ISSN 0378-5092

CEDEFOP

N° 1/1986

De nouvelles impulsions pour la formation professionnelle en Europe

Grèce
Espagne
Portugal

Formation professionnelle

CEDEFOP
Centre européen pour
le développement de la
formation professionnelle
Bundesallee 22, D-1000 Berlin 15
Tél. (030) 884120; Telex 184163

Formation professionnelle

**Publication périodique
du Centre européen
pour le développement
de la formation professionnelle**

La publication paraît trois fois par an en espagnol, danois, allemand, grec, anglais, français, italien, néerlandais et portugais

Responsables:
Ernst Piehl, directeur
Corrado Politi, directeur adjoint

Rédaction:
Georges Dupont, contenu et structure
Monique Claes, secrétariat
Bernd Möhlmann, Marieke Zwanink } réalisation technique coordination

Service traduction:
Letizia Weiss

Lay out:
Agence Zühlke Scholz & Partner GmbH, Berlin

Clôture de la rédaction: 15 décembre 1985

Le Centre a été créé par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil des Communautés européennes

Les avis exprimés par les auteurs ne reflètent pas nécessairement la position du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

La reproduction est autorisée sous réserve d'indiquer l'origine

N° de catalogue: HX-AA-86-001-FR-C

Printed in the Federal Republic of Germany, 1986

N° 1/1986

Sommaire

Page

Introduction ... 1

Grèce ... 4

Données de base ... 4
Stavros Stavrou

Entretien avec M. A. Kaklamanis ... 7

Entretien avec M. T. Amallos ... 14

Entretien avec M. L. Apostolidis ... 19

Entretien avec M. T. Papalexopoulos ... 22

La formation technique et professionnelle en Grèce: bilan et perspectives ... 25
A. M. Kazamias

La formation professionnelle en Grèce ... 33
Hermann Schmidt

Espagne ... 40

Données de base ... 40
Geneviève Ohayon

Entretien avec M. Joaquín Almunia Amann ... 44

Entretien avec M. Nicolás Redondo ... 46

Entretien avec M. Marcelino Camacho ... 48

Entretien avec M. José Maria Cuevas Salvador ... 51

Du PPO à l'INEM: évolution du cadre juridique, système organisationnel et structure ... 56
Pedro Montero Lebrero

La formation professionnelle des jeunes en Espagne – Particularités et développements ... 61
Wilfried Kruse et Ludger Pries

Portugal ... 67

Données de base ... 67
Miguel Jerònimo

La formation professionnelle au Portugal ... 71
L. F. de Mira Amaral

La formation professionnelle au Portugal ... 73
J. A. Gomes Proença

La formation professionnelle au Portugal ... 76
R. M. Marques

Entretien avec M. L. Ferrero Morales ... 79

La formation au Portugal face au défi européen ... 82
Artur Mota

Formation et emploi des jeunes au Portugal ... 88
Jean Vincens

Chers lecteurs,

Comme les autres membres de la famille communautaire, le CEDEFOP salue l'entrée dans la Communauté de deux nouveaux adhérents, l'Espagne et le Portugal. Ces deux pays ont marqué l'histoire de l'Europe par leurs traditions historiques, leur culture et leur langue. Ils ne nous apportent pas seulement 50 millions de nouveaux consommateurs, quelques millions d'agriculteurs et trois millions de chômeurs, mais aussi et surtout un «acquis» de plusieurs centaines de millions de personnes qui sont imprégnées de leurs langues et de leurs cultures dans les cinq continents.

Il nous a paru intéressant, à cette occasion, de décrire l'expérience d'un autre pays méditerranéen, la Grèce, cinq ans après son entrée dans la Communauté européenne, mais qui est toujours, sous divers aspects, encore un membre jeune.

Nous avons tenu à donner à ce bulletin une triple dimension:

- servir de référence et aider à mieux comprendre les problèmes posés à la formation professionnelle dans ces trois pays;
- mettre l'accent sur l'importance que doivent avoir les partenaires sociaux dans la formation professionnelle, même dans des pays où ce n'était pas la tradition;
- montrer l'intérêt que le Centre porte à l'intégration de ces trois pays dans l'ensemble de son programme de travail.

Les lignes directrices 1986-1988 du CEDEFOP soulignent l'importance des implications de l'élargissement de la Communauté qui constitue pour le Centre une approche différenciée de la formation professionnelle, des structures éducatrices et des réformes en cours.

Cette approche se traduit particulièrement sous forme:

- d'une analyse approfondie des systèmes de formation dans les trois pays concernés. Cette analyse doit permettre de collaborer de manière efficace avec la Commission à la conception de projets spécifiques, en particulier pour des centres de formation au Portugal et en Grèce, de nature à satisfaire les besoins en matière d'information et de conseil;
- d'élargissement du réseau documentaire du Centre. Le potentiel de coopération, représenté par les instituts nationaux membres du réseau documentaire du CEDEFOP, en étroite collaboration avec les services compétents de la Commission, et notamment Eurydice, devrait permettre d'accélérer les flux réciproques d'échange d'information, qui sont une condition fondamentale pour une bonne collaboration;
- d'organisation de réunions de travail avec les interlocuteurs de la formation professionnelle, représentant les gouvernements, les groupes des employeurs, des syndicats et les instituts de recherche, pour détecter les champs d'études et renforcer ainsi les différentes stratégies de formation;
- de programme de visites d'études ouvert aux responsables et experts de la formation professionnelle.

Un certain nombre d'études et de recherches seront produites et publiées en langue espagnole, portugaise et grecque.

Les problèmes des pays du bassin méditerranéen et la spécificité de leurs marchés du travail requièrent des approches novatrices tant au niveau de la méthodologie de l'analyse des besoins que dans la conception des projets pilotes. De nouvelles stratégies d'emploi, notamment face aux besoins spécifiques des zones en reconversion industrielle, pourront être accompagnées d'une activité de repérage, de mise à jour et d'exploitation des études et recherches existantes concernant la formation professionnelle au niveau des nouveaux pays et de la Communauté.

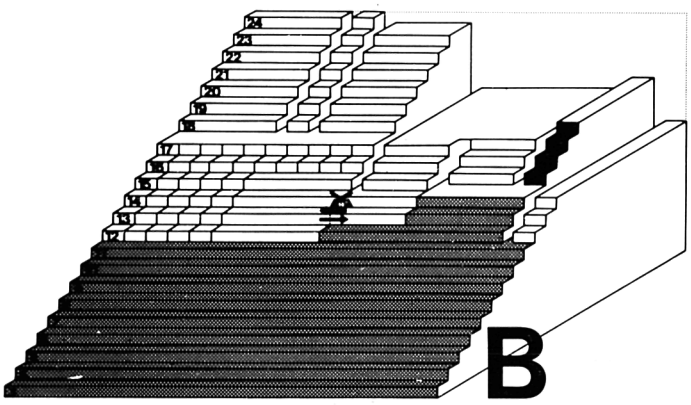
On développera, à moyen terme, un «background» de connaissances et d'expériences pilotes qui servira de base au processus de restructuration industrielle dans les secteurs où se pose le problème de la requalification interne des travailleurs de l'entreprise ou de leur insertion dans d'autres secteurs.

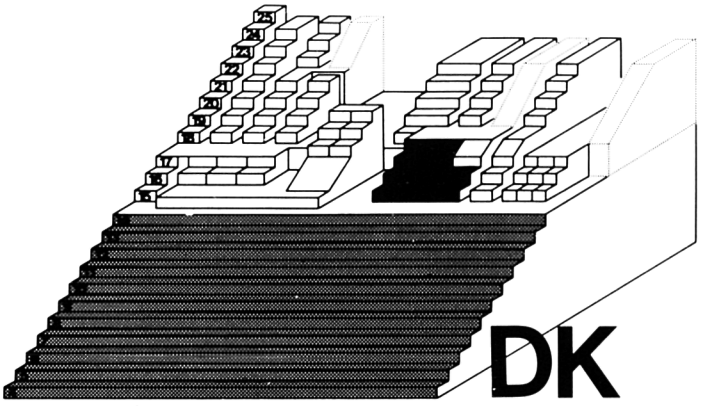
Enfin, ce bulletin, qui est entièrement consacré à ces trois pays, et qui est publié en neuf langues, est le témoignage réel de l'intérêt que porte le CEDEFOP aux nouvelles exigences qui lui sont posées.

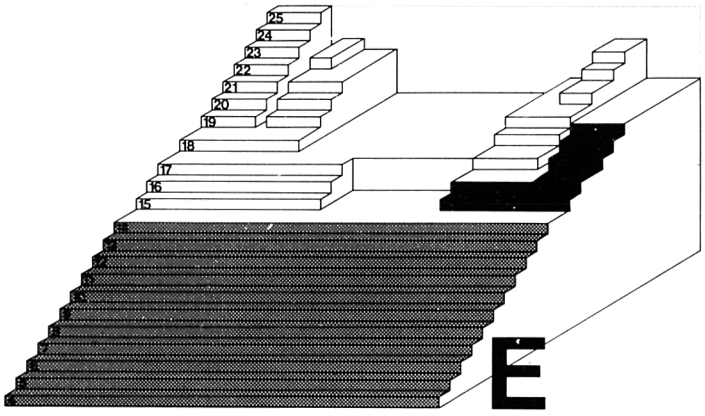
Nous tenons à remercier toutes les personnalités qui ont accepté d'être interviewées et les auteurs qui ont eu le courage de donner leur opinion personnelle sur certains des problèmes posés à la formation professionnelle, ainsi que les personnes à l'extérieur et à l'intérieur du CEDEFOP qui ont contribué avec un effort accru sur les plans documentaire, technique ou administratif à cette vingtième revue 1/1986 spéciale «Élargissement».

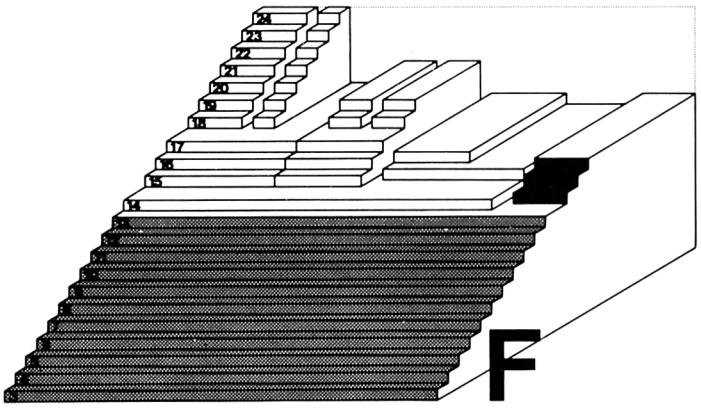
ERNST PIEHL
Directeur du CEDEFOP

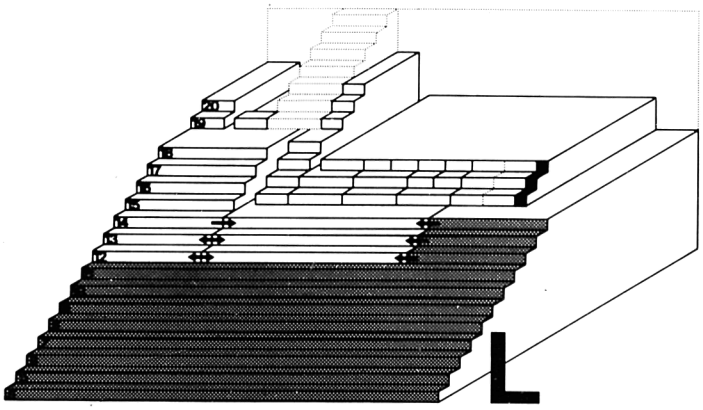
Ces **schémas de la formation** dans les douze pays de la Communauté européenne font apparaître une grande diversité des filières de formation. Les nombreuses possibilités offertes par les écoles d'enseignement professionnel sont représentées entre les universités (en haut à gauche) et l'apprentissage (en haut à droite).

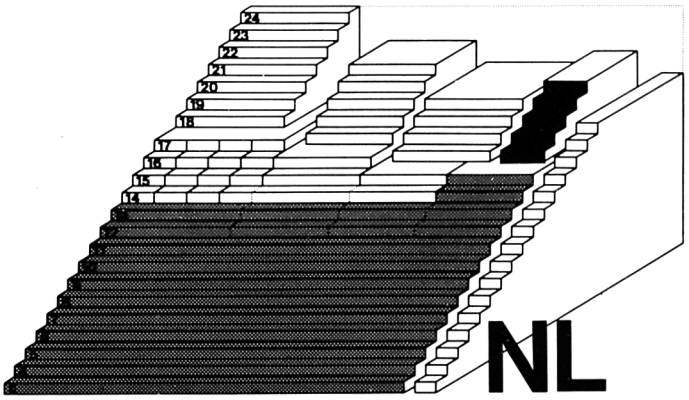


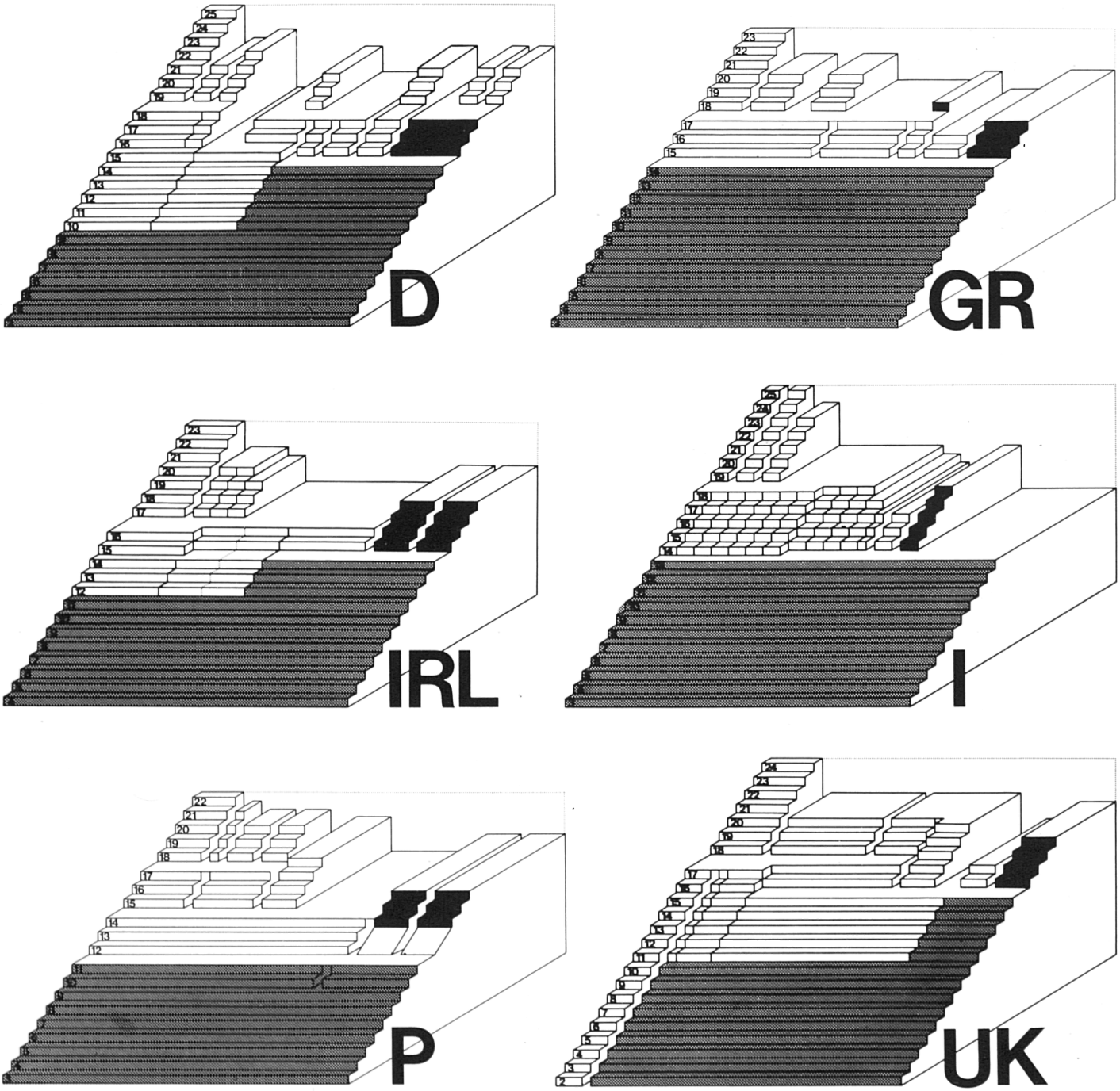












RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

CEDEFOP – Systèmes de formation professionnelle dans les pays membres de la Communauté européenne. Études comparatives – Guide CEDEFOP, Luxembourg 1982.

Grèce

Données de base

Stavros Stavrou

Le niveau secondaire

1. La *formation professionnelle initiale* est dispensée en Grèce principalement sous la forme scolaire. C'est le cas par exemple pour le plus grand dispensateur de formation, le *ministère de l'Éducation,* qui propose dans le second cycle du secondaire la plupart des programmes de formation, et qui accueille ainsi la majorité des élèves de l'enseignement professionnel (quelque 86 %). Après la scolarité obligatoire de 9 ans (6 ans d'école élémentaire et 3 ans de lycée), les élèves peuvent choisir entre trois types d'écoles qui délivrent une formation professionnelle:

a) les «écoles technico-professionnelles» (TES) qui dispensent un enseignement de deux années,

b) les «lycées technico-professionnels» (TEL) qui dispensent un enseignement de trois années,

c) les «lycées multisectoriels unitaires» (EPL), des établissements nouveaux et expérimentaux qui débouchent *aussi* sur des diplômes de formation professionnelle.

Les élèves qui finissent le lycée peuvent (depuis 1982-1983) choisir librement leur école. Depuis peu (loi 1566/85), les élèves qui quittent ces écoles peuvent suivre un stage pratique (de durée variable selon les secteurs, mais toujours inférieure à un an), dont le but est de leur permettre de mieux faire face aux exigences du marché de l'emploi. Outre l'entrée directe dans la vie active, les diplômés de ces écoles peuvent, soit directement (dans le cas a), soit indirectement (dans les cas b et c) commencer des études supérieures dans un domaine similaire à celui suivi jusque-là.

2. Le deuxième type de formation professionnelle par ordre d'importance est l'*apprentissage* proposé par l'*OAED,* qui accueille quelque 10 % de l'ensemble des élèves de l'enseignement professionnel. Il s'agit d'une *formation en alternance* qui ressemble beaucoup au «système dual» allemand de par sa structure et qui, depuis sa réforme, intervenue il y a environ deux ans, se déroule en gros ainsi: au cours de la première des trois années de formation l'«apprenti» est formé exclusivement dans les «centres d'apprentissage» de l'OAED. Ensuite, il doit suivre en alternance une formation en entreprise et en centre de formation (3 ou 4 jours par semaine dans la première, 2 ou 1 jours dans le second), le temps consacré à la formation pratique/en entreprise passant de 50 % durant le 3e semestre à 100 % durant le 6e (et dernier) semestre. La loi 1566/85, mentionnée plus haut, a transformé l'ancien «apprentissage» informel en une formation formelle, dont les diplômes équivalent maintenant à ceux des TES.

3. Il existe enfin un petit nombre d'autres lycées techniques professionnels, placés *sous la compétence d'autres ministères* (dans les secteurs marine marchande, agriculture, santé, prévoyance sociale et sécurité sociale; certains sont placés sous la compétence du Premier ministre), qui proposent une formation technique, toujours au niveau du second cycle de l'enseignement secondaire.

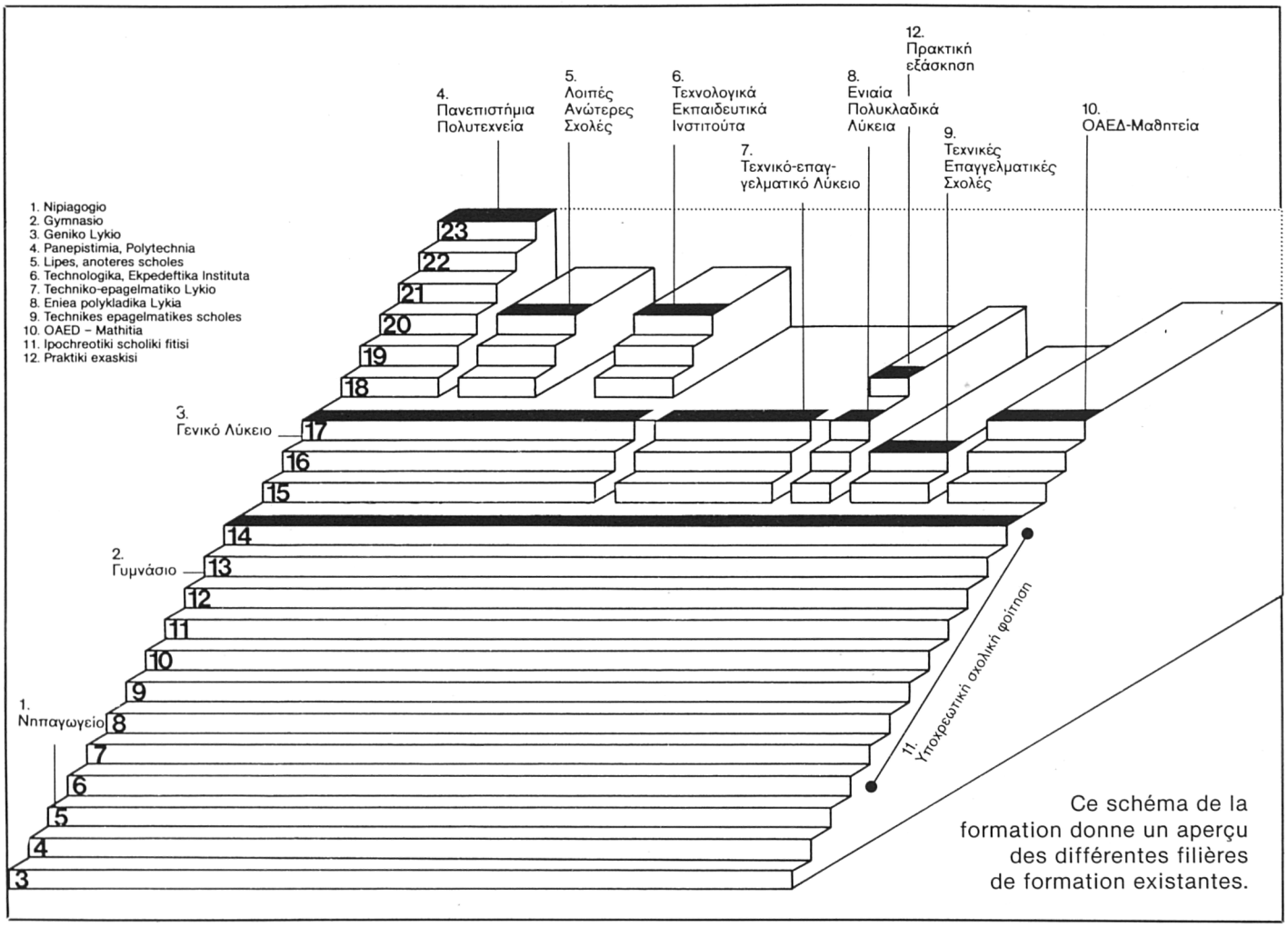
Le secteur tertiaire

A côté de l'enseignement universitaire, les *établissements d'enseignement technologique* (TEI – appelés autrefois KATEE), qui sont tous publics et placés sous la tutelle du ministère de l'Éducation, jouent le rôle le plus important. Il existe au total 11 TEI avec 6 antennes externes, qui présentent la structure de 6 facultés comportant 53 départements. Il faut souligner ici que les TEI ont été conçus en fonction des particularités socio-économiques et des exigences de leur région. Un stage pratique obligatoire – suivi généralement à l'issue du TEI – constitue un élément essentiel de cette filière.

La loi de réforme 1404/1983 n'a pas simplement rebaptisé les anciens KATEE TEI, visant au contraire à mettre en œuvre une profonde amélioration qualitative de ce type d'enseignement. C'est ainsi, notamment, que la structure et l'organisation de

Grèce

Population (en millions)	**9,7**	**Production industrielle (1983 = 100)**	**122**
Densité	**74/km²**	**Taux de croissance PNB**	**2,0 %**
Chômage 1985 (estimation)	**8,8 %**	*Sources:* OCDE, Commission des CE.	



Ce schéma de la formation donne un aperçu des différentes filières de formation existantes.

RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

ces institutions ont été «académisées» (autonomie administrative, participation de toutes les parties concernées, création de l'institut de recherche ITE, etc.), et que les contenus et les programmes de la formation ont été redéfinis à la lumière des perspectives de développement nationales, mais surtout régionales. Lorsqu'ils seront pleinement opérationnels, les TEI devraient être, à moyen et à long terme, des lieux de recherche appliquée et de développement, venant compléter dans le secteur tertiaire le rôle joué par les universités et les autres établissements d'enseignement supérieur.

A côté des TEI, qui forment plus de 80 % des jeunes à ce niveau, mentionnons les établissements d'enseignement supérieur qui relèvent de la compétence des ministères de la Marine marchande (formation des officiers), de la Santé et des Affaires sociales (professions médico-techniques et de soins), et du Premier ministre (professions du tourisme).

Nous recommandons au lecteur intéressé par davantage de détails la monographie publiée récemment par le Cedefop sur le système de formation professionnelle de la Grèce.

Adresses d'institutions et de personnes compétentes en Grèce en matière de formation professionnelle (situation: mai 1985)

Ministère de l'Éducation
Rue Mitropoleos 15
GR-10185 Athènes

Enseignement secondaire
Igniatios Hadjiefstratiou
(directeur)
tél. 322 60 28
322 58 66

Enseignement tertiaire
Institut de formation
technologique (ITE)
Rue Syngrou 56
GR-11742 Athènes
Comité scientifique
Prof. Dr. Th. Papatheodossiou
tél. 921 45 02
923 02 22

Ministère du Travail
Rue Pireos 40
GR-10182 Athènes
M. Valassis
M. Bougas
tél. 524 64 80
523 09 06

OAED
Rue Thrakis 8/Trachones
GR-17456 Athènes
Direction de l'apprentissage
A. Patoucha
tél. 992 70 14

Ministère de la Marine marchande
Rue Notara 92
GR-18518 Le Pirée
Direction de l'organisation et de la gestion des écoles de formation des officiers de la marine marchande
(M. Psarras, M. Arkadis)
tél. 417 08 19

Ministère de l'Agriculture
Rue Menandrou 22
GR-10176 Athènes
Direction de la formation
et de l'information
(M. D. Vrongistinos)
tél. 524 08 60

Ministère rattaché au Premier ministre
tél. 323 13 28

Écoles de tourisme
Rue Dragatsaniou 4
GR-10559 Athènes
(M. V. Michos)
tél. 322 69 45

Confédération des syndicats grecs
(GSEE/KEMETE)
Rue Ferron 2
GR-10434 Athènes
M. L. Apostolidis
tél. 883 46 11

Centre de planification et d'études économiques (KEPE)
Rue Ippokratous 22
GR-10680 Athènes
M. K. Karmas
tél. 362 73 21

Revues

Centre d'études et de formation continue des enseignants (KEME)
Av. Messoghion 396
GR – 15 341 Athènes (Agia Paraskevi)
M. S. Paleokrassas
tél 656 73 63

EOMMEH
Rue Evrou/Xenias 16
GR – 11 528 Athènes
M. Potiriadis
tél. 770 26 36

ELKEPA
Rue Kapodistriou 28
GR – 10 682 Athènes
M. Laios
tél. 806 99 03

«NEA PAIDIA»
Textes de réflexion sur l'éducation – Publication trimestrielle
Rue Solonos 77
106 79 Athènes
tél. (01) 363 60 07

«TA EKPAIDEFTIKA»
Périodique trimestriel consacré aux problèmes de l'éducation
Rue Didotou 55-57
106 81 Athènes
tél. (01) 361 87 36
362 94 02

«SYNCHRONI EKPAIDEFSI»
Revue bimestrielle faisant le point des problèmes de l'éducation
PB 25 085
100 26 Athènes
tél. (01) 882 37 62
822 46 35

«PERIODIKO EKPAIDEFTIKIS TEKMIRIOSIS»
Publication semestrielle
PB 18 176
540 07 Salonique
tél. (031) 84 27 67
91 47 91

«EPISTIMI KAI TECHNOLOGIA»
Bulletin scientifique de l'Union des professeurs des instituts de technologie
Responsable de la publication:
X. Tsiltiklis
Rue Zaïmi 28
106 83 Athènes
tél. (01) 823 45 43
822 38 46

A noter: Cette liste n'a nullement la prétention d'être exhaustive. Elle est néanmoins assez significative. Il n'existe en Grèce aucun périodique traitant exclusivement de l'enseignement/formation professionnels. Les revues citées ci-dessus n'abordent ce problème que de manière occasionnelle et fragmentaire. Le dernier périodique de la liste est une publication scientifique de l'«Union des professeurs des TEI».

Organismes de recherche sur l'éducation

Université de Salonique
Faculté de philosophie, de pédagogie et de psychologie – département de pédagogie
professeur Panayotis Xochéllis
tél. (031) 99 29 67
Panepistimioupolis
540 06 Salonique

Université d'Athènes
Faculté de philosophie, de pédagogie et de psychologie – département de pédagogie
professeur Markantonis
tél. (01) 361 07 27
Rue Solonos 71
106 79 Athènes

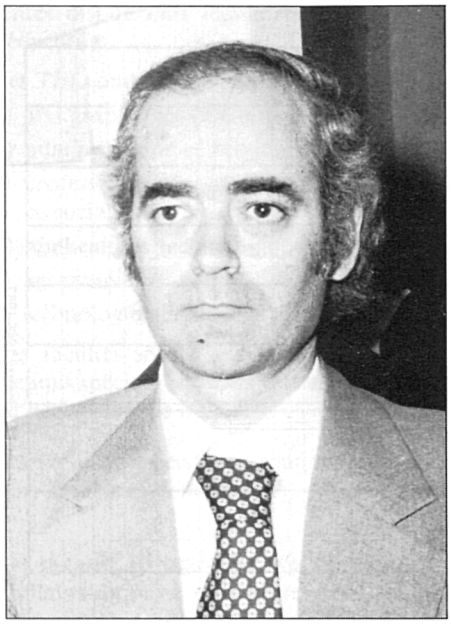
Université de Crète
Faculté de philosophie et d'études sociales – département de pédagogie
professeur M. Kassotakis
tél. (0831) 2 40 70
Université de Crète
74 100 Rethymno

Université de Janina
Faculté de philosophie, de pédagogie et de psychologie – département de pédagogie
professeur Anna Frangoudaki
tél. (0651) 2 59 23
Université de Janina
45 332 Janina

Institut pédagogique (ex KEME, Centre de recherche de l'éducation secondaire)
Rue Mesoyion 396
153 41 Athènes (Ayia Paraskevi)
tél. (01) 656 73 63

ITE (Institut d'enseignement technologique)
professeur Théodose Papathéodosis, coordonnateur national des programmes pilotes expérimentaux, organisés en collaboration avec la Communauté européenne
Rue Syngrou 56
117 42 Athènes
tél. (01) 921 45 02

A noter: Il n'existe en Grèce aucun organisme de recherche s'occupant exclusivement de la formation professionnelle. Les organismes cités plus haut s'occupent de ce problème de façon sporadique et fragmentaire. L'ITE, qui vient d'être créé et qui n'est encore qu'à un stade de développement initial, a pour mission de s'occuper essentiellement des problèmes de la formation professionnelle supérieure.



Entretien avec M. A. Kaklamanis

Ministre de l'Éducation nationale et des Cultes

La formation technique et professionnelle secondaire est dispensée dans les lycées techniques et professionnels et dans les écoles techniques et professionnelles, sous le contrôle du ministère de l'Éducation. Pourriez-vous nous décrire brièvement ces établissements ainsi que les principaux cours de spécialisation suivis par les élèves?

Les lycées techniques et professionnels, outre l'enseignement général dispensé à l'ensemble des élèves, ont pour but de permettre à ceux-ci d'acquérir les connaissances et les techniques qui les mettront en mesure, après l'obtention de leur diplôme de fin d'études secondaires, d'exercer avec succès une activité technique ou professionnelle. La durée des études dans ces établissements est de trois ans, et s'ils le souhaitent les élèves peuvent, à la fin de ces trois ans, participer aux examens généraux de sélection donnant accès à l'enseignement supérieur, universitaire ou non (AEI ou TEI)*.

Les écoles techniques et professionnelles ont pour but de permettre à leurs élèves d'acquérir une qualification professionnelle et un savoir-faire technique. Les diplômés de ces écoles devraient pouvoir, à la fin de leurs études, exercer avec succès une profession donnée et contribuer ainsi au développement de la production nationale, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif.

* AEI: établissement d'enseignement supérieur universitaire.
TEI: établissement d'enseignement technologique non universitaire.

La durée des études dans les écoles techniques et professionnelles est de deux ans. Il existe un certain nombre de lycées et d'écoles techniques et professionnels du soir, pour les élèves qui travaillent.

Il y a actuellement en Grèce 220 lycées techniques et professionnels et 110 écoles techniques et professionnelles, répartis sur l'ensemble du territoire national, dans les différentes préfectures (nômes).

Le programme de première année du lycée technique et professionnel est commun pour tous les élèves. En deuxième année, les élèves peuvent choisir librement leur section parmi les sections suivantes:

1) mécanique, 2) électricité et électronique, 3) construction, 4) chimie et métallurgie, 5) textile, 6) arts appliqués, 7) informatique, 8) économie et administration, 9) agriculture et élevage, 10) services sociaux, 11) marine, 12) formation en alternance aux professions de la marine.

En troisième année, chaque section se subdivise en spécialisations. Il existe au total 35 spécialisations pour l'ensemble des sections.

Les écoles techniques et professionnelles comprennent elles aussi des sections spécialisées, que les élèves peuvent choisir en toute liberté. Ces sections sont au nombre de 30.

Quel est le type de formation technique et professionnelle dispensé par les TEI? Pourriez-vous nous en dire plus sur cette nouvelle institution et ses principales sections spécialisées?

Les TEI sont des établissements d'enseignement supérieur qui se situent, en d'autres termes, sur un pied d'égalité avec les universités et les écoles polytechniques, au troisième échelon de l'éducation.

En ce qui concerne la nature de ces TEI, nouvellement instaurés, il y a lieu de préciser qu'ils se distinguent des universités (conformément aux dispositions expresses de la loi 1404/83 portant création des TEI) par le rôle qu'ils jouent, eux et leurs diplômés, par l'orientation et le contenu des programmes d'études et les titres d'études délivrés. Les TEI ont pour mission de dispenser aux étudiants une formation théorique et pratique leur permettant en fin d'études d'exercer une activité professionnelle dans laquelle ils tireront parti des connaissances scientifiques, technologiques et artistiques ainsi que du savoir-faire technique qu'ils auront acquis au cours de leurs trois ans de formation. Les TEI contribuent ainsi à la formation de citoyens responsables, capables de contribuer valablement au développement de notre pays, dans le cadre d'une planification démocratique, et cela tant sur le plan économique que sur le plan social et culturel.

Les TEI remplissent une mission fondamentale, celle de garantir aux jeunes l'éducation gratuite à laquelle ils ont droit, éducation correspondant à leurs dons et à leurs aspirations, conformément, bien sûr, aux diffé-

TABLEAU

Facultés et sections (spécialisations) fonctionnant dans les TEI, répartition des sections dans les différents TEI

Facultés / Sections (spécialisations)	Établissements d'enseignement technologique											Annexes					
	Athènes	Le Pirée	Salonique	Patras	Larissa*	Héraklion**	Cavala	Kozani***	Chalcis	Serres	Messolonghi***	Janina	Lamias*	Karditza*	La Canée**	Florinas***	Karpenisi
A – Arts graphiques et décoration																	
1. Graphisme																	
2. Décoration intérieure	●																
3. Technologie des arts graphiques	●																
4. Conservation d'antiquités et d'œuvres d'art*x	●																
5. Photographie*x	●																
B – Administration et économie	●																
1. Gestion des entreprises																	
2. Marketing	●	●	■	●	●	■	●	●	●	●							
3. Comptabilité 2 sections:	●	●															
a) fiscalité b) établissements des coûts	■	●		●	●	●	●	●	●	●	●						
4. Professions du tourisme 2 sections:																	
a) bureaux de voyage b) gestion hôtels	●		●	●	●	●											
5. Bibliothéconomie 2 sections:																	
a) bibliothéconomie générale	●		●														
b) documentation et bibliothèques automatiques																	
6. Organisation et entreprises coopératives*x																	
7. Gestion des services de santé et de prévoyance sociale*x						●					●						
C – Professions de la santé et de la prévoyance sociale	●																
1. Santé publique																	
2. Soins hospitaliers	●																
3. Obstétrique	●		●	●	●	●						●	●				
4. Optique	●		●														
5. Techniques dentaires	●																
6. Laboratoires médicaux	●																
7. Radiologie	●		●		●												
8. Esthétique	●																
9. Physiothérapie	●		●														
10. Puériculture	●		●														
11. Travail social	●		●									●					
12. Visiteurs médicaux	●			●		●											
13. Ergothérapie	●																
14. Gestion des hôpitaux	●																
	●																
D – Applications technologiques																	
1. Génie civil 2 sections:																	
a) gros œuvre b) second œuvre		●				●				●							
2. Informatique																	
3. Ordinateurs et systèmes informatiques	●																
4. Électricité		●															
5. Électronique	■	●	●	●	●	●	●	●	●				●				
6. Topographie	●	●	●										●		●		
7. Mécanique	●																
8. Construction navale	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							
9. Véhicules automobiles	●																
10. Technologies pétrolières								●									
11. Industrie textile							●										
12. Technologie et instruments médicaux*x		●															
13. Travaux d'infrastructure (bâtiment)*x	●																
14. Automation	●		●	●	●												
15. Techniques de l'énergie 2 sections:									●								
a) énergie b) climatisation	●																
16. Construction de machines-outil																	
	●																
E – Technologie alimentaire																	
1. Technologie des aliments (d'origine végétale et animale)	●		●														
2. Œnologie et technologie des boissons	●																
3. Alimentation			●														
F – Agronomie																	
1. Production végétale			●		●	●										●	
2. Production animale			●		●											●	
3. Administration exploitations agricoles			●														
4. Protection et exploitation des forêts							●							●			
5. Protection de la faune (garde-chasse)**				■	■												
6. Machines agricoles et d'irrigation					●												
7. Pisciculture – Pêche											●						
8. Cultures sous serre et pisciculture*x						●											

* = nouvelles sections x = ces sections entreront en fonctions à partir de l'année académique 1985-1986 ■ = seront supprimées à partir du 1er semestre 1986-1987.

rentes dispositions législatives relatives à l'éducation.

Les TEI comprennent six facultés:

a) arts graphiques et études artistiques,
b) administration et économie,
c) professions de la santé et de la prévoyance sociale,
d) applications technologiques,
e) agronomie,
f) technologie alimentaire.

Ces facultés sont à leur tour divisées en sections spécialisées, dont le nombre s'élève à l'heure actuelle à 53.

Ces sections spécialisées sont répertoriées dans le tableau de la page 8.

Par rapport à l'ensemble des élèves et des étudiants du pays, quel est le pourcentage qui fréquente les établissements d'enseignement technologique (en grec: TEI) et les établissements de formation technique et professionnelle secondaire?

Au cours de l'année scolaire 1983-1984, 27 421 étudiants (ce qui correspond à 22,48 % du nombre total d'étudiants de l'enseignement supérieur) ont fréquenté les KATEE (Centres d'enseignement supérieur technique et professionnel non universitaires) alors qu'aujourd'hui 65 124 étudiants fréquentent les TEI. (Ceux-ci représentent de toute évidence une revalorisation de cette forme d'enseignement par rapport à l'ancienne institution des KATEE.)

A propos des TEI, je tiens à souligner le dynamisme de cette nouvelle institution par rapport tout d'abord aux universités et par rapport également aux autres établissements d'enseignement supérieur.

On constate une augmentation très nette de l'importance des TEI, tant sur le plan du nombre total d'étudiants à ce niveau de l'éducation que sur le plan du nombre total d'admissions dans l'enseignement supérieur. Après les neuf ans de scolarité obligatoire, 25,6 % de l'ensemble des élèves du deuxième cycle du secondaire fréquentent les écoles techniques et professionnelles secondaires soumises au contrôle du ministère de l'Éducation nationale et des Cultes. Plus exactement 20,6 % fréquentent les lycées techniques et professionnels (en grec: TEL) et 5 % les écoles techniques et professionnelles (en grec: TES).

Il y a lieu de noter ici qu'après les neuf ans de scolarité obligatoire une très forte proportion des élèves poursuit ses études dans le deuxième cycle du secondaire. La plupart de ceux-ci fréquentent des établissements scolaires relevant de la compétence du ministère de l'Éducation nationale et des Cultes, mais une grande partie d'entre eux poursuivent leurs études dans des établissements scolaires de la compétence d'autres ministères ou organismes, tels que le ministère de la Santé, l'Organisme pour l'emploi de la main-d'œuvre, etc.

Quel est le pourcentage représenté par l'enseignement privé dans le domaine de la formation technique et professionnelle, quel type de formation dispensent les écoles privées existantes et quel est leur indice de fréquentation?

Seul un petit pourcentage de l'ensemble des élèves du deuxième cycle du secondaire fréquente des écoles techniques et professionnelles privées. Plus précisément ce pourcentage s'élève à 8,6 % du nombre total des élèves de l'enseignement technique et professionnel et à 2,2 % de l'ensemble des élèves du deuxième cycle du secondaire (non obligatoire).

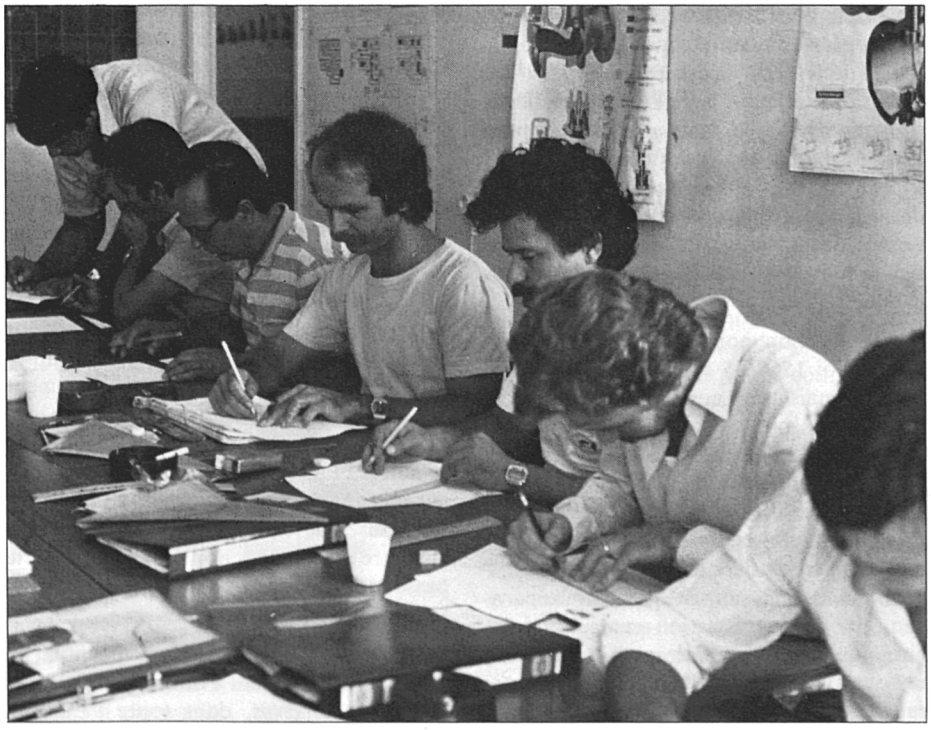
Les programmes des écoles privées d'enseignement technique et professionnel sont les mêmes que ceux des établissements publics correspondants et prévoient les mêmes spécialisations.

L'enseignement supérieur technique et professionnel, qui dépend du ministère de l'Éducation, est dispensé exclusivement dans des établissements publics. Il en a été ainsi décidé en raison de l'importance du niveau de ce type d'enseignement pour une bonne assimilation des technologies importées ainsi que pour la production nationale de nouvelle technologie.

Cette décision s'est matérialisée en 1982 lorsque les écoles privées supérieures d'électronique et de construction navale ont été englobées dans le système éducatif public.

La récente réforme de l'enseignement secondaire influence-t-elle – et dans quelle mesure – l'enseignement technique et professionnel dispensé par les établissements relevant du ministère de l'Éducation?

