaires ; se servir de l'EFP pour améliorer le niveau de qualification et d'activité des femmes. Assurer un suivi strict du système pour appuyer la réalisation de ces objectifs.

c. Élaborer un plan d'urgence pour faire face à la propension beaucoup moins grande des employeurs à proposer des formations en entreprise du fait de la crise économique.

Références

Hoeckel, K., *et al.* (2008), *Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Australia*, OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/27/11/41631383.pdf*

Hoeckel, K., *et al.* (2009), *Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. England and Wales,* OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/32/8/43947857.pdf*

Hoeckel, K., S. Field et W.N. Grubb (2009*), Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Switzerland,* OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/12/5/42578681.pdf*

Hoeckel, K. (2010), *Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Austria,* OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/29/33/45407970.pdf*

Hoeckel, K., and R. Schwartz (2010), *Learning for Jobs: OECD Reviews of Vocational Education and Training: Germany,* OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/9/6/45668296.pdf*

Kis, V., *et al.,* (2008), *Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training, Hungary,* OCDE, Paris, Voir *: www.oecd.org/dataoecd/24/27/41738329.pdf*

Kis, V., S. Field (2009), *Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Chile : A First Report,* OCDE Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/33/13/44167258.pdf*

Kis, V., K. Hoeckel et P. Santiago (2009), *Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Mexico,* OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/28/37/43277304.pdf*

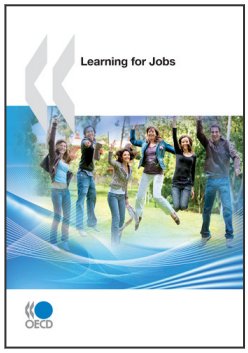
Kis, V. (2010), *Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Ireland,* OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/2/6/44592419.pdf*

Kuczera, M., *et al. (2008a), Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Norway,* OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/45/34/41506628.pdf*

Kuczera, M., *et al.* (2008b), *Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Sweden,* OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/26/55/40755122.pdf*

Kuczera, M., V. Kis et G. Wurzburg (2009)*, Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Korea,* OCDE, Paris. Voir *: www.oecd.org/dataoecd/53/49/42689417.pdf*

Kuczera, M. (2010), *Learning for Jobs. The OECD Review of Vocational Education and Training. Czech Republic*, OCDE, Paris. Voir : *www.oecd.org/dataoecd/50/28/44496125.pdf*



Extrait de :

Learning for Jobs

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/9789264087460-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2010), « Annexe B : Synthèse des évaluations et recommandations d'action publique dans les pays examinés », dans *Learning for Jobs*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/9789264087491-10-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.