Nous espérons que la réforme opérée récemment dans l'enseignement secondaire – réforme complétée par la loi 1566/85 – va contribuer de façon déterminante à la solution de problèmes pédagogiques et sociaux qui se posent depuis de nombreuses années, tels que la distribution fortement déséquilibrée des élèves entre les deux filières de l'enseignement secondaire du deuxième cycle (filière générale ou technique et professionnelle), les milliers de candidats qui tentent d'accéder à l'enseignement supérieur, l'arrivée sur le marché du travail de jeunes sans qualifications professionnelles, la nécessité impérieuse de renouveler les méthodes pédagogiques et la vie scolaire et de moderniser considérablement les programmes, etc.



Différentes mesures vont nous aider dans cette voie, et notamment la création de l'Institut pédagogique, la mise en fonction des lycées polyvalents unifiés, l'instauration d'une quatrième année d'études pour la formation professionnelle des diplômés du lycée, l'unification des organes administratifs des écoles techniques et professionnelles et d'enseignement général et d'autres mesures encore.

Nous sommes convaincus que de telles mesures revalorisent la formation technique et professionnelle et lui permettent de s'intégrer dans le monde de la technologie moderne et des conquêtes de la révolution scientifique et technique, dans une perspective de développement dynamique en vue du passage à l'ère postindustrielle, qui exigera un réaménagement complet des rapports entre les partenaires sociaux et plus en général une transformation de toutes les relations sociales.

Au cours des dernières années, des efforts continus de décentralisation ont été déployés en vue de développer les régions, dans le cadre, notamment, du plan quinquennal de développement économique et social. De quelle façon la formation professionnelle pourrait-elle, selon vous, contribuer utilement à cet effort et quelles seraient les mesures concrètes à prendre à cet effet au plan de la conception et du fonctionnement des programmes éducatifs, dans le cadre du ministère?

En effet, l'un de nos principaux objectifs consiste à mettre sur pied, dans les différentes régions, des structures adaptées aux esoins locaux, pour faire de la décentralisation une réalité, car celle-ci représente pour nous une condition indispensable au développement, tant sur le plan général que dans des cas spécifiques. Il s'agit en d'autres termes de dispenser un enseignement qui tienne compte de la dimension spécifique de chaque région.

C'est la raison pour laquelle, grâce à la récente loi 1566/85 sur l'éducation secondaire – mais grâce aussi aux lois précédentes sur les établissements d'enseignement supérieur (AEI) et les établissements d'enseignement technologique (TEI) – nous entendons confirmer l'autorité des organismes périphériques, qui se voient déléguer l'autorité en matière de conception du dispositif éducatif, autorité détenue auparavant par l'administration centrale. Il est ainsi possible, désormais, par l'intermédiaire des commissions de l'éducation préfectorales et provinciales – dont font également partie des représentants des institutions sociales – d'établir un lien direct entre les objectifs du développement économique, social et politique de chaque région, tels qu'ils sont définis dans le plan quinquennal, avec les propositions des différents organismes responsables de la formation professionnelle, propositions visant à créer de nouveaux départements et de nouvelles spécialisations, pour que les formés soient en mesure de satisfaire les nouveaux besoins de qualifications.

Il semblerait que l'une des principales caractéristiques du marché du travail en Grèce soit la pléthore de diplômés des TEI et des AEI. Quel est votre avis sur ce problème, quelles en sont les causes, quelles en sont les conséquences et quelles pourraient être les solutions éventuelles?

Il est exact que dans certaines professions on constate une offre excédentaire de diplômés des établissements d'enseignement supérieur, universitaires ou non. Ce phénomène toutefois n'est pas exclusif à la Grèce. D'autres États membres de la Communauté européenne doivent également y faire face. Les causes de cette offre pléthorique doivent être recherchées non seulement dans le passé récent mais aussi dans un passé plus lointain.

Je me risquerai à avancer que ce phénomène est dû principalement à une conception très répandue, je crois, dans toute l'Europe, selon laquelle le travail intellectuel qui est le fruit d'une formation universitaire acquiert une valeur supérieure et augmente le prestige d'un individu. C'est la raison pour laquelle un nombre toujours croissant de jeunes tentent d'accéder à l'enseignement supérieur.

Selon nous, une solution à ce problème pourrait être trouvée au niveau de la conception et du bon fonctionnement de l'enseignement technique et professionnel secondaire, lequel ne se bornerait plus à dispenser des connaissances valables strictement sur le plan professionnel mais revaloriserait socialement l'individu.

Quel est le rôle de l'orientation professionnelle et comment est-elle organisée?

Le rôle de l'orientation professionnelle consiste à donner aux élèves des écoles et aux jeunes plus âgés l'aide nécessaire pour leur apprendre à mieux se connaître eux-mêmes et à choisir en toute liberté une profession adaptée à leurs capacités, mais aussi pour leur fournir parallèlement toutes les informations relatives à la situation actuelle du marché du travail, aux possibilités d'emploi qui s'offrent à eux et aux éventuelles perspectives de placement.

Le mécanisme de soutien à l'orientation professionnelle n'est pas encore suffisamment perfectionné pour pouvoir offrir à nos jeunes une information complète. Cela dit

de nombreuses études et recherches ont été réalisées sur la situation du marché du travail, sur les nouvelles professions, les professions en déclin ou stables, et les résultats de ces recherches sont communiqués aux jeunes.

L'orientation professionnelle dans les écoles est assurée par des enseignants qui ont suivi une formation complémentaire spéciale. C'est pour ceux-ci, précisément, que quatre séminaires ont déjà été organisés, de six mois chacun, auxquels ont participé 420 enseignants. Le programme de ces séminaires a été mis au point par les TEI en collaboration avec l'Institut pédagogique. Il a été adopté comme «Programme pilote d'orientation professionnelle n° 1» et vient ainsi s'insérer dans le cadre du deuxième programme d'action des Communautés européennes relatif à la transition entre l'école et la vie active. Toutes les classes du gymnase (première, deuxième et troisième années) ainsi que la première année du lycée consacrent désormais une heure par semaine à l'orientation professionnelle.

Il existe au sein de l'Institut pédagogique un groupe de travail spécialement responsable du bon fonctionnement de cette heure d'orientation. Ce groupe est chargé de produire et de diffuser le matériel indispensable à ce «cours», et il a déjà réalisé un important effort en publiant du matériel bibliographique ainsi que des guides destinés aux enseignants responsables de l'orientation professionnelle.

D'ici à 1986 – sur la base d'une étude qui vient d'être achevée – un système sera mis en place dans toutes les villes, permettant la collecte et la diffusion d'informations aux intéressés. Ce système s'appuiera sur un équipement informatique et un réseau de télécommunications. Nous avons, entre autres objectifs immédiats, l'intention d'introduire dans les programmes du gymnase des cours de technologie, et cela dans le but essentiel – et toujours, bien sûr, en collaboration avec les responsables de l'orientation professionnelle – de permettre aux élèves d'arriver à se mieux connaître et à cerner plus clairement leurs propres capacités et intérièts.

En 1983, l'agriculture employait les 28,4 % de la main-d'œuvre du pays. Dans le cadre de l'Europe des Dix, et même des Douze, c'est le pourcentage le plus élevé pour ce secteur.

Les programmes de formation professionnelle relevant du ministère prévoient-ils une formation spécialisée pour les agriculteurs? De quel type de formation s'agit-il, à qui s'adresse-t-elle exactement et combien d'élèves suivent-ils actuellement cette formation (en pourcentage par rapport à l'ensemble)?

La Grèce est en effet un pays essentiellement agricole, et le pourcentage de travailleurs employés dans le secteur primaire est très élevé. Toutefois, du fait de la mise en œuvre de nouveaux programmes de développement dans les régions rurales et du développement progressif de l'industrie, la répartition de la main-d'œuvre entre les différents secteurs de l'économie évolue constamment.

Pour une bonne préparation aux métiers de l'agriculture, au niveau du deuxième cycle du secondaire, il existe un «département de l'agriculture et de l'élevage» dans le cadre du lycée technique et professionnel. Ce département comprend les sections suivantes: floriculture, machines agricoles, production végétale, production animale, transformation industrielle des produits agricoles et exploitations agricoles. 8 % environ de l'ensemble des élèves de la formation technique et professionnelle secondaire fréquentent ces différentes sections. En dehors des sections ci-dessus, il existe également des sections de formation à la maintenance et à la réparation des machines agricoles, en vue de promouvoir la mécanisation de notre agriculture.

Les TEI comprennent les facultés d'agronomie de Salonique, Larissa, Patras, Hêraklion, Cozani et Messolonghi. Ces facultés comportent une série de sections spécialisées: production végétale, machines agricoles et d'irrigation, production animale, administration des exploitations agricoles, sylviculture, pisciculture-pêche, serres et floriculture, etc. 8,15 % des étudiants des TEI fréquentent ces facultés.

Outre ces facultés, les TEI ont également mis en œuvre le programme pilote AGRO 1, destiné à former les cadres des coopératives agricoles. Plusieurs séminaires de cinq mois ont été organisés, complétés par cinq mois de travaux pratiques, à Salonique, Larissa, Cavala, Patras, et en ce moment un séminaire de formation est en cours à Hêraklion, en Crète.

Comment est organisée la formation complémentaire du corps enseignant relevant du ministère de l'Éducation?

Formation continue et formation complémentaire.

La formation continue des enseignants se divise en formation initiale, formation annuelle et formation périodique.

a) La formation initiale a pour but de rafraîchir et de compléter la formation théorique et pratique des enseignants, d'harmoniser leurs connaissances et leurs méthodes pédagogiques avec la réalité actuelle de l'école et de leur fournir des informations sur toute une série de sujets, de type administratif, scientifique ou pédagogique. Cette phase de la formation continue est obligatoire.

b) La formation annuelle a pour but d'informer régulièrement les enseignants sur les progrès de la science, la politique en matière d'éducation, les nouvelles méthodes d'enseignement et de notation, bref de leur donner une formation la plus complète possible, qui leur permette d'exercer leurs fonctions pédagogiques d'une manière plus efficace.

c) La formation périodique est organisée en cours d'année scolaire, lorsqu'il y a lieu de modifier les programmes scolaires et d'introduire de nouvelles matières, de nouvelles méthodes didactiques et de nouveaux manuels scolaires.

La formation complémentaire est dispensée dans le cadre de la formation postuniversitaire des AEI et des programmes spéciaux des TEI.

En outre certains professeurs sont envoyés à l'étranger pour y étudier certains problèmes pédagogiques spécifiques et pour y participer à des programmes de formation spéciaux et à des séminaires.

Qui est responsable de l'évaluation des programmes didactiques?

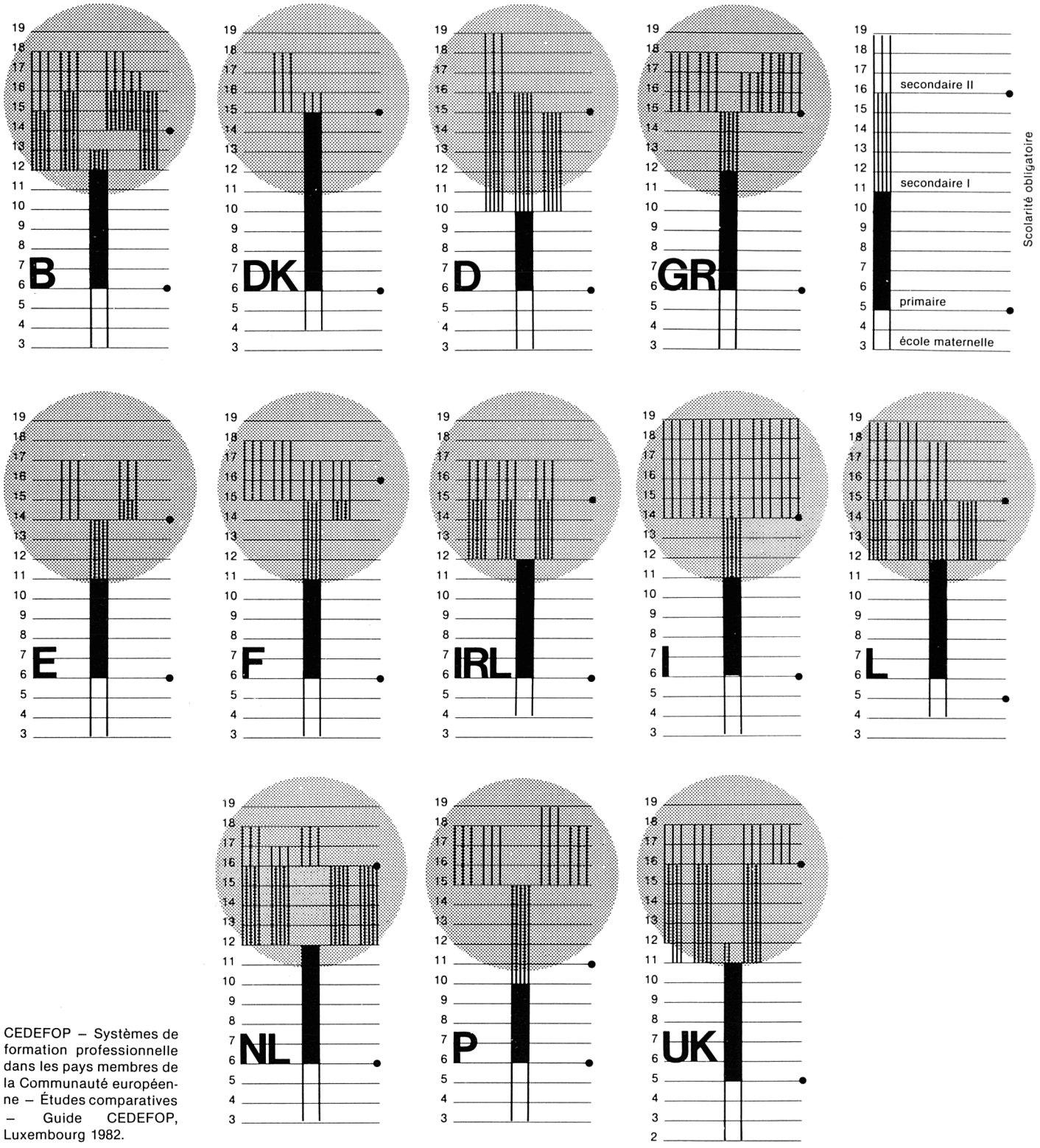
En ce qui concerne l'enseignement secondaire c'est l'Institut pédagogique, fondé récemment en vertu de la loi 1566/85, qui est responsable de l'étude et de l'évaluation des programmes didactiques.

L'Institut pédagogique compte parmi ses membres d'éminents hommes de science spécialisés dans l'étude des problèmes de l'éducation. Il a pour autres compétences:

a) la recherche et les études scientifiques en matière d'éducation primaire et secondaire;

b) l'élaboration de propositions à soumettre ensuite au ministère, la définition de lignes directrices, la conception et la programmation de la politique d'éducation et l'harmonisation des objectifs de l'éducation primaire et secondaire avec le programme de développement économique, social et culturel du pays;

L'aperçu des **filières éducatives** montre quels moyens les douze pays de la CEE utilisent à l'intérieur de leurs systèmes éducatifs jusqu'à l'entrée dans la formation professionnelle. Les graphiques permettent de comparer les débuts, durées et choix possibles des formations en fonction de l'âge des personnes intéressées.



Scolarité obligatoire

RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

CEDEFOP – Systèmes de formation professionnelle dans les pays membres de la Communauté européenne – Études comparatives – Guide CEDEFOP, Luxembourg 1982.

c) l'étude et le suivi de l'évolution des techniques et du matériel didactiques, de leur mode d'utilisation dans l'enseignement ainsi que du contrôle des résultats de leur application;

d) la conception et la mise en œuvre de programmes de formation continue des enseignants.

En d'autres termes, l'Institut pédagogique est le principal organisme responsable de l'élaboration des programmes, en collaboration avec les organismes culturels et scientifiques publics. C'est lui également qui évalue a posteriori la valeur et le succès de ces mêmes programmes.

Pour évaluer l'efficacité du nouveau type de lycée récemment instauré dans l'enseignement secondaire, un groupe de travail vient d'être créé, composé d'experts spécialisés en la matière, et dont la tâche consiste à examiner les emplois du temps et les programmes détaillés de ces nouveaux lycées, les manuels qu'ils utilisent, l'organisation et l'équipement des ateliers, les performances des élèves, la valeur de cette nouvelle institution pour l'ensemble de la société et de manière générale les problèmes que peut éventuellement poser leur fonctionnement.

En ce qui concerne les TEI, c'est l'Institut d'enseignement technologique – récemment fondé en vertu de la loi 1404/83 – qui est responsable de l'évaluation des programmes didactiques. Autrefois l'évaluation de ces programmes se faisait sur la base d'études spécialisées confiées à l'un ou l'autre organisme. Je rappellerai à cet égard l'étude pilote ainsi que l'étude principale consacrée à l'efficacité des programmes des KATEE, études que nous avions confiées, par l'intermédiaire du TEI d'Athènes, à un groupe d'experts. Ces études sont maintenant terminées, et elles ont déjà servi de base à l'élaboration des nouveaux programmes des TEI. Nous espérons ainsi éviter, dans la mesure du possible, de répéter les erreurs du passé.

Dans quelle mesure les partenaires sociaux participent-ils à la définition de votre politique en matière de formation professionnelle?

Par le passé déjà, et tout particulièrement au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont collaboré avec le ministère pour définir d'un commun accord les grandes lignes de la politique de formation professionnelle. Mais dans la plupart des cas, cette collaboration était purement informelle et occasionnelle.

Je tiens néanmoins à souligner l'immense importance que le ministère de l'Éducation attache à l'instauration d'une collaboration régulière avec les partenaires sociaux en matière de programmation de l'éducation. C'est la raison pour laquelle, en vertu de la toute dernière loi sur le fonctionnement de l'enseignement primaire et secondaire (loi 1566/85) mais également en vertu des lois précédentes sur les établissements d'enseignement supérieur (loi 1268/82) et sur les établissements d'enseignement technologique (loi 1404/83), nous avons institué toute une série d'organes collégiaux qui tous participent à la définition de la politique d'éducation. Il s'agit du Conseil national de l'éducation, du Conseil de l'enseignement supérieur, du Conseil de l'enseignement technologique, du Conseil de l'enseignement secondaire, du Conseil de l'enseignement primaire, du Conseil de l'éducation spécialisée ainsi que des commissions préfectorales et provinciales de l'éducation.

Participent aux travaux des conseils et des commissions ci-dessus un nombre considérable de représentants d'organismes scientifiques, d'entreprises, de syndicats, de coopératives et d'institutions culturelles ainsi que des représentants des pouvoirs locaux et des étudiants.

Plus de quatre ans après l'adhésion de la Grèce à la Communauté européenne, quel est à votre avis le bilan de l'application au niveau du ministère de l'article 118 du traité de Rome, article qui prévoit une étroite collaboration entre les États membres dans le domaine social et tout particulièrement dans les secteurs liés à la formation professionelle et à la formation continue des travailleurs?

Quatre ans ce n'est pas très long, mais cela compte néanmoins. Ce n'est pas assez pour développer une étroite collaboration entre les États membres et la Grèce, en raison des profondes différences existant entre les systèmes éducatifs des États membres, différences qui vont en s'atténuant progressivement, ce qui est d'ailleurs l'un des objectifs de la Communauté économique européenne. Mais quatre ans, cela compte aussi, car il est possible pendant une telle période de jeter les bases de la collaboration prévue par l'article 118 du traité de Rome.

Le ministère de l'Éducation a engagé en particulier des actions au niveau communautaire et intergouvernemental, visant à matérialiser ce principe d'étroite collaboration.

Je pourrais me référer ici aux efforts déployés en matière d'insertion des enfants des travailleurs migrants revenus au pays dans le système éducatif hellénique.

L'article 123 du traité de Rome prévoit la création du Fonds social pour améliorer les possibilités d'emploi des travailleurs dans tous les États de la Communauté et ce faisant améliorer le niveau de vie des habitants de ces pays. Selon vous, quelles sont les actions éligibles à l'aide du Fonds social auquel votre ministère doit donner la priorité?

Comment va évoluer, à votre avis, votre participation aux programmes du Fonds social?

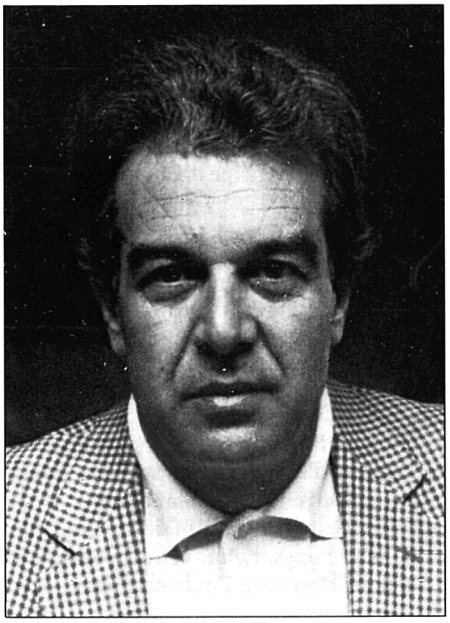
En Grèce, comme dans les autres pays membres de la Communauté, on accorde la priorité absolue à la lutte contre le chômage et plus particulièrement le chômage des jeunes.

Nous avons voulu, pour cette raison, grâce à la nouvelle loi sur l'enseignement secondaire, donner la possibilité aux jeunes ayant achevé leur troisième année dans un lycée technique et professionnel ou un lycée polyvalent de suivre une année de lycée supplémentaire. Il sera ainsi possible de prévoir pour eux des programmes spéciaux de formation, et ces jeunes arriveront sur le marché du travail avec un bagage supplémentaire et par conséquent de plus grandes possibilités de trouver rapidement un emploi.

Quant aux programmes du Fonds, la participation du ministère de l'Éducation augmente progressivement.

Beaucoup a déjà été fait en matière de programmes de formation professionnelle ou de formation complémentaire, mais beaucoup reste encore à faire.

Je suis convaincu que, forts de l'expérience accumulée au cours des quatre ans qui se sont écoulés depuis l'adhésion, nous pourrions maintenant exploiter les possibilités offertes par le Fonds social.



Entretien avec M. Tassos Amallos

Secrétaire général de l'OAED – Organisme pour l'emploi de la main-d'œuvre

L'organisme principal de formation technique/professionnelle en Grèce, outre le YEPTH, est l'Office pour l'emploi de la main-d'œuvre (OAED). Voulez-vous nous dire quels sont les objectifs et comment fonctionne cet organisme au niveau national, régional, local et au niveau des préfectures?

L'Organisme pour l'emploi de la main-d'œuvre (OAED) – organisme supervisé par le ministère du Travail – est l'organe principal de planification et d'application de la politique gouvernementale dans le domaine de l'emploi et du chômage.

L'OAED est dirigé par un conseil d'administration et par un secrétaire général. Le conseil d'administration est constitué de représentants de l'État (le président, des fonctionnaires de 2e grade du ministère de l'Économie, des fonctionnaires de 2e grade du ministère du Travail), des représentants des travailleurs (1er vice-président), 2e vice-président ainsi qu'un membre), des représentants des employeurs (trois membres), des représentants de la confédération des employés (un membre), d'experts scientifiques (deux membres) et du commissaire du gouvernement, fonctionnaire de 2e grade du ministère du Travail.

L'administration de l'OAED a son siège à Athènes (8, rue de Thrace – Ano Kalamaki) et se compose des services suivants:

a) direction de l'inspection; b) service juridique; c) service de la politique de planification de force majeure et secrétariat du président. Ces directions et services dépendent directement du président du conseil.

Les directions et services suivants dépendent également de l'administration:

A1 direction de l'orientation professionnelle, A2 – A3 direction de l'apprentissage et de la formation professionnelle accélérée, A4 direction des programmes et des moyens d'enseignement, A5 direction de l'emploi, A6 direction de l'assurance, service des directions des relations publiques, B1 direction des études et de l'organisation, B2 direction administrative, B3 direction des services des finances, B4 direction des approvisionnements, B5 direction des services techniques, B6 direction de la mécanographie, service sanitaire, service statistique.

Ces directions et services fonctionnent au niveau national.

Il existe au niveau régional sept directions régionales (Attique, Macédoine, Macédoine orientale et Thrace, Épire, Thessalie, Péloponnèse et Crète) qui supervisent les activités de l'Organisme dans leur région (services locaux, écoles).

Au niveau local (nôme = département ou canton) existent les services cantonaux qui supervisent leur nôme, ainsi que 16 bureaux de travail récemment constitués.

Quelles sont les écoles d'apprentissage et les spécialisations principales qu'elles offrent? Quelles sont leurs relations avec les écoles techniques/professionnelles du ministère de l'Éducation? Quelle est la durée des stages?

Quelle est le pourcentage de fréquentation des femmes?

Une des activités principales de l'Organisme visant à combattre le chômage et stimuler l'emploi est la formation professionnelle technique dispensée à des chômeurs (jeunes et adultes) qui leur permet d'acquérir une profession comportant des perspectives immédiates d'emploi.

L'enseignement donné par l'OAED se divise en deux catégories: enseignement dualiste (apprentissage) et formation professionnelle accélérée.

Aujourd'hui, 42 centres et écoles de l'OAED fonctionnent dans les villes suivantes: Athènes (Neon Heraclion, Aegaleo, Botanique, Hymette, Ag. Anarghiri, Kalamaki), Pirée, Drapetsona, Eleusis, Thessalonique, Oreocastro de Thessalonique, Salamine, Chios, Rhodes, Mytilène, Livadia, Verria, Kozani, Ptolemais, Florina, Kavala, Drama, Serres, Larissa, Karditsa, Volos, Ioannina, Corfou, Patras, Nauplie, Kalamata, Pyrgos, Amalias, Agrinio, Heraclion, Larymna, Stratoni de Chalcidique, Katherini, Komotini, Alexandroupolis, Kastoria et Lamia.

Les spécialisations principales qu'offrent ces écoles sont les suivantes: techniciens mécaniciens, électrotechniciens, mécaniciens auto, électriciens auto, techniciens carrossiers, spécialistes de la réfrigération, techniciens en arts graphiques, bijoutiers

sur or et argent, horlogers, soudeurs, techniciens chauffagistes, techniciens en génie nautique, en couture, en coiffure, menuisiers ébénistes, potiers, techniciens en appareils électriques, membres de coopératives agricoles, techniciens en réparation de machines de chantier, techniciens en machines agricoles, dessinateurs techniques, dessinateurs électroniciens, dessinateurs électriciens, dessinateurs plombiers, techniciens en identification et contrôle de qualité des métaux, techniciens fourreurs, membres d'entreprises commerciales.

La durée des études dans les écoles précitées est en principe de six semestres. Le pourcentage des femmes fréquentant ces écoles varie entre 20 % et 25 %.

La différence entre les écoles de l'OAED et celles, équivalentes, du ministère de l'Éducation est que dans les premières, la durée des études est de trois ans, comportant, durant la première année, une formation théorique et un enseignement en laboratoire ou en atelier dans le cadre de l'école; durant la deuxième et la troisième année, une combinaison entre un ou deux jours d'apprentissage théorique à l'école et, respectivement, trois ou quatre jours d'entraînement pratique dans l'entreprise.

En revanche, la durée des études dans les écoles du ministère de l'Éducation est de deux ans, ne comportant qu'une formation théorique et un apprentissage en atelier dans le cadre de l'école.

Quel a été, ces quatre dernières années, le taux de fréquentation des écoles d'apprentissage par rapport au total des étudiants qui suivent une formation ou un apprentissage technique/professionnel?

Ces quatre dernières années on connaît une affluence de candidats à la formation technique. Le rapport entre candidats et étudiants dans toutes les écoles techniques est d'environ 5 pour 1. L'OAED a la possibilité de former 15 000 élèves par an sur un total d'environ 30 000 qui suivent un enseignement technique.

L'OAED applique le système de la formation en alternance qui comporte une part de formation théorique et une part d'entraînement pratique dans les entreprises.

Quelles sont les conclusions de ce système?

Depuis 1984, l'OAED applique le système de l'enseignement dualiste qui comporte la formation théorique et pratique dans ses centres et l'entraînement pratique des élèves dans les entreprises ainsi que cela a été mentionné ci-dessus (une seule année à l'école, 35 heures par semaine; deuxième et troisième années à raison de deux jours à l'école et trois jours dans une entreprise ou quatre jours en entreprise et une journée et un après-midi de cours à l'école.

Nous pensons qu'avec l'application de ce système cesse le type d'apprentissage anachronique selon lequel l'élève se voyait obligé de faire les deux choses le même jour, à savoir l'entraînement pratique dans l'entreprise et des cours à l'école après le travail. On obtient ainsi un type de vie plus humain pour l'élève et du point de vue pédagogique, la possibilité d'apprentissage est assurée.

Avec ces nouvelles normes on rencontre quelques difficultés de compréhension avec les entreprises, mais elles se dissipent avec le temps. Toutefois, ces difficultés ne peuvent en aucun cas constituer un obstacle à l'enseignement plus juste et plus essentiel qu'on obtient avec le «Duales System».

Comment s'établit le lien entre l'enseignement/formation techniques/professionnels dispensés par votre organisme, et le marché du travail?

L'Organisme procède à une enquête afin de choisir les spécialisations qui seront intégrées dans ses programmes d'enseignement, de manière que ces spécialisations soient réalisables et comportent des perspectives réelles et immédiates sur le marché du travail; cette enquête, outre le programme quinquennal du gouvernement, se base sur les sources suivantes:

- les rapports des services locaux de l'OAED sur les prévisions des entreprises quant aux professions pour lesquelles il y a demande, et celles dont la demande diminue;
- les listes du personnel des entreprises présentées une fois par semestre à l'inspection locale du travail;
- les caractéristiques particulières de chaque nôme et les perspectives de développement de certaines branches de l'économie sur la base d'orientations plus générales du gouvernement, visant à un développement économique indépendant, basé sur l'exploitation de nos ressources propres, le développement de la nouvelle technologie et la substitution des produits importés.

On tient compte également du développement des industries qui traitent des produits agricoles, afin de donner la possibilité aux régions agricoles de se développer.

Nos contacts avec les autorités locales et les représentants des employeurs et des travailleurs sont considérés nécessaires pour obtenir une image globale des besoins de chaque région.

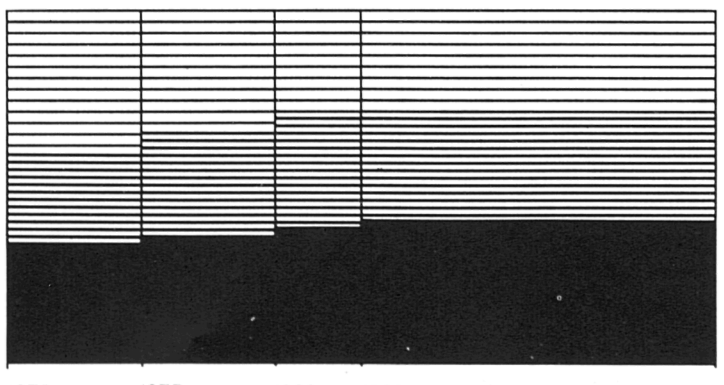
Ces dernières années, on fait de plus en plus fréquemment référence à l'introduction de la technologie tant dans la production que dans l'organisation du travail.

Comment cela est-il pris en considération dans la planification de la formation dispensée par l'OAED?

L'introduction des nouvelles technologies dans la plupart des secteurs de l'économie du pays et la demande toujours croissante des entreprises en personnel spécialisé dans les technologies ont amené l'OAED à participer à ce processus et à planifier l'octroi d'un enseignement basé sur les nouvelles exigences.

En 1983, nous avons entrepris une collaboration avec le Land de Bade-Wurtemberg où nous avons formé un certain nombre de nos formateurs, et par la suite nous avons

Personnes occupées par secteurs économiques 1970 – 1983 (en %).



RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

créé à Athènes (au Centre de formation technologique et d'applications) 5 spécialisations de technologie avancée avec le système d'apprentissage.

Ces spécialisations sont les suivantes: mécaniciens outilleurs, techniciens en automatismes électroniques, mécaniciens en montage et manipulation de machines-outils, techniciens en identification et contrôle de qualité des métaux, dessinateurs électroniciens, dessinateurs électriciens et dessinateurs mécaniciens.

Au cours de l'année 1985 et en collaboration avec ELKEPA, nous avons mis en œuvre un programme de formation de 100 personnes dans la spécialisation de programmeur. Un deuxième cours commencera au début de 1986 avec 100 autres personnes.

L'enseignement est donné sous forme de cours accélérés. Nous programmons encore, et nous avons inscrit, dans les programmes intégrés méditerranéens, l'achat d'ordinateurs sur lesquels nous enseignerons l'informatique à nos élèves.

Tout comme dans d'autres pays, on constate que certains secteurs économiques traditionnels, tels que la construction, le textile, la construction navale, sont en crise.

Quelle est la politique d'enseignement proposée par votre organisme pour faire face à cette crise?

Quelle est la contribution éventuelle de la Communauté?

Il est vrai que notre pays, tout comme de nombreux pays européens, traverse une crise dans certains secteurs de l'économie, comme vous l'avez constaté (construction, textiles, construction navale).

L'OAED, parfaitement conscient de la situation de la main-d'œuvre qui était ou est encore employée dans ces secteurs, a lancé de nombreux programmes de formation et de recyclage.

Dans la construction précisément, en plus des programmes effectués en collaboration avec les mairies et les communes dans l'emploi des maçons au chômage, l'OAED organise des programmes de formation dans la construction traditionnelle, destinés aux maçons; cela, parce que la construction et la conservation d'habitations traditionnelles se sont développées ces dernières années dans différentes régions du pays.

Toujours en collaboration avec divers agents publics organisant des programmes d'architecture et de construction, nous proposons d'employer des maçons chômeurs.

Dans le secteur de l'industrie textile nous avons mis sur pied un programme de formation de chômeurs pour l'entretien des machines à tricoter et des machines à coudre, et nous avons exercé des pressions, avec succès, auprès des industries pour employer ces personnes formées.

Enfin, dans le domaine de la construction et des réparations navales, nous avons formé des chômeurs et recyclé des employés insuffisamment qualifiés pour faire face aux exigences accrues du secteur et risquant de perdre leur emploi.

La Communauté européenne contribue, au travers du Fonds social européen, au financement de ces programmes.

En général, la politique suivie par l'OAED dans les cas de travailleurs des secteurs frappés par le chômage est le recyclage et la réorientation dans des professions nouvelles.

Comment s'effectue l'évaluation de vos programmes d'enseignement?

Voilà comment nous évaluons nos programmes de formation: le facteur déterminant du choix est constitué par les besoins du marché du travail. D'une part, les programmes de formation sont basés sur les besoins ultérieurs du marché, d'autre part, ceux de la formation accélérée sont basés sur les besoins immédiats.

L'équipement de nos centres de formation est toujours soumis à des contrôles, afin qu'il soit à même de couvrir tous les besoins de la formation. Les écoles sont constamment informées par des ouvrages didactiques modernes, afin d'assurer la promotion d'un haut niveau d'enseignement.

Les enseignants de nos écoles, les directeurs, les directions de l'enseignement et de l'inspection collaborent en permanence au bon fonctionnement des programmes.

Comment s'effectue le perfectionnement du corps enseignant?

Le perfectionnement de nos enseignants se fait comme suit: organisation de séminaires annuels auxquels participent tous les enseignants de l'Organisme. Ce sont des séminaires pédagogiques et des séminaires par spécialisation. Dans les premiers on enseigne les méthodes modernes d'enseignement, la théorie pédagogique, la didactique, etc.; parallèlement, avec les nombreuses visites aux entreprises, on fait un effort de recyclage des enseignants quant aux nouvelles méthodes de production et quant aux technologies éventuellement nouvelles.

Dans les séminaires par spécialisation, les enseignants enrichissent leurs connaissances dans leur spécialisation pour s'adapter aux exigences accrues dues à l'introduction de nouvelles technologies.

Un autre moyen de recyclage du personnel enseignant est d'envoyer, chaque année, un certain nombre d'entre eux à l'étranger. Ainsi, ont-ils la possibilité de suivre de près les systèmes éducatifs et l'organisation des écoles des autres États, complétant par la même occasion leurs connaissances dans leur spécialisation, toujours en combinaison avec les technologies nouvelles.

Mis à part les séminaires et les visites à l'étranger, nous veillons toujours à tenir les écoles au courant, au moyen de livres, revues et publications concernant les spécialités de chaque école afin d'aboutir à une information aussi complète que possible.

A quels secteurs de l'enseignement et de la formation techniques/professionnels considérez-vous qu'il convient d'attribuer une importance particulière?

Nous pensons qu'à cette phase il faut accorder une importance particulière à la formation professionnelle dans des spécialisations industrielles. Les besoins en personnel spécialisé dans l'industrie se sont beaucoup accrus ces dernières années, à cause du développement fulgurant des régions industrielles dans notre pays. Le personnel des entreprises, jusqu'alors ouvriers non spécialisés ou techniciens empiriques, ne suffit plus à couvrir leurs besoins accrus.

Ainsi, nos activités et notre politique d'éducation sont aujourd'hui tournées vers le secteur qui couvre l'industrie et la transformation. Pour cette raison, il est nécessaire d'entretenir une collaboration étroite avec des agents industriels et professionnels afin de localiser leurs besoins en personnel et donner aux individus l'enseignement approprié au moyen de la formation accélérée et de l'apprentissage, couvrant ainsi les manques des entreprises et de la demande future.

Plus de quatre ans après l'adhésion de la Grèce à la CEE, comment est appliqué, au niveau de l'OAED, l'article 118 du traité de Rome qui préconise la collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives à la formation et au perfectionnement professionnels des travailleurs?

Jusqu'à présent, la collaboration entre l'OAED et ses homologues des États mem-

bres de la CEE, prévue dans l'article 118 du traité du Rome, s'est développée avec l'aide de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'éducation de la Commission et des institutions communautaires telles que le Cedefop, Eurydice, etc.

Précisément dans le domaine de l'éducation nous avons mis au point une collaboration avec le Land de Bade-Wurtemberg de la République fédérale d'Allemagne, où un programme de formation commun a été élaboré avec le système de l'apprentissage dans le secteur des nouvelles technologies. (Nous nous sommes référés à ce programme plus haut.) Ce programme est intégré dans le réseau communautaire de présentation de programmes de formation relatifs aux nouvelles technologies.

Quant aux activités en dehors de l'enseignement, notre organisme a collaboré avec d'autres États de la Communauté dans le programmes d'échanges d'employés.

Nous savons que d'autres organismes publics (Eommex, secrétariat général de la Nouvelle génération) ont déjà lancé des programmes de collaboration avec d'autres États. Toutefois, nous serions intéressés par l'intensification de la collaboration avec les pays de la Communauté, car nous estimons que l'échange de vues et d'expériences sera constructif dans le domaine de l'enseignement.

A quels secteurs de la formation professionnelle et de l'enseignement considérez-vous qu'il convient d'attribuer une importance particulière dans les années à venir?

Comme nous l'avons mentionné lors d'une question précédente, l'introduction des nouvelles technologies dans notre pays est d'ores et déjà un fait. Outre les branches industrielles pour lesquelles la formation sera indispensable dans les années à venir, à cause de leur développement continu, nous estimons qu'il faut accorder une importance particulière au secteur des nouvelles technologies. Nous avons déjà expliqué nos efforts et les activités de l'organisme lors de la question relative aux nouvelles technologies.

Des efforts déployés ces dernières années visent à la décentralisation et au développement de la région sur la base, par exemple, des programmes quinquennaux de développement économique.

Comment se concrétisent ces efforts au niveau de la planification et de l'octroi de l'enseignement/formation professionnels de l'OAED?

Commment pensez-vous que la formation professionnelle, dispensée dans le cadre de l'OAED, pourrait contribuer au maintien de la population en province, et indirectement à son développement?

En effet, l'État déploie un grand effort de décentralisation et de développement respectif, de la vie économique de la région.

L'OAED a suivi cette politique au cours des trois dernières années et a encouragé les mouvements de population d'Athènes vers la province en accordant, par exemple, une subvention forfaitaire à la migration, en remboursant des loyers, des billets, etc.

Nous avons aussi construit des unités modernes d'enseignement, nous en avons modernisé d'anciennes, nous avons enrichi leur équipement dans de nombreuses villes de la province grecque, en tenant compte de la situation géographique de chaque région, de son développement commercial et industriel, de sa vie traditionnelle et culturelle; nous avons créé des spécialisations analogues visant à éduquer et spécialiser les habitants de chaque région et ensuite les insérer à la vie productive de leur ville.

Quelle est la participation des partenaires sociaux dans la définition de votre politique d'enseignement?

La participation des partenaires sociaux joue un rôle fondamental dans la planification de notre politique d'enseignement. Aussi bien sur le plan central, régional que local nous établissons des contacts avec des représentants des associations d'employeurs et de travailleurs afin d'obtenir un point de vue plus global des besoins immédiats de l'économie en spécialisations.

Nous notons également que des représentants de travailleurs et d'employeurs participent au conseil d'administration paritaire sur un pied d'égalité.

Ya-t-il des besoins d'amélioration de l'enseignement professionnel offert par l'OAED, et si oui, quels sont ces besoins?

Comment la Communauté européenne et plus particulièrement le Fonds social pourraient-ils contribuer à la satisfaction de ces besoins?

Ces dernières années, nous avons fait des efforts intenses et continus afin d'améliorer la formation professionnelle. Nous nous sommes efforcés, et nous nous efforçons encore, de moderniser les bâtiments scolaires et les foyers d'étudiants ainsi que de renouveler continuellement le matériel selon l'évolution technologique.

Nous avons modernisé les programmes analytiques d'apprentissage et de formation professionnelle accélérée selon l'évolution technologique moderne; nous avons amélioré la qualité des manuels scolaires en encourageant les publications ou en traduisant des manuels étrangers. Toutefois, nous rencontrons sur ce plan des problèmes considérables. Enfin, nous avons recyclé le personnel enseignant en organisant des séminaires sur les nouvelles méthodes pédagogiques. Un autre problème, c'est que nos enseignants sont coupés de l'industrie depuis des années et nécessitent une nouvelle formation sur les développements actuels de l'industrie. A cet effet, nous avons pris contact avec des industries, en vue d'organiser des séminaires.

Nous avons instauré le système de formation dualiste et l'équivalence des diplômes des écoles d'apprentissage avec celles du ministère de l'Éducation.

Nous avons encore obtenu un traitement égal entre notre personnel enseignant et celui du ministère de l'Éducation.

Dans notre effort en vue d'améliorer et de réhabiliter notre enseignement, nous croyons en la contribution essentielle que pourrait nous offrir la Communauté européenne sous forme d'échanges de visites, d'envois de programmes de formation, d'organisation de congrès sur l'enseignement, d'envoi de personnel enseignant dans d'autres pays dans le but d'acquérir de nouvelles expériences sur la manière d'enseigner. Cet effort pourrait faire l'objet de financement du Fonds social.

Comment décrire les programmes de formation pour adultes?

Un grand nombre de programmes de formation accélérée s'adressent à des personnes adultes au chômage ou à des travailleurs risquant de perdre leur emploi à cause des nouveautés de la technologie.

Ces programmes sont de courte durée, de deux à dix mois, axés essentiellement sur des spécialisations techniques, mais aussi sur des spécialisations du secteur des prestations de services et sur les arts qui permettent de promouvoir la tradition et la culture grecques.

L'objectif principal de ces programmes est de donner à des personnes adultes, en peu de temps, les connaissances et la capacité assurant de bonnes perspectives d'emploi sur le marché du travail.

Durant leur fréquentation à ces cours, qui ont lieu dans nos centres ou dans des chantiers du secteur public, nationalisé ou privé, ces personnes sont subventionnées et assurées.

L'article 123 du traité de Rome préconise l'institution du Fonds social qui aura pour mission de promouvoir à l'intérieur de la Communauté les facilités d'emploi des travailleurs et contribuer ainsi au relèvement du niveau de vie.

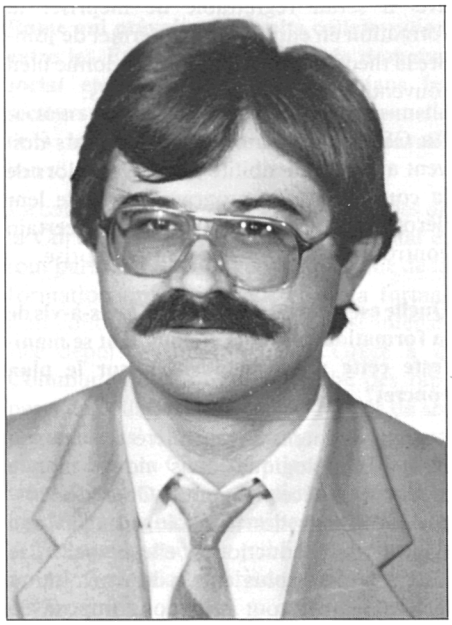
Quelles sont, selon vous, les priorités de votre organisme, relatives au Fonds social?

Comment voyez-vous l'évolution de votre participation?

L'OAED est l'organisme principal d'application de la politique gouvernementale dans le domaine de l'emploi; dans le cadre de cette politique, il élabore des programmes de formation professionnelle et d'emploi de la main-d'œuvre.

Pour la réalisation de ces programmes, il reçoit le concours du Fonds social européen dans la mesure où les objectifs nationaux coïncident avec ceux fixés par les orientations du Fonds, dictés, eux, à chaque occasion, par la situation socio-économique de la Communauté.

L'expérience de cinq ans, acquise par l'OAED lors de l'application des programmes financés par le Fonds social, est considérable et peut être mise en valeur. Tant pour augmenter les résultats positifs susmentionnés que pour diminuer les faiblesses apparaissant généralement dans toute action nouvelle.



Entretien avec M. Loukas Apostolidis

Conseiller du KEMETE, Centre d'études, de documentation et de formation de la GSEE

De nombreux facteurs tendraient à prouver que la qualité de la main-d'œuvre représente un «frein» pour la productivité et pour la modernisation de l'industrie hellénique.

Partagez-vous cette opinion?

Si oui, comment pourrait-on, selon vous, améliorer la situation? Quelle pourrait être, dans ce domaine, la contribution des travailleurs?

Il est de fait que la qualité de la main-d'œuvre représente bien souvent un facteur déterminant pour la rentabilité, la productivité et la compétitivité de l'industrie hellénique. Cela semble évident, pour quelqu'un qui est directement impliqué dans le système de production, et démontré sur le plan empirique. Il existe en outre aujourd'hui une abondante documentation scientifique à l'appui de cette thèse.

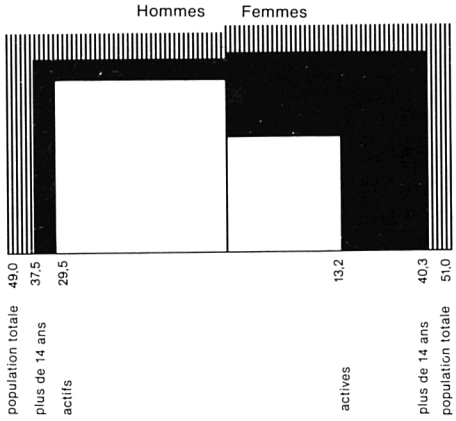
Au cours de la période qui a précédé la crise le mouvement syndical a condamné et a lutté contre les conséquences d'une organisation du travail extrêmement frustrante pour les travailleurs, organisation qui tend à éloigner les travailleurs de la production, qui entraîne des effets secondaires psychologiques et qui déqualifie le travail en le rendant monotone et sans intérêt. Cette déqualification des tâches était quasiment absolue et les travailleurs étaient considérés comme un élément de la machine, dont les mouvements étaient totalement prévisibles et programmés en fonction de règles établies dans des bureaux lointains.

La crise a démontré qu'il était impossible d'augmenter la productivité par des méthodes aussi frustrantes et aussi pénibles pour les travailleurs. Du coup, les dirigeants des entreprises ont commencé à s'interroger sur la contribution que pourraient apporter les travailleurs à l'augmentation de la productivité, sur les «réserves de productivité» détenues par ces mêmes travailleurs, qui possèdent une connaissance empirique du processus de production qui échappe dans une certaine mesure au contrôle exercé par la direction responsable de l'organisation et des méthodes, mais qui est déterminante pour la réalisation du programme de production. (En Amérique et surtout au Japon de nouvelles solutions ont été explorées, étayées par des recherches sur le terrain.) Parallèlement donc à la crise du travail à la chaîne, à l'apparition de technologies de production tout à fait novatrices, à l'introduction de l'électronique et de l'automation, on a pris conscience du rôle capital qu'avaient joué les connaissances des travailleurs pour l'industrialisation que nous avons connue pendant toute la période de l'après-guerre. En Grèce il ne peut en être autrement: l'esprit d'initiative des travailleurs et leur participation active au processus de production représentent un facteur déterminant tant pour les rythmes de cette production que pour la qualité du produit. Il reste encore une vaste marge d'amélioration de la situation actuelle, et une mobilisation des travailleurs devrait permettre de sortir plus rapidement de la crise. D'ailleurs, partout où les relations entre partenaires sociaux s'améliorent et se démocratisent, partout où l'on a le courage d'introduire des mesures sociales novatrices, les travailleurs réagissent très favorablement.

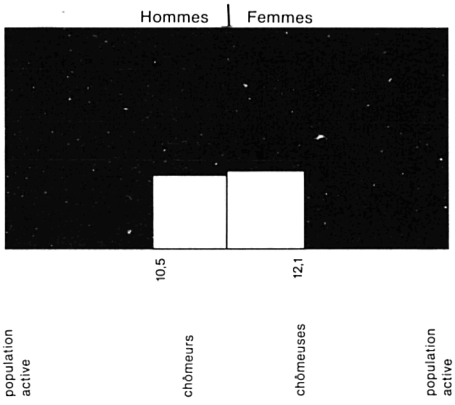
De l'avis de la GSEE (Confédération générale des syndicats grecs), comment pourrait-on réaliser une jonction plus efficace entre le système éducatif et le marché du travail, et de façon plus générale entre le système éducatif et l'économie du pays?

Il se pose en Grèce un problème grave: celui justement de l'immense retard – plusieurs années, maintenant – pris par la formation technique et professionnelle. Ce n'est qu'en 1959 qu'ont été votées les premières lois qui consacraient son existence et qui instauraient un réseau concret de formation au sein du système éducatif hellénique. Mais jamais, malgré toutes les réformes tentées depuis lors – en 1973 et en 1976-1977 notamment – la formation technique et professionnelle n'est arrivée à un niveau suffisant pour permettre aux jeunes d'acquérir les connaissances et les qualifications indispensables au système de production hellénique. Au niveau de la conception des programmes d'enseignement, jamais on ne s'est préoccupé avec insistance du développement de la formation technique et professionnelle. On s'est borné à prendre de temps en temps quelques demi-mesures conjoncturelles. Il est symptomatique qu'immédiatement après 1976-1977, alors qu'on venait de promulguer des lois destinées à moderniser la formation professionnelle secondaire et supérieure, dans le but d'attirer ainsi des jeunes qui auraient eu tendance à préférer

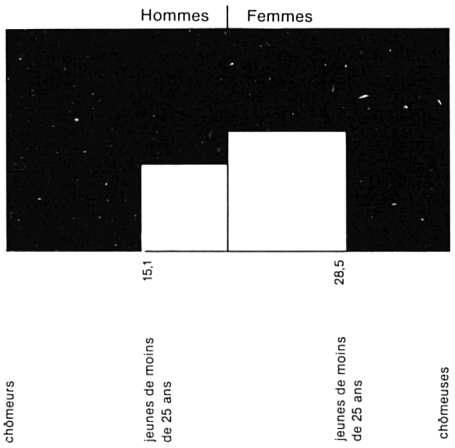
Pourcentages d'hommes et de femmes par rapport à la population totale et pourcentages respectifs de personnes de plus de 14 ans et de personnes actives par rapport à la population masculine et à la population féminine.



Pourcentage de chômeurs par rapport à la population active masculine et féminine.



Pourcentage de jeunes de moins de 25 ans par rapport à la population masculine et féminine en chômage.



RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

l'enseignement général, on ait obtenu un résultat exactement contraire à celui espéré, et l'afflux des jeunes vers la formation professionnelle s'est réduit encore davantage par rapport à la période précédente.

C'est ainsi qu'en Grèce, contrairement à ce qui se passe dans les autres pays d'Europe, la formation technique et professionnelle secondaire ne concernait en 1973-1974 que 19,5 % des élèves et en 1981-1982, 11,5 %, alors qu'en France ce pourcentage était en 1979 de 46 % et en République fédérale d'Allemagne de 72 %.

A partir de 1981 d'intenses efforts ont été déployés pour tenter d'améliorer le niveau de la formation technique et professionnelle et pour donner valeur et prestige social à l'enseignement technique supérieur, autrement dit aux TEI (Établissements d'enseignement technologique, créés par la loi 1404/83). Déjà les données statistiques font clairement apparaître une inversion des tendances précédentes et il semble bien que la position de la formation technique et professionnelle au sein du système éducatif soit en voie d'amélioration. Outre les réformes apportées au système éducatif, il a été mis en place un réseau de formation continue-formation complémentaire, lequel connaît actuellement un développement rapide, parallèlement et indépendamment de l'enseignement de base. Il faut maintenant établir une jonction entre la formation, le marché du travail et l'économie en général, et pour ce faire il faut le plus rapidement possible mettre en œuvre la loi 1404/83 relative aux TEI. Il faut également élever au rang de système national le réseau de formation continue que nous avons évoqué tout à l'heure et qui était jusqu'ici le fruit d'initiatives indépendantes et non coordonnées.

A votre avis, dans quels secteurs faut-il promouvoir en priorité la formation technique et professionnelle dans votre pays?

La loi sur les TEI prévoit, dans le cadre du plan quinquennal, certaines orientations et certaines priorités en matière de formation technique et professionnelle avec lesquelles nous sommes entièrement d'accord. L'accent est mis avant tout sur les technologies de pointe, mais certaines branches traditionnelles de l'économie et de l'industrie helléniques n'en sont pas négligées pour autant, telles que l'industrie textile, par exemple.

Quelle est la position de la GSEE vis-à-vis de la formation en entreprise en Grèce, tant dans les grandes entreprises que dans les PME?

La GSEE est favorable au développement de la formation en entreprise, à condition que les formés de deviennent pas pour les entreprises une main-d'œuvre subventionnée à bon marché. Les besoins de formation des travailleurs grecs sont tels qu'à notre avis il serait regrettable de mépriser la formation en entreprise qui permet de joindre la théorie à la pratique et qui donne bien souvent des résultats exceptionnels.

La GSEE considère que les syndicats doivent avoir la possibilité d'intervenir lors de la conception des programmes et de leur déroulement et exercer ainsi un certain contrôle sur la formation en entreprise.

Quelle est la position de la GSEE vis-à-vis de la formation continue et comment se manifeste cette prise de position sur le plan concret?

Le rythme intensif et accéléré du changement technologique dans notre monde moderne, la nécessité pour la Grèce d'incorporer de nouvelles technologies dans son système de production si elle ne veut pas rater une fois de plus le train de la révolution technologique, tout cela nous impose de développer le plus rapidement possible la formation continue. Mais il est impossible à une telle institution de prendre de l'ampleur et de toucher une forte proportion des travailleurs si elle ne peut s'appuyer sur une base concrète, à savoir la ratification de la convention internationale 140/1974 relative aux congés de formation rémunérés. Il faut ici s'inspirer de l'exemple des pays d'Europe occidentale où le système de formation continue est étroitement lié au principe de congé de formation rémunéré.

Quelle est l'attitude de la GSEE vis-à-vis de la formation professionnelle et de la formation complémentaire des travailleurs et comment cette attitude se reflète-t-elle dans les conventions collectives?

En Grèce, bien que la loi 3239/55 sur les conventions collectives ne limite pas leur contenu à la détermination des salaires, en fait dans la pratique il ne s'est pas instauré une tradition comparable à celle des pays d'Europe occidentale où toute une série de thèmes font désormais l'objet de négociations entre les partenaires sociaux. Par dessus le marché, il existe chez nous plusieurs niveaux hiérarchiques de conventions collectives. Et les problèmes de formation professionnelle et de formation complémentaire sont en général couverts par les conventions collectives au plus bas niveau, c'est-à-dire par les conventions conclues au niveau des entreprises (Entreprise publique d'électricité, Aluminium de Grèce, etc.).

Plus de quatre ans se sont écoulés depuis l'adhésion de la Grèce à la Communauté européenne. Comment a été appliqué, au

niveau de la GSEE, l'article 118 du traité de Rome qui prévoit une étroite collaboration entre les États membres dans le domaine social et tout particulièrement dans les secteurs liés à la formation professionnelle et à la formation continue des travailleurs?

La collaboration entre les États membres de la Communauté dans le domaine social et tout particulièrement dans le domaine de la formation professionnelle et de la formation continue des travailleurs s'est intensifiée depuis l'adhésion de la Grèce à la Communauté. La GSEE a établi des rapports de collaboration (dans le cadre de ses programmes de formation destinés aux membres de la Confédération et à d'autres travailleurs) avec les organisations syndicales des autres États membres ainsi qu'avec différents organismes publics responsables de la formation permanente dans ces pays.

Dans quelle mesure les travailleurs participent-ils à la définition de la politique en matière de formation professionnelle?

En dehors des actions de formation organisées à l'initiative du mouvement syndical et de certaines revendications bien précises fondées habituellement sur des travaux exploratoires et de documentation, des représentants de la GSEE participent officiellement aux travaux des organismes centraux de coordination des mesures prises en matière d'éducation, tels que par exemple le conseil de l'éducation.

Qu'est-ce que le KEMETE? Dans quel but a-t-il été créé et quelles sont ses activités en matière de formation?

Le Centre d'études, de documentation et de formation de la GSEE (en grec: KEMETE) a trois objectifs fondamentaux:

1) La recherche. Il organise des recherches sur l'histoire du travail, sur l'histoire du mouvement syndical ouvrier, l'économie du travail, la sociologie du travail et sur différents thèmes directement liés à l'action syndicale.

2) Documentation et information. Le KEMETE essaie de rassembler des informations cohérentes et complètes ainsi qu'une solide documentation, et cela sur tous les problèmes liés à la tactique et à la stratégie du mouvement syndical ouvrier.

3) La formation syndicale, qui se fonde sur les principes suivants:

a) l'établissement d'un lien dialectique entre la théorie et la pratique;

b) la formation de la base, sans plus aucune tutelle, formation qui servirait les intérêts du mouvement syndical et les besoins de l'action syndicale;

c) la décentralisation, le but étant de multiplier les centres capables d'organiser la formation syndicale.

■ La section formation du KEMETE comprend des cycles de formation. Ces cours sont organisés à 5 niveaux: a) interprofessionnel national, b) interprofessionnel régional, c) professionnel, au niveau de l'ensemble de la confédération, d) interprofessionnel local, e) au niveau de l'entreprise ou de l'atelier.

■ La section formation assure également le fonctionnement d'écoles de formation syndicale dans différentes régions de Grèce, lesquelles concentrent leur enseignement sur les problèmes d'actualité de l'action syndicale.

■ Une procédure a été récemment mise en place au sein de notre syndicat, visant à sélectionner un certain nombre de formateurs, ce qui permettra d'ici peu d'organiser des séminaires de formation complémentaire pour ces syndicalistes.

Depuis quelques années, il est de plus en plus souvent question d'introduire la technologie aussi bien au niveau de la production qu'à celui de l'organisation du travail. Quelles risquent d'être les conséquences pour les travailleurs et comment la formation professionnelle peut-elle aider à résoudre les problèmes qui ne manqueront pas de se poser?

L'introduction de la technologie, qu'il s'agisse de systèmes électroniques, d'automation ou de robotique, influence bien entendu le mode de production ainsi que l'organisation du travail et aura inévitablement des retombées sur les travailleurs. La première conséquence — et la plus importante — risque d'être la remise en question de l'utilité de leur travail. Dans la mesure où l'introduction dans le système de production de nouvelles technologies réduit le besoin de main-d'œuvre, le spectre du chômage devient plus menaçant encore. En outre, ces transformations entraînent une modification des qualifications exigées et un réaménagement global de la hiérarchie des qualifications en vigueur jusqu'ici, ce qui signifie une transformation profonde de la composition même des couches sociales chez les travailleurs. En ce qui concerne les conditions de travail, les nouvelles techniques devraient en principe permettre de les améliorer, mais si l'on ne prend pas des mesures systématiques dans ce sens, on risque d'aller au contraire vers une détérioration de ces conditions.

Il est toutefois certain que les technologies actuelles exigent une participation accrue des travailleurs, mais il s'agit désormais d'une participation intellectuelle et non plus tellement manuelle, et donc exigent des compétences de plus haut niveau qui ne peuvent s'acquérir que grâce à la formation professionnelle. Si cette formation ne se limite pas exclusivement à un apprentissage empirique mais donne au travailleur la possibilité d'améliorer et d'élargir ses capacités intellectuelles et son esprit d'initiative, il sera alors possible d'exploiter le potentiel de progrès que contiennent les nouvelles technologies et d'atténuer leurs conséquences négatives.

Entretien avec M. Papalexopoulos

Président de la Confédération de l'industrie grecque

Une série de facteurs indiquent que la qualité de la main-d'œuvre constitue un obstacle considérable à la compétitivité et à la modernisation de l'industrie grecque.

Voulez-vous nous dire quelles ont été les actions du patronat par rapport à cette question, quelle a été la contribution de l'industrie dans la formation professionnelle des travailleurs et quelle a été son évolution, plus particulièrement après 1981 (par exemple, quels ont été la part des dépenses relatives du secteur privé, les secteurs concernés, la durée moyenne des programmes, etc.)?

Il ne fait aucun doute qu'un personnel formé de manière adéquate contribue à l'augmentation de la productivité laquelle, à son tour, favorise la compétitivité et entraîne la modernisation de l'industrie.

Plus particulièrement dans notre époque, où la connaissance de la technologie d'une profession s'estompe au fur et à mesure que de nouvelles technologies apparaissent, une époque où notre pays, tout comme le reste de l'Europe, subit une concurrence internationale intense, les entreprises se voient obligées d'améliorer leur productivité par de nouveaux procédés (automatisation, informatique et ainsi de suite) et par la production de biens d'excellente qualité.

C'est la raison pour laquelle les grandes industries ont développé, depuis quelques années, des activités au sein de l'entreprise, visant à perfectionner leur personnel (par exemple des entreprises telles que ADG, Ciments Titan, Industrie chimique du nord de la Grèce, Hellenic Steel, etc.) en y consacrant des budgets qui dépassent 1,5 % de la masse salariale dans des programmes comportant plus de 100 heures par an.

Comment pensez-vous qu'il serait possible de promouvoir la formation dans les entreprises en Grèce:

a) dans les grandes entreprises, et

b) dans les petites unités économiques qui représentent la caractéristique de l'économie grecque?

Dans les deux cas, il est nécessaire d'avoir une infrastructure en matière de perfectionnement en général.

A partir du moment où cette nécessité est admise, cela signifie qu'on formera le personnel approprié capable de détecter les besoins, de constituer les programmes, de choisir les méthodes éducatives, de mettre en œuvre le programme et d'assurer le follow-up qui alimentera à son tour les programmes de perfectionnement. Bien sûr, il est nécessaire d'assurer les ressources économique, et sur ce point la contribution du Fonds social européen est appréciable.

Bien qu'une grande entreprise puisse assumer, seule, la réalisation de tels programmes, cela n'est évidemment presque pas possible pour les petites et moyennes entreprises. Cela ne signifie pas qu'elles ne doivent s'engager dans le circuit de perfectionnement de leur personnel. Dans ces cas, nous estimons qu'il est nécessaire de créer des écoles regroupant plusieurs entreprises (comme l'IPIP dont nous parlerons plus tard). Par exemple, il pourrait y avoir une telle école dans chaque région industrielle où les étudiants auraient la possibilité de suivre l'apprentissage dualiste.

Nous savons que certaines grandes entreprises grecques, auxquelles sont venues s'ajouter par la suite des entreprises publiques, ont créé l'Association interentreprises pour le perfectionnement industriel et professionnel. Voulez-vous nous dire quels sont les objectifs de l'Association et quelles actions elle a entreprises?

L'Association interentreprises pour le perfectionnement industriel et professionnel est un organisme à but non lucratif. Il a été fondé en 1980 par un groupe d'industries qui ont constaté à temps, non seulement que le perfectionnement constitue un des facteurs fondamentaux dans le développement du processus de la production et de la promotion sociale, mais aussi que la majorité écrasante des entreprises de transformation n'avaient pas la facilité objective de développer seules l'activité nécessaire. Les fondateurs de l'Association sont les 13 grandes entreprises grecques suivantes: Industrie du papier, Athènes SA, Aluminium de Grèce SA, Industrie grecque de matériaux de construction «Hellenit» SA, Société grecque d'investissements industriels et miniers, Société grecque de l'acier, Sociétés des entreprises minières, industrielles et maritimes, Shelman SA, Industrie greco-suisse de traitement du bois, Société anonyme des ciments «Titan», Chantiers

navals grecs, Raffinerie de Grèce, Aspropyrgos, Industries chimiques du nord de la Grèce, Henninger Hellas SA. Par la suite, y ont adhéré l'Entreprise publique d'électricité et récemment la Banque grecque pour le développement industriel.

Certaines personnes physiques (membres des entreprises susmentionnées) sont également membres de l'Association.

L'objectif de l'Association est le perfectionnement du personnel travaillant dans les industries et l'artisanat – qu'ils soient membres ou non – afin de créer des éléments capables de contribuer de manière plus efficace à l'amélioration de la productivité des entreprises.

Plus clairement, les programmes de perfectionnement de l'Association visent à:

a) la spécialisation ou le perfectionnement de techniciens spécialisés et de contremaîtres appartenant aux secteurs de la production et de la maintenance des installations et de l'équipement, en vue d'améliorer progressivement leur rentabilité;

b) la promotion et l'acquisition de capacités polyvalentes des cadres moyens;

c) la promotion sociale des travailleurs dans les entreprises.

Une condition indispensable pour la création de programmes de perfectionnement appropriés est de suivre continuellement l'évolution de la technologie tant au niveau des méthodes que de l'équipement, en Grèce et à l'étranger; cette activité représente un des objectifs principaux de l'Association.

L'IPIP

L'Institut de perfectionnement industriel et professionnel (IPIP) a été fondé en 1981 pour la mise en œuvre des objectifs de l'Association pour le perfectionnement industriel et professionnel. Depuis, l'IPIP fonctionne régulièrement au pied du Mont Parnès; il occupe au total 1 100 m² sur lesquels on trouve des salles d'enseignement et de réunion, des ateliers dotés d'un équipement industriel moderne pour une formation théorique et pratique, des bureaux et d'autres salles d'appoint.

L'enseignement est assuré par des enseignants spécialisés – mécaniciens et enseignants techniques spécialisés ayant une expérience dans l'industrie et dans les méthodes modernes de pédagogie pour adultes.

En matière de formation continue, quelle est la politique adoptée en général par les entreprises privées grecques en vue de sa promotion (par exemple congé, reconnaissance de la formation complémentaire, évolution, etc.)?

L'expansion ultérieure d'activités comme celles de l'IPIP exige une entente et une collaboration directe avec l'État et les travailleurs.

Malheureusement, dans ce domaine il y a un certain retard par rapport aux autres États européens. Mais il semble que l'État a l'intention de se pencher sur cette question. Nous sommes prêts à en discuter, en fixant comme objectif principal de progresser sur cette question dans un sens positif aussi bien pour les travailleurs que pour les entreprises.

Toutefois, il faut souligner que dans ce domaine également, la collaboration et la coordination avec l'État sont nécessaires.

S'agissant de l'entraînement pratique des personnes en formation dans les entreprises (par exemple l'apprentissage) et du système dualiste appliqué dans votre pays, quels sont, selon vous, les avantages, les inconvénients, et les problèmes éventuels?

Les avantages de l'entraînement pratique des personnes qui suivent une formation sont évidents et se passent d'explications. Je veux tout simplement signaler que l'industrie s'efforce d'offrir des places à des apprentis, et nous pensons que l'apprentissage dualiste, qui s'applique depuis peu dans notre pays, donnera un élan considérable à cet effort. Lorsqu'on examine ce système à court terme, du point de vue économique et d'organisation pour l'entreprise, je dirais que cela exige l'emploi de personnel chargé de la surveillance et de l'enseignement des apprentis, ainsi qu'une certaine coordination et organisation en général, ce qui comporte aussi certaines dépenses. En revanche, nous pensons qu'à long terme ces coûts constituent un bon investissement dont bénéficient non seulement l'industrie, mais aussi les PME.

Quels sont, à votre avis, les priorités pour l'enseignement et la formation technico-professionnelle en vue du développement de l'économie? Quels sont les besoins principaux en main-d'œuvre?

Il ne fait aucun doute que l'avenir du développement économique dépend de l'application de la technologie avancée. Par conséquent, c'est ce secteur qui doit être prioritaire pour l'enseignement. Toutefois, dans notre pays, où la technologie avancée n'est pas encore suffisamment répandue, il faut d'abord encourager l'application de la technologie moderne, avant de chercher à adopter la technologie de pointe. En général, le travailleur grec se familiarise aisément avec les nouvelles méthodes de production et de maintenance.

Tous les niveaux hiérarchiques ont particulièrement besoin de formation et de perfectionnement, en mettant toutefois l'accent sur les cadres et notamment sur les cadres moyens (maîtrise).

Comment pensez-vous pouvoir rendre plus efficace le lien entre l'enseignement, le marché du travail et l'économie en général?

Il est évident que l'enseignement peut et doit devenir plus efficace, et cela avec la collaboration de tous les agents compétents, à savoir l'État, les agents de la production, les organismes d'enseignement et les travailleurs. L'enseignement est le domaine par excellence qui mérite une attention particulière; les parties intéressées doivent respecter des procédures d'entente, et ce secteur doit être tenu à l'écart des opportunités politiques car sa mission est purement nationale.

Plus de quatre ans après l'adhésion de la Grèce à la CEE, comment l'article 118 du

L'activité de l'IPIP de 1981 à nos jours apparaît en résumé sur le tableau suivant:

Année	Nombre de programmes	Heures d'enseignement	Personnes en formation		Dépenses program. (en millions de DR)	Nombre d'entreprises participantes
			Individus	Hommes/jours		
1981	3	600	80	1 300	13	8
1982	7	4 300	270	5 700	43	13
1983	12	7 000	380	9 000	64	19
1984	17	8 400	640	13 500	105	32
1985*	19	9 000	500	11 000	95	35

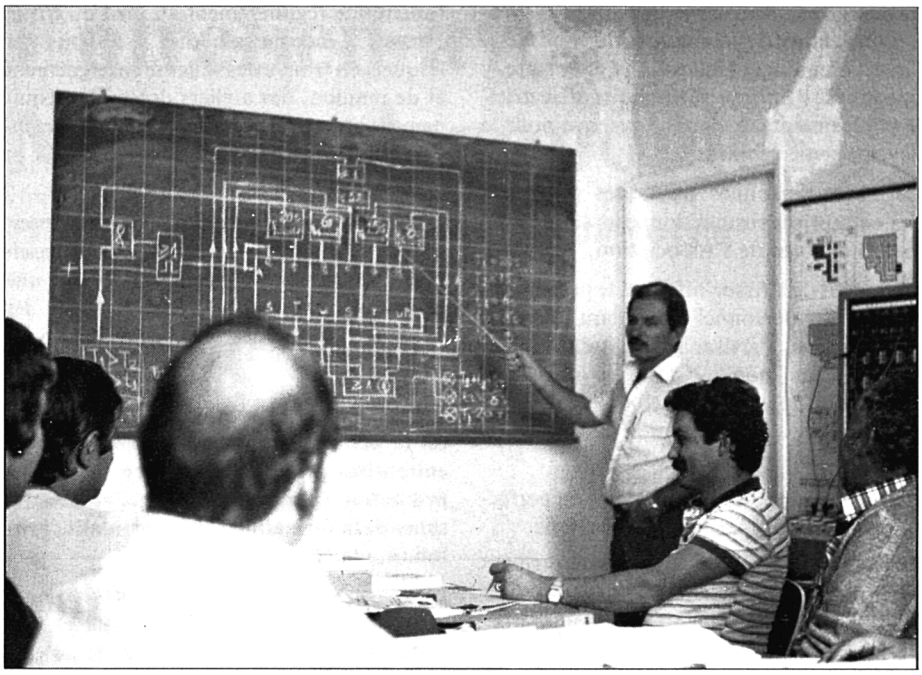
* Réduction du programme par le FSE – Organisme pour l'emploi de la main-d'œuvre (OEMO) environ 50 %.

traité de Rome est-il appliqué au niveau de l'Association des industries grecques (AIG)? Cet article préconise la collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives à la formation et au perfectionnement professionnels.

Les problèmes cruciaux de chômage et d'amélioration de la compétitivité que nous connaissons, non seulement en tant que pays mais aussi en tant que CEE, obligent les États membres, en collaboration avec les entreprises et les partenaires sociaux, à déployer tous les efforts possibles afin de procurer aux jeunes et aux travailleurs en général une formation et un perfectionnement professionnels appropriés.

Il ne fait aucun doute que la Grèce a bénéficié de la collaboration avec les autres pays de la CEE, notamment dans le domaine de la formation professionnelle.

Toutefois, il existe encore d'immenses possibilités jusqu'ici non exploitées.



L'article 123 du traité de Rome préconise l'institution du Fonds social qui aura pour mission de promouvoir à l'intérieur de la Communauté les facilités d'emploi des travailleurs et contribuer ainsi au relèvement du niveau de vie.
Quelles sont, selon vous, les priorités de votre organisme, en ce qui concerne le Fonds social?
Comment voyez-vous l'évolution de votre participation?

Le rôle du FSE est fondamental et essentiel pour les peuples de la CEE. Nous mettons un accent particulier sur le recyclage des travailleurs et sur la formation des jeunes et des chômeurs, afin d'augmenter l'emploi et de préparer les enfants en âge solaire à faire face à leur carrière professionnelle.

Les priorités, telles que nous les envisageons, concernent des questions relatives à la réduction du chômage, l'augmentation de la productivité, le développement d'un dialogue véritable entre partenaires sociaux, la collaboration sincère et la compréhension des États membres de la CEE. C'est dans ces orientations que l'AIG est décidée à apporter son aide et sa contribution de manière positive.

Quelle est la participation des travailleurs, c'est-à-dire de l'autre partenaire social, dans la définition de votre politique en matière de formation professionnelle?

La pratique suivie jusqu'à présent dans ce domaine est considérée comme insuffisante. Notre objectif et notre désir sont d'élargir le dialogue avec les travailleurs dans tous les domaines.

Plus particulièrement dans le domaine de la formation professionnelle où les objectifs sont communs et souhaités des deux côtés, les procédures de participation sont non seulement opportunes et efficaces, mais aussi utiles pour l'encouragement et le renforcement du dialogue entre partenaires sociaux.

Ces dernières années, on fait de plus en plus souvent référence à l'introduction de la technologie tant dans la production que dans l'organisation du travail.

Qu'en pensez-vous, quels sont les changements les plus importants au niveau des grandes et des petites et moyennes entreprises et quelles en sont les conséquences sur la formation proposée?

L'informatique, l'automatisation électronique, la bureautique et d'autres nouvelles technologies semblables envahissent la production mais aussi l'organisation du travail.

L'adaptation à ces technologies est nécessaire et exige information, connaissance, enseignement et application.

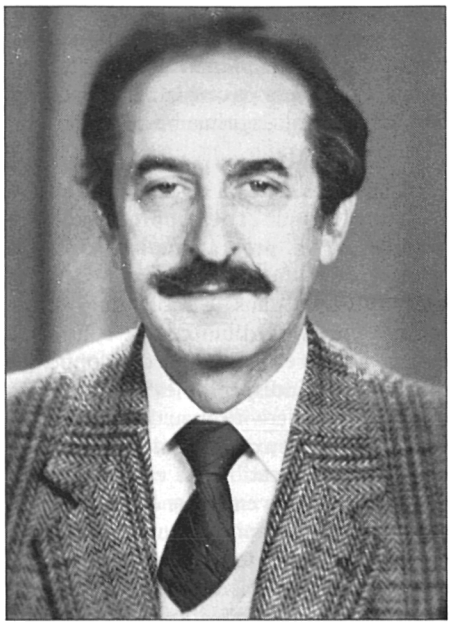
Il faut encore des échanges d'expériences, la participation de tous les pays membres de la CEE, donc, des entreprises individuelles également – grandes ou PME – dans les programmes relatifs de la CEE tels que Eureka, ESPRIT, Comett, etc.

Certains prétendent qu'avec l'adhésion de l'Espagne et du Portugal à la CEE à partir du 1er janvier 1986, l'économie grecque connaîtra éventuellement des problèmes supplémentaires de compétitivité étant donné que ces pays présentent des points communs.

Quel est votre avis? Comment la formation pourrait-elle contribuer à la solution de ce problème et quels sont le rôle et la participation de l'initiative privée dans ce domaine?

Les deux nouveaux partenaires de la CEE ont beaucoup de caractéristiques communes avec la Grèce et des problèmes semblables. Leur adhésion à la CEE sera peut être un défi pour faire face à ces problèmes de façon plus décisive et plus efficace. De toute façon, les problèmes intracommunautaires, de conditions inégales de concurrence, seront surmontés, car chacun agira dorénavant dans le cadre des limites légitimes des règles communautaires. Bien sûr, tout élargissement de la CEE provoque au début une certaine perturbation du marché, mais je suis convaincu qu'à moyen et à long terme, l'adhésion des deux pays de la péninsule Ibérique renforcera la CEE; il suffit que les États membres fassent preuve d'une plus grande volonté de coopération.

Il me semble donc que nous devons saluer favorablement l'adhésion des deux pays et intensifier nos efforts, nous mobiliser et améliorer nos contacts avec eux.



La formation technique et professionnelle en Grèce: bilan et perspectives

A. M. Kazamias

Nous entendons dans cet article examiner de façon critique certaines hypothèses relatives à la formation technique et professionnelle en Grèce, les structures du dispositif de formation ainsi que les orientations de la politique actuelle en la matière. Nous allons plus particulièrement examiner les deux filières du système éducatif (enseignement général et enseignement technique et professionnel) et développer les hypothèses suivantes, en nous plaçant sur le plan social:

a) la formation technique et professionnelle (FTP) est de loin le meilleur contexte au sein duquel développer les qualifications professionnelles indispensables au développement économique; b) un système de FTP efficace représente un facteur essentiel dans la lutte contre le chômage, et c) les réformes du système éducatif contribueront à modifier profondément les comportements sociaux vis-à-vis du travail et de l'éducation/formation et permettront également de démocratiser le système éducatif, dans ce sens que les jeunes se verront offrir des possibilités de formation identiques pour tous et démarreront dans la vie professionnelle «à chances égales». Dans la mesure où le système éducatif – et la FTP en particulier – et la société sont indissociables et qu'en fait (et c'est l'argument que nous allons développer dans cet article) c'est le système socio-économique qui détermine le système de formation professionnelle et non l'inverse, le succès ou l'échec des réformes et des politiques en matière de FTP dépendront de la façon dont elles sauront s'attaquer à des problèmes culturels et sociaux qui dépassent largement le cadre de la formation proprement dite.

Bien que la FTP soit depuis longtemps, en Grèce, un sujet de préoccupation, l'importance de son rôle en matière de politique sociale et de politique d'éducation n'est apparue qu'après 1958, après la parution du rapport de la commission de l'éducation. Depuis lors la FTP a occupé une place de premier plan dans la plupart des projets de réforme de l'éducation et de développement économique, et cela tout récemment encore, lors des réformes de 1976-1977 et de 1983-1985.

Si le secteur privé était autrefois exclusivement responsable de la FTP c'est aujourd'hui l'État qui en est devenu le principal organisateur, et le ministère de l'Éducation est l'organisme étatique chargé de dispenser la formation, de la superviser et d'assurer son bon fonctionnement. Malgré l'intérêt croissant qu'elle suscite auprès de plusieurs agents économiques, malgré une participation accrue de l'État et certaines mesures salutaires prises sur le plan administratif, institutionnel et sur le plan des programmes proprement dits, **la FTP continue à poser de sérieux problèmes: un sujet très critique et très controversé du point de vue idéologique et éducatif et essentiel pour le développement de notre pays. Elle constitue un dilemme.** Sous le vernis d'un consensus conceptuel apparent quant à l'importance générale et à la valeur fonctionnelle de la FTP, son organisation, ses orientations et son contenu continuent de faire l'objet de conflits, d'une approche ambivalente et contradictoire. A tout cela viennent s'ajouter des contraintes d'ordre culturel et structurel, ce qui entrave sérieusement l'établissement et la mise en œuvre d'une politique efficace, qui serait en harmonie tant avec les objectifs de développement d'une société autonome, démocratique, et capable de générer sa propre technologie, qu'avec les exigences de la concurrence internationale.

La conception de la formation technique et professionnelle – Historique et perspectives

Comme dans d'autres pays, la politique et les réformes en matière de formation professionnelle, après la Seconde Guerre mondiale, ont été conçues en fonction de la façon dont l'État percevait les besoins sociaux et les exigences du développement économique ainsi que les objectifs plus

PROFESSEUR ANDREAS KAZAMIAS
Professeur à l'université de Crète – faculté de lettres et professeur à l'université du Wisconsin – USA.

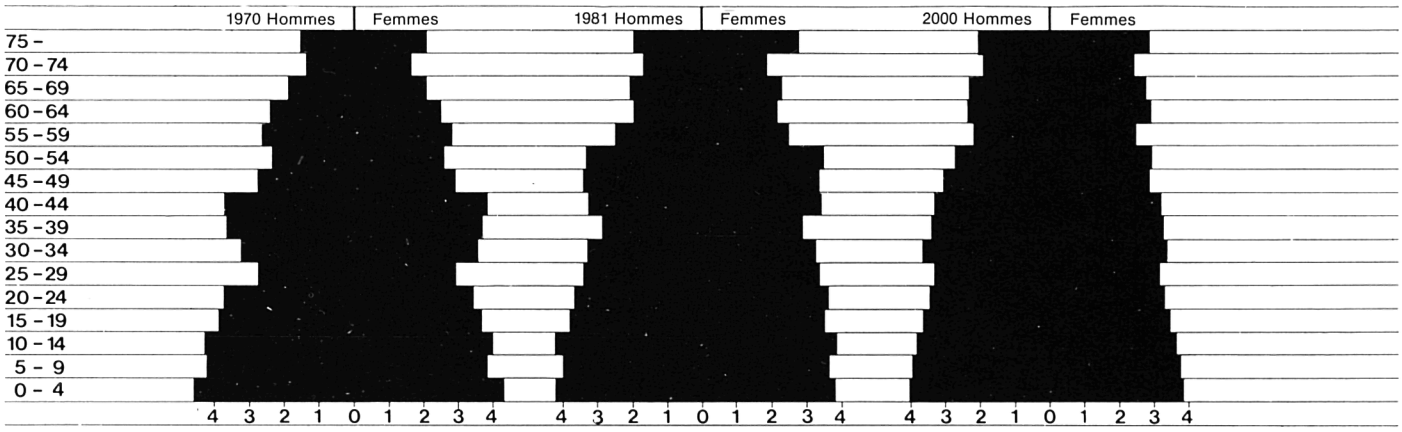
vastes d'une stratégie de modernisation économique et sociale. A partir de 1960, il devint évident qu'un consensus était intervenu entre les responsables de la planification de l'économie et de l'éducation, le gouvernement, les experts du développement et même entre certains groupes politiques aux idéologies pourtant très différentes; chacun semblait avoir reconnu la nécessité d'une réforme de l'éducation. Cette réforme s'inspirait des principes fonctionnalistes occidentaux bien connus – avec tous les pièges que ceux-ci comportent – tels que la «modernisation», la «théorie du capital humain», l'«éducation du développement» et ce qu'on qualifie souvent dans la littérature internationale de «réforme libérale de l'éducation». Ce principe d'une modernisation fonctionnaliste dans la ligne du modèle occidental de développement économique et social a également inspiré la politique du gouvernement en matière d'éducation ainsi que les réformes des années 70, et dans une certaine mesure celles des années 80.

Cette approche conceptuelle se fonde sur l'hypothèse selon laquelle la FTP – dispensée officiellement dans le contexte du système scolaire – **est essentielle au développement des ressources humaines et des qualifications considérées comme indispensables à l'augmentation de la productivité, à la croissance économique et à l'élévation du niveau de vie de la population.** La réalisation des objectifs plus vastes du développement de notre pays et en particulier la transformation de la structure de base de l'économie hellénique (en vue de passer d'une économie agricole à une économie où l'industrie jouerait un rôle prépondérant) présuppose non seulement l'expansion du capital physique (par exemple la création de grandes unités de production industrielles) mais aussi la réorganisation, l'amélioration, l'expansion et la planification rationnelle des infrastructures éducatives et technologiques permettant de développer les qualifications, et cela à tous les niveaux de la FTP et quel que soit le type de formation. Les objectifs de la réforme et du développement de la formation ont toujours consisté à faire coïncider l'éducation dispensée avec les objectifs et les besoins économiques et sociaux et à établir une correspondance plus étroite entre la structure de l'éducation et celle de l'emploi.

L'approche du gouvernement actuel – entré en fonctions en 1981 – vis-à-vis de la FTP est quelque peu différente, notamment quant à la jonction à réaliser entre le monde de l'école et celui du travail, quant au dispositif de FTP à mettre en place et au rôle des différents agents (tels que le gouvernement central et les pouvoirs locaux) au niveau de la planification et du fonctionnement de la FTP. Par exemple: **le gouvernement a mis l'accent sur un certain type de planification et de développement des ressources** (décentralisation, participation accrue au processus de prise de décision). **Son objectif final consiste à rendre la Grèce moins dépendante des grands centres industriels occidentaux du point de vue économique et technologique.** Des établissements d'enseignement secondaire d'un type nouveau ont été créés, appelés lycées polyvalents unifiés, qui ont pour but de dispenser des connaissances à la fois théoriques et pratiques ainsi qu'une formation professionnelle proprement dite, ce qui devrait faciliter aux jeunes la transition entre l'école et la vie active. Des établissements d'enseignement technologique de niveau supérieur (les TEI) ont remplacé les KATEE (Centres d'enseignement supérieur technique et professionnel non universitaires) dont les résultats, de l'avis de la plupart des experts en la matière, n'avaient pas été à la hauteur de ce que l'on pouvait légitimement espérer.

On peut constater, parallèlement, une continuité très nette au niveau de la conception, de la logique et de l'approche adoptée vis-à-vis de la programmation et de la réforme de l'éducation. Premièrement, la FTP dispensée dans le cadre du système scolaire est aujourd'hui encore considérée comme la plus efficace pour développer les qualifications indispensables à l'augmentation de la productivité et au développement économique. **Deuxièmement,** la programmation de l'éducation est encore inspirée par un modèle très en vogue dans les années 60, à savoir une planification de l'éducation en fonction des besoins de main-d'œuvre. Cette démarche était encore celle des responsables de la planification au cours de la décennie 70 (1).

En ce qui concerne les besoins de main-d'œuvre, il faut souligner que l'éducation, en termes de préparation, de formation et de flux d'étudiants entre les différentes branches du système éducatif, est planifiée en fonction des prévisions relatives aux différentes qualifications nécessaires à la réalisation des objectifs du développement économique. **Troisièmement,** comme par le passé, on peut considérer que l'une des principales causes de l'aggravation du chômage – surtout chez les jeunes – est la préparation insuffisante et anachronique des travailleurs, et que donc un meilleur système, un système modernisé de FTP, permettrait d'atténuer les problèmes de chômage. **Quatrièmement,** il est de fait que l'attitude générale des étudiants vis-à-vis de la FTP, du travail et de la structure de



RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

Pyramides des âges de 1971 et 1981, et projection pour l'an 2000.
(Toutes les personnes de plus de 75 ans sont regroupées en une catégorie.)

l'emploi n'a jamais été particulièrement favorable en Grèce, comme le démontre le faible taux d'inscriptions dans les établissements de FTP par rapport aux inscriptions dans les établissements d'enseignement général. Cette attitude pourra être infléchie dans une direction plus positive grâce à une amélioration des curriculums, des structures et de l'équipement scolaires, et grâce également à la mise en place d'un vaste système d'orientation scolaire et professionnelle.

Cinquièmement, outre son apport sur le plan d'une plus grande efficacité économique, on peut considérer que la FTP contribue à améliorer la justice sociale, en offrant à certaines jeunes particulièrement défavorisés jusqu'ici – en particulier les enfants d'ouvriers ou d'agriculteurs – des possibilités d'éducation différentes mais néanmoins équitables. **Sixièmement,** en insérant dans les curriculums plus de matières pratiques et en établissant une jonction entre l'enseignement dispensé et la production, la FTP rendra l'éducation moins livresque et plus adaptée à la vie réelle. Enfin, grâce à une orientation professionnelle correcte et à des informations valables sur la structure de l'emploi, sur les possibilités offertes et sur les rémunérations, un système moderne et flexible de FTP permettra de corriger la situation actuelle de déséquilibre sur le plan de la demande d'enseignement supérieur: les jeunes diplômés du secondaire seront moins nombreux à essayer d'accéder à un établissement universitaire – ce qui devrait atténuer les pressions existantes et supprimer certains goulets d'étranglement – et parmi ceux qui souhaiteraient poursuivre leurs études, le nombre de candidats à des établissements d'enseignement supérieur non universitaires, tels que les TEI, devrait normalement augmenter.

Structures et politiques – Les deux filières de l'éducation

Le système de FTP, tel qu'il a été institutionnalisé au cours de l'après-guerre, a entre autres caractéristiques structurelles celle d'avoir en général fonctionné indépendamment du système général. A ce propos, il y a lieu d'ajouter que ce phénomène est commun à plusieurs autres pays, et plus particulièrement aux pays d'Europe centrale et méridionale. Jusqu'en 1976 les deux filières principales du système éducatif (enseignement général et FTP) bifurquaient après l'école élémentaire, à l'âge de 12 ans. Aujourd'hui la bifurcation intervient à l'âge de 15 ans ou plus, c'est-à-dire après les trois années de gymnase obligatoires, et l'option choisie déterminera également le type d'enseignement supérieur auquel un jeune pourra avoir accès plus tard. A 15 ans et plus, les options offertes aux jeunes qui veulent continuer leurs études sont:

- trois ans de lycée général,
- trois ans de lycée technique et professionnel,
- un ou deux ans d'école technique et professionnelle,
- trois ans de lycée polyvalent unifié (ce type d'établissement venant d'être créé, cette possibilité reste pour l'instant très limitée).

Au niveau supérieur (18 ans et plus) les options sont: les universités et les écoles polytechniques (AEI) ou les établissements d'enseignement technologique (TEI).

Les lycées techniques et professionnels ont pour mission de former des techniciens de tous genres (mécaniciens, électriciens, techniciens du bâtiment, etc.) alors que les écoles techniques et professionnelles préparent un personnel moins qualifié.

Il faut ici souligner certaines caractéristiques du système décrit ci-dessus: **tout d'abord,** le lycée polyvalent unifié, instauré par le gouvernement actuel et qui a commencé à fonctionner en 1983. Le lycée polyvalent essaie de combiner les deux filières de l'enseignement, en intégrant l'enseignement théorique et l'enseignement pratique. Il facilite ainsi aux jeunes la transition entre l'école et la vie active. Cela dit, à l'heure actuelle, ces lycées fonctionnent uniquement à titre expérimental et donc sur une base très limitée (20 établissements répartis entre différentes régions choisies du pays et 7 500 élèves inscrits) et cela même si le gouvernement s'est engagé à faire de ces lycées les principaux établissements d'enseignement secondaire du 2e cycle (c'est-à-dire postécole obligatoire). **Deuxièmement,** les TEI, créés eux aussi par le gouvernement actuel et destinés à remplacer les KATEE (Centes de formation technique et professionnelle supérieure non universitaires) lesquels, de l'avis de tous, n'avaient pas rempli le mandat qui leur avait été donné lors de leur création en 1972. Les TEI ont pour but de dispenser une formation technologique de haut niveau équivalente à une formation universitaire. Comme les lycées techniques et professionnels, les TEI sont censés servir les objectifs de progrès économique et social, tels que les a conçus le gouvernement actuel et tels qu'ils sont décrits en détail dans le plan quinquennal 1983-1987.

Troisièmement, la position et l'orientation des écoles et des lycées techniques et professionnels par rapport aux lycées généraux. Les lycées techniques et professionnels préparent leurs élèves soit à exercer immédiatement une activité professionnelle, soit à continuer leurs études dans un établissement d'enseignement technologique (TEI, auparavant KATEE). Ces élèves peuvent aussi, s'ils le souhaitent, et *à condition de passer des examens dans plusieurs matières supplémentaires,* se porter candidats à certaines places limitées dans les AEI (universités). Les écoles techniques et professionnelles préparent exclusivement à exercer un métier. Du fait qu'ils permettent éventuellement aux élèves de poursuivre leurs études dans les AEI – les études universitaires ayant toujours eu plus de prestige pour les étudiants grecs que les études techniques, et les AEI étant donc assiégées de candidats – ces lycées se trouvent plus favorablement placés dans le système éducatif que les écoles techniques et professionnelles, qui semblent occuper une place beaucoup moins avantageuse.

Si l'on ajoute à tout cela que les schémas de recrutement social des trois types d'écoles varient aussi – les options techniques et professionnelles semblent recruter un nombre disproportionné d'enfants provenant des couches sociales les plus basses – l'on se dit que la structure du système ne semble guère servir les objectifs déclarés de justice sociale et ne permet pas d'augurer de grandes améliorations pour l'avenir.

Il faut encore insister ici sur deux caractéristiques structurelles de la FTP: premièrement, **la forte concentration d'établissements à vocation professionnelle dans les centres urbains** et plus particulièrement dans les deux grands centres que sont Athènes et Salonique. Deuxièmenent, le fait que **les femmes soient très nettement sous-représentées** dans cette filière de l'enseignement. Des données récentes indiquent que plus de 60 % des étudiants du niveau secondaire de la FTP étaient inscrits à Athènes ou à Salonique et que 40 % étaient concentrés dans la zone d'Athènes. La participation des femmes a de tous temps été très faible et était en 1982-1983 de l'ordre de 15 %.

On retrouve des différences similaires – quoique moins prononcées – au niveau de l'enseignement supérieur.

La mise en place de structures institutionnelles telles que celles que nous venons de citer ci-dessus équivaut à une mesure politique de la plus haute importance. Elle s'accompagne d'efforts de modernisation et de réforme du système (par exemple: l'abolition des examens d'admission au lycée, le remplacement des examens panhelléniques d'admission à l'enseignement supérieur par des examens panhelladiques, l'introduction des sujets technologiques dans les curriculums des gymnases ainsi que l'introduction de l'orientation professionnelle). Ces mesures ont été conçues et formulées dans le but de résoudre certains problèmes sociaux et éducatifs chroniques. Parallèlement, elles peuvent être considérées comme un pas en avant, comme une contribution à la réalisation des objectifs et des aspirations sociales et économiques de la Grèce – tant sur le plan national que sur le plan du système économique international et plus particulièrement occidental, qui vient d'être rapidement transformé par une révolution technologique et scientifique, et au sein duquel la Grèce occupe une position non compétitive.

La demande relativement faible de FTP et sa croissance atrophique par rapport à celle de l'enseignement général ont posé un problème crucial.

Et cette situation anormale ne semble guère évoluer malgré

a) les besoins manifestes et déclarés du pays, la reconnaissance par tous de l'importance du rôle de la FTP ainsi que les intentions des autorités et les mesures destinées à réequilibrer les flux d'étudiants et

b) les revenus apparemment élevés des diplômés des établissements techniques secondaires et supérieurs par rapport à ceux des diplômés de l'enseignement général (2). Un examen des tendances historiques fait apparaître une augmentation considérable du nombre d'élèves des établissements techniques et professionnels du niveau secondaire au cours de la décennie 1965-1976, mais aucune progression au cours de la décennie suivante (1976-1985) pendant laquelle les inscriptions sont restées stationnaires aux environs de 77 500 élèves (3). Les élèves inscrits en 1985 dans les établissements techniques et professionnels de niveau secondaire ne représentaient que 10,4 % de l'ensemble des élèves du secondaire. Ce déséquilibre persistant confirme une tendance dénoncée à plusieurs reprises par les observateurs et les chercheurs, à savoir qu'en Grèce parents et enfants préfèrent la filière générale à la filière technique et professionnelle (4).

Depuis longtemps on espérait un renversement de cette tendance et une réorientation des jeunes vers la formation technique et professionnelle, soit en vue de se préparer à exercer un métier immédiatement après la fin de leurs études secondaires, soit en vue d'entreprendre des études supérieures non universitaires. Malheureusement ce changement de cap ne s'est pas produit (5).

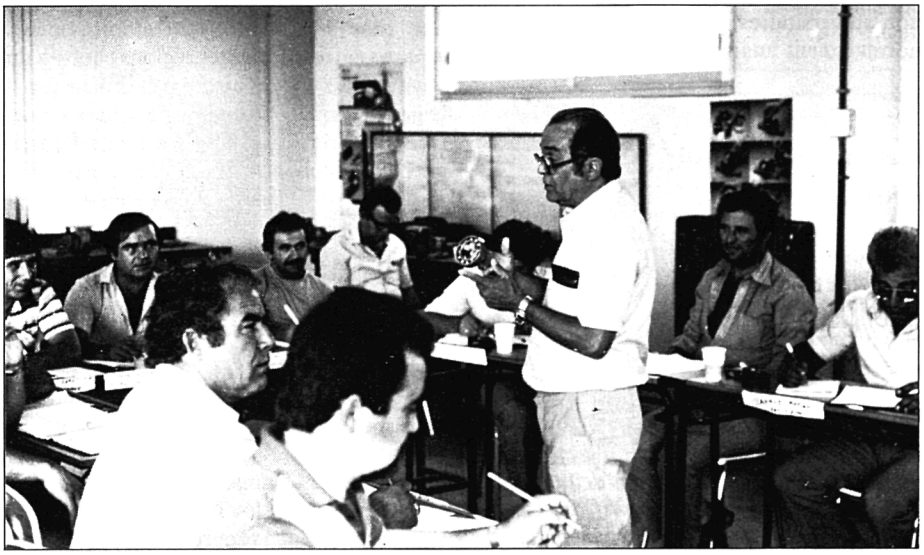
D'autres problèmes se posent, étroitement liés à ceux que nous venons d'évoquer: tout d'abord **la différence de «prestige» dont jouissent les deux filières** – plus faible pour la filière technique et professionnelle, plus élevé pour la filière générale – **puis la forte demande sociale de places dans les universités,** malgré le peu de débouchés qu'offre l'obtention d'un diplôme. Cela s'applique surtout aux facultés de droit, de littérature et de sciences humaines.

A cela vient s'ajouter **la différence entre les schémas sociaux de recrutement de ces deux filières: la filière technique et professionnelle semble attirer principalement les enfants et les jeunes appartenant à la classe ouvrière.** En outre, et toujours sur le plan social, il faut tenir compte a) de la situation du marché du travail et b) et de l'attitude et des pratiques de recrutement des bureaux de placement, tant publics que privés. Certains exemples ponctuels et certaines recherches entreprises démontrent que les employeurs grecs se sont en général montrés critiques vis-à-vis de la formation professionnelle et guère disposés à embaucher les diplômés.

De plus, la demande de main-d'œuvre qualifiée possédant des qualifications et des spécialisations spécifiques n'a pas toujours correspondu à l'offre de main-d'œuvre, en termes de domaines de spécialisation. Il semble qu'il y ait eu manque de correspondance entre le type de formation dispensé dans les écoles et ce que demandaient les employeurs (et ce que le marché pouvait absorber), autrement dit une situation de déséquilibre, qui est venue à son tour exacerber d'autres problèmes, tels que le chômage et le sous-emploi.

La formation professionnelle est également assurée par des organismes publics autres que le ministère de l'Éducation, ainsi que par des entreprises publiques et privées (par exemple le ministère du Travail, par l'intermédiaire de l'Organisation pour l'emploi de la main-d'œuvre, OAED, la marine marchande, les services sociaux, les organismes agricoles, l'école de formation aux professions du tourisme, l'Électricité de Grèce (DEI), l'Organisation des télécommunications (OTE), les Postes helléniques (ELPA), les grandes banques et les grandes industries). En fait, il y a peu de temps encore, le secteur privé assurait la plus grande partie de la formation technique et professionnelle (61 % environ en 1972). Cela dit les choses sont en train de changer, et c'est le secteur public, et principalement le ministère de l'Éducation, qui est aujourd'hui responsable de la majeure partie de la FTP dispensée en Grèce.

Cet article traite essentiellement de la FTP officielle, dispensée sous le contrôle du



ministère de l'Éducation. Toutefois il nous semble utile de mentionner ici les «unités d'apprentissage» dépendant de l'OAED, organisme qui a été récemment réformé et qui se montre très actif. Les écoles d'apprentissage de l'OAED admettent les élèves ayant achevé leurs trois ans de gymnase obligatoires. La durée des études dans ces écoles est de trois ans. Les après-midi y sont consacrés à l'instruction générale, combinée avec des cours de technologie et des travaux pratiques en atelier. Les matinées sont consacrées à une formation pratique en entreprise, en général dans des entreprises industrielles. Les apprentis sont rémunérés. Ils se préparent aux professions de mécanicien, technicien-électricien, plombier, coiffeur, menuisier, artiste graphique, etc. Les élèves ayant terminé leur trois ans d'études dans l'une de ces écoles peuvent, s'ils le souhaitent, être admis en 2e année d'un lycée technique et professionnel (où la durée des études est aussi de trois ans) après avoir passé un examen spécial. Jusqu'en 1980, 27 000 élèves avaient terminé leurs études dans ces écoles d'apprentissage. En 1982, il y avait 45 écoles d'apprentissage et 6 468 élèves inscrits. La demande sociale de places dans ces écoles semble être très élevée (en 1983, le rapport offre/demande était de 10:1).

Une étude récente de la situation dans les écoles de l'OAED (programmes, conditions d'études, expérience de travail, perspectives d'emploi pour les apprentis, etc.) telle que perçue par les élèves et les enseignants a permis de faire quelques constatations intéressantes:

- un fort pourcentage des élèves/apprentis (N = 1 710 élèves) ont effectué leur stage de formation pratique dans des entreprises employant moins de 10 personnes (46 % de l'échantillon) et 48 % dans des entreprises employant de 1 à 5 personnes;

- 43 % seulement des élèves/apprentis ont déclaré que leur formation pratique en entreprise «correspondait absolument» à leur spécialisation professionnelle. 41 % ont répondu «à peu près», et 16 % ont déclaré que cette formation pratique n'avait rigoureusement rien à voir avec leur spécialisation professionnelle;

- 50 % environ de l'échantillon d'élèves souhaitaient commencer à travailler sitôt leurs études terminées. 39 % de ceux-ci souhaitaient travailler à leur propre compte alors que 46 % souhaitaient trouver un emploi dans le secteur public;

- les élèves semblaient avoir bon nombre de doutes quant à leurs possibilités de trouver un emploi stable sur la base de leur diplôme;

- il semble que la plupart des élèves et des enseignants partagent le même sentiment, à savoir que beaucoup d'employeurs «exploitent» les élèves/apprentis (longues heures de travail, rémunération très insuffisante, «travail-corvée» n'ayant aucun rapport avec leur formation, couverture sociale insuffisante, etc.).

Cette étude a en outre indiqué que la grande majorité des élèves provenaient des couches socio-économiques les plus basses (71 % étaient enfants d'agriculteurs ou d'ouvriers). Le profil général d'un élève des écoles de l'OAED pourrait être le suivant: «Sexe masculin, 17 ans, résidant le plus souvent dans un centre urbain, éducation au niveau du premier cycle du secondaire, performances scolaires moyennes, provenant des couches sociales les plus défavorisées» (6).

De toute évidence – et même dans le contexte d'une économie fonctionnaliste plus efficace et d'une plus grande justice sociale – la situation de la FTP dans des établissements tels que les écoles de l'OAED est loin d'être satisfaisante, et des mesures de correction et de réajustement s'imposent. Il faudrait améliorer la jonction entre les écoles, le marché du travail et les bureaux de placement/agences pour l'emploi. Nous sommes toutefois convaincus que certaines des dysfonctions et problèmes signalés par les élèves et les enseignants des écoles de l'OAED reflètent des caractéristiques structurelles et culturelles profondément ancrées dans la société grecque et que celles-ci représentent autant de facteurs limitatifs. Il serait tout à fait vain d'essayer de combler les insuffisances de la formation professionnelle sans essayer simultanément de s'attaquer à des contraintes beaucoup plus fondamentales sur le plan social et culturel. On peut en dire autant des autres principales filières de FTP relevant du ministère de l'Éducation. Un examen attentif de l'actuel système de FTP, ainsi que toutes les hypothèses relatives à son avenir devront obligatoirement tenir compte du contexte culturel, social et structurel de la formation en Grèce, tel qu'il a évolué au cours de l'histoire contemporaine (autrement dit à partir de la Seconde Guerre mondiale).

Contexte culturel et facteurs limitatifs

Dans ce contexte historique l'aspect essentiel dont il faut tenir compte est sans aucun doute l'aspect culturel. Pour un ensemble de raisons, au cours de l'histoire de notre pays, le concept de «paidia» – autrement dit éducation, mais éducation traditionnelle, non utilitaire, essentiellement humaniste – s'est imposé aux institutions, à la société et aux forces politiques comme étant la seule forme d'éducation valable, à tel point que ce concept a représenté une pierre d'achoppement pour toutes les réformes en profondeur de la FTP. A cet égard il y a lieu de noter que:

a) toutes les réformes visant à revaloriser le statut de la FTP par rapport à celui de l'enseignement général se sont heurtées à une très forte opposition des puissantes institutions, équipes et personnalités conservatrices, et que b) (ce qui est sans doute plus important encore) les réformateurs et les idéologues réformistes étaient loin d'avoir vis-à-vis de la FTP et de l'éducation générale de type humaniste, de leurs valeur et importance respectives un point de vue et une approche unanimes (7). **De ce fait, les mesures proposées étaient caractérisées par des ambivalences, des dilemmes et des contradictions.**

A ce stade, il y a lieu d'ajouter que, malgré l'accent mis sur l'expansion et l'amélioration de l'éducation (FTP comprise) dans le but de relever les défis technologiques et économiques de notre époque et d'atteindre les objectifs de développement économique prévus, les responsables de la planification et de la politique gouvernementale ne semblent pas avoir été inspirés par une conception parfaitement claire des besoins en question, pas plus que des conditions optimales pour développer les qualifications requises ou des coûts et des avantages des différentes méthodes de formation. En d'autres termes, il leur manquait une approche globale de l'éducation et de la formation ainsi que de leur interaction avec les processus de production et de développement.

Tout au long de cette période les responsables de la FTP semblent s'être fondés sur l'hypothèse (pourtant loin d'être démontrée) selon laquelle la FTP dispensée dans le contexte du système éducatif est la méthode la plus efficace pour développer les compétences et les qualifications techniques ou pour satisfaire les différentes aspirations professionnelles des jeunes, quitte à modifier les curriculums si nécessaire.

KINTSCHER

Il est un autre aspect de la situation grecque que les observateurs et les responsables de la politique d'éducation ont souvent tendance à négliger: je veux parler des différentes forces qui sous-tendent l'actuelle évolution politique, économique et sociale de notre pays, et qui ont des retombées sur le système éducatif. Depuis 1950, l'économie hellénique – comme l'a fait remarquer à juste titre un récent observateur – a suivi un modèle de développement déséquilibré et déformé, qui reflète la position de la Grèce dans la «périphérie du capitalisme» et dont les principales caractéristiques sont: une hypertrophie des secteurs primaire et tertiaire, un développement industriel limité et anémique (et cela tout particulièrement dans le secteur des biens de consommation), une hyperexpansion de secteurs tels que la construction, le tourisme, certaines activités intermédiaires ou même parasites, et une très grande dépendance économique vis-à-vis des grands centres urbains. Parallèlement, la structure de l'emploi a toujours été caractérisée par un nombre très élevé de travailleurs indépendants dans les secteurs primaire et tertiaire, un nombre relativement très bas de salariés dans le secteur industriel et un nombre relativement élevé de salariés dans le secteur de la construction, du tourisme ou dans des activités paraéconomiques ([8]).

Il faut reconnaître qu'au cours des deux dernières décennies des tendances très positives ont été enregistrées dans différents secteurs. Au cours de la période 1961-1981 notamment, la proportion de la population active employée dans le secteur primaire a diminué, passant de 53,9 % en 1961 à 30,7 % en 1981 – par opposition à une augmentation dans le secteur secondaire (où cette proportion est passée de 19 % à 29 %). Mais par comparaison avec les autres pays de la Communauté, la Grèce, dans une large mesure, continue à être un pays agricole (le pourcentage moyen de la population active dans les dix pays membres est de 7,5 % dans le secteur primaire et de 35,5 % dans le secteur secondaire) ([9]).

L'industrie a toutefois connu un développement considérable, et le secteur secondaire représente actuellement 31 % de la production par rapport à 14 % pour l'agriculture. Cela dit l'industrie lourde ne représente qu'une petite part de ce pourcentage, la part la plus importante revenant à l'industrie légère. A ces faiblesses il faut encore ajouter: a) l'absence de certaines «branches modernes et dynamiques de l'industrie lourde», qui sont fondamentales pour le développement (telles que la production de machines), et b) l'impossibilité d'appliquer à grande échelle les progrès de la technologie moderne, étant donné que les conditions préalables ne sont absolument pas remplies ([10]).

Le «développement économique difforme» de la Grèce a été également marqué par d'énormes différences sociales et économiques entre les régions urbaines et rurales et par la prédominance économique des deux grands centres urbains, Athènes et Salonique. Toujours dans le même contexte, un autre facteur a joué un grand rôle, à savoir l'importance croissante des grandes sociétés multinationales étrangères opérant en Grèce par l'intermédiaire de leurs filiales, ce qui a eu entre autres résultats celui de réduire la part des entreprises grecques locales sur le marché des biens industriels ([11]).

Il faut encore citer un autre facteur social, qui a joué lui aussi un rôle essentiel: il s'agit de l'exode de la population rurale et de la croissance quasi monstrueuse des deux grands centres urbains, Athènes et Salonique. A l'heure actuelle, Athènes représente à elle seule 40 % de la population totale de la Grèce. Ce phénomène a entraîné des déséquilibres sur le marché de l'emploi et a empêché de satisfaire certaines demandes de main-d'œuvre. Le problème du chômage a été en partie atténué par la migration d'un très grand nombre de personnes, qui sont parties chercher un emploi à l'étranger (900 000 personnes environ, autrement dit plus de 10 % de la population totale du pays et environ 30 % de la population active).

Une croissance industrielle très lente, les faiblesses structurelles de l'économie hellénique, le modèle difforme et déséquilibré du développement économique et du développement du système éducatif, les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre, la croissance monstrueuse d'Athènes et de Salonique ainsi que le manque de correspondance entre le système éducatif et le marché de l'emploi, tous ces facteurs combinés ont déterminé deux autres caractéristiques socio-économiques: le chômage – et surtout le chômage des jeunes – plus une demande de main-d'œuvre très déséquilibrée elle aussi: forte demande d'emplois et excédents de main-d'œuvre dans certaines régions, pénurie de main-d'œuvre dans d'autres.

Conclusions et perspectives d'avenir

Au début de cet article nous avons signalé certains éléments de continuité dans les approches successives adoptées en Grèce vis-à-vis de l'éducation (plus exactement vis-à-vis du système scolaire en général et de la FTP en particulier). Nous avons affirmé que ces éléments constituaient les paramètres essentiels du cadre conceptuel au sein duquel la planification et la réforme de l'éducation étaient discutées, élaborées et financées. On peut ajouter à cet égard qu'il

s'est créé toute une mythologie autour des avantages multiples de la FTP (plux exactement de la formation dispensée dans le cadre du système scolaire) pour l'individu et pour la société.

Il ressort clairement du présent article que tous ces éléments de continuité ne doivent pas être considérés comme des vérités évidentes et incontestables. Mais ces «vérités» doivent être examinées de très près avant d'envisager de nouvelles lignes directrices pour une politique de l'éducation. En guise de conclusion, nous allons tenter de formuler quelques remarques qui pourraient servir de tremplin à une analyse et à une discussion ultérieures, qui tiendraient compte de ces deux éléments essentiels.

■ **Il faudrait revoir complètement la conception selon laquelle, dans le contexte du modèle de développement libéral du monde occidental, le meilleur système pour développer les qualifications professionnelles nécessaires à l'amélioration de la productivité et plus généralement au développement économique consiste à créer une «filière technique et professionnelle» au sein du système scolaire.** Dans la littérature internationale, il existe un courant de pensée tout à fait valable et convaincant, qui a lancé l'expression «l'absurdité de l'école professionnelle» et qui conteste l'utilité de la FTP dispensée dans les établissements d'enseignement (c'est-à-dire dans les écoles) à des fins de développement économique. Ce courant de pensée conteste également le fait que la FTP puisse se substituer à l'enseignement général car en fait ce dernier est une condition préalable à toute formation technique. Selon cette école de pensée une formation dispensée exclusivement sur le terrain, par des spécialistes n'ayant rien à voir avec le système scolaire, est beaucoup plus efficace que la formation dispensée dans les écoles ([12]). En outre, de nombreuses analyses économiques basées sur l'approche dite du «taux de rendement» ont remis en question une conviction solidement établie selon laquelle la FTP serait un type d'«investissement éducatif» plus rentable que l'enseignement général, en termes de développement économique ([13]). Sans pour autant souscrire *in toto* à ce genre d'argument, les responsables de la politique d'éducation devraient néanmoins envisager de réformer les structures existantes – que nous avons décrites ci-dessus – et cela en vue de:

a) réaliser une meilleure convergence entre l'enseignement général et la FTP pour que – en reprenant ici les termes d'un rapport de l'OCDE – «la distinction entre ce qui est général et ce qui est technique et professionnel cesse d'être importante» ([14]), et

b) modifier le schéma actuel de répartition des responsabilités en matière de FTP entre les écoles et les entreprises. Les écoles devraient se préoccuper avant tout de développer efficacement la culture générale des élèves, et les entreprises deviendraient responsables de la FTP et du développement des qualifications professionnelles ([15]).

Une telle réforme de l'éducation s'impose en raison aussi de la sophistication croissante de la technologie qui complique davantage encore la tâche des écoles qui sont supposées former leurs élèves aux technologies avancées.

Dans un tel contexte, on peut considérer que la réorganisation de tout l'enseignement secondaire, inspirée par le système des «comprehensive schools» et la création des «lycées polyvalents unifiés» était un pas dans la bonne direction.

Mais une telle mesure n'est pas suffisante, et il faudra prévoir d'autres réformes, dans le sens que nous avons indiqué. En outre un dispositif polyvalent implique obligatoirement des modifications dans les autres structures du système éducatif (par exemple l'admission dans les universités, l'organisation interne, les curriculums, etc.)

Il a été démontré que c'est une erreur que de concevoir une réforme et une planification de l'éducation exclusivement en fonction des besoins de main-d'œuvre. Une telle approche s'est avérée insatisfaisante pour un ensemble de raisons, parmi lesquelles il faut souligner: a) elle part du principe qu'il est impossible de remplacer un certain type de main-d'œuvre par un autre; b) une planification en fonction des besoins de main-d'œuvre est trop «orientée vers la croissance» et ne tient pas compte des demandes sociales et du principe d'égalité de chances pour tous; c) on a constaté qu'il existe un écart énorme entre les «taux réels de croissance économique» et les «taux présumés» sur lesquels se sont fondées les prévisions des besoins de main-d'œuvre ([16]).

Le «Projet régional méditerranéen» a démontré le peu de fiabilité d'une telle approche ([17]). Une autre méthode de planification qui a été expérimentée ailleurs et qui a fait ses preuves pourrait être avantageusement utilisée en Grèce. Une telle méthode implique: a) des études du marché du travail, qui utiliseraient les données intrasectorielles les plus récentes; b) une évaluation de la facilité – ou de la difficulté – avec laquelle un type de main-d'œuvre pourrait être remplacé par un autre (coefficient d'élasticité de substitution); c) sur la base de données ainsi obtenues et après une analyse détaillée des coûts de l'éducation, une comparaison entre les coûts sociaux et les avantages sociaux de chaque type et de chaque niveau de formation en milieu scolaire ([18]).

■ **Il faut aujourd'hui reconsidérer le rôle potentiel de l'éducation – y compris la FTP – dans un effort global destiné à atténuer le problème croissant du chômage, compte tenu des structures institutionnelles et socio-économiques pratiquement inchangées.** Si l'on tient également compte des insuffisances structurelles et institutionnelles du système éducatif et du système économique, des imperfections du marché du travail et des différents types de développement qui ont caractérisé la Grèce contemporaine ainsi que la place de la Grèce dans l'économie mondiale, on arrive à la conclusion que les efforts de réajustement déployés au cours des dernières années – efforts exclusivement centrés sur l'éducation – ont peu de chances de porter leurs fruits dans les secteurs de l'emploi ou du chômage. En ce qui concerne le progrès social, les écoles ne peuvent jouer un rôle utile que dans la mesure où le contexte social et politique le leur permet.

■ *De même, il serait trop optimiste et même irréaliste d'espérer que des réformes internes au système scolaire – telles que l'introduction de la technologie ou de matières «préprofessionnelles», l'intégration de la théorie et de la pratique, l'éducation «en fonction d'une carrière» ou l'orientation professionnelle – puissent à elles seules entraîner une modification sensible de l'«attitude sociale» des étudiants, de leurs aspirations et de leur «destination finale» sur le plan de leur formation et de leur carrière professionnelle (par exemple, une attitude plus positive vis-à-vis de la FTP et du travail, une moindre propension à vouloir entreprendre des études universitaires et à s'engager dans des carrières traditionnelles, etc.) et faciliter ainsi la transition entre l'école et la vie active, tout en réduisant quelque peu les goulets d'étranglement à l'entrée des AEI.* Certes il y a lieu d'applaudir aux modifications apportées aux curriculums, telles que celles que nous

venons de citer ci-dessus, et de se féliciter aussi de l'introduction dans le système grec d'autres formes d'activités. Mais là aussi une mise en garde s'impose: on a constaté ailleurs ([19]) – et il y a tout lieu de croire que ces constatations pourraient également s'appliquer à la Grèce – que les «attitudes sociales» des étudiants, leurs aspirations et leurs espérances sont fonction aussi bien des conditions *internes* que des conditions *externes,* et sont d'ailleurs beaucoup plus influencées par les dernières que par les premières.

Dans le cas spécifique de la Grèce, de telles conditions comprennent: la structure des «incitations» au sein de la société grecque – en termes de rémunérations financières et autres – la nature du monde du travail, les relations sociales au sein de ce même monde du travail, le rôle de l'individu dans le processus de production, etc.

■ **Enfin il se pose une dernière question, tout aussi importante, celle de l'égalité sociale.** Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises dans cet article, chacun s'accorde en général pour reconnaître qu'en Grèce la FTP a toujours été le «parent pauvre» du système éducatif, par comparaison à la «filière enseignement général». La qualité de cette FTP était faible. Les écoles de FTP étaient fréquentées par une majorité d'enfants provenant des classes les plus pauvres. Elle n'offrait pas à tous les jeunes des chances égales en termes d'acquisition de connaissances et d'«avancement dans le système éducatif». Enfin elle débouchait sur des métiers à faible statut social (encore que pas toujours à faibles revenus). Toutes les récentes réformes de la structure de la FTP, de son organisation et de ses curriculums ont été pratiquement concues pour atténuer ces anomalies. Les mesures adoptées se justifiaient du fait qu'elles allaient contribuer à la démocratisation de l'enseignement, qu'elles allaient rendre le système plus équitable en «distribuant» mieux les possibilités d'éducation et de carrière. Ces mesures allaient en particulier revaloriser le statut social et professionnel des couches socio-économiques les plus basses. Elles devaient aider à effacer certaines inégalités socio-économiques grossières. Ainsi réformé, le système éducatif dans son ensemble aiderait à promouvoir les objectifs d'une société démocratique et d'un État où régneraient la justice sociale et la «méritocratie».

Mais ici aussi la situation est plus compliquée qu'il ne semblerait de prime abord, et les perspectives d'avenir ne sont guère brillantes. Comme les objectifs d'efficacité économique que nous avons évoqués plus haut, les objectifs de justice sociale impliquent des relations très complexes entre l'école et la société et soulèvent le problème des limites et des possibilités du système éducatif en tant qu'instrument de progrès social. Compte tenu de la nature du système économique hellénique, de la structure des rémunérations ainsi que des mécanismes de sélection du système éducatif (par exemple le système d'examens d'admission dans les établissements d'enseignement supérieur et les différents types d'éducation qui sont évalués et récompensés), la fameuse «loi de fer» de la sélection dans l'éducation (et de toute évidence de la sélection sociale qui s'ensuit) continuera d'exister, et la FTP, selon toutes probabilités, restera défavorisée par rapport à l'enseignement général.

Notes

([1]) Nous avons trouvé les exemples de l'application de cette théorie en Grèce au cours des différentes périodes historiques dans le «Projet régional méditerranéen de l'OCDE» du début de la décennie 60 et dans le Plan quinquennal 1976-1981.

([2]) Une étude exhaustive réalisée en 1977 a démontré que le revenu annuel moyen d'un salarié ayant terminé des études techniques et professionnelles est plus élevé que le revenu moyen des personnes ayant fréquenté un établissement d'enseignement général. Voir: A PSACHAROPOULOS et A. KAZAMIAS, *Education and Development in Greece: Social and Economic Study of Tertiary Education,* p. 306 du manuscrit, à paraître chez Papazeses Press, Athènes 1986.

([3]) Pour la période 1965-1976, voir le document de l'OCDE, *Politique éducative et planification: la réforme de l'éducation en Grèce* (Paris 1980), p. 60. Pour 1985, les données ont été tirées de sources non publiées, ministère de l'Éducation.

([4]) Une enquête menée en 1979 par M. KANSOTAKIS a démontré que 72% d'un échantillon d'élèves du gymnase ne souhaitaient pas entrer dans un lycée technique et professionnel parce qu'un tel choix leur fermerait définitivement la porte des AEI. Voir *«To Vyma»* du 26 janvier 1979.

([5]) Certaines sources gouvernementales affirment qu'il semble y avoir depuis quelque temps une amorce de changement de cap en faveur de l'enseignement technique supérieur non universitaire – changement de cap que refléteraient les récentes augmentations du nombre d'étudiants inscrits dans les TEI. Il est toutefois probable que ces augmentations sont plutôt dues à d'autres facteurs, qui ont modifié les préférences, tels que a) le numerus clausus dans les universités les plus recherchées. Ce nombre de places limité pousse les étudiants vers des voies autres que l'enseignement universitaire, lorsqu'ils ne réussissent pas à avoir accès aux AEI et b) la peur du chômage et du sous-emploi. En ce qui concerne les affirmations du gouvernement et d'autres avis totalement opposés, voir «Ta Nea» du 4 septembre 1985.

([6]) Voir K. KASSIMATI, Z. PILAFTZOGLOU et C. TSAKIRIS, *The OAED Apprenticeship Centers: Findings, Problems, Recommendations,* Athènes: Centre national de recherche sociale, 1984, p. 25 et suiv.

([7]) Pour une analyse plus détaillée des points ci-dessus, voir A. KAZAMIAS, *La crise de l'éducation en Grèce et ses paradoxes. Une conception historique et comparative.* Comptes rendus des séances de l'Académie d'Athènes, volume 58 (1983), p. 415 à 467 (en grec).

([8]) A. ZESSINOPOULOS, *La lutte contre le chômage et les mesures sociales en faveur des chômeurs,* document non publié présenté au 4e séminaire sur les relations entre employeurs et salariés et sur le personnel employé par les entreprises commerciales, Salonique, novembre 1985, p. 1 (en grec).

([9]) Pour des données plus précises sur ces caractéristiques de l'économie hellénique et pour des données comparatives relatives aux pays de la CEE, voir l'ouvrage de J. P. HATZIPANAYIOTOU, *Le développement du marché du travail en Grèce,* 1961-1983, Athènes, janvier 1984, rapport non publié, p. 25-31 et 68 (en grec).

([10]) Voir S. BABANASES et C. SOULAS, *La Grèce à la périphérie des pays développés: comparaisons internationales,* Athènes, Éditions Themelio, 1976, p. 56 (en grec).

([11]) Voir à ce sujet M. MALIOS, *L'actuelle phase de développement du capitalisme en Grèce,* Athènes, synchrone Epoche, 1977, p. 119 (en grec).

([12]) Voir P. J. FOSTER, *Education and Social Change in Ghana,* Londres, Routledge et Kegan Paul, 1965, ainsi que *Vocational School Fallacy,* J. Karabel et A. H. Halsey, et *Power and Ideology in Education,* Oxford University Press, 1977.

([13]) Voir G. PSACHAROPOULOS, *Education and Development,* par Aklilu Habte et al., Washington DC, Banque mondiale, 1983, p. 13-14.

([14]) OCDE, comité de l'éducation, comité de la main-d'œuvre, *Projet de rapport sur les futures politiques en matière de formation professionnelle,* Paris, 7 novembre 1978.

([15]) Sur ce point, voir également W. NORTON GRUBB, *The Phoenix of Vocationalism: Hope defferred is Hope denied,* chez D. C. Solmon, et *Reassessing the Link between Work and Education,* San Francisco, Jossey Press, 1978, p. 85.

([16]) Voir G. PSACHAROPOULOS, *Education Planning and the Labour Market,* European Journal of Education, Vol. 15, No 2 (1980), p. 216-217, et du même auteur, *Education Planning: Past and Present,* Prospects, Vol. VIII, No 2 (1978), p. 137-138.

([17]) Voir l'étude de Psacharopoulos et Kazamias, *op.cit.* p. 380.

([18]) Pour une description plus détaillée de cette approche et de son application à la Grèce en vue de la planification de l'enseignement supérieur, voir *Ibid.* p. 369-381.

([19]) Voir, par exemple, G. PSACHAROPOULOS et WILLIAM LOXLEY, *Diversified Secondary Education and Development,* Washington DC, Education Department, The World Bank, 1984.

La formation professionnelle en Grèce

Hermann Schmidt

En 1976, la Grèce a entrepris de **réformer** *en profondeur son* **système éducatif,** *réforme encore en cours actuellement. La* **scolarité obligatoire** *a été prolongée de 6 à 9 ans, des* **écoles technico-professionnelles** *chargées de dispenser une formation professionnelle* **(TES),** *un* **lycée technico-professionnel (TEL),** *complément du lycée d'enseignement général, ont été créés, tandis qu'à côté de l'université se développaient les* **écoles d'ingénieurs (KATEE)** *proposant une formation professionnelle plus poussée. A côté des voies scolaires vers la vie active, la* **formation en entreprise (apprentissage de l'OAED)** *était relativement insignifiante.*

La prédominance incontestée de l'enseignement général et des études universitaires a incité, au début des années 80, le gouvernement grec à revaloriser les filières de la formation professionnelle. Un **lycée intégré (EPL),** *qui doit combiner l'enseignement général et l'enseignement professionnel, a été créé en 1984 comme un lycée de troisième type.* **L'apprentissage en entreprise** *a été amélioré et rapproché du* **système dual** *(formation en alternance) tel qu'il existe dans les pays de langue allemande. Les écoles d'ingénieurs (KATEE) ont été transformées en 1983 en* **instituts techniques supérieurs (TEI) disposant d'un statut universitaire autonome.**

La Grèce est résolue à ouvrir par le biais de la formation professionnelle de nouvelles filières éducatives et à faire progresser l'économie et la société grâce à une **formation tournée vers la pratique.**

La Grèce – Un pays en mutation

La description des systèmes partiels de la société grecque – en l'occurrence le système de formation professionnnelle – doit s'inscrire sur la toile de fond de la mutation profonde qu'a connue la société grecque au cours des vingt dernières années, mutation qui ne peut qu'être esquissée dans le cadre d'un bref article tel que celui-ci. Le lecteur désireux de mieux comprendre l'évolution très intéressante du système grec de formation professionnelle est invité à lire l'excellente monographie de Stavros Stavrou, expert grec de formation professionnelle*. La description de l'évolution de la situation en Grèce qui va suivre s'appuie dans une large mesure sur les données recueillies par Stavrou, dont la précision est inégalée à ce jour.

Sur le plan démographique, les vingt dernières années ont été marquées en Grèce par un accroissement naturel de la population et par d'importants flux migratoires à destination et en provenance des pays industrialisés d'Europe occidentale. Entre 1961 et 1981, la population est passée de 8,3 % à 9,7 millions d'habitants. Au cours des seules années 70, la population a augmenté d'un million d'unités environ, cette augmentation étant due pour les deux tiers à la croissance naturelle de la population et pour un tiers aux retours nets des pays européens. L'*urbanisation* a beaucoup progressé au cours des deux décennies passées. En 1961, moins de la moitié de la population (près de 46 %) habitait dans des agglomérations grandes ou moyennes, contre près de 70 % en 1981.

La description de l'évolution de l'emploi se heurte à un certain nombre de difficultés du fait que la Grèce ne s'est dotée que tout récemment d'un système relativement précis de recensement de la population active et des chômeurs et du fait des distorsions entraînées au cours des vingt dernières années par les mouvements migratoires de la population active. Il apparaît qu'en Grèce comme dans d'autres pays le *taux de chômage a pratiquement doublé* au cours des années 80 (estimation pour 1984: 8,2 %). La situation de l'emploi n'en reste pas moins meilleure que dans la plupart des

HERMANN SCHMIDT
L'auteur a mené avec des experts en formation, une Anglaise et un Suédois, et à la demande de l'OCDE, une étude du système éducatif grec au cours des années 1979 et 1980; il a été rapporteur pour la formation professionnelle en automne 1980 lors de l'étude de la Grèce dans le cadre de l'«examen des pays de l'OCDE».

* STAVROU, STAVROS, *Die Berufsbildung in Griechenland,* publication du Cedefop, Berlin, à paraître en mars 1986.

autres pays d'Europe occidentale. Le taux de chômage des femmes (1983: 11,7 %) est deux fois plus élevé que celui des hommes (1983: 5,8 %). Quant au *chômage des jeunes,* question importante pour le système de formation professionnelle, le cas de la Grèce n'est pas rose. Près de 43 % des chômeurs ont moins de 25 ans. 60 % ont moins de 30 ans. En moyenne communautaire, les chômeurs de moins de 25 ans ne représentent que 38,3 % du total des chômeurs. En République fédérale d'Allemagne, ce pourcentage est de 27,2 % (fin septembre 1984), du fait qu'une partie très importante des jeunes de cette tranche d'âge suit une formation professionnelle en entreprise.

L'évolution de l'économie grecque a été marquée au cours des deux dernières décennies par des mouvements considérables du potentiel de main-d'œuvre entre les différents secteurs économiques. La main-d'œuvre employée dans le secteur primaire, c'est-à-dire essentiellement l'agriculture, la viticulture et la pêche, est passée d'environ 54 % en 1961 à 31 % en 1981; le secteur secondaire est passé de 19 à 29 %, le secteur tertiaire de 27 à 40 %. Malgré cette *transformation* profonde entre 1961 et 1981, une comparaison avec les chiffres relatifs à la Communauté pour 1983 illustre l'importance énorme que garde le secteur primaire pour la structure de l'emploi en Grèce.

Structure de l'emploi selon les secteurs, en Grèce et dans la Communauté, 1983*

	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire
Grèce	26,96 %	28,62 %	41,42 %
CEE (9)	6,78 %	35,69 %	57,53 %

* STAVROU, ST., *op. cit.*, p. 34.

Pour comprendre l'état actuel du système grec d'éducation et de formation professionnelle, il convient d'examiner rapidement les décisions prises au cours des 25 dernières années. Au début des années 60, le gouvernement du Premier ministre Papandreou (père du Premier ministre actuel) a tenté d'entreprendre une réforme globale du système éducatif grec, suivant ainsi si l'on peut dire la «tendance internationale». Dans tous les pays industrialisés, en effet, les années 60 avaient vu naître des tentatives de réforme du système éducatif. Mais en Grèce, la situation était bien plus compliquée qu'ailleurs. La scolarité obligatoire n'y était que de 6 ans. L'enseignement secondaire était synonyme de lycée qui ne pouvait déboucher que sur des études universitaires. Aux yeux des Grecs, il n'y avait *aucun rapport entre formation professionnelle et éducation,* la formation servant simplement de préparation à l'exercice de tâches subalternes. La formation professionnelle ne présentait pratiquement aucun intérêt pour la préparation aux postes de direction ou pour l'acquisition d'un certain statut social. Cette «image de marque» de la formation professionnelle continue certainement d'exister dans de vastes couches de la population, bien que les gouvernements qui se sont succédé depuis dix ans se soient efforcés de la rehausser.

La réforme tentée par Papandreou père au cours de la première moitié des années 60 fut un échec. Elle fut figée, comme d'ailleurs tous les autres projets de réforme, par le blocage social dont s'accompagnait l'arrivée au pouvoir de la junte des colonels (1967). Karamanlis, le premier chef de gouvernement élu démocratiquement après l'effondrement du régime des colonels, reprit le dossier de la réforme amorcée par Papandreou. L'adoption de deux lois de grande portée (309/1976 sur la réforme de l'enseignement général et 576/1977 sur la réforme de la formation professionnelle) eut pour conséquence

- de *relever de 6 à 9 ans* la durée de la *scolarité obligatoire,*
- de créer à côté du lycée d'enseignement général (second cycle, classes 10 à 12) un *lycée technico-professionnel* devant dispenser une sorte de double qualification (vaste culture générale plus formation professionnelle de base) et permettre *aussi* d'accéder à l'université, et
- de prévoir la mise en place d'un *enseignement professionnel structuré.*

Dans le cadre de la réforme de 1977, il n'était pas question de la réforme de la formation en entreprise accompagnée de cours du soir (formation en alternance, 2 370 diplômés en 1976), relevant de la compétence du ministre du Travail, ce qui est bien compréhensible lorsqu'on songe à la montagne de problèmes auxquels se voyaient confrontés les réformateurs.

La situation de la formation professionnelle en Grèce en 1979-1980 – trois ans après le début de la réforme

Au moment de l'analyse de la Grèce dans le cadre de l'examen des pays de l'OCDE, en 1979-1980, la formation professionnelle n'avait guère encore gagné de terrain, dans les nombreux projets de réforme, par rapport à l'enseignement général. La prolongation de la durée de la scolarité obligatoire de 6 à 9 ans mobilisait la plupart des ressources. Les lycées technico-professionnels, qui devaient rendre attrayante la formation professionnelle aux Grecs fort soucieux de leur statut, n'enregistraient, au cours de la troisième année suivant leur création, que 4 % de l'ensemble des inscriptions au lycée. Il n'y avait pas de quoi s'étonner d'ailleurs, car les élèves qui ne réussissaient pas le très difficile examen d'entrée au lycée d'enseignement général se voyaient offrir une voie d'accès au lycée technique. Quant aux élèves de ce dernier qui souhaitaient s'orienter non pas vers un emploi, mais vers l'université, ils devaient posséder, outre les «matières techniques», toutes les autres connaissances exigées des élèves des lycées d'enseignement général. Lors de l'examen d'entrée à l'université, *l'économie* et la *technique,* même parfaitement maîtrisées, n'étaient *pas prises en compte au même titre que la littérature et les langues,* comme c'était d'ailleurs le cas dans bien d'autres pays.

La mise en place des *écoles d'enseignement professionnel* et des écoles techniques spécialisées (tourisme, hôtellerie/restauration, etc.) avait bien progressé en 1979, mais ici comme ailleurs, l'absence de ressources humaines et matérielles se faisait cruellement sentir. Il n'existait pas de corps d'enseignants de l'enseignement professionnel bien formé, et souvent l'argent nécessaire à la création d'établissements de formation modernes et tournés vers la pratique faisait défaut.

Dès 1973, on été créées les *écoles d'ingénieurs (KATEE)* qui se situent à un niveau inférieur à celui de l'université. Ces écoles ont accueilli des jeunes désireux de poursuivre des études, mais qui n'avaient pas réussi à obtenir l'une des places relativement rares mises en concours à l'université, et elles leur

ont dispensé une formation proche de la pratique et comparable aux études universitaires. Pour des générations entières de Grecs, l'alternative aux études dans leur propre pays, rendues pour beaucoup d'entre eux impossibles du fait de l'absence d'un nombre suffisant de places d'études, consistait à se rendre *à l'étranger.* Dès la fin des années 70, il s'avérait que les écoles d'ingénieurs (KATEE) comblaient un vide dans l'enseignement professionnel secondaire et qu'elles offraient de multiples possibilités de carrières de haut niveau. Dans son rapport à l'OCDE, l'auteur décrivait l'état de la réforme du système éducatif en Grèce dans les termes suivants: on travaille encore aux fondations de la maison, alors qu'on s'installe déjà confortablement au premier étage. L'approche extrêmement pragmatique retenue et l'absence totale d' un plan de financement à moyen terme de la réforme du système éducatif rendaient difficiles à l'époque une évaluation des mesures prises et plus encore une vision précise du poids respectif accordé à la formation professionnelle et à l'enseignement général.

Pour faciliter la réalisation des objectifs fixés, le gouvernement grec avait créé un *Institut central des programmes et des manuels scolaires (KEME),* dont les efforts portaient sur l'établissement de statistiques de l'éducation et d'un plan de financement à moyen terme, la mise en œuvre de projets expérimentaux et l'élaboration de programmes modernes.

En ce qui concerne l'*orientation professionnelle et la préparation aux choix professionnels,* le rapport de 1979* précisait qu'elles étaient absolument insuffisantes. La formation des instituteurs (classe 1 à 6) et des professeurs du secondaire (classes 7 à 9) ne les préparait en rien à l'enseignement des matières techniques et économiques. Ils ne disposaient ni de connaissances sur les professions et le marché de l'emploi, ni d'éléments leur permettant d'assurer une orientation professionnelle réaliste. Des stages de quelques jours préparaient, assez mal, les enseignants de l'enseignement général à leurs nouvelles tâches.

La formation professionnelle en Grèce en 1985-1986 – dix ans après le début de la réforme

Les lois de 1976 et 1977 portant réforme de l'enseignement général et de la formation professionnelle ont entraîné une transformation des structures, de l'organisation et des contenus du système éducatif grec, qui n'est pas encore achevée. De nouvelles lois importantes pour ce secteur ont été adoptées en 1985. On peut donc dire que dans le système éducatif grec *panta rhei!* L'image qui va suivre ne peut donc être qu'un instantané de la formation professionnelle en Grèce fin 1985-début 1986 telle qu'elle apparaît à un observateur étranger.

☐ Le système éducatif grec aujourd'hui

Avant d'examiner les divers secteurs de la formation professionnelle en Grèce, il convient de donner quelques explications sur le graphique qui présente ci-après un tableau d'ensemble du système éducatif et sur les chiffres qu'il contient:

- la différence existant entre le nombre des élèves qui entrent à l'école élementaire et celui des élèves qui en sortent s'explique par des *raisons démographiques,* mais aussi par des *flux migratoires de retour* plus importants;
- la différence existant entre le nombre des élèves qui quittent l'école élémentaire et celui de ceux qui entrent au lycée s'explique par le fait que certains souhaitent *suivre les années d'école* introduites par la prolongation de la *scolarité obligatoire;*
- les élèves qui quittent l'enseignement secondaire sans diplôme peuvent suivre une formation de rattrapage dans les *centres postlycées;*
- la *formation des apprentis,* contrôlée par l'Office de l'emploi (OAED), n'est pas d'habitude prise en compte dans la présentation du système éducatif grec. Nous l'avons incluse dans le graphique pour être complet, mais aussi parce qu'elle concerne quelque 10 000 jeunes Grecs;
- à côté des écoles technico-professionnelles, il existe des *écoles techniques spécialisées pour le tourisme, l'hôtellerie, l'agriculture, l'armée,* etc., ayant des strcutures similaires que nous avons laissées de côté dans un souci de lisibilité;
- de nombreux jeunes Grecs *partent suivre des études à l'étranger.* Leur nombre est estimé à 7 000 environ chaque année.

☐ L'orientation professionnelle – des progrès

Dans les domaines de l'*orientation professionnelle* et de la *préparation aux choix professionnels,* des progrès considérables ont été réalisés au cours des dernières années. Alors que jusqu'en 1981 seule une heure d'orientation professionnelle était inscrite au programme de la troisième classe du collège, cet enseignement s'étend maintenant à toutes les classes du collège et aux deux premières classes du lycée. La durée de la formation des enseignants est passée de quelques jours à cinq mois. Mais ces mesures ne concernent pas les jeunes qui quittent l'école avant la neuvième classe ou *sans diplôme* au cours des années suivantes. C'est pourquoi depuis 1983, l'OAED, sous l'effet également de la pression que suscite le chômage des jeunes, organise des stages de préparation professionnelle de dix semaines pour les jeunes de 14 à 18 ans. Ils servent à informer, à conseiller et à assister ces jeunes dans la recherche d'un emploi. Au cours de leur seconde année d'existence, ils comptaient 3 500 participants, ce qui montre bien combien ils sont nécessaires et combien ce type d'intervention rencontre le succès.

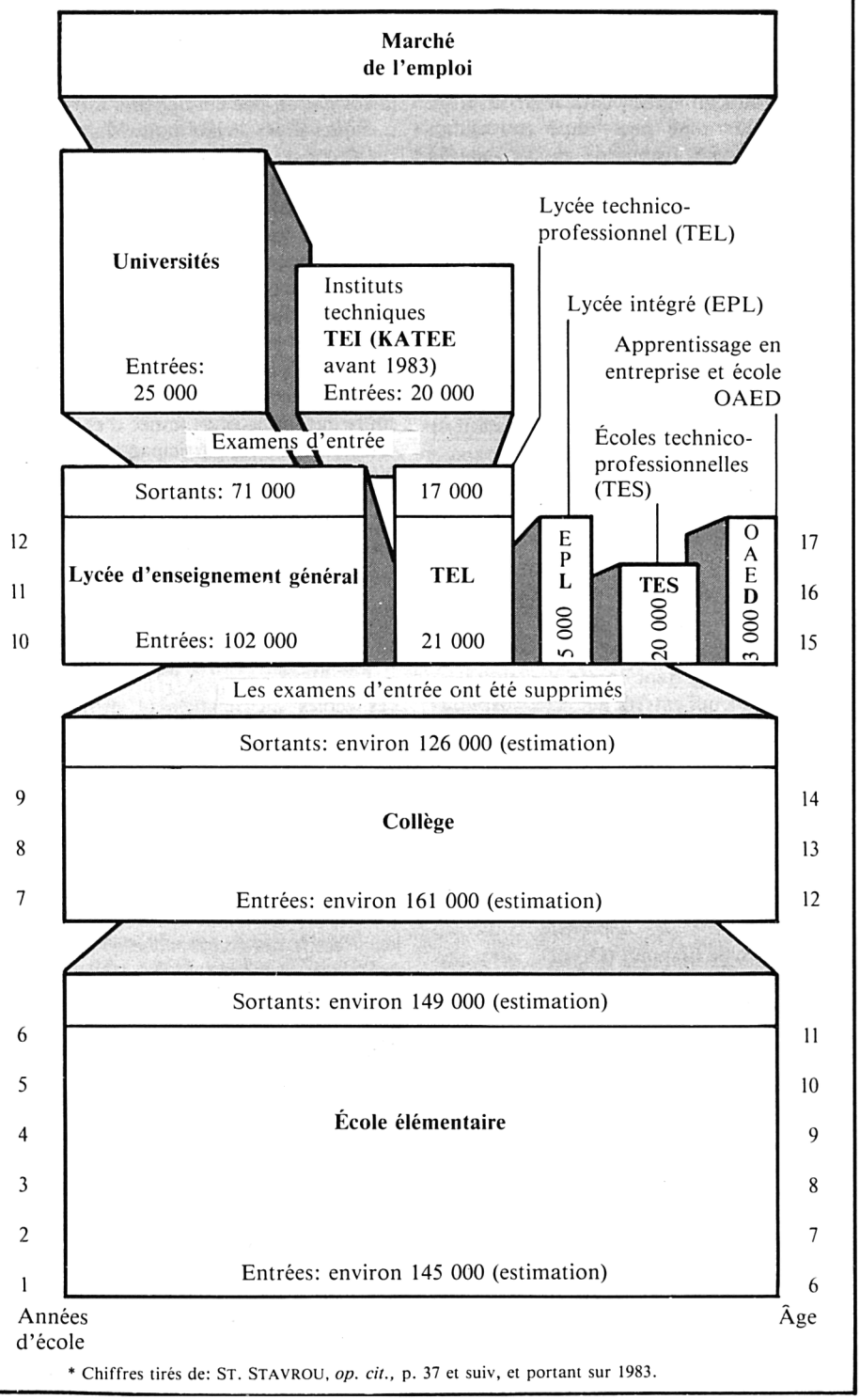
☐ Les écoles d'enseignement professionnel – pas une alternative au lycée

Les écoles d'enseignement professionnel, qui ont connu un développement important suite à la loi 576/1977, devaient se doter d'un profil propre et représenter une alternative au lycée. Elles n'y sont pas parvenues. Le nombre de leurs élèves a diminué par rapport à la population totale du second cycle du secondaire (1980-1981 : 8,6 %; 1984-1985 : 4,8 %) dans la même mesure que les effectifs des *lycées technico-professionnels ont progressé* (1980-1981: 16,9 %; 1984-1985: 20,8 %). Il faut croire que la part peu importante que font ces écoles à l'enseignement général (20 %) à côté de l'enseignement professionnel théorique et pratique les rend peu attrayantes à l'opinion grecque qui continue d'accorder une importance considérable à la culture générale. D'autre part, ces écoles ne donnent de qualification «que» pour une activité professionnelle pratique. L'évolution de ce secteur dans son ensemble est probablement à l'origine de la décision du gouvernement, intervenue récemment, de faciliter le passage vers le lycée technico-professionnel des élèves des écoles d'enseignement professionnel qui peuvent, s'ils sont titulaires du diplôme de fin d'études, passer *sans examen dans la seconde classe de ces lycées.*

Les écoles de l'enseignement technique et professionnel proposent une formation à 32 métiers, surtout techniques et artisanaux

* OECD (ED (80)20), *Review of Educational Policy in Greece,* Paris 1980, 32 p.

Le système éducatif grec*



* Chiffres tirés de: ST. STAVROU, *op. cit.*, p. 37 et suiv, et portant sur 1983.

(font exception les métiers de bureau, du tourisme et de l'économie ménagère) dans *14 champs professionnels* (par exemple l'électronique, l'artisanat, la construction).

☐ **Des lycées en concurrence – la lutte pour l'égalité**

Les lycées technico-professionnels ont connu au cours des dernières années un développement tout à fait étonnant. Au cours des dix permières années de leur existence, les TEL ont réussi en effet à attirer un bon cinquième de l'ensemble des lycéens. Différentes décisions prises durant les cinq dernières années ont contribué à renforcer leur rôle:

■ la *suppression de l'examen* de passage du collège au lycée a modifié quelque peu l'image des TEL, considérés autrefois comme «lycées de second choix«. La prédominance du lycée d'enseignement général qui accueille près de 75 % du total des effectifs du secondaire n'a cependant pas été remise en cause depuis 1980;

■ l'amélioration des passerelles entre les lycées et la multiplication des cours postlycée ont accru les *possibilités* pour les élèves des TEL *d'entrer à l'université.*

L'offre éducative des TEL est donc devenue plus attrayante:

■ ils dispensent une vaste *formation professionnelle de base* (savoir théorique); *pas de diplôme professionnel.*

Les lycées techniques proposent les secteurs suivants: mécanique, électrotechnique, construction, chimie/métallurgie, filature/tissage, arts appliqués, informatique.

Les lycées professionnels dispensent un enseignement dans les secteurs économie et administration, agriculture, services sociaux et marine marchande;

■ *l'accès aux établissements d'enseignement supérieur* (TEI, autrefois KATEE) est conditionné par le diplôme de fin d'études du lycée *et* la réussite à l'examen d'entrée. Un numerus clausus est fixé chaque année.

Aux yeux de nombreux Grecs, l'avantage décisif des TEL par rapport aux écoles technico-professionnelles réside dans cette passerelle vers les études universitaires, la scolarité plus longue ne semblant par un prix démesuré.

Malgré cette évolution positive des TEL, le gouvernement grec ne semblait pas satisfait des progrès réalisés dans la voie de l'égalité entre enseignement général et enseignement professionnel, puisqu'il a créé en 1984 une école d'un troisième type, le *lycee intégré (EPL)*. Il s'agit d'une école qui dispense au niveau du second cycle du secondaire à la fois un enseignement général et un enseignement professionnel. Création intéressante, car l'enseignement, contrairement à celui des lycées technico-professionnels, inclut une formation professionnelle pratique. Le lycée intégré doit servir entre autres choses à

lutter contre les préjugés traditionnels qui pèsent sur le travail pratique et manuel, considéré comme inférieur*.

Le lycée intégré, dont l'enseignement est également de trois ans, propose une série de matières obligatoires (les matières classiques du lycée, mais aussi la *technologie/production et des bases d'économie),* ainsi que des matières à option (telles qu'une deuxième langue ou des disciplines artistiques). La part des matières générales diminue de la première à la troisième année au profit de celle des matières de spécialisation. L'accès à l'enseignement universitaire doit donc passer également par l'enseignement de type professionnel.

Le *lycée intégré permet ainsi de déboucher* en principe *sur toutes les filières éducatives et professionnelles* auxquelles donnent accès les autres écoles du niveau du second cycle du secondaire. Pour le ministère de l'Éducation**:

«Le lycée intégré doit

- être une école démocratique, donc anti-autoritaire,
- être une école ouverte, sur la vie et sur la société,
- être une école dynamique, capable de développer de nouveaux domaines d'étude, d'introduire de nouvelles disciplines et de mener des activités qui répondent aux besoins de la société et aux besoins éducatifs des élèves.»

14 lycées intégrés, comptant quelque 4 500 élèves, ont commencé leur enseignement en 1984-1985. Il est trop tôt pour dire si ce nouveau type d'école contribuera à entamer la prédominance du lycée traditionnel d'enseignement général et si les qualifications professionnelles qu'il dispense peuvent améliorer les perspectives d'emploi de ses élèves.

☐ Une réforme qui vient bien tard: la formation des apprentis de l'OAED

Depuis les années 50, il existe en Grèce une formation des apprentis qui n'a jamais acquis le statut social et la signification pour le marché de l'emploi de l'apprentissage tel qu'il existe dans les pays de langue allemande. Elle ne le pouvait pas d'ailleurs, ni au plan de sa qualité ni dans le cadre qui lui était imparti: les apprentis devaient à côté de leur travail à plein temps suivre 14 heures d'enseignement réparties sur quatre soirs par semaine, une charge de travail qui ne favorisait guère l'acquisition de nouveaux savoirs. L'office de l'emploi (OAED) est responsable des programmes et des «centres d'apprentissage» (ce sont des écoles professionnelles comportant des ateliers).

En 1984-1985, le gouvernement grec a réformé également ce secteur – dont l'importance n'est pas négligeable – du système de formation professionnelle, reprenant toute une série de recommandations contenues dans le rapport de l'OCDE de 1980:

- la *première année* de la formation doit se dérouler entièrement *dans les centres d'apprentissage;*
- à partir du début de la seconde année, la formation se fait *en alternance,* à raison de trois ou quatre jours en entreprise et d'un ou deux jours en école professionnelle;
- la *part de l'enseignement pratique* augmente continuellement de la seconde année à la fin de la formation, qui dure trois ans; le dernier semestre est consacré exclusivement à la pratique;
- l'*organisation* de l'enseignement professionnel doit être souple: un ou deux jours par semaine ou une *«séquence groupée»* de plusieurs mois. Dans le dernier cas, la formation en entreprise dure elle aussi plusieurs mois sans séquence en école;
- l'*offre de formation* se concentre initialement sur 23 métiers pour lesquels il semble exister une demande importante:

13 professions de la *métallurgie et de l'électrotechnique* (par exemple, technicien de machines-outils, technicien de véhicules automobiles, électrotechnicien), *graphiste* et *dessinateur industriel,* 7 *métiers artisanaux* (tels que céramiste, orfèvre/joaillier, travailleurs du bâtiment), *métiers administratifs* pour l'*agriculture.*

L'OAED gère 38 «centres d'apprentissage» à travers le pays, auxquels sont rattachés un certain nombre d'entreprises dispensatrices de formation.

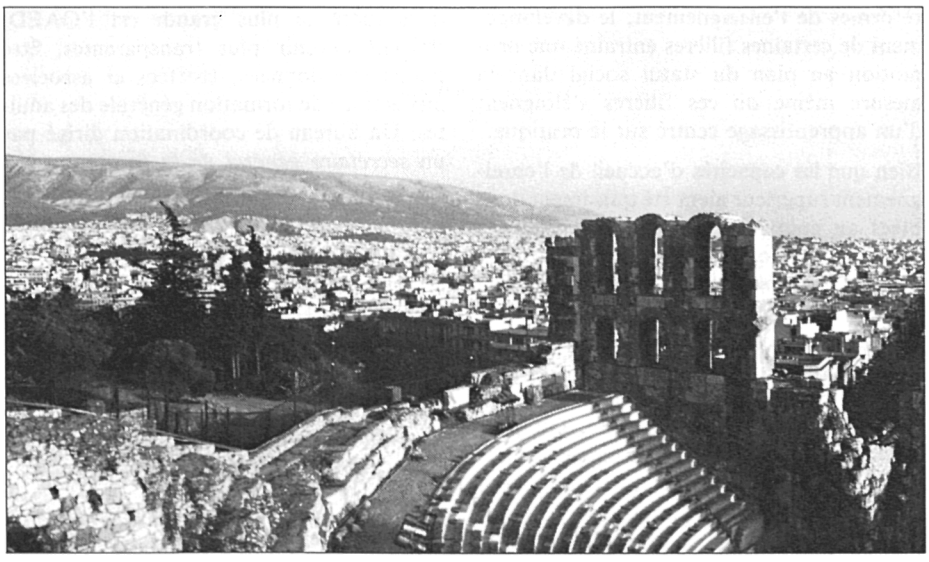
La formation est ouverte au jeunes de 16 à 19 ans *provenant du collège.* Les postes d'apprentissage sont créés après une analyse annuelle du marché de l'emploi dans les régions. Leur nombre oscillait entre 2 500 et 3 500 par an au cours de ces dernières années.

L'accroissement du chômage des jeunes mais aussi l'amélioration des conditions de l'apprentissage ont rendu très vite cette filière attrayante. Pour certaines formations, il semblerait que la demande ait été, l'an dernier, *dix fois (!) supérieure à l'offre**.

Tant qu'il existe un tel fossé entre l'offre et la demande, les *lacunes d'un système basé sur la situation de l'emploi* ne se manifestent guère. Les jeunes qui sortent de l'apprentissage rencontrent un marché du travail favorable en raison de la pénurie de travailleurs qualifiés qui existe malgré le chômage des jeunes. On peut se demander pourquoi l'on exige des jeunes qui commencent un apprentissage d'être *titulaires de l'examen de fin d'études du collège,* ce qui empêche bon nombre de personnes disposant pourtant du même niveau sans avoir passé cet

* STAVROU, ST., *op.cit.,* p. 34.

* STAVROU, ST., *op. cit.,* p. 34.
** Ministry of Education and Religion (Ed.), *The Integrated Lyceums,* Athènes 1984, p. 4.



KINTSCHER

examen de développer leur personnalité grâce à la formation professionnelle et de trouver une place qui leur convienne dans la société.

D'autre part, la possibilité d'entrer en deuxième année du lycée technico-professionnel a créé pour les formés de la filière OAED ancienne version une *impasse formelle.* Cette passerelle suppose la réussite à un examen d'entrée qui doit être supprimé suite à la réforme de l'apprentissage assuré par l'OAED. Actuellement, trois années d'apprentissage n'équivalent pas même à une année de lycée. Les réformateurs grecs éprouvent visiblement autant de difficultés en ce qui concerne *l'équivalence de l'enseignement général et de l'enseignement professionnel* que leurs collègues d'autres pays d'Europe, République fédérale d'Allemagne comprise.

Par ailleurs, il n'existe pas de *transparence des divers profils professionnels* qui peuvent être acquis

- dans la filière d'apprentissage OAED,
- dans les écoles technico-professionnelles,
- au lycée technico-professionnel et
- au lycée intégré,

alors qu'une telle transparence représente une nécessité pour le marché de l'emploi, donc pour les entreprises comme pour les jeunes en formation.

L'enseignement supérieur et la formation continue, le terrain d'activités futures

Les écoles d'ingénieurs créées en 1973, les KATEE, ont été promues, suite à la réforme de ces dernières années (loi 1404/1983) au rang d'*instituts universitaires de technologie* et leurs activités étendues au secteur de l'administration et des services. L'évolution en Grèce a donc été similaire à celle d'autres pays.

La réforme globale de l'enseignement de ces dix dernières années, et en particulier la transformation des KATEE en TEI, a entraîné une croissance extraordinaire du nombre des étudiants

Étudiants de première année 1981-1985*					
Année	Candidats	Universités	KATEE/TEI	Autres	Total
1981	74 922	14 747 (53,6 %)	9 715 (35,3 %)	3 068 (11,1 %)	27 529
1985	149 296	23 666 (45,3 %)	22 912 (43,8 %)	5 689 (10,9 %)	52 267

* STAVROU, ST., *op. cit.*, p. 34.

Il faut espérer que les TEI ne paieront pas leur rapprochement des universités par un éloignement croissant du monde économique et du monde du travail. Il ne faut pas se cacher que, comme le montrent bien des réformes de l'enseignement, le développement de certaines filières entraîne une promotion au plan du statut social dans la mesure même où ces filières s'éloignent d'un apprentissage centré sur la pratique.

Bien que les capacités d'accueil de l'enseignement supérieur aient été quasiment doublées au cours des cinq dernières années grâce à un effort considérable, le nombre des *candidats non admis* est resté presque constant et représente *près des deux tiers.* La conséquence d'une telle situation est bien connue: l'ouverture des filières entraîne un énorme besoin de rattrapage dans l'enseignement secondaire. On peut penser que pour les réformateurs grecs aussi, l'un des problèmes les plus importants consiste à maintenir un rapport raisonnable entre quantité et qualité.

La Grèce veut à l'avenir s'intéresser davantage à la *formation des adultes* en dehors de l'université. Les actions traditionnelles de formation continue des travailleurs menées par une série d'institutions privées et publiques (dont la plus grande est l'OAED) doivent devenir plus transparentes, être mieux coordonnées, étoffées et associées aux actions de formation générale des adultes. Un bureau de coordination dirigé par un *secrétaire général de la formation des adultes* a été créé au ministère de l'Éducation*.

☐ **Les organismes consultatifs et la recherche – éléments stables et moteurs de la réforme**

Dans le cadre de la réforme d'ensemble du système éducatif, de nombreux *organismes consultatifs* pour les différents secteurs de l'éducation ont été mis en place au niveau local, régional et national. C'est le cas également pour la formation professionnelle. Ces organes ont pour fonction d'établir un lien étroit entre les établissements d'enseignement et la société. Employeurs et syndicats, parents, enseignants et experts y précisent leurs points de vue sur les objectifs des actions d'éducation et de formation qui leur sont proposées.

L'Institut de recherche pour l'enseignement secondaire (KEME) fait actuellement l'objet d'une restructuration qui devra en faire un institut de recherche et de développement pour la pédagogie, les programmes, la technologie de la formation et la formation des enseignants.

Au cours de la première rencontre des directeurs des centres de recherche sur la formation professionnelle des pays de la Communauté, organisée en mai 1985 à Berlin par le Cedefop, le directeur de l'institut grec a manifesté son intérêt pour une *coopération internationale.* Pour la Grèce comme pour les autres pays, une telle coopération pourrait être fort utile et contribuer au développement des systèmes de formation professionnelle.

* Eurydice Brussels (Ed.), *The Education System in Greece* 1984, p. 24.

La formation professionnelle en Grèce – un système en mutation

La formation professionnelle en Grèce, figée durant des décennies, a connu un développement tumultueux depuis une dizaine d'années. Face à l'écrasante prédominance de l'enseignement général traditionnel et de ses bastions, lycée et université, la formation professionnelle a gagné beaucoup de terrain grâce aux lycées technico-professionnels, aux instituts techniques (TEI) et, depuis peu, au lycée intégré (EPL). Il faut *espérer que la réforme de l'apprentissage de l'OAED soit un grand succès;* ce secteur recèle un potentiel de formation considérable, comme le montre le fait que, pour un poste d'apprentissage, dix candidats se présentent. Le numerus clausus de l'université est bien moins sévère (3:1). Les places d'études (14 universités: environ 90 000; 12 TEI: environ 30 000) sont bien plus nombreuses que celles de la formation professionnelle, tous secteurs confondus (279 TEL: environ 65 000; 171 TES: envi-

ron 21 000; 38 centres d'apprentissage OAED: environ 10 000)*.

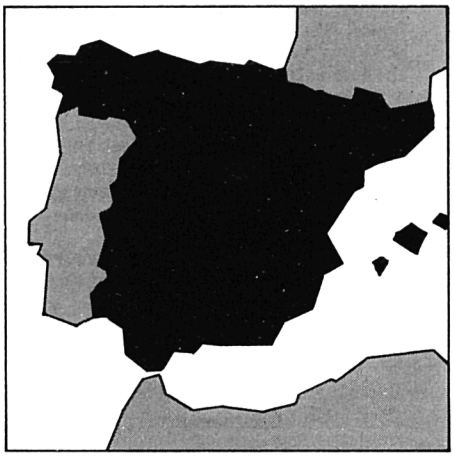
La réforme de la formation professionnelle en Grèce devra s'attacher à *multiplier les places de formation,* à introduire des *profils professionnels et des diplômes de formation* clairs et à rendre plus attrayant encore l'apprentissage de l'OAED en développant l'*offre de formation continue.*

* Eurydice Brussels (Ed.): *The Education System in Greece, 1984, tableau 8.*

Bibliographie

1. OECD Economic Surveys, Greece, Paris 1979.
2. Educational Reform Greece, in: Comparative Education Review, Vol. 22, No. 1, Chicago 1978.
3. Anstalt für die Beschäftigung des Arbeitnehmerpotentials, Informationsschrift, Athen 1979.
4. Education in Greece, OECD-Report, Paris 1980.
5. Centre of Planning and Economic Research (Ed.): Greece, The Five Year Economic and social Development Plan 1983-87, Athens.
6. Eurydice, Brussels (Ed.): The Education System in Greece, 1984.
7. Ministry of National Education and Religion (Ed.): The integrated Lyceum, Athen 1984.
8. A Study of Programmes prepared by the Greek Training Organizations as Part of the Exceptional measures Europ. Commission, Brussels 1985 (unpublished).
9. STAVROS STAVROU, «Die Berufsbildung in Griechenland», Cedefop (Hrsg.) Berlin (parution mars 1986).
10. OECD, (ED (80) 20): Review of Educational Policy in Greece, Paris 1980, p. 32.

Espagne



Données de base

Geneviève Ohayon

Le système éducatif espagnol actuel est régi par la loi générale d'éducation de 1970. La scolarité est obligatoire de 6 à 16 ans. En voici les différents niveaux:

EGB: «Educación General Básica»
Éducation générale de base

Enseignement primaire obligatoire et gratuit. Durée: 8 ans (de 6 à 13 ans). Il est sanctionné par le diplôme de «Graduado Escolar» (diplôme de scolarité) qui donne accès au BUP (voir ci-dessous) ou à la formation professionnelle du 1er degré, FP1.

Les élèves qui n'ont pas obtenu ce diplôme reçoivent un «Certificado Escolar» (certificat de scolarité) qui ne leur donne accès qu'à la FP1.

BUP: «Bachillerato Unificado Polivalente»
Baccalauréat unifié polyvalent

Enseignement secondaire obligatoire et gratuit (dans le secteur public). Durée: 3 ans (de 14 à 16 ans inclus). Enseignement général, tronc commun et matières optionnelles, quelques activités dites «technico-professionnelles».

L'obtention du baccalauréat permet l'accès soit aux cours de formation professionnelle du 2e degré, FP2, soit au COU (voir note sur la réforme de l'enseignement secondaire expérimentée actuellement).

COU: «Curso de Orientación Universitaria»
Cours d'orientation universitaire

Durée: 1 an (de 17 à 18 ans). Préparation au travail universitaire, perfectionnement du niveau de culture générale et préparation à l'examen d'entrée aux *Facultés* (de médecine, pharmacie, beaux-arts, psychologie, mathématiques, droit, sciences économiques...) ou aux *Écoles techniques supérieures* (d'architecture, d'agronomie, d'ingénieurs des Mines, etc.).

Cet examen appelé «selectividad» n'est pas nécessaire pour accéder aux *Écoles universitaires* (d'instituteurs, d'infirmières, d'ingénieurs techniques agricoles, d'informaticiens...).

NB: La formation professionnelle que nous présentons maintenant, «Formación Profesional Reglada» en espagnol dépend du ministère de l'Éducation et de la Science (voir graphique de l'organigramme du système scolaire). Elle se différencie de la formation permanente dite «Formación Ocupacional» qui est rattachée au ministère du Travail et de la Sécurité sociale et à son Institut national pour l'emploi (INEM).

FP.1: «Formación Profesional de Primer Grado»
Formation professionnelle du premier degré

Durée: 2 ans (de 14 à 16 ans).

Elle est obligatoire et gratuite pour ceux qui ne souhaitent pas suivre les études du baccalauréat (BUP), pour ceux qui n'ont pas obtenu le diplôme de «Graduado Escolar» et qui n'ont donc pas accès au BUP. Son enseignement se divise en trois domaines:

- culture générale,
- sciences appliquées à la branche professionnelle choisie,
- connaissances et apprentissages techniques spécifiques.

Elle donne droit au diplôme de technicien auxiliaire «Técnico Auxiliar».

A ce niveau, l'élève peut:

- soit s'inscrire au BUP en faisant valider certaines de ses matières;
- soit s'inscrire en FP2, de spécialisation professionnelle.

FP2: «Formación Profesional de Régimen General»
Formation professionnelle de régime général

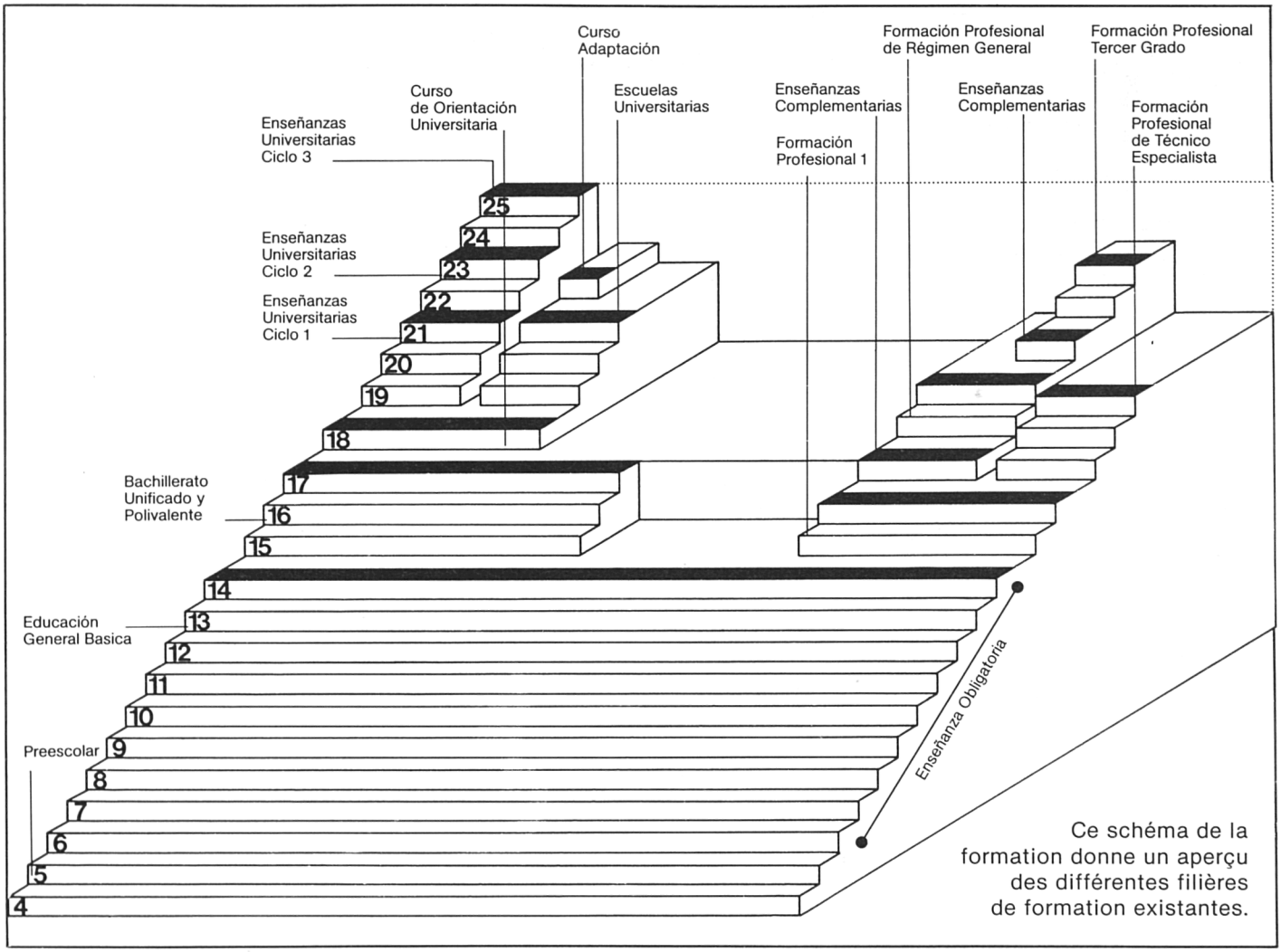
Durée: 2 ans après un cours spécial de préparation.

— «Formación Profesional de Régimen de Ensenanzas Especializadas»
Formation professionnelle de régime d'enseignement spécialisé

Durée: 3 ans.

Espagne

Population (en millions)	**37,6**	**Production industrielle (1983 = 100)**	**116**
Densité	**75/km²**	**Taux de croissance PNB**	**2,5 %**
Chômage 1985 (estimation)	**19,9 %**	*Sources:* OCDE, Commission des CE.	



Domaines d'enseignement:

- formation à l'entreprise,
- connaissances technologiques et pratiques,
- formation complémentaire spécialisée.

La FP2 permet d'obtenir le diplôme de *technicien spécialisé* (Técnico Especialista).

A ce niveau, l'accès est possible vers:

— le COU pour continuer des études universitaires (avec examen d'entrée);

— les Écoles universitaires dans la branche de spécialité de la FP.

La loi prévoit un troisième degré de formation professionnelle qui jusqu'ici n'a jamais été mis en pratique.

Note sur la réforme de l'enseignement secondaire

(Pour le deuxième cycle 16-19 ans)

Elle sera appliquée à titre expérimental pendant l'année 1985-1986.

Elle prévoit six baccalauréats ou branches dont l'objectif est de «conjuguer **formation, polyvalence** et **spécialisation** pour une formation plus souple et mieux adaptée aux réalités socio-économiques».

Les élèves qui ne poursuivront pas d'études universitaires pourront compléter leur formation par une série de modules de formation professionnelle dont chacun durera un an et qui donneront droit à un diplôme équivalant à la FP2.

Les élèves qui ne termineront pas leurs études secondaires pourront s'incorporer à des modules de formation permanente d'une durée de six mois à un an.

Éducation permanente pour adultes (EPA)

La loi générale d'éducation de 1970 permet aux adultes de réaliser leurs études de EGB et FP, d'actualiser ou perfectionner leurs connaissances.

Aujourd'hui les études primaires, secondaires et universitaires sont accessibles aux adultes par correspondance (Centro Nacional de Educación Básica a Distancia «CENEBAD»; Instituto Nacional de Bachillerato a Distancia «INBAD»).

La direction générale de promotion de l'éducation du ministère de l'Éducation coordonne l'EPA actuellement en plein développement. Le ministère de la Culture y collabore par l'intermédiaire de ses centres sociaux de la sous-direction générale d'animation culturelle et de la direction générale

de la jeunesse. Le département de promotion sociale s'intéresse plus particulièrement aux personnes du troisième âge et aux centres destinés spécifiquement aux femmes.

Le ministère de l'Agriculture et de la Pêche réalise des programmes d'EPA dans les zones défavorisées («Mejora Agraria», «Mejora Rural y Familiar»).

Quant au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, il développe par l'intermédiaire de l'Institut national pour l'emploi «INEM» (créé en 1978) une politique de formation professionnelle permanente dite «Formación Profesional Ocupacional».

En 1983, l'INEM publiait un plan de restructuration de la formation professionnelle en Espagne selon les principes de *décentralisation, régionalisation* et de *participation* qui annonçaient les orientations de l'actuelle politique de formation professionnelle, et notamment l'esprit dans lequel a été conçu le Plan national de formation et d'insertion professionnelles, qui se met en place depuis septembre 1985 et que nous présentons ci-dessous.

Actualité 1985-1986:

Un accord économique et social «AES» 1985-1986 est signé à Madrid le 9 octobre 1984 par le gouvernement, la «Confederación Española de Organizaciones empresariales», CEOE (Confédération espagnole des organisations patronales), qui revendique 1 300 000 affiliés, soit 75 % de la masse des emplois, la «Confederación Española de la Pequeña Y Mediana Empresa», CEPYME (Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises), et l' «Union General de Trabajadores», UGT (Union générale des travailleurs), syndicat socialiste.

Grâce à un consensus des partenaires sociaux et de l'administration, cet accord doit favoriser la relance de l'économie espagnole et la création d'emplois, priorité absolue lorsque plus de 20 % de la population active est en chômage.

Pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'entreprise, l'article 15 du chapitre VI encourage le développement des contrats de stage et des contrats de formation (nouvelles modalités de contrats approuvées par les Cortes, le 2 août 1984, loi 32/1984).

Dans l'article 16 du même chapitre intitulé «formation professionnelle», les parties signataires proposent des mesures urgentes pour adapter le système de formation professionnelle (FP) aux besoins réels du marché de l'emploi et développer la formation permanente (FPO). Pour ce faire, ils demandent la création d'un *conseil général de la formation professionnelle.* Ce projet était en novembre 1985 débattu aux Cortes.

Institution tripartite (gouvernement, syndicats, patronat), le conseil serait chargé de coordonner les actions des différentes administrations nationales et régionales, des institutions publiques et privées. La présidence en reviendrait alternativement au ministère de l'Éducation et de la Science et au ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Conçu comme un organe consultatif du gouvernement en matière de formation professionnelle, le conseil participerait au développement et au contrôle du *Plan national de formation et insertion professionnelles,* dont les bases ont été approuvées par le Conseil des ministres (décret du 31 juillet 1985). Ce dernier décret expose quels seront les programmes de formation professionnelle permanente, «Occupacional», FPO, dispensés par des centres de formation en collaboration avec l'Institut national pour l'emploi (INEM).

Ambitieux, le plan prévoit la formation de 400 000 personnes d'ici à la fin 1986, alors que 70 000 personnes seulement ont été formées en 1984. *Il sera donc nécessaire de multiplier par 100 le volume des actions de formation permanente.*

A cet effet, la direction générale de l'INEM invite tout organisme public ou privé susceptible de dispenser des cours de formation

Carnet d'adresses

LES INSTITUTIONS GOUVERNEMENTALES
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

Subdirección General de Formación Profesional (1)

Dirección General de Promoción Educativa EPA (2)
C/Alcala, 34
28014 Madrid
Tel: 232 13 00 et 231 31 07
(1) Pour toute information concernant la formation professionnelle de base.
(2) Information concernant la formation et l'éducation permanentes pour adultes.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección General de Empleo, Subdirección General de Formación Profesional Ocupacional
Nuevos Ministerios, Paseo de la Castellana, s/n
28003 Madrid
Tel: 253 60 00 et 233 79 93

Instituto Nacional de Empleo INEM
C/Condesa de Venadito, 9
28003 Madrid
Tel: 408 24 27
Pour toute information concernant la formation permanente.

Subdirección General de Estudios de Empleo y Mercado del Trabajo
Pio Baroja, 6
28009 Madrid
Tel: 409 44 99
Pour toute information sur l'emploi et le marché du travail.

MINISTERIO DE CULTURA

Subdirección General de Animación Cultural

Dirección General de la Juventud
Paseo de la Castellana, 109
28016 Madrid
Tel: 455 26 00, 455 50 00 (ext. 2191)
Pour des actions d'éducation pour adultes et des programmes de promotion sociale.

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa CEPYME
Gran Via, 2
28013 Madrid
Tel: 221 83 95

ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

Unión General de Trabajadores UGT
Secretaría de Formación
C/San Bernardo, 20
28008 Madrid
Tel: 252 71 00
(Membre fondateur de la Confédération européenne des syndicats, CES)

Comisiones Obreras CC.OO
C/Fernandez de la Hoz, 12
28007 Madrid
(Actuellement non-membre de la CES)

CENTRE COLLABORATEUR DE L'INSTITUT NATIONAL POUR L'EMPLOI

(Liste non exhaustive)

Fondo de Promoción de Empleo
Glorieta Cuatro Caminos, 6
28020 Madrid
Tel: 441 46 22
Association à but non lucratif pour la réinsertion des travailleurs touchés par les reconversions industrielles (formation professionnelle, aide à l'auto-emploi), structure décentralisée sur tout le territoire national.
Direction tripartite: gouvernements (national et régionaux), entreprises, syndicats.

INSTITUT DE RECHERCHE

Fundación IESA – Investigaciones Economicas y Sociales Aplicadas
C/Rios Rosas, 19 8B
28003 Madrid
Tel: 441 06 78
La Fondation IESA est un institut de recherche appliquée aux questions économiques et sociales, cofinancée par la Fondation Friedrich Ebert, la Fondation Volkswagen, l'UGT, le PSCE, et selon les thèmes de recherche, par diverses institutions gouvernementales.

Centro de Investigaciones Sociológicas CIS
C/Pedro Teixeira, 8, 4°
28020 Madrid
Tel: 4 56 12 61
(Centre d'études sociologiques)

REVUES

INFOREM: publication mensuelle de l'Institut national pour l'emploi – INEM.

CONYUNTURA LABORAL: mensuel du ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

LA REVISTA: publication bimestrielle du Fonds de promotion de l'emploi – FPE (n° 1, septembre-octobre 1985).

Nota Bene: Bibliographie importante de publications officielles:

— sur la *formation professionnelle* auprès du service de publications du ministère de l'Éducation et de la Science;

— sur la *formation permanente* auprès du service de publications du ministère du Travail et de la Sécurité sociale qui édite les publications de l'INEM (certains documents sont disponibles en français ou en anglais).

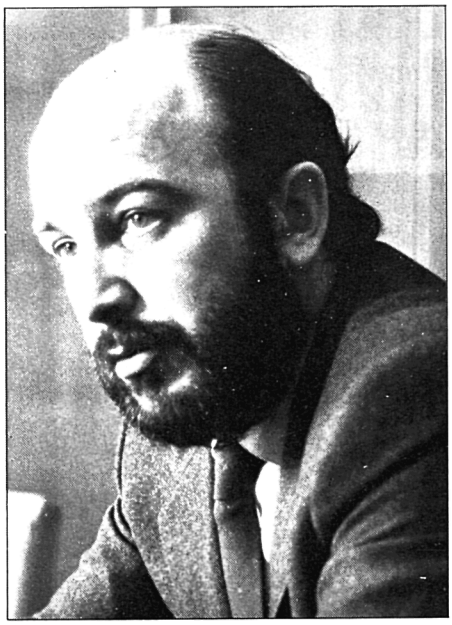
permanente à s'inscrire comme centre collaborateur auprès de l'INEM (Journal officiel, 20 août 1985).

Ce formidable effort pour développer la formation permanente dans tous les domaines, mais plus particulièrement là où une demande existe sur le marché de l'emploi (nouvelles technologies, nouveaux produits ou services), sera en partie subventionné par le Fonds social européen (à partir du 1er janvier 1986).

La formation est entièrement gratuite pour les participants aux cours de formation permanente (FPO).

En novembre 1985, alors que le Plan national de formation et insertion professionnelles se mettait en place, les moyens de contrôle de l'application des programmes restaient à développer. Et il était encore trop tôt pour juger les résultats de ce vaste projet en grande partie basé sur l'impulsion des initiatives locales de formation, privées et publiques*.

* Pour un exemple concret, voir dans le carnet d'adresses le Fonds de promotion de l'emploi, FPE.



Entretien avec M. Joaquín Almunia Amann

ministre du Travail et de la Sécurité sociale

La nécessité, chaque jour plus pressante, de doter la main-d'œuvre des qualifications que demande actuellement le marché du travail a conduit à aborder la formation professionnelle en des termes nouveaux.

L'accord économique et social passé entre le gouvernement, les associations patronales CEOE-CPYME (Confederación Española de Empresarios Españoles-Confederación Española de las Pequeñas y Medianas Empresas-Confédération des entreprises espagnoles-Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises) et la centrale syndicale UGT pour 1985-1986 indique, pour renforcer la formation professionelle, les actions prioritaires suivantes:

- augmenter les études sur le marché du travail,
- intégrer les agents sociaux aux objectifs et actions de la formation professionnelle,
- coordonner les offres publique et privée dans ce domaine,
- intégrer la formation professionnelle dans les programmes d'emploi.

En conséquence, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale s'est proposé de réaliser un effort pour promouvoir la formation professionnelle, en l'abordant sur la base de nouvelles orientations qui doivent concerner son contenu et le mode de gestion, et cela afin de répondre à un double défi:

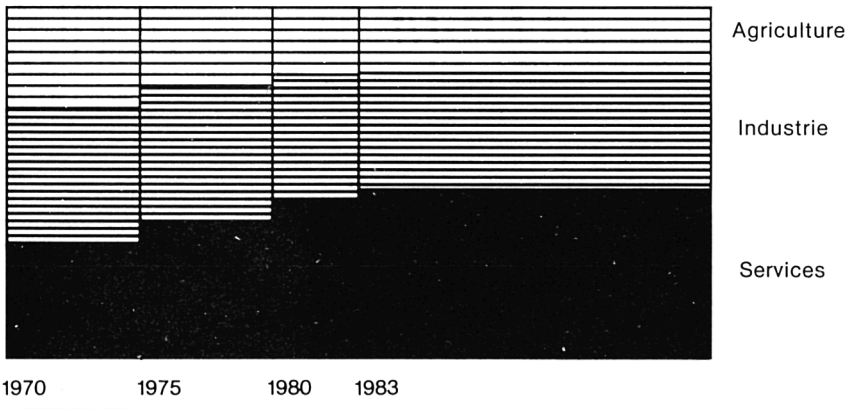
- perfectionner et réorienter nos systèmes de formation en y introduisant l'enseignement de nouvelles technologies, indispensable pour affronter la concurrence que supposent les innovations survenues dans les processus de production et la gestion des entreprises;
- s'occuper en priorité des groupes sociaux qui, au moment de trouver un emploi, rencontrent des difficultés supplémentaires, comme par exemple les jeunes et les chômeurs de longue durée, les travailleurs du milieu rural ou les employés d'entreprises en cours de restructuration.

Dans cette ligne, le 30 avril 1985, le Conseil des ministres a approuvé par un accord les bases d'un plan national de formation professionnelle et d'insertion afin d'intégrer définitivement la formation professionnelle dans le cadre de la politique de l'emploi et de répondre ainsi à l'engagement souscrit entre le gouvernement, la CEOE-CEPYME et l'UGT par l'accord économique et social.

La définition du plan national de formation professionnelle et d'insertion arrive au bon moment, car celui-ci doit remplir deux fonctions:

- l'expérimentation et la préparation du programme national de formation professionnelle qui sera élaboré par le conseil général de la formation professionnelle, où seront paritairement représentées l'administration et les organisations patronales et syndicales les plus représentatives dont la création suit actuellement la procédure législative et l'élaboration du programme, ce qui répond à l'engagement souscrit par l'accord économique et social,
- la préparation des projets que l'Espagne présentera au Fonds social européen, afin de bénéficier des aides que le Fonds octroie pour financer des actions de formation professionnelle.

Personnes occupées par secteurs économiques 1970 – 1983 (en %).



RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

Le plan national de formation professionnelle et d'insertion tente d'assurer la meilleure harmonie possible entre les qualifications de la force de travail et les nouveaux besoins et impératifs du système de production en optimalisant l'insertion professionnelle des jeunes et plus particulièrement de ceux qui ne peuvent aller au-delà d'un niveau d'éducation élémentaire.

En fonction de sa finalité et des groupes cibles des actions entreprises, le plan s'est organisé selon quatre grands axes:

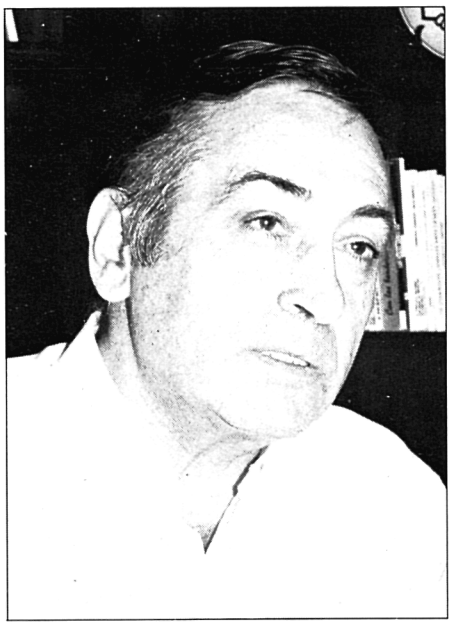
- formation professionnelle pour les jeunes et les chômeurs de longue durée;
- insertion professionnelle des jeunes à la recherche d'un premier emploi;
- rattrapage de la scolarité et enseignements dispensés en alternance;
- généralisation de la formation professionnelle pour faciliter le recyclage en milieu rural et dans des secteurs ou entreprises en cours de reconversion industrielle.

Grâce à ce plan, on prévoit:

- l'embauche en stages de 50 000 travailleurs dont 30 000 seront des jeunes à la recherche d'un premier emploi, entre 25 et 30 ans, et les 20 000 autres, des jeunes ayant terminé la formation professionnelle du second degré;
- l'accès, dans les douze prochains mois, d'environ 400 000 employés à un cours de formation, dont 350 000 seront formés dans des entreprises, des centres de formation de l'INEM (Instituto Nacional de Empleo = Institut national de l'emploi) ou des centres coopérant avec cet institut, et 50 000 seront des élèves de la formation professionnelle du second degré qui effectueront leurs stages professionnels en entreprise, ou bien des jeunes complétant l'enseignement primaire.

Grâce à ce plan, on prévoit du point de vue quantitatif d'augmenter considérablement l'offre de formation (de quelque 67 965 élèves que forment actuellement l'INEM et ses centres, on souhaite passer à 400 000) et du point de vue qualitatif, de sélectionner rigoureusement les spécialités enseignées, tout en les dotant, dan leurs contenu, d'une plus grande qualité.

D'autre part, il faut aussi considérer l'augmentation des dépenses que supposera l'accroissement de l'offre de formation puisque, pour 1985, le coût total du plan atteindra les 37 518 millions de pesetas provenant d'aides et de subventions accordées aux entreprises, aux centres ainsi qu'aux élèves et aux employés eux-mêmes.



Entretien avec M. Nicolás Redondo

secrétaire général de l'Unión General de Trabajadores (Union générale des travailleurs = UGT)

Les travailleurs qualifiés jouent un rôle important dans la compétitivité des entreprises et la modernisation de l'entreprise espagnole. La formation professionnelle joue, dans ce cas, un rôle primordial. Que fait votre syndicat face à cette situation?

La situation économique actuelle de notre pays caractérisée par un taux élevé de chômage, essentiellement parmi les jeunes, la lente croissance économique, l'incertitude sur les futurs niveaux d'emploi et leurs contenus mêmes exigent la définition et l'application de politiques qui dépassent le cadre strictement économique et soient complétées par des mesures de caractère original dans le domaine social et éducatif afin, entre autres, de renforcer la contribution apportée par la formation et la qualification professionnelles des salariés à l'activité économique, au progrès technologique, à l'augmentation de la compétitivité des entreprises, à l'équilibre du marché du travail et à la suppression des inégalités sociales.

En conséquence, notre organisation syndicale cherche à assumer avec fermeté et continuité un véritable rôle dans l'élaboration des politiques et des actions de formation professionnelle dans toutes leurs modalités mises au point par l'État; nous voulons aussi encourager les activités de formation des travailleurs dans notre propre structure syndicale et favoriser l'inclusion des droits à la formation professionnelle dans les négociations collectives.

Quelle est la position de votre syndicat sur le problème posé par l'introduction généralisée de nouvelles technologies qui entraînent une nouvelle organisation du travail, tant pour la formation que pour les services? Votre syndicat a-t-il pris position sur la question de la participation des salariés dans l'organisation du travail dans les entreprises? Quelle est, dans ce cas, votre attitude face aux problèmes de formation?

Les innovations technologiques qui, par le passé, ont été un puissant facteur de croissance économique, présentent actuellement des caractéristiques particulières des processus de développement de nouvelles techniques, la suppression rapide de certains postes de travail et la création de certains autres . . . le changement du contenu même des professions, les modifications dans la division du travail, la simplification de certaines tâches, etc.

Tous ces phénomènes ont des conséquences évidentes sur le système de relations sociales et créent des interactions avec les problèmes de l'emploi, l'organisation et les conditions de travail et la formation. Dans ce système complexe d'interactions, l'éducation et la formation professionnelle constituent un facteur décisif.

Notre organisation considère que l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise doit faire l'objet d'un accord avec les représentants des salariés et être accompagnée de l'amélioration des conditions de travail ainsi que d'une organisation rationnelle, efficace et juste des processus de travail.

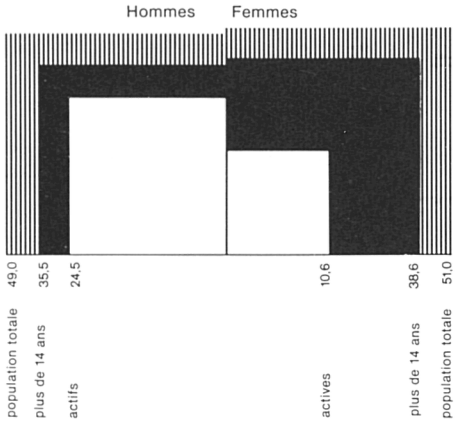
Les problèmes de la santé des travailleurs et de la qualification qui surgissent de manière notoire comme conséquence de l'utilisation des nouvelles technologies, tant dans l'industrie que dans les services, ont mobilisé notre action, et nous y répondons par des études, des séminaires d'information, des publications (par exemple «Guía técnica para el trabajo ante pantallas de datos» directrices sindicales, UGT, Madrid 1985 = «Guide technique pour le travail devant des écrans de données», directives syndicales) et la réalisation de programmes de formation pour les salariés des secteurs directement concernés.

Plusieurs programmes de formation ont été élaborés par les fédérations de l'industrie et unions territoriales correspondantes en demandant les subventions du Fonds de solidarité, créé par l'accord économique et social (passé entre l'administration, l'UGT et l'organisation patronale CEOE) pour obtenir leur application.

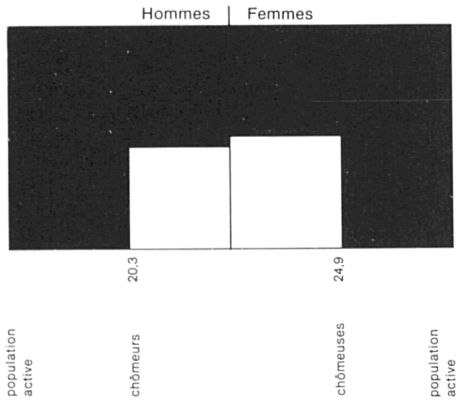
Par ailleurs, nous exigeons des institutions étatiques compétentes l'actualisation des contenus professionnels restés obsolètes dans les professions qui ont, ces dernières années, rapidement évolué en raison des progrès techniques.

Quels sont les secteurs prioritaires pour le développement de l'économie de votre pays? Des mesures ont-elles déjà été prises

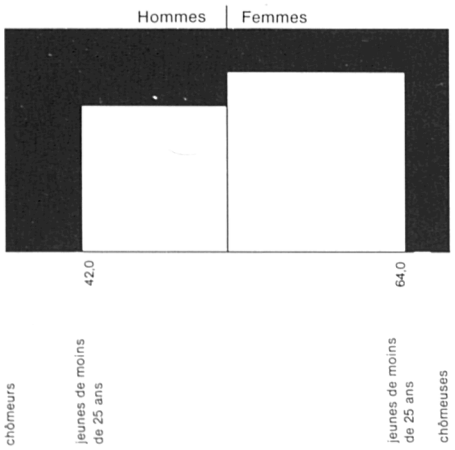
Pourcentages d'hommes et de femmes par rapport à la population totale et pourcentages respectifs de personnes de plus de 14 ans et de personnes actives par rapport à la population masculine et à la population féminine.



Pourcentage de chômeurs par rapport à la population active masculine et féminine.



Pourcentage de jeunes de moins de 25 ans par rapport à la population masculine et féminine en chômage.



RUDOLF J. SCHMITT. BERLIN

pour encourager l'acquisition de qualifications adéquates dans ces secteurs?

Notre pays a une économie diversifiée qui doit être stimulée dans son ensemble tout en mettant l'accent sur des formules innovatrices qui dynamisent et permettent les expériences d'initiative personnelle, favorisant l'autoemploi, la création de petites entreprises qui offrent des produits originaux, etc.

C'est pourquoi nous pensons que la liste des activités économiques prioritaires ne doit pas être unidirectionelle mais ouverte aux inquiétudes, initiatives et possibilités des citoyens. A titre d'exemple, nous en citons ici quelques-unes:

industrie agro-alimentaire,
tourisme,
mécanisation agraire,
cultures intensives, agriculture,
dessin industriel,
construction et travaux publics,
industries chimiques, traitement de nouveaux matériaux,
techniques des entreprises,
énergies alternatives, énergie solaire, conservation et économie d'énergie, bio-énergie,
artisanat,
contrôle de qualité,
électronique, informatique,
communication,
automatismes pneumatiques et hydrauliques,
froid industriel et climatisation.

Comment pourrait-on encourager la formation dans l'entreprise, dans les grandes mais aussi et surtout dans les petites et moyennes entreprises qui constituent l'une des caractéristiques du tissu industriel de votre pays et où les syndicats sont traditionnellement moins représentés?

L'accord travailleurs-employeurs est à notre avis une formule convenable pour définir les politiques et les actions de formation à l'intérieur des entreprises.

Pour cela, nous devons donner une valeur légale au droit des travailleurs à une formation professionnelle qui réponde aux besoins d'amélioration des qualifications et d'élévation du niveau professionnel des salariés ainsi qu'à l'augmentation de la productivité et de la compétitivité des entreprises.

En ce qui concerne la formation continue, que fait votre syndicat pour encourager ses membres à participer à ce type de formation (congé de formation rémunéré, reconnaissance des titres acquis, etc.)?

Il est souhaitable de permettre la reconnaissance du droit à la formation continue et par conséquent au congé d'études rémunéré de manière réglementée dans les négociations collectives par entreprise.

L'objectif est d'obtenir immédiatement et *au minimum* la reconnaissance légale des conventions 140-142 et des résolutions 148-150 de l'OIT, souscrites par notre pays mais sans application réelle.

Quant à la reconnaissance des titres et diplômes, seuls sont considérés les diplômes universitaires et pas les diplômes professionnels (accordés par l'INEM-Institut national de l'emploi – et d'autres organismes), ce qui traduit une véritable dépréciation de ce type de certificats.

Ces diplômes ont besoin d'une plus large reconnaissance qui, à notre avis, basée sur la qualité, donnera à l'avenir du crédit à ce type de formation.

L'entrée de votre pays dans le Marché commun provoquera l'expansion de certains secteurs mais rendra aussi la compétitivité d'autres secteurs vulnérable. Que pense votre syndicat des opérations de recyclage? Est-ce prévu par les conventions paritaires?

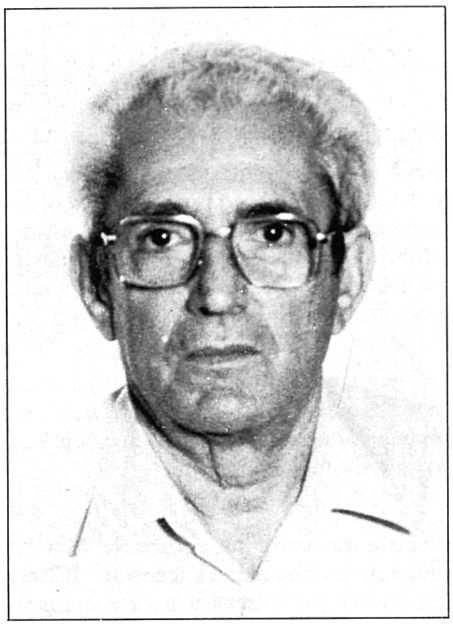
C'est un processus que nous avons récemment commencé et dont nous pensons qu'il doit être approfondi et développé afin que tous les salariés et entreprises puissent réaliser le perfectionnement, l'actualisation et le recyclage nécessaires à leur adaptation, à leur croissance et au maintien de leur activité.

Le dialogue avec les autres pays membres (des CE) est une source d'échanges d'expériences et d'idées. Qu'en pensez-vous? Qu'attendez-vous de ces nouveaux interlocuteurs?

A notre époque de situations complexes, il est difficile de transposer des expériences d'un pays à un autre en raison des grandes différences qui caractérisent leurs réalités.

Néanmoins, l'Espagne a une histoire très récente sur la voie de la démocratie, de l'intégration et de la modernisation de sorte que nous souhaitons resserrer les liens et connaître in situ les expériences qui ont apporté des solutions à nos voisins.

Nous espérons établir un dialogue permanent, l'observation directe des différentes situations et apporter notre soutien et notre collaboration constante à toutes les initiatives de nature à résoudre les inégalités et à offrir aux salariés les instruments appropriés en vue de l'élévation de leur qualité de vie et de leur contribution à la société démocratique.



Entretien avec M. Marcelino Camacho

secrétaire général de la Confédération syndicale des commissions ouvrières

Les ouvriers qualifiés jouent un rôle important en ce qui concerne la compétitivité des entreprises et la modernisation de l'entreprise en Espagne.

La formation professionnelle joue dans ce cas un rôle essentiel. Quelle est l'attitude de votre syndicat devant cette situation?

Il faut commencer par dire que dans un pays comme le nôtre, avec trois millions de chômeurs, un processus de reconversion en cours et un faible niveau de formation professionnelle par rapport à n'importe quel autre pays de l'Europe occidentale, la formation professionnelle devrait jouer un rôle déterminant.

Dans ce contexte, l'élaboration de tout plan de formation professionnelle au niveau national ne peut pas être uniquement l'œuvre de l'administration ou du gouvernement, mais encore faut-il que le patronat et les syndicats y participent activement.

C'est pourquoi le processus à adopter pour aborder les besoins de formation de la classe ouvrière espagnole devrait être le suivant:

■ détermination des besoins sectoriels, à un niveau décentralisé; dans chaque communauté autonome, il faudrait réserver aux trois parties intéressées (administration, patronat et syndicats) une participation active;

■ centralisation desdits besoins et détermination des priorités globales et régionales, en tenant toujours compte de la perspective globale et de l'objectif qui consiste à créer des emplois et à maintenir les postes de travail qui se trouvent affectés à l'heure actuelle par les processus continus de reconversion industrielle;

■ tout plan de formation doit tenir compte du fait que, dans notre pays, 50% du chômage enregistré (donnée qui sous-estime la réalité) correspond au chômage des jeunes. C'est pourquoi il est nécessaire de concevoir des programmes de formation professionnelle sous forme de structure modulaire qui permettent une complémentarité de tous les cours et qui soient ajustés aux besoins professionnels que les mutations technologiques introduisent dans les modalités de travail.

Toutefois, l'administration et le gouvernement actuel de notre pays ont éludé ces suggestions puisqu'un plan national de formation vient d'être adopté sans la participation de l'un quelconque des interlocuteurs sociaux (ni le patronat ni les syndicats); et le résultat en est qu'il ne sera pas tiré parti du montant de près de 38 millions de pesetas qui a été alloué à ce plan en raison de l'improvisation, de la rapidité et du manque de réalisme des contenus professionnels dudit plan.

De manière générale, la caractéristique dominante de ce plan en est son improvisation. Non seulement il n'en a pas été discuté avec les forces sociales, mais encore au stade des travaux préparatoires qui ont été effectués pour la mise en marche de celui-ci, il n'a pas été tenu compte d'aspects aussi élémentaires que:

■ les moyens matériels et physiques appropriés pour sa mise en marche;

■ l'élaboration du contenu des programmes de formation sans aucun rapport avec la réalité des mutations technologiques;

■ des normes d'action homogènes;

■ des plans de formation et de recyclage des fonctionnaires qui seront chargés de mettre en œuvre ledit plan.

Devant une telle situation, notre confédération syndicale des commissions ouvrières a présenté une offre concrète de collaboration, à tous les niveaux, ainsi que des critiques visant à l'amélioration et à la mise en œuvre dudit plan.

Quelle est l'attitude de votre syndicat en ce qui concerne le problème qui se pose, tant du point de vue de la formation que du travail, en raison de l'introduction généralisée de technologies nouvelles qui entraînent de nouvelles formes d'organisation du travail?

Avez-vous une attitude et des critères en ce qui concerne la participation des travailleurs à l'organisation du travail au sein des entreprises? Quelle est dans ce cas votre attitude vis-à-vis des problèmes de formation?

Notre confédération adopte une attitude ouverte d'espoir face au développement technologique, bien que ses effets dépendent essentiellement des politiques nationales qui seront mises en œuvre et de la manière concrète dont seront introduites ces

nouvelles technologies dans les entreprises et, en général, dans l'économie du pays.

Il convient de tenir compte que dans le monde capitaliste les progrès technologiques se produisent en fonction des perspectives de rentabilité offertes aux propriétaires des moyens de production, ce qui détermine les types de technologie, leur conception et production. Ainsi, dans le domaine du bien-être social, les efforts technologiques sont beaucoup moins importants.

En général, les indices démontrent que l'utilisation des technologies nouvelles entraîne la suppression de postes de travail au niveau opérationnel et administratif et que l'on observe une tendance manifeste vers un déplacement de l'emploi en faveur d'ouvriers qualifiés et de techniciens.

Par conséquent, il convient à notre avis de négocier le rythme d'introduction des technologies et de mettre en œuvre des mesures complémentaires de réduction de la journée de travail et d'amélioration de la situation des chômeurs. C'est pourquoi, sur la base de ce qui existe déjà dans d'autres pays, notre confédération est d'avis qu'il faut arriver à des accords entre le patronat et les travailleurs.

Quels sont les secteurs qui ont la priorité en ce qui concerne le développement de l'économie de votre pays?

Avez-vous pris des mesures afin de renforcer l'acquisition de qualifications adéquates dans ces secteurs?

Il ne s'agit pas seulement d'énumérer les «secteurs d'avenir», mais plutôt d'agir en ce qui concerne la serieuse dépendance de notre économie vis-à-vis des produits stratégiques, que nous devons importer continuellement – tels que technologie, biens d'équipement et céréales/aliments du bétail – en renforçant les secteurs dans lesquels nous possédons des avantages comparatifs en raison de nos ressources naturelles ou des caractéristiques de notre tissu économique.

Lorsqu'il s'agit de choisir parmi les secteurs d'avenir, il convient de passer de la simple énumération à la mise en œuvre de politiques actives de développement desdits secteurs. Ce choix devra se fonder sur une étude approfondie de notre réalité économique. Prétendre que des secteurs comme l'armement ou la microélectronique constituent des secteurs prioritaires qui possèdent un avenir (comme le fait le livre blanc sur la politique industrielle), c'est supposer que nous sommes en mesure d'exercer une concurrence dans des secteurs de technologie de pointe et de développement technologique sophistiqué qui se trouvent presque exclusivement aux mains des grandes puissances militaires et des multinationales.

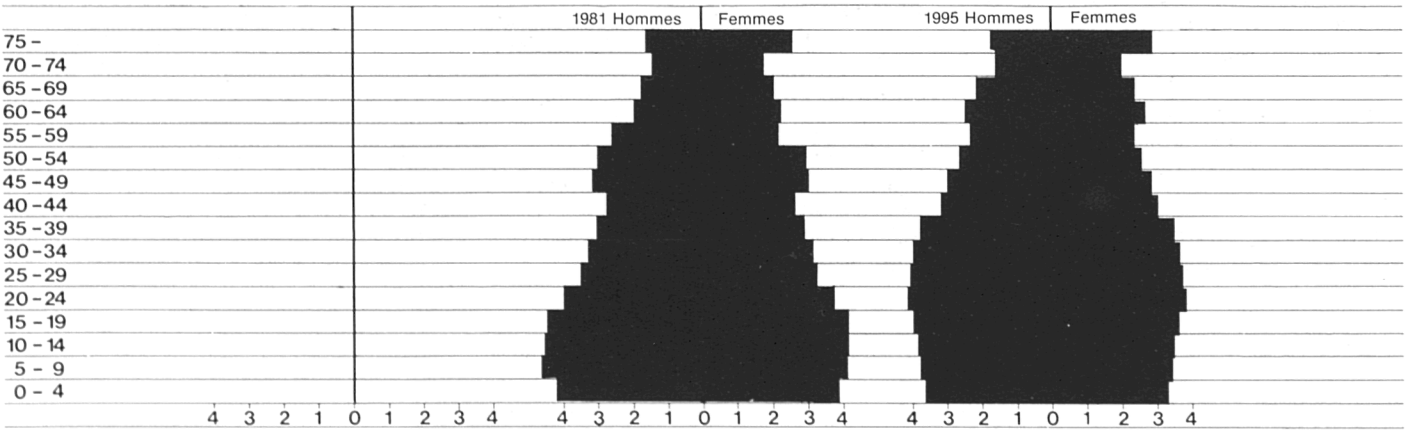
Pour éviter tout cela, nous proposons de mettre sur pied un processus de planification démocratique et progressiste qui arrive à centrer tous les efforts dans le domaine technologique, dans les secteurs d'intérêt social fondamental et de développement des technologies «de base», c'est-à-dire des technologies dont les principes généraux sont bien connus et dans lesquelles notre pays peut faire des progrès qui lui soient propres sans accentuer sa dépendance vis-à-vis des multinationales. Ce qui précède ne doit pas être considéré comme un refus quelconque de notre part d'accepter les technologies nouvelles; bien au contraire, ce que nous préconisons, c'est un examen réaliste de ce problème. C'est pourquoi la société espagnole doit déployer de gros efforts pour assimiler la technologie des pays industrialisés.

Dans tout ce processus, le gouvernement espagnol n'aborde pas le problème en lui donnant l'importance qu'il mérite ni ne fait preuve de bonne volonté à cet égard; il suffit comme exemple de mentionner que plus d'un an s'est écoulé depuis qu'il a pris l'engagement de créer le conseil général de la formation professionnelle, organisme au sein duquel seraient représentés tous les interlocuteurs sociaux.

Comment serait-il possible de renforcer ou de développer la formation dans l'entreprise: dans les grandes entreprises, mais aussi et surtout dans les petites et moyennes entreprises qui ont une grande influence sur le tissu social de notre pays et dans lesquelles les syndicats sont par tradition moins bien représentés?

Au niveau patronal et sectoriel, les commissions ouvrières préconisent le besoin de conclure des «accords de technologie» entre le patronat et les travailleurs, lesquels devraient comporter:

- des informations préalables suffisantes en ce qui concerne les nouveaux matériels à incorporer;
- la garantie qu'à ce titre, il ne se produira pas de licenciements;
- la réduction de la journée de travail;
- la négociation du recyclage des travailleurs et la nouvelle conception de l'organisation et de la distribution du travail;
- les plans de formation nécessaires à l'adaptation des effectifs actuels aux nouvelles technologies;



RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

Pyramides des âges de 1981, et projection pour 1995.
(Toutes les personnes de plus de 75 ans sont regroupées en une catégorie.)

■ la non-utilisation des données à des fins de contrôle ou autres qui n'ont aucun rapport avec le travail;

■ l'affectation des bénéfices économiques découlant de l'augmentation de la productivité.

En ce qui concerne la formation permanente, que fait votre syndicat pour renforcer la participation de ses membres à ce genre de formation (cours de formation, reconnaissance des diplômes acquis)?

Pour la confédération syndicale des commissions ouvrières, parler de formation permanente est synonyme d'éducation des adultes et s'entend comme «la totalité des processus organisés d'éducation, quels qu'en soient le contenu, le niveau et la méthode, qu'ils soient officiels ou non, qu'ils viennent prolonger ou remplacer l'éducation initiale dispensée dans les écoles ou les universités et sous forme d'apprentissage professionnel, grâce auxquels les personnes considérées comme adultes par la société à laquelle elles appartiennent développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances, améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles ou leur donnent une nouvelle orientation et font évoluer leur attitude ou leur comportement dans la double perspective d'un enrichissement intégral de l'homme et d'une participation à un développement socio-économique et culturel équilibré et indépendant» (Unesco, Nairobi 1976).

Cette définition qui dépasse le concept de simple compensation de l'éducation des adultes peut être reprise par notre confédération, bien que nous comprenions que pour un syndicat de notre catégorie, la dernière partie de cette définition acquiert une plus grande importance et une transcendance majeure non seulement parce que nous devrons être présents dans tout processus de développement socio-économique et culturel, mais aussi parce que nous aspirons à ce que ce soient les travailleurs eux-mêmes qui soient le moteur d'une mutation structurelle dans lesdits processus de développement.

Partant de ce principe, la confédération syndicale des commissions ouvrières consacre ses efforts à la formation interne de ses cadres grâce à l'éducation non officielle, c'est-à-dire sans la reconnaissance officielle de certificats, diplômes ou titres académiques.

Dans certaines catégories professionnelles (fédérations), un processus de formation professionnelle et de l'emploi a été mis en œuvre en collaboration avec des institutions de l'administration. Cette expérience ne peut donner lieu à des commentaires, étant donné qu'elle est fort récente et n'est pas encore terminée, et surtout parce qu'aucune comparaison pratique de ses résultats n'a été effectuée.

L'inclusion éventuelle d'une expérience de formation typiquement syndicale dans le projet n° 9 du Conseil de l'Europe sur l'éducation des adultes et le développement communautaire constitue un autre aspect auquel nous travaillons.

Enfin, il convient de signaler que tout projet éducatif ou de formation exige des moyens et une infrastructure suffisants pour assurer la qualité de la formation. Le retard persistant qu'apporte le gouvernement dans l'allocation des ressources accumulées rend la possibilité de développer des plans de formation extrêmement difficile en raison du manque de fonds.

L'entrée de votre pays dans le Marché commun va provoquer l'expansion de certains secteurs, mais elle entraînera également la compétitivité dans des secteurs vulnérables. Que pense votre syndicat des mesures de recyclage? Des conventions paritaires sont-elles prévues à cet égard?

Selon l'avis de notre confédération, l'intégration au Marché commun exigera des transformations d'une envergure telle que seule la collaboration de toutes les forces politiques et sociales, lors de la mise en œuvre de l'accord, permettra d'apporter une solution équitable aux effets négatifs qui se produiront dans certains secteurs. En ce qui nous concerne, c'est le conseil de planification économique et sociale, envisagé dans notre Constitution, qui constitue le cadre de cette participation.

Le dialogue avec les syndicats d'autres pays membres est-il une source d'échanges d'expériences et d'idées? Quelle est votre opinion à cet égard? Qu'attendez-vous de vos nouveaux interlocuteurs?

Nous entretenons des rapports d'amitié et de solidarité avec la plupart des centrales syndicales des pays membres de la CEE.

Des rapports qui se concrétisent par des visites, en général réciproques. Nous assistons à leurs congrès, et elles assistent aux nôtres. Ces rapports s'étendent aux fédérations de branche et dans certains cas aux organisations régionales.

Au cours de ces rencontres, ainsi qu'à la conférence internationale du travail et dans les autres instances internationales, et au cours de réunions entre syndicats chez les multinationales, il y a un dialogue et des échanges d'expériences.

Il existe aussi des échanges de documentation, ce qui constitue une autre forme de rapports.

Nous considérons qu'avec l'élargissement de la CEE et la participation aux institutions consultatives communautaires, l'unité syndicale s'en trouvera renforcée, et de nouvelles voies s'ouvriront permettant non seulement d'élargir le dialogue et les expériences actuelles mais encore d'établir des relations bilatérales et multilatérales au cours de communications consultatives réciproques, de même qu'au niveau des propositions et initiatives du groupe syndical, à l'intérieur de la CEE essentiellement et à l'extérieur des Communautés, en particulier vers le tiers monde.

Nous espérons qu'une plus forte unité d'action puisse se consolider davantage dans la recherche des voies qui nous conduiront vers l'Europe des peuples et des travailleurs. Une Europe indépendante des blocs militaires, capable d'affirmer son identité nationale et de participer activement et de manière décisive à la création d'un nouvel ordre économique international, au sein duquel la confédération européenne des syndicats, de plus en plus pluraliste et démocratique, donne la possibilité à tous ceux qui en font la demande d'en faire partie et constitue une base sociale solide.

Entretien avec M. José Maria Cuevas Salvador

président de la Confédération espagnole des organisations d'employeurs

La qualité de la main-d'œuvre joue un rôle important dans la compétitivité des entreprises et la modernisation de l'industrie espagnole.

Pouvez-vous nous indiquer ce que les associations professionnelles espagnoles ont entrepris pour faire face à cette modernisation et plus particulièrement ce que les entreprises espagnoles ont entrepris pour faire face aux défis posés par les nouvelles technologies?

Dès l'origine, la CEOE a eu pour objectifs principaux de promouvoir une politique authentique de formation professionnelle tenant pleinement compte de la modernité et s'adaptant aux besoins du marché du travail et aux innovations de type technologique.

A cet égard, il convient de souligner, comme réalisations concrètes, la signature de divers accords avec les ministères du Travail et de la Sécurité sociale, de même qu'avec le ministère de l'Éducation et des Sciences en vue de promouvoir l'insertion des jeunes dans le monde du travail au moyen de contrats emploi-formation, ce qui permet aux étudiants en formation professionnelle de faire des stages pratiques au sein des entreprises.

Bien que cette pratique ne soit pas encore systématique, comme il eût été souhaitable, en 1984, il a été procédé à une enquête sur la situation de la formation professionnelle en Espagne et sur la valorisation que la formation dispensée par l'Institut national de l'emploi représente pour les organisations patronales et les entreprises.

Du point de vue territorial, les organisations de la CEOE ont souscrit quelques accords analogues à ceux mentionnés ci-dessus et ont réalisé certaines études concernant la situation dans les secteurs d'importance socio-économique majeure.

La CEOE considère de manière favorable les politiques d'insertion et de perfectionnement professionnels; cette attitude s'est traduite par une évolution positive que confirme le fait qu'en 1982, le nombre de contrats de stages et de formation s'élevait à 28 434 alors que pour les huit premiers mois de 1985, ce chiffre atteignait 98 456, ce qui laisse présager un résultat à la fin de 1985 qui sera certainement positif et important pour la réduction du chômage des jeunes, le rajeunissement des effectifs des entreprises et une formation plus complète qui assure une plus grande efficacité et une plus grande productivité dont ont tant besoin les entreprises espagnoles.

En somme, la politique préconisée par la CEOE depuis des années en faveur de ce genre de contrats se développe avec succès et donne d'importants résultats, mais pour cela il a fallu vaincre les fortes et nombreuses réticences de l'administration et des centrales syndicales. L'insistance du patronat et les preuves de l'efficacité que ces modalités d'engagement représentent pour l'emploi ont fini par être acceptées positivement dans la législation. Ainsi, l'article 11 du statut des travailleurs a été modifié par la loi 32/1984, mise en application à cet égard par le décret royal 1992/1984 du 31 octobre.

Ainsi, au cours des négociations de l'accord économique et social (AES) souscrit en octobre 1984, la CEOE a proposé la formation professionnelle comme sujet présentant un intérêt particulier en vue de la promotion de l'emploi et de l'amélioration du marché du travail.

A l'article 15 de l'AES, il est stipulé sans ambages «que l'une des causes de la situation médiocre du marché du travail en Espagne réside dans les divergences existant entre la formation professionnelle et les authentiques besoins en main-d'œuvre».

En novembre 1985, a eu lieu en Espagne le premier congrès national du patronat, organisé par la Confédération espagnole des organisations patronales (CEOE).

L'un des exposés soumis à débat traitait de «la formation professionnelle».

En résumé et à titre d'exemple, il était proposé ce qui suit:

Objectifs généraux

■ Promotion d'une formation professionnelle utile en vue de satisfaire les besoins en main-d'œuvre des entreprises, à court et à moyen terme, encourager l'emploi et la mobilité sur le marché du travail.

■ Stimuler et soutenir la formation au management.

■ Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

■ Mise au point de la formation professionnelle pour répondre aux nécessités du défi technologique.

■ Formation permanente au sein de l'entreprise en faveur de la productivité et en raison des exigences que pose la compétitivité dans le contexte communautaire.

■ En somme, réflexion sur la future stratégie patronale dans ce domaine, en renforçant le rôle de l'initiative privée en matière d'éducation et de formation professionnelle.

Mesures concrètes

■ Établir un rapport le plus étroit possible entre les contenus de la politique éducative et ceux de la politique de l'emploi et les exigences nées des innovations technologiques et du marché.

■ Vision globale de la formation professionnelle, initiale et continue, et coordination des ressources et des compétences administratives grâce à un programme national de formation professionnelle élaboré avec la participation active des organisations patronales.

■ Suivi et identification des besoins de formation au moyen d'enquêtes systématiques en collaboration avec les organisations patronales en vue de la programmation de l'éducation et de la formation professionnelle, en tenant tout particulièrement compte de l'incidence et des perspectives découlant de l'application de nouvelles technologies.

■ Mise en application d'un plan visant la formation permanente des dirigeants et l'encouragement à la création d'entreprises dont l'incidence se ferait particulièrement sentir dans le secteur des travailleurs indépendants et des artisans. Les plans élaborés par les associations patronales contribueront de manière efficace à la récupération d'emplois dans le secteur artisanal s'ils bénéficient de la collaboration et du soutien des pouvoirs publics compétents.

■ Promotion de la formation au sein de l'entreprise au moyen de contrats de stage et de formation en tant que modalité d'insertion professionnelle des jeunes.

■ Rétablissement de l'image de l'apprentissage, grâce à un système adéquat de rémunération en s'adressant principalement aux activités des petites entreprises et de celles de caractère artisanal.

■ En définitive, réorientation de la politique de formation et de recyclage professionnels afin de:

- la rendre moins bureaucratique, mieux adaptée à la réalité, mieux programmée et plus utile par rapport aux besoins des entreprises;
- répondre aux nouvelles possibilités d'emploi, principalement pour les jeunes et dans certains secteurs (par exemple, l'artisanat);
- favoriser la mobilité de main-d'œuvre;
- faire en sorte que l'action formative dont sont chargés les différents pouvoirs publics ait, entre autres, pour objectifs fondamentaux de maintenir l'unité du marché du travail, de pallier le manque de coordination et le double emploi des fonds. De là, la nécessité d'adopter un véritable plan national de formation professionnelle doté d'un financement convenable en vue d'objectifs réalistes;
- procéder à une véritable formation des formateurs.

■ Révision du financement de la formation professionnelle de sorte que, dans ce domaine, les initiatives patronales soient encouragées et fassent l'objet de compensations.

■ Favoriser les actions de formation par l'intermédiaire des entreprises et de leurs organisations, au moyen d'accords de collaboration avec les diverses entités et institutions publiques compétentes.

■ Optimisation des ressources espagnoles en matière de formation professionnelle, ainsi qu'information et promotion concernant les possibilités qu'offre l'intégration de l'Espagne dans la Communauté européenne (Fonds social européen, Cedefop, etc.).

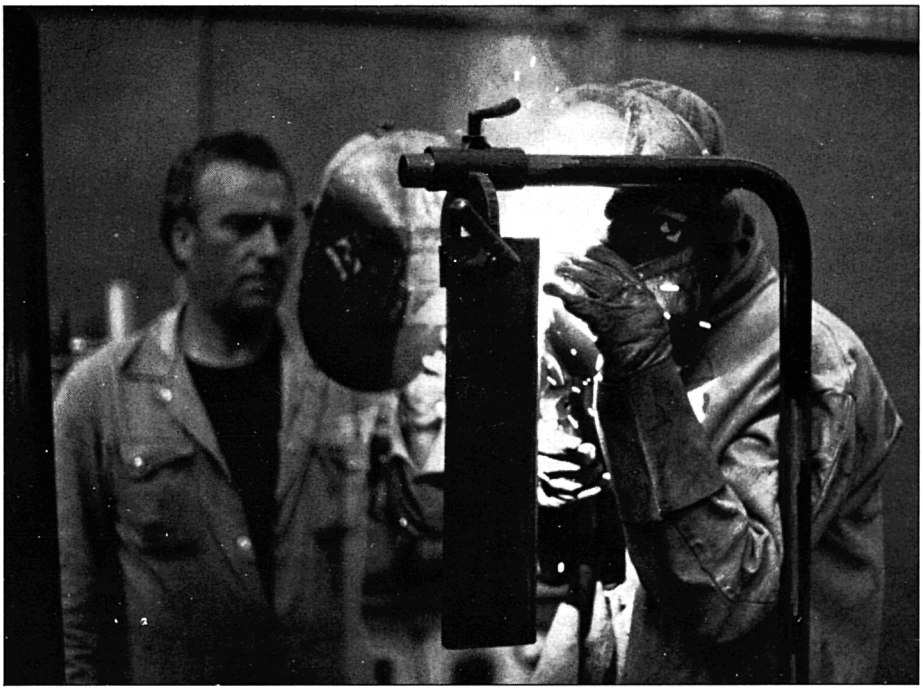
■ La politique de formation doit comprendre la formation des dirigeants d'entreprises qu'exigent les adaptations découlant de notre intégration dans la CEE et le besoin de favoriser les créations d'entreprises.

■ Revendiquer le titre naturel d'entreprise pour les entités à caractère éducatif. Dans ce but, il est nécessaire de doter ce secteur des conditions appropriées de viabilité à court, à moyen et à long terme.

A cet égard, il convient de mettre en place le plus tôt possible un plan national qui mette fin à la situation grave et difficile qu'entraînent, entre autres facteurs, le caractère provisoire des autorisations administratives, la politique de construction des centres scolaires, la cherté et la pénurie des innovations technologiques dans le domaine de l'éducation, tout en garantissant le droit constitutionnel de la liberté de l'enseignement.

Comment pourrait-on encourager en Espagne la formation en entreprise qu'il s'agisse des grandes entreprises ou des petites et moyennes entreprises qui sont une des caractéristiques du paysage de l'entreprise espagnole?

Pouvez-vous nous indiquer comment le patronat se situe dans le monde de la formation?



Quelles sont les responsabilités qu'il est prêt à prendre et quelles sont les mesures qu'il envisage de prendre?

En appliquant une politique telle qu'indiquée dans les conclusions du premier congrès national du patronat dont nous avons parlé dans la réponse précédente.

Le patronat se situe dans le monde de la formation par son attitude combative et positive, non seulement lorsqu'il dénonce les pénuries et les inefficacités, mais encore lorsqu'il propose des mesures concrètes pour résoudre les problèmes et qu'il offre sa collaboration pour obtenir des résultats avantageux pour la politique de la formation.

Celles qui découlent de l'application des conclusions du premier congrès national du patronat.

Que font les entreprises pour encourager la formation permanente?

A notre avis, la formation professionnelle est non seulement nécessaire pour les travailleurs en chômage ou les demandeurs de premier emploi, mais encore pour tous ceux dont les connaissances professionnelles sont insuffisantes ou obsolètes afin de s'adapter aux caractéristiques des postes de travail éventuels ou offerts à la suite de l'introduction de processus technologiques de pointe.

A cet égard, les entreprises espagnoles déploient de gros efforts, en particulier dans les secteurs où les innovations technologiques sont les plus intenses ou encore pour des raisons tenant à la reconversion industrielle dans certains secteurs de base.

Quels sont les secteurs qui ont une priorité dans le développement de l'économie de votre pays? Quelles sont, en conséquence, les principales qualifications qui doivent être acquises par les travailleurs de ce pays?

De même que dans le domaine de la formation professionnelle, il n'est pas possible d'improviser ni de demeurer sur un plan général, la CEOE a donc encouragé en 1984, de concert avec l'INEM, une *enquête* de grande envergure au sein de toutes les organisations patronales afin de déterminer les besoins en formation professionnelle dans notre pays.

Nous estimons que cette enquête a été révélatrice des principales nécessités et lacunes, mais nous nous rendons compte qu'il convient de poursuivre ce genre de travail en lui donnant un caractère de plus en plus spécifique et de manière systématique.

L'objectif qui a présidé à cette enquête a été atteint en substance, bien qu'il s'agisse d'une première expérience. Ses conclusions ont permis de relier la politique de formation à la situation actuelle et aux perspectives d'avenir des effectifs ainsi qu'à la capacité de formation au sein des entreprises. Elle a également permis de connaître l'avis du patronat en ce qui concerne la formation professionnelle dispensée par l'INEM et les avantages des contrats de formation, plus particulièrement les raisons de l'efficacité, de la rentabilité et de la plus grande adaptation au poste de travail que permet cette modalité contractuelle.

D'autre part, l'enquête a également permis de confirmer qu'*à court terme, les besoins de formation dans les entreprises sont concentrés sur le recyclage, le perfectionnement et la formation de base, dans le cas d'adaptations structurelles, tandis qu'à moyen terme, c'est le perfectionnement professionnel qui constitue l'objectif prioritaire à atteindre en raison des exigences que posent les nouvelles technologies.*

L'électricité, l'électronique, les techniques de management et l'informatique figurent aux premières places pour ce qui est de besoins de formation au niveau des spécialités.

L'un des groupes professionnels où la demande de formation est la plus forte correspond aux responsables des cadres des entreprises privées.

Ces résultats coïncident avec ceux d'une autre étude de l'INEM réalisée en 1985, laquelle portait sur les exigences de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'enquête permet de souligner enfin que le ministère du Travail, par l'intermédiaire de l'INEM, devrait fournir des aides aux entreprises dans le domaine de la formation professionnelle sous trois aspects:

- accroître les possibilités des centres de formation;
- assouplir les formalités bureaucratiques en vue de l'octroi d'aides à la formation au sein de l'entreprise elle-même;
- actualiser les cours que dispense l'INEM en les adaptant «à la mesure de l'entreprise».

Selon l'avis des entreprises objets de l'enquête, le nombre de travailleurs qui ont besoin de recevoir un type quelconque de formation s'élève à 67 966. Bien que la plus grande partie de la formation exigée doive être dispensée à moyen terme, l'ensemble de la main-d'œuvre que l'on estime devoir bénéficier d'une formation dans un délai d'un an représente un total de 26 830 travailleurs dont 66 % correspondraient à des besoins de perfectionnement dans leur profession.

Pour ce qui est des catégories professionnelles, les groupes qui ont le plus besoin de formation sont ceux compris dans les branches des «ouvriers qualifiés», suivis par le «personnel administratif» et les «cadres moyens».

De même, la politique de formation doit comprendre la formation au management qu'exigent les adaptations découlant de notre intégration dans la CEE ainsi qu'en raison du besoin d'encourager les vocations patronales.

En dernier lieu et de manière générale, il convient d'assurer le suivi et l'identification des besoins de formation au moyen d'enquêtes systématiques en collaboration avec les organisations patronales en vue de la programmation de l'éducation et de la formation professionnelle, en tenant compte plus particulièrement de l'incidence et des perspectives de l'application de technologies nouvelles.

Comment améliorer la liaison «éducation, formation, marché du travail et économie»? Comment rendre cette liaison plus efficace?

Le manque de liaison entre le système éducatif espagnol, la formation, le marché du travail et l'économie est l'une des causes importantes et transcendantes du problème du chômage qui affecte plus particulièrement les jeunes.

En ce qui concerne la politique de l'éducation, il conviendrait que les responsables tiennent compte de ce fait tant au niveau universitaire qu'au niveau de l'enseignement moyen.

Afin de pallier les conséquences de ce manque de liaison, la CEOE a proposé à plusieurs reprises que l'on tienne compte du besoin de créer des voies de participation de tous les secteurs intéressés par la politique de l'enseignement, qui apporteraient des propositions de critères quant à la programmation et la coordination parmi lesquels il faut souligner:

- programmation générale de l'enseignement, en déterminant les postes scolaires nouveaux à créer à tous les niveaux de

l'éducation, en respectant l'initiative privée et en s'attachant spécialement à la problématique des zones rurales;

■ estimation aussi précise que possible du coût réel du poste scolaire pour qu'il puisse être utilisé comme indice de base dans le calcul du financement de l'enseignement;

■ à cet égard, il est indispensable d'établir un programme national de formation professionnelle qui tienne compte du rapport étroit entre l'éducation et l'emploi et qui permette d'optimiser, de manière cohérente, les ressources actuelles de toute nature et celles que pourront allouer dans l'avenir les pouvoirs publics compétents. Pour ce faire, il est particulièrement important de créer des voies de communication souples et permanentes entre les autorités éducatives et les organisations d'employeurs;

■ réalisation d'études sur les perspectives de l'emploi en tenant compte tout particulièrement des réalités démographiques, économiques, culturelles, sanitaires et de qualification professionnelle des jeunes, dans chaque environnement géographique afin d'adapter l'offre éducative aux besoins spécifiques de chaque zone.

D'autre part, aux termes de l'accord économique et social, signé le 9 octobre 1984 par le gouvernement, la CEOE et la Cepyme et l'UGT, «*la solution des problèmes* que pose la formation professionnelle, initiale et continue, de même que le besoin de maximiser l'efficacité des actions de ce genre, *devra se fonder sur un lien approprié entre la formation professionnelle et les nouvelles exigences du marché du travail, sur la mise en marche d'études rigoureuses de caractère prospectif portant sur les besoins de formation en collaboration avec les organisations patronales et syndicales, sur la coordination des compétences administratives et sur une répartition et application efficaces des ressources économiques destinées à cette fin*».

Afin de réorienter la formation professionnelle, les signataires de l'AES sont arrivés à la conclusion qu'il était indispensable d'établir un dialogue permanent et systématique, et ils ont créé à cet effet le *conseil général de la formation professionnelle,* entité *tripartite,* auquel a été confiée l'élaboration d'un authentique *plan national de formation professionnelle,* initiale et continue, ainsi que le soin de proposer des actions aux niveaux scolaire et universitaire en vue d'améliorer l'orientation professionnelle.

De même, dans le cadre de ce conseil général de la formation professionnelle, des études, rapports, enquêtes, etc., devraient être encouragés et analysés afin de formuler le plus rapidement possible, avec toute la rigueur nécessaire, des propositions de mesures que devraient mettre en œuvre les pouvoirs publics intéressés dans leurs divers domaines de compétence.

Il est incontestable que l'entrée de l'Espagne dans le Marché commun constitue un grand défi pour toutes les entreprises espagnoles. Cela facilitera certainement l'expansion de certains secteurs, mais, par contre, pourrait provoquer certains problèmes de compétitivité pour d'autres secteurs. Qu'en pensez-vous?

Que peut faire la formation professionnelle pour faire face à cette situation?

Quel est, dans ce cas, le rôle que peut jouer l'initiative privée?

Bien que le chômage constitue, depuis la crise économique qui s'est amorcée dans les années 70, un problème dans lequel sont plongés avec plus ou moins d'acuité les pays membres de la CEE, cette situation ne peut

tenir lieu de consolation pas plus qu'elle ne devrait servir à dissimuler le fait qu'en Espagne, le problème est encore beaucoup plus grave. Un taux de chômage plus élevé, des difficultés plus importantes dans la création d'emplois, des facteurs d'une plus grande rigidité, voilà trois caractéristiques qui définissent la situation dans notre pays.

En effet, le chômage en Espagne atteint des taux voisins de 20 pour 100, alors que, dans la CEE, celui-ci se maintient à environ 11 pour 100 en moyenne.

De même, la comparaison avec l'OCDE confirme ce taux différentiel à tel point que l'Espagne occupe le premier rang pour ce qui est du chômage dans le cadre de cette organisation.

L'une des causes les plus importantes du chômage en Espagne réside dans les structures socio-économiques rigides et déphasées qui se traduisent par:

- des normes inflexibles concernant l'emploi;
- des cotisations démesurées à la sécurité sociale, de beaucoup supérieures à la moyenne dans la CEE, et
- une politique financière et fiscale décourageante, mieux encore dissuasive de la fonction d'entreprendre et de créer des richesses et le bien-être.

Au cours des négociations relatives à l'AES, la CEOE a proposé, afin de sortir de cette grave situation, toute une série de réformes structurelles dont l'urgence se fait encore plus pressante en raison de notre imminente intégration dans la CEE.

L'homologation européenne au moyen de l'adaptation de nos structures aux structures habituelles implantées dans la CEE constitue une occasion historique de mettre fin aux entraves et aux problèmes que connaît le marché du travail dans notre pays. C'est pourquoi la promotion de ces mutations et adaptations a constitué les objectifs fondamentaux de l'AES (articles 13, 17 et 18 sur la sécurité sociale et les licenciements collectifs).

Cependant, seules ont été introduites jusqu'à présent certaines réformes légales qui envisagent de nouvelles modalités d'engagement.

Pour ce faire, comme le signale notre document *L'Espagne face à la CEE: un compromis de compétitivité et de progrès* (3 juillet 1985), il faut adopter de toute urgence les trois mesures suivantes:

- réduction des charges sociales des entreprises,
- création d'un cadre de travail beaucoup plus flexible conformément aux propositions envoyées au gouvernement le 10 avril dernier (article 17 de l'AES);
- aides décisives de caractère fiscal et financier aux investissements et à l'épargne.

Pour améliorer la qualité et optimiser l'efficacité de l'activité productive, il est indispensable de disposer d'une main-d'œuvre dûment formée, tant au moyen de la formation initiale (dans le cadre du système éducatif) que de la formation continue, en recherchant toujours de plus grandes possibilités de placement au moyen de systèmes qui facilitent la polyvalence.

A cet égard, il est indispensable de fixer une politique de formation en rapport avec celle de la création d'emplois.

Pour ce faire, il conviendrait de tenir compte des *principes* suivants:

- compléter la formation théorique et technologique des étudiants au moyen d'une nouvelle réglementation des stages professionnels non techniques, qui élimine les incertitudes actuelles, en promulguant à cet effet des normes régulatrices du statut légal des étudiants en stages qui favorisent ou encouragent le rapprochement entre le monde de l'enseignement et le monde du travail;
- réaliser des enquêtes systématiques en collaboration avec les organisations patronales concernant le niveau d'adaptation et les besoins de changement dans les branches, familles et spécialités professionnelles actuelles, en les adaptant aux exigences de main-d'œuvre pour faciliter ainsi l'insertion future dans le marché du travail;
- redéfinition des branches, familles et spécialités professionnelles en fonction des résultats obtenus à partir d'études prospectives et d'enquêtes pour les adapter à l'évolution prévisible du système productif;
- à cet égard, il est indispensable que la politique de formation soit coordonnée avec d'autres politiques telles qu'industrielle, de création d'emplois, d'orientation, etc;
- adoption d'une politique d'utilisation des ressources éducatives à moyen et à long terme, qui soit cohérente avec les divers types d'éducation offerts dont la nécessité aura été définie;
- coordination des compétences administratives en vue de la définition des diplômes techniques par l'adoption de mesures qui s'avèrent nécessaires en vertu de la réglementation de la promotion de l'emploi et en essayant de favoriser l'achèvement des objectifs de cette dernière;
- promouvoir la réalisation d'un vaste débat social sur les fonctions du système éducatif.

Enfin, il est indispensable d'insister sur le besoin d'encourager la *formation et les vocations patronales* au moyen d'une politique active qui tienne compte des défis que pose l'intégration de l'Espagne dans la CEE et la stimulation parmi les jeunes de la fonction créatrice et de service envers la société dont s'acquittent quotidiennement les chefs d'entreprise.

Du PPO à l'INEM: évolution du cadre juridique, système organisationnel et structure

Pedro Montero Lebrero

L'objet du présent exposé est de vous présenter un bref historique de ce qu'ont été en Espagne la politique de la formation professionnelle et la politique de l'emploi, politiques qui ont suivi, au cours de notre histoire, des voies différentes dans la plupart des cas.

Nous verrons que ce parcours n'a pas été un processus linéaire, harmonieux et parfaitement uni, étant donné qu'au cours des diverses périodes de l'histoire, ces politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ont été le fruit tant de la nécessité d'ajustement au marché de l'emploi que de l'adaptation à la réalité socio-politique du moment et surtout du concept qu'en avaient les divers responsables politiques.

Dans la deuxième partie, nous voulons également vous présenter notre concept de la formation professionnelle en tant que partie intégrante d'un service de l'emploi pour conclure par un aperçu de nos orientations de l'action prioritaire dans le domaine de la formation professionnelle.

Évolution historique

L'Institut national de l'emploi (INEM) a été créé par décret-loi royal 36/1978 en date du 16 novembre 1978.

PEDRO MONTERO LEBRERO,
directeur général de l'Institut national de l'emploi.

A partir de cette date, *l'INEM constitue un organisme autonome à caractère administratif qui reprend les fonctions dont s'acquittaient jusque-là d'autres organismes et en assume de nouvelles, et ce en vue de mettre sur pied un appareil spécialisé qui satisfasse aux besoins de la société espagnole dans deux domaines fondamentaux: l'emploi et la formation professionelle,* domaines qui furent pendant longtemps traités séparément et connurent en conséquence une évolution institutionelle spécifique.

C'est pourquoi l'INEM est d'une part un organisme très récent (7 ans), mais est d'autre part le résultat d'un processus de regroupement de fonctions et d'activités que réalisaient d'autres entités et non pas, comme c'eût été souhaitable, le produit d'un concept nouveau de ce que devrait être un service de l'emploi intégré en tant qu'agent opérationnel de tous les aspects de la politique de l'emploi. Cette considérations est d'autant plus importante encore si nous tenons compte de la période critique pendant laquelle il fut créé, période d'aggravation maximale de la crise et d'augmentation du chômage. Il convient de tenir compte du chiffre significatif du chômage en 1978, le nombre de travailleurs en chômage reconnu atteignait 600 000 par rapport au chiffre actuel de 2 500 000 environ.

C'est pourquoi tout historique des antécédents de l'INEM implique pour le moins une référence à l'évolution de la politique de l'emploi et de la politique de formation professionnelle, ainsi qu'à tout un réseau institutionnel compliqué de compétences dans ces domaines dont les fonctions et rapports étaient assez confus. Enfin, cela implique une référence aux objectifs que poursuivaient ces mesures au cours des diverses périodes de notre histoire.

En résumé, permettez-nous à ce point de l'évolution historique de l'INEM ou de ses antécédents de faire mention de:

- l'évolution des services de l'emploi en Espagne;
- l'évolution de la formation professionnelle;
- l'évolution commune de ces deux domaines à partir de la création du service de l'emploi et de l'action formative (SEAF) en 1975, service auquel furent confiées tant les fonctions d'information et de placement que celles de formation professionnelle. Trois ans plus tard, la création de l'INEM viendra parfaire ce processus.

Évolution des services de l'emploi en Espagne

Le début du siècle voit l'introduction en Espagne d'un ensemble de mesures qui touchent le monde du travail et marquent le point de départ d'un interventionnisme progressif de l'État dans le domaine du travail. La création en 1920 du ministère du Travail regroupera les divers organismes créés jusque-là.

Toutefois, *ce n'est qu'en 1931 avec l'avènement de la Deuxième République que l'on assiste à la création d'un service public de placement malgré le chômage qui sévit dans certaines régions de l'Espagne.*

Il convient de signaler *que ce service de placement possède un caractère national et public et qu'il est gratuit. Caractéristiques que l'on retrouve dans la convention n° 2 de l'OIT de 1919* et qui, à partir de ce moment-là, vont constituer les textes définitoires des services de l'emploi qui suivront. Parmi les fonctions qui lui sont attribuées, ce service se doit d'enregistrer les demandes et les offres d'emploi, d'en faire la publicité, de mettre en rapport offres et demandes, de jouer un rôle dans le domaine de l'apprentissage, de la sélection et de l'orientation professionnelle ainsi que dans celui des subventions et des assurances. *Il dispose également d'un système de contrôle avec représentation tripartite des travailleurs, des employeurs et des représentation du ministère.*

Le franquisme entraîne un changement important de la politique de l'emploi que viendra sanctionner la loi de 1943 sur le placement des ouvriers.

Le contrôle tripartite disparaît, les employeurs jouissent d'une entière liberté de choix entre les travailleurs inscrits dans les bureaux de placement et ce qui aura une grande importance vu son incidence sur notre situation actuelle, tout un enchevêtrement de fonctions et de compétences d'organismes différents commence à s'institutionnaliser dans le domaine du placement. Les actions et les compétences dans le domaine de l'emploi ne sont plus centralisées et se dédoublent plutôt, car ce sont d'une part la délégation nationale des syndicats qui s'occupe de gérer le placement et d'autre part le ministère du Travail qui intervient par le canal des responsables des négociations de placement au niveau de ses délégations provinciales.

Un élément révélateur de la volonté politique en matière d'emploi à cette époque réside dans le fait que 16 ans se sont écoulés avant la publication du règlement portant application de la loi sur le placement des ouvriers. En conséquence, il apparaît clairement que la publication de ce texte obéissait plus à des impératifs politiques qu'à la volonté de créer un service de placement efficace. En outre, il n'existait en la matière aucune pression de la part des travailleurs en raison de la situation critique de l'après-guerre ainsi que du processus de retour en milieu rural qui s'est produit au cours de ces années-là.

En 1961, se crée une assurance chômage nationale dont bénéficient pour une période limitée les travailleurs affiliés à la sécurité sociale.

La structure à double compétence entre divers organismes en matière d'emploi qui s'est développée à partir des années quarante s'est consolidée en 1972, et à leur complexité administrative est venue s'ajouter la complexité financière de ces organismes en raison de l'intervention de nombreuses sources de financement (par exemple, Fonds national de protection du travail, sécurité sociale, budgets généraux de l'État, etc.).

Jusqu'à ce moment-là et en dépit de son inefficacité, cet appareil administratif ne subit aucune modification. Contribuent à cet état de choses, outre la situation politique, les caractéristiques particulières de notre développement économique où les excédents de main-d'œuvre sont absorbés par le capitalisme européen. Il faudra attendre les premières années de la décennie 70 et surtout après 1975 pour que l'on remette en question tout cet appareil, à la suite de l'aggravation de la crise économique et du déclin du franquisme.

Évolution de la formation professionnelle

En ce qui concerne l'évolution de la politique de formation professionnelle comme d'ailleurs pour ce qui est de la politique de l'emploi, les circonstances économiques et politiques de l'Espagne vont déterminer une voie assez différente de celle suivie par la plupart des pays européens.

Il suffit de mentionner notre processus tardif d'industrialisation, les effets du puissant protectionnisme d'État sur la modernisation de nos entreprises ou l'existence d'une main-d'œuvre abondante et peu combative pour nous rendre compte que cette situation n'est certainement pas idéale pour le développement de vastes initiatives dans le domaine de la formation professionnelle.

Au cours des premières années du XXe siècle, s'esquissent quelques tentatives sans beaucoup d'influence, telles les écoles élémentaires professionnelles. Plus tard, des écoles, d'arts et métiers et des écoles industrielles s'organisent, lesquelles se substituent, grâce à la réglementation des contrats d'apprentissage, aux corps de métier dans leur fonction formative.

Ce n'est qu'en 1957 qu'apparaît la première organisation de cours de formation professionnelle, et celle-ci s'effectue au sein de l'Organisation syndicale franquiste par l'intermédiaire du Bureau syndical de formation professionnelle accélérée de l'Organisation syndicale.

En 1960, se crée le Fonds national de protection du travail dont l'importance réside dans le fait qu'il offre des subventions et des aides économiques aux institutions et centres aussi bien officiels que

privés qui organisent des cours de formation professionnelle. Certains centres privés, dépendant essentiellement d'ordres religieux comme les Salésiens, offrent des cours de formation professionnelle.

Création du PPO *

Dans la décennie des années 60, la croissance économique de l'Espagne et le boom du capitalisme européen provoquent une forte augmentation des migrations intérieures et surtout de l'émigration vers l'Europe, entraînant de profondes mutations au niveau sectoriel et dans la structure professionnelle. En même temps, des grèves importantes viennent modifier de manière significative le panorama professionnel. Tout ceci joint à des impératifs politiques non moins importants liés à la légitimation du franquisme conduit à la création en 1964 du programme de promotion professionnelle ouvrière.

Dans les prévisions du premier plan de développement économique et social, le PPO apparaît comme un instrument auquel incomberait la formation de 800 000 travailleurs, à côté des centres de collaboration susmentionnés et de l'armée. La formation de cette masse de travailleurs était nécessaire pour remplir les 970 000 postes de travail dont la création était prévue au premier plan de développement.

Si le nombre d'étudiants ainsi formés au cours des quatre années que couvrait ce plan était loin de correspondre au triomphalisme desdites prévisions, il convient de souligner que *la création du PPO permet de mettre sur pied un système de formation professionnelle accélérée qui, bien que ne constituant pas une nouveauté en Europe, était un instrument plus moderne et plus efficace pour le système économique que les méthodologies existantes aux autres niveaux du système éducatif.*

Le méthode utilisée par le PPO se fondait sur le *Training Within Industry (TWI)* (procédé de formation au sein de l'entreprise) américain, avec certaines modifications apportées en Europe avant son passage en Espagne, et le PPO centra ses efforts sur la méthode de démantèlement des escouades et de formation et recyclage accélérés.

Les caractéristiques fondamentales de la formation que dispensait le PPO pourraient se résumer comme suit:

- *il s'agissait d'une formation accélérée ayant un contenu «monovalent»,* car elle préparait à un poste de travail spécifique;
- *cette formation était dispensée dans des cours mobiles* qui se déplaçaient jusqu'aux divers endroits où une certaine spécialité de formation professionnelle était prévue;
- la formation qu'offrait le PPO *concernait les trois secteurs économiques;*
- *les cours* dans chacune des spécialités *pouvaient s'adresser à la formation initiale, au perfectionnement et au recyclage;*
- il existait *trois catégories d'actions formatives:* celles qu'offrait *directement le PPO,* celles qui étaient dispensées dans les *centres de collaboration et,* enfin, les actions formatives *de concert avec les entreprises.*

Tout au long de son histoire, le PPO continue de créer des offres de formation pour des postes de travail spécifiques, ce qui exige la mise en place de systèmes d'analyse des professions, l'élaboration de textes didactiques, une formation dispensée autour des centres d'intérêt où la théorie est fonction des exigences pratiques, etc. Le recrutement comme professeurs (ou moniteurs) de professionnels ayant une formation et une expérience dans les diverses spécialités prend de l'importance.

Création du SAF *

Le service d'action formative succédant au PPO est institué en 1973 (par décret du 21 décembre 1973). *Le SAF apparaît comme un service commun de la sécurité sociale en vue d'assurer une meilleure coordination de toutes les actions formatives du ministère du Travail dans le cadre du plan national de promotion professionnelle* des adultes.

Par rapport au PPO, *le SAF vise:*

- *une meilleure qualification dans la formation dispensée* par rapport aux objectifs de démantèlement des escouades, qui constituait, comme nous l'avons vu, l'action principale du PPO;
- *à rendre possible la création de centres fixes de formation* afin d'enseigner des spécialités déterminées qui exigent d'autres types d'installations non transportables et pour lesquelles il existe une demande de formation permanente. En outre, il est ainsi possible d'obtenir de meilleures qualifications;
- *l'élargissement de la formation professionnelle en collaboration avec d'autres centres et de concert avec les entreprises,* ceci en raison des difficultés qu'implique la mise à jour des matériels et dotations d'un éventail plus vaste de spécialités, ainsi que le coût élevé qu'entraînerait leur adaptation aux nouvelles nécessités de formation qu'exigent les technologies nouvelles.

En ce qui concerne le financement du SAF, celui-ci est assuré par l'intermédiaire de la sécurité sociale qui perçoit des cotisations auprès des travailleurs et des employeurs et ne dépend donc pas des budgets généraux de l'État.

De même que le PPO, le SAF est un organisme se consacrant entièrement à la formation professionnelle, qui a pour fonctions: l'analyse des besoins en aptitudes professionnelles, l'enseignement des matières relatives à la formation professionnelle aux différents niveaux: initial, perfectionnement et recyclage en fonction des besoins de l'emploi, la collaboration avec d'autres entités qui se consacrent à la formation professionnelle de même que dans les instances internationales, etc. Son organisation du point de vue territorial est analogue à celle du PPO au cours des dernières années de son existence, et il dispose de services centraux et de directions provinciales.

Jusqu'ici, nous avons esquisé à grands traits l'évolution séparée des deux courants qui, à partir de ce moment-là, vont entamer, grâce à la création du SEAF, un processus de coordination et d'intégration.

Coordination de la politique de l'emploi et de formation professionnelle. Création du SEAF *

Comme nous l'avons indiqué plus haut, *il existe en 1975 des indices manifestes de l'aggravation de la crise économique au moment même où le franquisme se trouve en perte de vitesse et où la société espagnole exerce sa pression en faveur d'une ouverture démocratique.*

Trois grands secteurs publics vont être gravement affectés: les services de l'emploi, la sécurité sociale et l'organisation syndicale.

Les services de l'emploi sont organisés sur la base du décret-loi 1/1975 du 23 mars 1975 portant création du service de l'emploi et de l'action formative en vue d'assurer une

* PPO = programme de promotion professionnelle ouvrière.

* SAF = service d'action formative.

* SEAF = service de l'emploi et de l'action formative.

coordination des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle qui jusque-là, comme nous l'avons vu, étaient de la compétence d'institutions différentes sans la moindre coordination.

On cherche à assurer cette coordination en ajoutant aux fonctions dont était chargé le SAF celles dont s'acquittait le service national de placement (SNP) en matière de placement et de formalités relatives à l'assurance chômage.

D'autres organismes ayant des responsabilités en matière d'emploi continuent de fonctionner de sorte que la gestion administrative continue d'être pluraliste (parmi ces organismes, on peut mentionner: la direction générale de l'emploi et de la promotion sociale, l'Institut national de prévoyance, les délégations provinciales du travail, etc.).

Par rapport au SAF, le SEAF va disposer de:

■ *un réseau national de bureaux de l'emploi* qui commencent à fonctionner le 1er octobre 1976 et qui comprend: 406 bureaux d'emploi, 2 303 postes d'assistance volante, 147 correspondants, 25 points d'appui pour le secteur agricole et 27 centres d'orientation professionnelle et des travailleurs;

■ *22 centres fixes de formation professionnelle* d'une capacité de 6 700 postes, auxquels il convient d'ajouter les équipes mobiles de formation et tout le réseau de centres de collaboration et de formation de concert avec les entreprises;

■ *une augmentation considérable du personnel* qui travaillera au sein du nouvel organisme (en 1978, le SEAF employait 5 000 travailleurs entre fonctionnaires et contractuels, ce qui représente le double du personnel dont disposait le SAF en 1975);

■ *le budget dont dispose le SEAF est aussi beaucoup plus important, et il est essentiellement financé par la sécurité sociale (72 %), la partie restante l'étant par le Fonds national de protection du travail (11 %) et les budgets généraux de l'État.*

Les activités du SEAF n'ont pas été aussi efficaces que prévu et cela en partie en raison de problèmes découlant du concept même dudit service, des défauts qui l'ont entravé dès sa création et en partie aussi en raison de problèmes étrangers au service dus à l'absence d'une politique de l'emploi cohérente face à la crise dont cet organisme n'est certainement pas coupable.

Nous pouvons ainsi énumérer parmi les lacunes de conception: le manque d'unité de

la gestion, le manque d'autonomie, son centralisme, l'absence de participation des travailleurs et des employeurs qui, bien que figurant comme principe inspirateur de la législation, n'a jamais en pratique dépassé ce stade.

Il conviendrait d'ajouter à ceci d'autres problèmes découlant de la mise en marche du service, tels que emplacement des bureaux de l'emploi pour lesquels ont prévalu, par rapport à d'autres indicateurs socio-économiques, des critères d'utilisation des locaux existants de l'ancien service national de placement, le coût des locaux, etc., ce qui a contribué à renforcer la puissance de provinces et de régions à taux de chômage et population active faibles.

En ce qui concerne les bureaux de placement, l'organisme fonctionnait sur la base de procédures administratives excessivement longues et compliquées, car les méthodes suivies par le service de placement précédent continuaient à être appliquées.

Du point de vue de l'emploi, le SEAF a réussi, malgré ces problèmes, à améliorer considérablement la pénétration des bureaux de l'emploi sur le marché du travail, surtout en ce qui concerne l'enregistrement du chômage. Pour ce qui est des contrats collectifs, sa pénétration fut plus modeste.

Création de l'Institut national de l'emploi (INEM)

Les élections générales de juin 1977 permettent d'envisager l'élaboration de la Constitution actuelle et ouvrent la voie à l'institutionnalisation démocratique. Quelques mois plus tard (le 25 octobre 1977), le gouvernement et les partis politiques parlementaires signent le pacte de La Moncloa dans le but de faire face plus globalement à la crise économique. Ces accords comportaient: des mesures conjoncturelles, telles que l'engagement temporaire de travailleurs bénéficiant de l'indemnité de chômage ou de jeunes à la recherche de leur premier emploi afin de pouvoir réduire la cotisation desdits travailleurs à la sécurité sociale, ainsi que des réformes structurelles telles que la réforme de la sécurité sociale.

La rédaction par certains groupes parlementaires de projets dans le domaine de

l'emploi, de la sécurité sociale, etc., a donc été favorisée, ce qui a facilité la naissance un an plus tard de l'Institut national de l'emploi.

Comme nous l'avons mentionné auparavant, *c'est de cette façon qu'en 1978, l'INEM voit le jour par l'intégration du service de l'emploi et de l'action formative et de l'œuvre de formation professionnelle de l'AISS*.*

Les fonctions suivantes lui sont attribuées:

- *organisation des services de l'emploi;*
- *assistance aux travailleurs dans la recherche d'un emploi* et aux entreprises en vue du recrutement des travailleurs qui répondent à leurs exigences;
- *encourager la formation du travailleur* (actualisation, perfectionnement et recyclage);
- *gestion et contrôle des prestations de chômage* et des subventions et aides en faveur de l'emploi et de sa protection;
- *toute action tendant à l'application d'une politique active de l'emploi.*

En résumé, il absorbe les fonctions du SEAF et celles de l'œuvre syndicale de formation professionnelle, auxquelles s'ajoutent les nouvelles fonctions de contrôle des prestations de l'assurance chômage.

L'INEM possède un conseil général tripartite et paritaire composé de 13 représentants des syndicats, 13 représentants des organisations patronales et 13 représentants de l'administration publique.

Au début de notre exposé, nous avons déjà mentionné les problèmes que pose ce processus de regroupement des fonctions et engagements des divers organismes qui donneront naissance à l'INEM. A cet égard, le fait que l'INEM ait dû se charger de la formation professionnelle réglementée de l'œuvre syndicale (formation assimilable à celle dispensée par le ministère de l'Éducation) illustre bien la situation, cette formation finissant par être prise en charge en 1983 par le ministère de l'Éducation (dans le cadre duquel elle aurait dû se trouver dès le début).

Après six ans d'activité au cours d'une époque difficile où d'importantes mutations se sont produites, l'INEM se trouve en plein processus de changement dans une nouvelle tentative pour le convertir en un service intégré de l'emploi qui rende tous les aspects de la politique de l'emploi opérationnels.

La mise en place d'une nouvelle structure qui permette à l'INEM d'adapter les ressources aux besoins du système productif et du marché du travail se pose de toute urgence.

Ce projet concernant la structure de la *formation professionnelle doit être coordonné de manière exhaustive avec tous les aspects de l'emploi, de l'orientation professionnelle et des prestations.*

Considérons ensuite quelles sont les caractéristiques que doit posséder l'INEM pour que la formation professionnelle devienne une composante intégrale d'un service de l'emploi.

La formation professionnelle en tant que partie intégrante d'un service de l'emploi

Pour assurer l'intégration de la formation professionnelle dans un service public de l'emploi, celui-ci doit présenter les caractéristiques suivantes: autonomie, intégration et répartition géographique sur une base locale.

☐ L'INEM en tant qu'organisme autonome

Les structures actuelles de l'INEM ne répondent pas aux caractéristiques de décentralisation indirecte, autonomie et nature fonctionnelle qui lui sont propres, et elles appartiennent au modèle de structure de l'administration de l'État. *Il conviendrait que l'INEM adopte une physionomie qui lui soit propre,* en redéfinissant ses fonctions sur la base d'une véritable autonomie (envisagée dans une nouvelle loi sur la fonction publique, une nouvelle loi budgétaire, une loi sur l'emploi, etc.).

☐ L'INEM en tant que service de l'emploi intégré

Outre les fonctions qui sont traditionnellement attribuées aux services de l'emploi/placement, d'orientation et d'information, l'INEM s'occupe de la formation professionnelle et de la gestion et du contrôle des indemnités de chômage. Dans la mesure où il est possible d'intégrer ces aspects, nous bénéficierions entre autres des avantages ci-après:

- *possibilité de combiner les politiques économiques et de l'emploi avec les politiques sociales;*
- *unité de financement;*
- *possibilité d'une meilleure articulation de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle avec les programmes de l'emploi, etc.*

Pour que l'INEM constitue un service public de l'emploi intégré, il faudrait combler certaines lacunes et développer à fond les fonctions existantes. Par exemple, il conviendrait d'améliorer l'information concernant les marchés du travail et l'évolution de l'activité économique sectorielle.

☐ L'INEM en tant que service public territorial

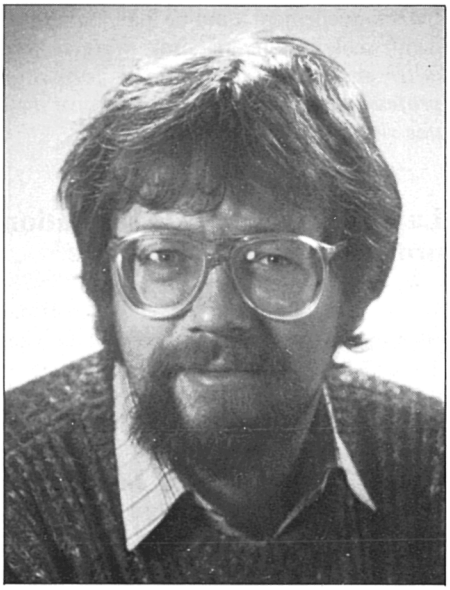
Les services que fournit l'INEM dans le domaine de l'orientation, de la formation, du placement ne pourront être efficaces que s'ils se situent le plus près possible des demandeurs, c'est-à-dire auprès des employeurs et des travailleurs.

Donc, il s'agit de situer tous les services intégrés à l'entour de l'usager. Cela signifie un certain degré de décentralisation territoriale des bureaux de gestion.

Les bureaux de l'emploi de l'INEM constituent le point de contact immédiat avec les usagers pour satisfaire leurs besoins, de là l'importance de couvrir tous les services d'information, tant pour ce qui est de l'orientation professionnelle que de la formation et du placement. C'est de cette façon que ces bureaux deviendront les instruments qui serviront à satisfaire les demandes des employeurs et des travailleurs sur le plan de l'information, et la formation professionnelle sera ainsi matériellement intégrée en tant qu'élément du service de l'emploi.

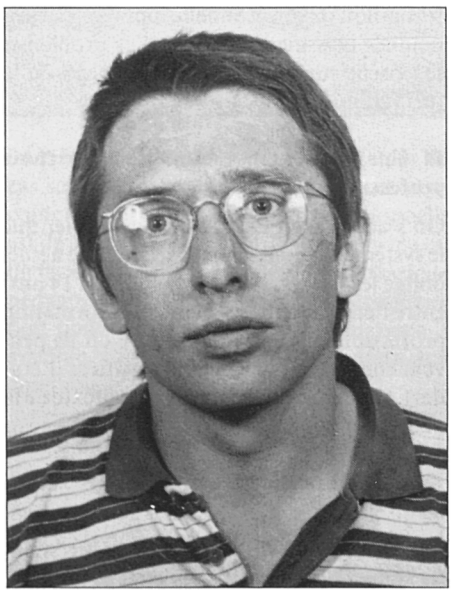
Devant une telle situation, *on essaie d'imprimer à l'INEM un changement d'orientation. Dans ce changement, la formation professionnelle joue un rôle fondamental en tant qu'instrument d'adaptation aux besoins du marché du travail,* tout en tenant compte des caractéristiques actuelles de celui-ci et des tendances prévues de la composition de la demande en qualifications. *Nous savons qu'une formation professionnelle polyvalente et plurivalente accroît les possibilités de placement des travailleurs, facilite leur mobilité et rend leur recyclage moins coûteux.*

* AISS = administration institutionnelle de services socio-professionnels (auparavant, syndicats verticaux).



La formation professionnelle des jeunes en Espagne – Particularités et développements

Wilfried Kruse et Ludger Pries



La «formation professionnelle réglée» constitue un secteur du système scolaire espagnol dont l'importance n'est pas négligeable au plan quantitatif, mais qui, en l'état actuel, pose bien des problèmes. Ces problèmes, ainsi que ceux, très graves, que soulève l'insertion professionnelle des jeunes conduisent à des réflexions et à des mesures destinées à établir des liens plus étroits entre la formation professionnelle et les entreprises.

Ce qui caractérise actuellement la situation que traverse l'Espagne, c'est la possibilité – assez unique – d'aborder en même temps le problème du développement de la formation professionnelle et celui de la réforme globale de l'enseignement secondaire.

Nous avons eu en été 1985 l'occasion d'assister à un séminaire de l'université internationale Menendez Pelayo à Santander en Espagne, sur le thème «Syndicalisme, changement technologique et formation professionnelle», organisé par la fondation F. Largo Caballero, l'institut de formation du syndicat socialiste UGT. Le débat a porté essentiellement sur le développement de la formation professionnelle en Espagne face aux deux défis principaux que représentent – en Espagne, mais aussi dans la quasi-totalité des pays d'Europe – le chômage des jeunes et la transformation des exigences en matière de qualifications dans le contexte des «nouvelles technologies». *Ce double problème, dans lequel s'inscrit en Espagne le débat sur la formation professionnelle, n'a que peu de choses à voir avec la situation que traversait par exemple la République fédérale d'Allemagne à la fin des années 60, lorsqu'elle mettait en place sa réforme de la formation professionnelle.*

Au cours de ce séminaire, nous avons avancé la thèse d'une sorte de convergence des systèmes de formation professionnelle entre différents pays d'Europe, en ce sens que les formations purement scolaires ou se déroulant exclusivement en entreprise ont été considérées comme insuffisantes, d'où la mise en place de formes hybrides. En prenant comme référence principale l'expérience allemande, nous avons essayé d'attirer l'attention sur les problèmes spécifiques d'un système de formation professionnelle qui est d'abord un système d'emploi.

Dans les lignes qui vont suivre, nous essaierons – brièvement, comme on nous l'a demandé, c'est-à-dire au prix de quelques difficultés – de faire le lien entre la situation de l'Espagne et son évolution et certaines réflexions avancées à Santander. Ce qui se passe en Espagne nous semble effectivement intéressant, non seulement parce que ce pays devient membre de la Communauté, mais aussi parce qu'il a manifesté son intention *de restructurer la formation professionnelle dans le contexte d'une réforme en profondeur de l'enseignement secondaire.*

Une place plus grande pour la formation professionnelle en Espagne? L'évolution historique

La formation professionnelle en Espagne relève du système éducatif d'État. La formation d'apprentis en entreprise est marginale et existe surtout dans l'artisanat traditionnel. Un bref examen de l'évolution de la formation professionnelle en Espagne permettra d'en saisir certaines particularités (1).

Le Dr Wilfried Kruse et Ludger Pries travaillent au Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund dans le cadre d'une recherche sur «La mutation des qualifications dans les entreprises espagnoles» financée par la fondation Volkswagenwerk.

La structure de la formation professionnelle jusqu'en 1970

Jusque vers 1960-1970, la structure économique et industrielle de l'Espagne était plus proche de celle des «pays seuils» que de celle de la plupart des pays d'Europe. En 1960, l'agriculture employait encore 40 % de la population active. Il n'existait ni guildes ni organisations artisanales traditionnelles qui auraient institutionnalisé la transmission des qualifications professionnelles, ni règlements ou initiatives de l'État en matière de formation professionnelle. Les années 20 ont vu se mettre en place des centres de formation d'État proposant des cours en vue de la qualification d'ouvriers qualifiés (Oficialia) ou de maîtres-ouvriers (Maestria). Pendant la dictature franquiste, la formation est confiée en premier lieu aux *syndicats corporatistes* obligatoires; ces derniers gèrent six centres de formation en 1940, soixante-dix en 1950. Le passage d'une politique d'autarcie économique vers la «dictature du développement» d'une industrialisation capitaliste imposée par le haut à partir des années 50 a poussé l'État franquiste à adopter diverses mesures en vue d'améliorer le niveau de qualification professionnelle (d'une partie) des travailleurs.

La formation initiale, moteur de la modernisation?

La *loi générale sur l'éducation* de 1970 avait pour objectif d'introduire un système de formation initiale générale sous le contrôle de l'État; cette «formation professionnelle réglée» (Formación Profesional Reglada) devait être dispensée dans des centres de formation (publics et privés). Ce système a été introduit vers le milieu des années 70, après une phase expérimentale, et il reste en vigueur actuellement. *Il revenait à créer à côté de l'enseignement général traditionnel une seconde filière éducative davantage centrée sur le monde professionnel.*

La formation professionnelle se compose de trois niveaux: une formation professionnelle de base de deux ans (Formación Profesional I = FP I), une formation technique de trois ans (FP II), et une formation professionnelle, de trois ans également, en établissement d'enseignement technique supérieur (FP III) (2). Dans la pratique, ce dernier niveau n'a pas à ce jour été mis en place.

Toutes les filières de l'enseignement secondaire en Espagne succèdent à l'«école élémentaire» qui dure huit ans (Ensenanza General Basica – EGB). Le diplôme de l'EGB («Graduado») conditionne l'entrée au «lycée» («Bachillerato Unificado y Polivalente – BUP») qui peut déboucher sur les cours préparatoires à l'université (COU). Les élèves qui quittent l'EGB avec un simple certificat de fréquentation – ils représentent près des 30 % chaque année – doivent suivre le premier niveau de formation professionnelle (FP I) en raison de l'interdiction d'occuper un emploi avant l'âge de 16 ans. L'enseignement des centres de formation professionnelle se compose d'environ 30 % de culture générale (langue, religion/philosophie, sport), 20 % de sciences naturelles et 50 % de connaissances techniques et pratiques (dont environ 60 % d'exercices pratiques).

La «formation spécialisée» de la FP II (le niveau le plus suivi) qui dure trois ans se compose de 40 % de formation générale de base et de 60 % d'enseignement professionnel-technique (la moitié des heures de cours étant, là aussi, consacrées aux exercices pratiques). Le découpage de la formation professionnelle «réglée», donc de la FP I et de la FP II, reprend de très près la répartition des secteurs de l'économie; on y dénombre 21 champs professionnels et 67 métiers pour la FP I et 19 champs professionnels et 128 métiers pour la FP II, la formation étant encore dans une phase expérimentale pour nombre de ces métiers.

L'insertion de la «formation professionnelle réglée» dans l'enseignement général tient essentiellement au montage suivant: les diplômés de la FP I peuvent fréquenter une école secondaire en vue de l'obtention du baccalauréat (BUP) et les diplômés de la FP II peuvent étudier leurs matières de spécialisation à l'université. Inversement, le baccalauréat (BUP) donne automatiquement accès à la FP II.

Une comparaison de l'évolution quantitative de l'enseignement général et de la formation professionnelle (BUP/COU par rapport à FP I/II) au cours des dix dernières années montre que tant le nombre des centres de formation que celui des enseignants et des élèves reflètent une expansion beaucoup plus marquée de la formation professionnelle (3). Il ne fait donc pas de doute que le poids de la formation professionnelle dans le système éducatif espagnol a augmenté, comme d'ailleurs dans d'autres pays d'Europe dont le système scolaire était traditionnellement dominé par l'enseignement scolaire-universitaire. *Mais il faut noter en même temps que la formation professionnelle en Espagne se trouve dans une situation très problématique.*

La réalité sociale de la formation professionnelle en Espagne

Si le système actuel de formation en Espagne a été conçu sous la dictature franquiste, il n'a été mis en place qu'à partir de 1975 – à un moment où la société espagnole connaissait des mutations profondes dans bien des domaines et une crise économique (manifeste dès le début des années 70) de plus en plus sévère. La dégradation des indicateurs économiques, mais aussi des facteurs tenant au débat politique et au marché de l'emploi ont eu pour conséquence que certaines lacunes graves de la formation professionnelle ont été parfois rendues plus aiguës encore. Les problèmes se posent surtout au premier niveau de la formation (FP 1) (4).

■ Une décision prématurée sur le choix professionnel

On s'accorde en Espagne pour estimer que le système d'enseignement secondaire actuel oblige les jeunes à choisir trop tôt (à 14 ans) entre l'enseignement général et la formation professionnelle (dans la mesure où ils peuvent choisir, et possèdent le certificat d'études). On parle souvent dans ce contexte de la «barbarie de la spécialisation».

■ Le non-respect des obligations scolaires

La scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans signifie simplement que l'État s'engage à mettre à la disposition des jeunes de cet âge suffisamment de postes de formation. En réalité, quelque 10 à 15 % des jeunes de 14 ans quittent l'école élémentaire (EGB) sans entrer dans une école secondaire d'enseignement général ou professionnel. Une comparaison entre le nombre des jeunes qui sortent de l'école élémentaire et celui des places de formation (scolaire ou professionnelle) dans les différentes provinces montre qu'il existe par endroit une pénurie importante (mais aussi des surcapacités dans d'autres régions).

■ Un enseignement moyen dont le succès est très faible

Les jeunes qui passent de l'école élémentaire vers l'enseignement secondaire qui devrait

les mener au baccalauréat échouent dans un cas sur deux, et le taux d'échec de ceux qui commencent une formation professionnelle est de plus de 60 %. Ce «fracaso escolar» est bien réel et reflète le manque d'efficacité pédagogique de l'enseignement secondaire tant pour les jeunes concernés que pour le système éducatif et la société dans son ensemble.

■ Le moindre prestige social de la formation professionnelle

Bien que la formation professionnelle ait été conçue comme une filière équivalant à l'enseignement général et aux études universitaires, la société lui attribue de plus en plus la fonction de récupérer tous ceux qui ne peuvent aborder une formation académique: «La FP I a pour rôle de montrer dans quelle mesure elle peut 'absorber' les jeunes de 14 à 16 ans qui ne sont pas admis au BUP, et la question de savoir si la formation professionnelle prépare bien, médiocrement ou mal à la vie professionnelle est secondaire» ([5]).

La place qu'occupe la formation professionnelle en Espagne est bien décrite par ce qu'on en dit souvent: une formation «pour riches bêtes et pauvres malins».

■ L'importance négligeable de la formation professionnelle pour les perspectives d'emploi

Elle s'explique notamment par les caractéristiques propres au marché de l'emploi en Espagne (marché des entreprises relativement fermé, importance assez grande du principe d'ancienneté pour la rémunération et la promotion «professionnelle», importance assez mineure des qualifications formelles dans la pratique des entreprises en matière de recrutement), et elle est confirmée par des études portant sur les politiques du personnel des entreprises; elle se manifeste particulièrement dans le taux énorme qu'atteint le chômage des jeunes par rapport à d'autres pays d'Europe (fin 1984, 58 % des jeunes de 16 à 19 ans étaient au chômage, et plus des trois quarts d'entre eux n'avaient jamais occupé un emploi stable) ([6]).

■ La transformation du rôle de la formation professionnelle sous la pression du chômage des jeunes

Dans la situation que nous venons de décrire, la formation professionnelle – et surtout le premier niveau (FP I) – ne sert plus tant à donner aux jeunes une qualification professionnelle de base qu'à jouer le rôle de «parking» et de «salle d'attente» pour les jeunes dont les perspectives de trouver un emploi stable sont mauvaises, qu'ils aient suivi la FP I ou non. Il est facile d'imaginer ce que cela veut dire pour la réalité sociale et pédagogique de bien des centres de formation professionnelle. D'après nos observations, il semblerait que les perspectives d'emploi des diplômés de la FP II s'améliorent depuis quelque temps.

Dans tous les pays d'Europe, il s'avère que la qualification professionnelle des jeunes ne suffit plus à leur permettre de s'intégrer dans le marché de l'emploi en période de pénurie chronique d'emplois. Souvent les jeunes occupent, de par leur âge et leur situation, une place plutôt marginale, et ils sont particulièrement frappés par l'externalisation des risques d'emploi découlant des garanties juridiques et sociales qui entourent les contrats de travail existants. Les fermetures d'entreprises, nombreuses en période de crise, atteignent en Espagne, pour des raisons tenant à la structure traditionelle du système d'emploi, un niveau particulièrement élevé.

L'insertion des jeunes dans le système d'emploi nécessiterait donc d'autres mesures politiques ([7]). Le problème, en Espagne comme dans nombre de pays d'Europe, c'est que la formation professionnelle (du moins la FP I) se voit «déformée» par la question non résolue de l'insertion des jeunes, et empêchée de jouer son véritable rôle.

Trois problèmes émergent, qui sont au centre du débat actuel sur la réforme de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire:

Comment peut-on, dans le souci d'assurer l'égalité des chances, atténuer ou faire disparaître la discrimination dont fait l'objet, aux yeux de la société et dans les faits, la formation professionnelle?

Comment parvenir à dispenser une qualification professionnelle vaste et efficace qui satisfasse à la fois les exigences du marché de l'emploi et celles des travailleurs?

Comment organiser la formation professionnelle de manière telle qu'elle facilite l'entrée sur le marché de l'emploi; dans quelle mesure et dans quel contexte peut-elle être un facteur d'insertion?

La réforme de la formation professionnelle. Où va-t-on?

Le contenu, la portée et le sens que prendra la réforme de la formation professionnelle en Espagne dépendront essentiellement de la question de savoir si, dans la crise et la situation d'urgence actuelles, cette dernière sera subordonnée à des objectifs à court terme en matière d'emploi ou au contraire intégrée dans le contexte social et politique de la réforme de structure de l'enseignement secondaire.

La formation professionnelle, élément de la politique de l'emploi? Une intégration plus poussée dans le système d'emploi?

La politique franquiste de formation mettait jusqu'en 1970 l'accent principal sur le système d'emploi, et plus concrètement sur la formation continue et la spécialisation de travailleurs occupant un emploi. L'importance de la formation continue (Formacion Ocupacional = FO) a diminué au moment de l'introduction de la «formation professionnelle réglée» comme un élément de l'enseignement général. La modification de la législation (Estatuto del Trabajador) et la pression du chômage des jeunes ont a nouveau renforcé depuis les années 80 *la tendance à déplacer davantage les actions de qualification professionnelle vers le système d'emploi.* Dans le cadre des mesures de promotion de l'emploi du ministère du Travail et de l'Institut national de l'emploi qui lui est subordonné (INEM), des incitations fiscales et des activités d'information de l'État encouragent la conclusion de contrats de stage et de formation en entreprise. Les premiers doivent servir à donner à des titulaires de diplômes de formation des possibilités, limitées dans le temps, d'occuper à titre probatoire et pour parfaire leur formation un emploi, les seconds visent à donner aux jeunes une formation et un emploi en entreprise pour une durée allant de trois mois à trois ans.

Le nombre de ces contrats de stage et de formation est (encore) relativement limité en comparaison avec la formation professionnelle réglée (en 1984, environ 35 000 contre quelque 650 000 dans la FRP publique et privée) ([8]). L'intégration plus marquée de la formation professionnelle dans le système d'emploi sert également à faire participer les partenaires sociaux à la réforme de la formation. Le pacte social conclu en 1984 (Acuerdo Economico y Social) prévoit la constitution d'un *conseil général de la formation professionnelle* tripartite, chargé d'élaborer un *Programme national pour la formation professionnelle initiale réglée et la formation professionnelle continue.* Même si ses travaux ne sont pas encore bien avancés, le conseil général sera peut-être en mesure d'inclure, sous l'égide de l'État, dans le débat sur la réforme de la formation professionnelle les représentants des syndicats et du patronat traditionnellement silencieux sur les problèmes de formation; il faut souligner que le syndicat UGT prend depuis quelque temps une part active dans la discussion sur l'avenir de la formation professionnelle, alors que les employeurs se montrent très réservés et quasiment «désintéressés» ([9]).

Cependant, les risques inhérents à une intégration plus poussée de la formation professionnelle dans le système d'emploi apparaissent de plus en plus clairement. L'absence de normes contraignantes en ce qui concerne tant les contenus et les modalités de la formation en entreprise que le découpage des qualifications et des certificats de formation risque de faire de cette formation un simple apprentissage sur le tas et un moyen pour les entreprises de rajeunir leurs effectifs et d'empocher des subventions de l'État (près de la moitié des formés se trouvent dans des entreprises comptant moins de 5 salariés!) ([10]).

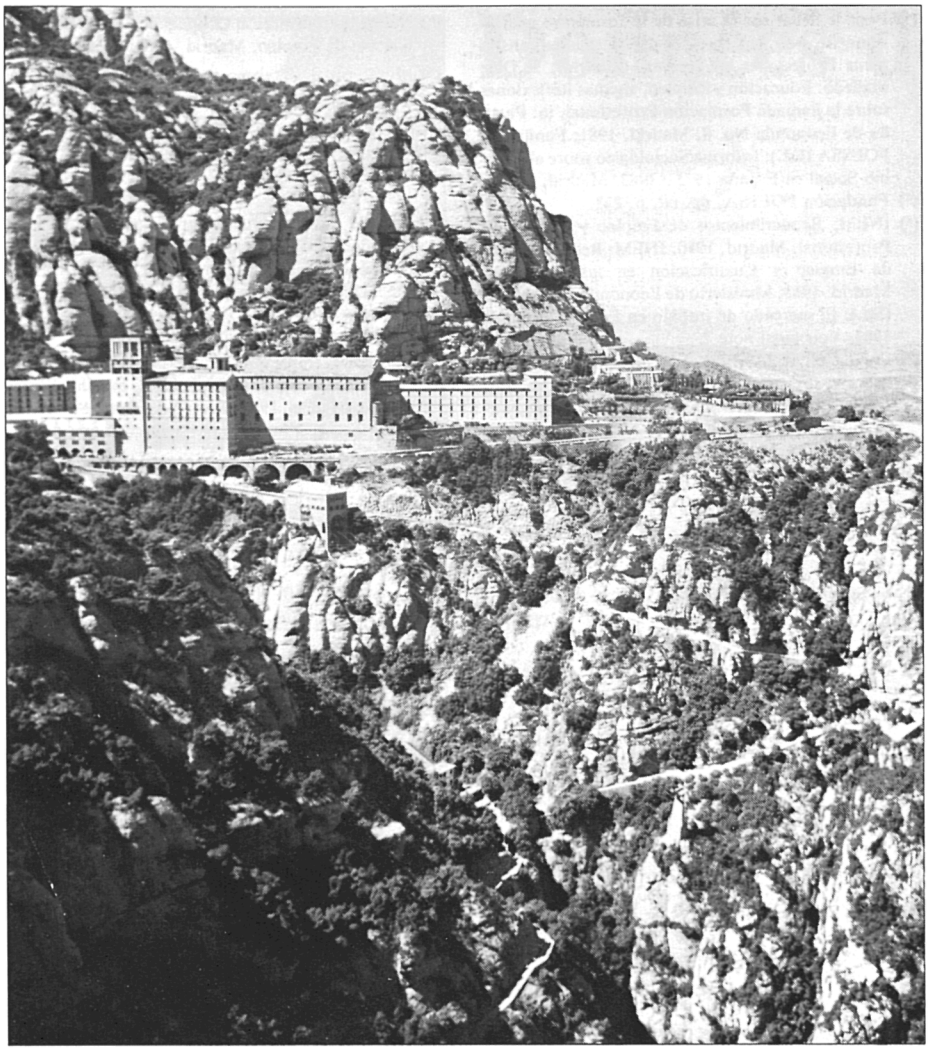
La mise en avant de considération liées à l'emploi sous couvert de «flexibilisation des marchés de l'emploi et d'insertion des jeunes» masque la fonction centrale qu'occupe la formation professionnelle en matière d'égalité des chances et l'importance d'une vaste qualification de base pour les perspectives d'emploi et de vie des salariés ainsi que pour la modernisation de la société.

La situation que connaît l'Espagne est donc compliquée et on serait tenté, au vu des nombreuses lacunes qui affectent la formation professionnelle, de la qualifier d'«arriérée». Mais il faut reconnaître aussi qu'une *puissante dynamique du changement* y est perceptible, basée, d'une part, sur une critique du fossé qui existe entre les centres de formation de la formation professionnelle réglée et le système d'emploi et, d'autre part, sur une critique des mesures d'insertion des jeunes; elle va dans le sens d'un nouvel équilibre entre formation en dehors de l'entreprise et pratique des entreprises – et dans celui de cette convergence entre divers pays européens dont nous parlions plus haut. Mais la formation hors entreprise est si développée – malgré ses défauts – et l'intérêt manifesté par les entreprises pour la formation si faible depuis toujours, qu'un «système dual de formation professionnelle» du type de celui qui existe en République fédérale d'Allemagne ne saurait constituer un objectif. On pourrait donc s'attendre à une multiplication de mesures dictées par un simple souci de pragmatisme, n'était une particularité espagnole, signe elle aussi de «retard», mais qui pourrait être une chance au-delà même de l'Espagne. *Car la réforme de la formation professionnelle en Espagne ne peut être comprise que dans le contexte d'un projet ambitieux de réforme des structures et des programmes de l'enseignement secondaire.*

Formation professionnelle et enseignement général: la réforme de l'enseignement secondaire

Les lacunes et les problèmes de structure de la formation professionnelle comme de l'enseignement secondaire dans son ensemble expliquent le vaste consensus qui s'est fait jour en Espagne sur la nécessité de réformer l'enseignement secondaire. Le projet de réforme du gouvernement actuel mise sur *une prolongation de la scolarité pour tous jusqu'à l'âge de 16 ans,* grâce à la création d'un «tronc commun» de deux ans. Un grand nombre de projets pilotes ont été mis en œuvre pour tester et évaluer cette initiative, qu'une loi actuellement en préparation devrait étendre à tous les jeunes.

Le débat se concentre donc aujourd'hui sur le second cycle de l'enseignement secondaire: doit-il servir à dispenser une formation spécialisée donnant accès à des filières universitaires et professionnelles bien précises, comment devrait se faire l'entrée dans le



système d'emploi après le premier cycle du secondaire, après le second? Ces deux cycles doivent-ils comporter des stages en entreprise, et sous quelle forme? La FP II doit-elle faire partie des spécialisations du second cycle, ou continuer à exister sous une forme modifiée? Le gouvernement socialiste estime que la réforme de l'enseignement secondaire doit être *un processus graduel, expérimental et participatif*. Il est très important que dans ce contexte la réflexion sur la formation professionnelle n'ait pas été «arrêtée», mais qu'il y ait au contraire eu, parallèlement aux projets pilotes sur la prolongation de l'enseignement secondaire, des projets pilotes dans les centres de formation professionnelle de la FP II visant à renforcer la coopération entre ces centres et les entreprises de leur région, notamment par le biais de stages précédant ou suivant la formation. L'expérience est souvent encourageante, même si le manque d'intérêt des entreprises et des élèves de FP – qui ne sont pas payés pendant leur stage – en limite le succès.

Cette expérience globalement positive d'une alternance entre formation en centres de formation et stages en entreprises est à la base des propositions qui visent à aborder dans le débat sur la réforme de la formation professionnelle les thèmes et les domaines suivants, en tenant compte des lacunes d'une formation organisée exclusivement en entreprise et de l'expérience acquise jusqu'ici dans la formation professionnelle réglée:

- un examen et une harmonisation des champs professionnels et des professions qui constituent la structure de l'emploi;
- la définition des bases scientifiques et techniques de chaque champ professionnel, dont l'enseignement devrait être confié en premier lieu au système éducatif formel;
- la définition des spécialisations qui devraient donner lieu à une diversification au sein de chaque champ professionnel;
- la mise au point des programmes et des méthodes de formation aux différents types et niveaux de spécialisation, et enfin
- l'harmonisation des titres et certificats professionnels ([12]).

Reste à voir dans quelle mesure le «conseil général pour la formation professionnelle» abordera véritablement les problèmes et leur trouvera des solutions viables.

Les perspectives de la politique de formation professionnelle en Espagne

L'histoire changeante de la politique espagnole de formation professionnelle, ses hésitations entre le système éducatif et le système d'emploi, l'inefficacité actuelle de la formation professionnelle réglée, l'absence de règles s'appliquant aux actions de qualification en entreprise et la pression du chômage des jeunes placent la réforme de la formation professionnelle devant un gigantesque défi. L'isolement dans lequel vit encore le système d'emploi et la domination traditionnelle des marchés d'entreprise représentant les obstacles majeurs à l'efficacité et à la portée des mesures prises au sein du système éducatif.

D'un autre côté, la transformation globale que connaît aujourd'hui *l'Espagne offre de grandes chances à la réforme du système éducatif*. La nécessité soulignée partout de rendre plus flexibles les mécanismes du marché du travail peut donner lieu à des initiatives en matière de qualification dans le système éducatif et de formation qui pourraient influencer les stratégies des entreprises quant à l'utilisation de leur main-d'œuvre et les orienter vers un monde du travail plus humain; elles pourraient également les inciter à abandonner des schémas restrictifs d'utilisation des capacités de travail, trop liés aux conditions propres à chaque entreprise, au profit d'une utilisation davantage basée sur les compétences et les qualifications professionnelles.

Confier à la formation professionnelle la réalisation à court terme d'objectifs liés au marché de l'emploi et à l'insertion dans celui-ci au-delà de ce qui paraît souhaitable reviendrait forcément à remettre en cause une vision de la formation à plus long terme comme instrument d'une vaste qualification qualitative des travailleurs, destinée à améliorer leurs chances dans le travail et dans la vie.

Il est donc trop tôt pour dire si les autres pays de la Communauté pourront tirer des leçons utiles de la réforme de la formation professionnelle en Espagne.

Notes

(1) Sur l'histoire de la formation professionnelle en Espagne, voir CÁNDIDO GENOVARD et al.: Descripción del Sistema de Formación Profesional en España, Universidad Autónoma de Barcelona 1985; Carlos de la Serna et al.: Estudio sobre la Formación Profesional en España, manuscrit non publié, Madrid, 1985.

(2) Ministerio de Educación y Ciencia: Las Enseñanzas Medias en España, Madrid, 1981.

(3) Cándido Genovard et al., *op. cit.*

(4) Pour le débat sur la crise de la formation professionnelle, voir par exemple divers articles dans la revue Profesiones y Empresas (Madrid); J. Díaz Malledo: Educación y Empleo, algunas Reflexiones sobre la llamada Formación Profesional, in: Papeles de Economía No. 8, Madrid, 1981; Fundación FOESSA (Ed.): Informe Sociológico sobre el Cambio Social en España 1975 – 1983, Madrid, 1983.

(5) Fundación FOESSA, *op. cit.* p. 223.

(6) INEM: Requerimientos de Empleo y Formación Profesional, Madrid, 1980; INEM: Requerimentos de Empleo y Cualificación en las Empresas, Madrid, 1983; Ministerio de Economía y Comercio (Ed.): El mercado de trabajo en España, Madrid, 1982. Voir aussi note 7.

(7) Fundación IESA (Ed.): Investigación Sociológica sobre la Juventud en España 1977 – 1982, Madrid, 1982; Comisión Interministerial (Ed.): Problemática Juvenil en Relación con la Adecuación Educación-Empleo, Madrid, 1982.

(8) INEM: La Formación Ocupacional como parte del Sistema de Empleo, Madrid, 1983.

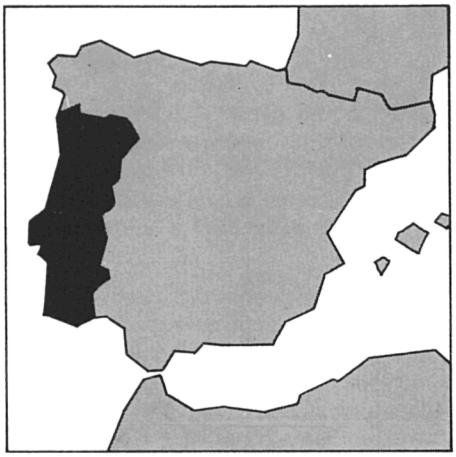
(9) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ed.): Acuerdo Económico y Social, Madrid 1985; Papeles de Economía n° 22, Madrid, 1985.

(10) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (ED.): Mercado de Trabajo y Crisis Económica, Madrid, 1985.

(11) Pour le débat sur la réforme de l'enseignement secondaire, voir Ministerio de Educación y Ciencia: Las Enseñanzas Medias en España, Madrid, 1981 et 1982; Hacia la Reforma, Madrid 1983; Propuesta de Organización de la Enseñanza Media Reglada Postobligatoria, Madrid, 1985.

(12) Voir par exemple RAFAEL ORDOVAS: Reflexiones en torno al Tema de la Reforma de las Enseñanzas Medias, Madrid, 1983 (Ed. IESA); Debate acerca de la Formación Profesional, manuscript non publié, Madrid, 1985.

Portugal



Données de base

Miguel Jerónimo

Au Portugal, à l'instar d'autres pays européens, les tendances les plus récentes laissent entrevoir l'adoption d'un système dual, aux termes duquel la formation relèvera de régimes juridiques et de types d'organisation différents. Parallèlement au système général d'éducation géré par le ministère de l'Éducation (dans le cadre duquel des cours technico-professionnels sont par exemple dispensés), le ministère du Travail offre aux jeunes une solution de rechange par le biais de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle (IEFP).

La coordination véritable établie entre les deux ministères, en matière de formation professionnelle, porte sur les efforts conjugués déployés pour tracer les orientations des programmes dans les domaines éducatif, scientifique et technologique, le Conseil interministériel de l'emploi (CIME) jouant un rôle important sur une base intermédiaire.

Le système d'apprentissage actuellement en vigueur, en ce qui concerne la formation initiale, a été créé en 1984 aux termes du décret-loi 102/84 arrêté par le ministère du Travail. Par le biais de l'IEFP, une structure organisationnelle était ainsi mise en place, plaçant le Comité national de l'apprentissage (CNA) et les comités régionaux de l'apprentissage sur une base trilatérale. Tous ces comités opèrent dans le cadre de l'IEFP.

Quelle est la nature de l'IEFP?

L'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle, intégré au ministère du Travail, entreprend, directement et en collaboration avec d'autres organismes et entreprises, des actions de formation professionnelle principalement dans le secteur de l'industrie et de l'artisanat.

L'IEFP a pour tâche principale l'apport d'une assistance technique et pédagogique en matière de programmes de formation professionnelle et le financement des différents projets des centres de formation professionnelle.

Le CNA a un rôle spécifique à jouer en ce domaine, à savoir:

- étudier et proposer des mesures législatives au gouvernement en matière d'apprentissage;
- maintenir à jour le système de l'apprentissage et dresser la liste des entreprises concernées;
- élaborer les programmes d'apprentissage;
- orienter et coordonner les activités des comités régionaux;
- transmettre au gouvernement des propositions quant à la constitution de comités techniques.

Les représentants du CNA sont issus des différents ministères suivants: Travail et Sécurité sociale (2), Éducation (1), Administration interne (1), Industrie et Énergie (1). Viennent s'ajouter deux représentants des syndicats (UGT), deux représentants de l'Association des employeurs (un pour la Confédération portugaise de commerce, et un pour la Confédération portugaise de l'industrie), ainsi que deux personnalités réputées compétentes en matière de formation professionnelle. Le conseil d'administration du CNA recrute un personnel spécial auprès de l'IEFP, soit en provenance des conseils d'administration locaux ou régionaux ou de l'enseignement spécialisé, ou après de certaines entreprises publiques.

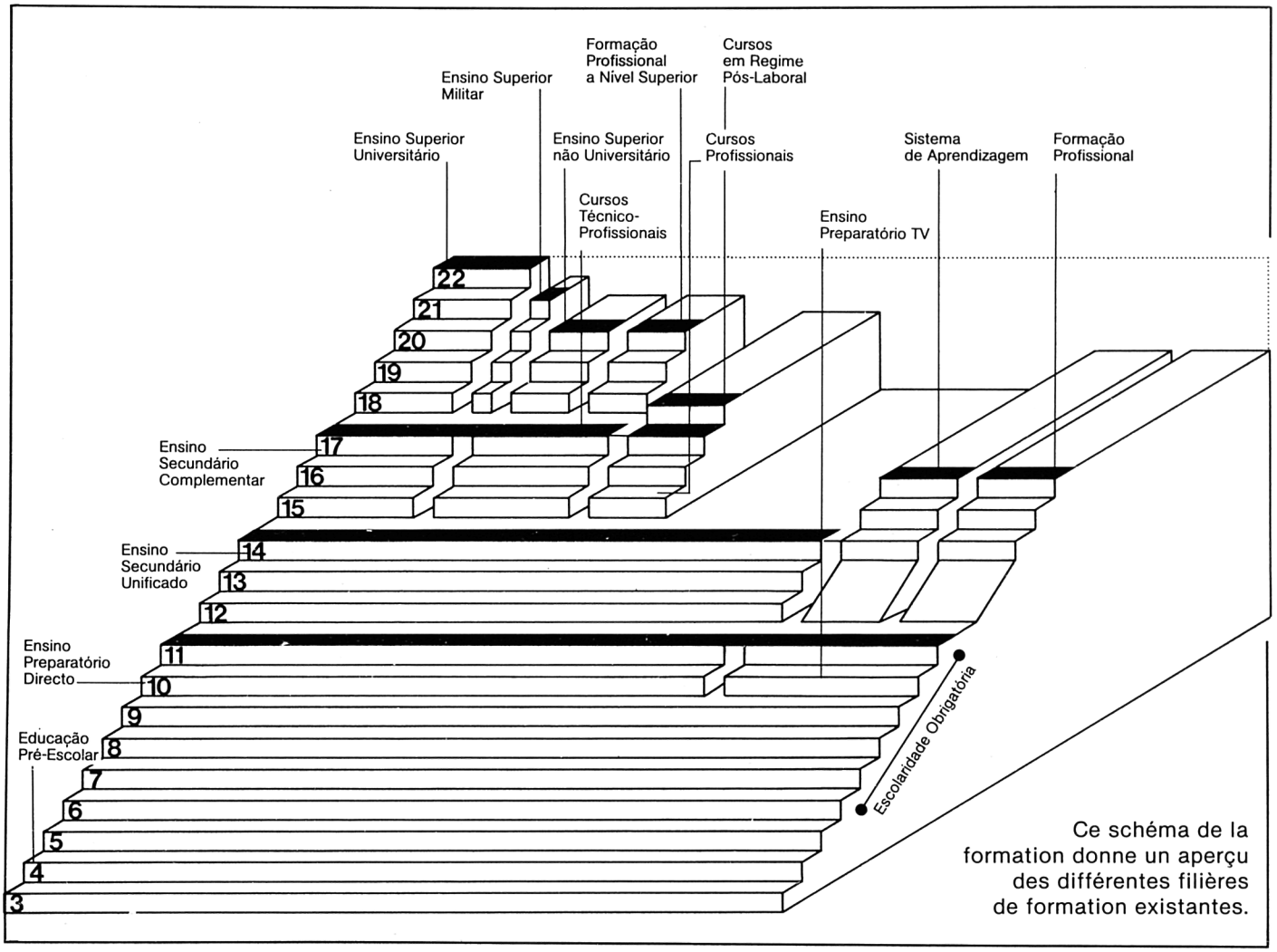
Les comités régionaux présentent la même constitution que le CNA, avec des représentants des différents ministères, des syndicats sous l'égide de l'UGT, de l'Association des employeurs et deux personnalités réputées compétentes.

Les comités ont pour mission principale de promouvoir, à l'échelon régional, le proces-

Portugal

Population (en millions)	**10,0 Mio**	**Production industrielle (1983 = 100)**	**151**
Densité	**108/km²**	**Taux de croissance PNB**	**1,9 %**
Chômage 1985 (estimation)	**7,5 %***	*Sources: OCDE, Commission des CE*	

* *Source:* Cedefop, 1982.



Ce schéma de la formation donne un aperçu des différentes filières de formation existantes.

RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

sus de la formation par l'apprentissage. Les comités doivent veiller, entre autres problèmes importants, à l'exécution de la politique nationale fixée par le comité national. Ses tâches sont les suivantes:

- définir les besoins en formation initiale de la région;
- examiner les capacités réelles des entreprises en matière de formation d'apprentis et fixer le nombre maximal d'apprentis par entreprise;
- promouvoir l'apprentissage dans les entreprises;
- proposer dans chaque secteur des activités prioritaires concernant la formation initiale et les diverses branches professionnelles;
- proposer différents modèles de formation par l'apprentissage compte tenu des limites propres à chaque région;
- collaborer activement avec les centres de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'avec les autorités municipales en fournissant les informations nécessaires au public;
- articuler leurs activités sur celles d'autres institutions publiques, de coopératives et du secteur privé.

Sur proposition du CNA, des comités techniques sont constitués par un personnel qualifié issu des ministères du Travail, de l'Éducation, de l'Industrie et de l'Énergie, des institutions publiques, des syndicats et des associations d'employeurs.

Les comités techniques sont à caractère temporaire et opèrent dans le cadre du CNA. Leurs principales attributions concernent les études préparatoires aux propositions de décrets relatifs à la réglementation de l'apprentissage dans chaque profession et secteur, sous les aspects suivants:

- contenu des programmes dans les secteurs de la formation générale et spécifique;
- nombre maximal d'apprentis par profession ou groupe de professions;
- durée de l'apprentissage;
- horaires quotidiens et hebdomadaires de l'apprentissage conformément aux limites prescrites par la loi;
- périodicité et types d'examen, composition du jury d'examen final de l'apprenti, membres issus des ministères, des syndicats et des associations d'employeurs;
- conditions d'octroi de l'équivalence dans le système scolaire à des cours d'apprentissage.

La nature du système de l'apprentissage

L'instauration du système de l'apprentissage, aux termes du décret-loi 102/84, offre aux jeunes la possibilité d'acquérir certaines techniques et des connaissances spécifiques, indispensables à l'obtention d'un emploi qualifié.

Les différentes entreprises constituent des espaces de formation où règne le principe de la formation en alternance. Étant donné qu'au Portugal les petites et moyennes entreprises sont majoritaires, il est possible de former des gens avec l'appui de centres de formation professionnelle agréés par l'IEFP.

L'apprentissage dure quatre ans au maximum, mais les cursus s'étendent normalement sur trois années sous la forme suivante:

- une éducation spécifique comportant un volet de théorie technologique et un volet pratique;
- une éducation générale en complément de la précédente, avec les disciplines obligatoires suivantes:
  - portugais,
  - mathématiques,
  - aspects du monde contemporain,
  - langue étrangère (anglais ou français).

L'éducation spécifique est dispensée dans des centres opérant en corrélation avec des entreprises, l'éducation générale étant octroyée dans des établissements scolaires officiels ou privés.

A qui s'adresser?

Aux organismes suivants:

- centres de l'emploi de l'IEFP,
- centres de formation professionnelle de l'IEFP,
- conseils municipaux,
- associations d'employeurs,
- entreprises habilitées à dispenser un apprentissage.

Les entreprises ont pour tâche de dispenser la formation nécessaire à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences propres à la branche professionnelle dans laquelle il/elle souhaite acquérir une qualification. L'entreprise devrait être en mesure d'offrir à l'apprenti la possibilité de se frotter aux disciplines qu'englobe sa formation générale.

En outre, les entreprises doivent coopérer avec les autres organisations publiques et privées responsables de la formation générale, et tenir le représentant légal de l'apprenti régulièrement informé des résultats obtenus en cours d'apprentissage. Il convient de prendre également en considération les avantages matériels octroyés à l'apprenti ainsi que le versement d'une bourse.

Les entreprises qui dispensent un apprentissage bénéficient normalement de l'assistance technique et pédagogique des ministères de l'Éducation, du Travail et de la Sécurité sociale, de l'Industrie et de l'Énergie dans les domaines suivants:

- structures d'organisation et de promotion,
- orientation professionnelle,
- formation de formateurs,
- documentation pédagogique.

Les centres régionaux de l'emploi qui relèvent de l'IEFP dispensent aux jeunes et aux adultes des informations et une orientation professionnelles. Les conseillers n'interviennent que sur demande en respectant le principe du libre choix en ce qui concerne les professions ou les carrières, autorisant ainsi les jeunes ou les adultes à développer leurs capacités.

Dans le cadre de la *formation continue,* l'IEFP joue un rôle important, tant directement qu'en coopération avec d'autres entreprises et organisations publiques, en matière de formation professionnelle dans les métiers du secteur industriel. Les programmes établis par l'IEFP s'adressent aux salariés et aux chômeurs âgés de 18 ans révolus.

Il s'agit:

- d'actions directes entreprises par des centres de formation professionnelle, placés sous l'égide de l'IEFP, et dont la mission principale consiste à former des travailleurs dans des branches spécifiques, et accessoirement à les recycler;
- d'actions entreprises par des centres de formation créés aux termes d'un accord conclu entre l'IEFP et les associations syndicales et d'employeurs opérant dans les différents secteurs. L'intervention de l'IEFP est liée à l'assistance financière, technique et pédagogique fournie.

En 1983, onze centres de ce type étaient opérationnels dans les secteurs suivants: fonderie (sidérurgie), menuiserie, textiles, chaussure, mécanique automobile, boulangerie, sidérurgie (rails ferroviaires), pêche, marine marchande, bâtiment et travaux publics.

Les programmes de coopération établis entre l'IEFP et les centres de formation instaurés par voie d'accord sont coordonnés par les centres de formation professionnelle dans le but de répondre aux besoins des différentes organisations et entreprises publiques, des conseils municipaux, des syndicats, des coopératives et entreprises privées.

En outre, deux autres aspects revêtent une grande importance:

- la formation des formateurs,
- les programmes de reconversion professionnelle.

Le premier aspect couvre les postes intermédiaires, et le second présente sa propre infrastructure caractérisée par l'existence de divers centres à travers le pays, l'IEFP prêtant son concours technique et financier en matière de méthodologie axée notamment sur les handicapés physiques et mentaux.

Le décret législatif publié le 16 mai 1985 définissait le cadre juridique de l'assistance technique et financière prêtée par l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle en matière de formation professionnelle, en collaboration avec d'autres organisations.

Signalons enfin les institutions de formation professionnelle associées à certains ministères, par exemple à ceux de la Santé, de l'Agriculture, des Pêches et de l'Alimentation ainsi qu'au ministère du Tourisme, lesquels dispensent des cours spéciaux destinés à promouvoir différents types d'activité et à contribuer à la diffusion des connaissances dans ces différents domaines.

Institutions gouvernementales

CIFAG
Centro de Formação e Gestão
Av. Júlio Dinis, 11
P-1000 LISBONNE
— Dr. Prostes da Fonseca

COMMISSION INTERMINISTÉRIELLE POUR L'EMPLOI
(CIME)
Av. da República, 62 – 8° Andar
P-1000 LISBONNE
Tél. 76 93 61
— Dr. Artur Mota

COMMISSION NATIONALE POUR L'APPRENTISSAGE
(CNA)
Rua Morais Soares, 93 – 5°
P-1900 LISBONNE
— Président: Pedro Vidal

CONCELHO PERMANENTE DA CONCERTAÇÃO SOCIAL
c/o Ineuropa
Av. Duque d'Ávila, 112
P-1000 LISBONNE
— Secrétaire général: Dr. Manuel Areias

INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
IEFP
Rua das Picoas, 14 – 7°
P-1000 LISBONNE
Tél. 56 38 01/56 27 76/56 04 00/52 10 49
Télex 12 116 IEFP D
— Directora de Serviços: Mme Marcia Trigo, docteur
— Técnicos: Dr. Marques
M. Vasconcelos, ingénieur
M. Xavier, ingénieur
M. Silveira, ingénieur

INSTITUTO DE APOIO ÀS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS INDUSTRIAIS
Av. Rodrigo da Fonseca, 73/73A
P-1200 LISBONNE
Tél. 56 02 51/56 03 72/56 04 73

INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
IEFP
Gabinete de Informação Científica e Técnica (GICT)
Rua de Xabregas, 52 – 2°
P-1900 LISBONNE
Tél. 38 47 01/38 29 63, postes 251/527
— Personne à contacter: Mme Idalina Pina Amaro, docteur

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO
Praça Marquês de Pombal
P-2780 OEIRAS
— Vice-président: M. Roberto Carneiro, ingénieur

INSTITUTO PORTUGUÊS DE ENSINO À DISTÂNCIA
Rua da Escola Politécnica, 147
P-1200 LISBONNE

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP)
Avenida Miguel Bombarda, 20 – 6°
P-1093 LISBONNE
Tél. 76 85 63/76 20 66/76 92 43/73 47 66/73 48 16
— Directeur: M. Charters de Azevedo, ingénieur
Tél. 77 88 23
— Directeur adjoint: Mme Maria José Rau, docteur
Tél. 77 38 98

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
Direcção-Geral do Ensino Secundário
Avenida 24 de Julho, 140
P-1200 LISBONNE
Tél. 67 70 71

Direcção-Geral de Adultos
Avenida 5 de Outubro, 107
P-1051 LISBONNE
— Mme Berta Busturff, docteur

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
Avenida 5 de Outubro, 107
P-1051 LISBONNE
Tél. 77 87 93/77 16 14/77 89 25/77 81 17

MINISTÉRIO DA SAÚDE
Avenida João Crisóstomo, 9
P-1000 LISBONNE
Tél. 54 42 12/54 44 04/54 48 43/54 44 11
Departamento de Recursos Humanos de Saúde
Avenida Miguel Bombarda, 6 – 2°
P-1000 LISBONNE
Tél. 73 54 27/73 50 18/73 50 55/73 51 04

MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL
Praça de Londres, 2
P-1000 LISBONNE
Tél. 80 44 60/80 30 10/80 20 10

MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL
Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT)
Praça de Londres, 2 – 1° Andar
P-1091 LISBONNE
Tél. 89 36 33
— Personnes à contacter: Mme Fernanda de Sousa, docteur
Mme Odete Santos, docteur

SECRETARIA DE ESTADO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
Praça de Londres, 2
P-1000 LISBONNE
Tél. 80 20 10

SECRETARIA DE ESTADO DA EMIGRAÇÃO, LISBOA
Instituto de Apoio à Emigração
Av. Visconde de Valmor, 19
P-1000 LISBONNE
Tél. 67 63 79
— Mme Maria José, docteur

SERVIÇOS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL
IEFP
Rua Silva e Albuquerque, 9 – 4° Esq.
P-1900 LISBONNE
— Directeur: M. António Miguel Proença

Associations d'employeurs

CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO PORTUGUÊS
Rua Saraiva de Carvalho, 1 – 2° Andar
P-1200 LISBONNE
Tél. 66 85 39/66 85 52/60 80 40
— Secrétaire général: M. Sampaio e Melo, docteur
M. Luz, docteur

CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL
Calçada Ribeiro Santos, 19 – R/c
P-1200 LISBONNE
Tél. 67 51 71/67 68 20
— Président: M. le professeur Rosado Fernandes

CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA (CIP)
Av. 5 de Outubro, 35 – 1° E
P-1000 LISBONNE
Tél. 54 50 94
— Président: M. Pedro Ferraz da Costa, docteur
Mme Teresa Guerra & M. António Mineiro, docteurs

Centres de recherche

ASSOCIATION INDUSTRIELLE PORTUGAISE (AIP)
COPRAI – Département de productivité
Praça das Indústrias
P-1399 LISBONNE
— M. Dumas Diniz, docteur

JUNTA NACIONAL DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA (JNICT)
Av. D. Carlos I, 126 – 2°
P-1200 LISBONNE
Tél. 67 90 21/7

INSTITUTO ANTÓNIO SÉRGIO – INSCOOP
Rua D. Carlos de Mascarenhas, 46
P-1000 LISBONNE

LNETI
Laboratoire national de génie et de technologie industriels
Centre de formation
Azinhaga das Lameiras à Estrada do Paço do Lumiar
P-1600 LISBONNE
Tél. 7 58 27 12/7 58 61 41

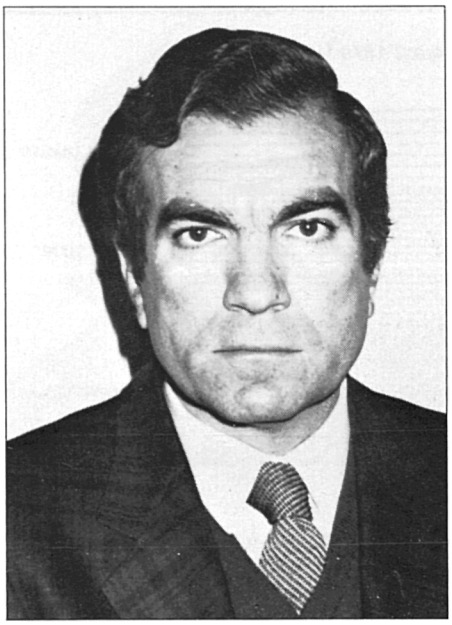
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
Instituto de Investigação Científica Tropical (IICT)
Rua da Junqueira, 86
P-1300 LISBONNE
Tél. 63 91 87

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
Instituto Nacional de Investigação Científica (INIC)
Av. Elias Garcia, 137 – 4°
P-1000 LISBONNE
Tél. 77 45 41/77 33 30

Syndicats

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
Intersindical Nacional (CGTP-IN)
Rua Vítor Cordon, n° 1 – 3°
P-1200 LISBONNE
Tél. 37 21 81/37 16 48

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)
Rua das Douradores 178 – 1°
P-1000 LISBONNE
— M. José Veludo
Mme Manuela Teixeira, docteur
— João Proença
Rua Augusta, 280 – 3°
P-1100 LISBONNE
Tél. 36 11 01/37 21 03



La formation professionnelle au Portugal

Mira Amaral

L'actuelle crise économique portugaise n'est pas seulement liée à une carence des investissements en biens d'équipement mais surtout à un déficit considérable de l'investissement en capital humain, c'est-à-dire de l'investissement social. En effet, dans un passé récent, on a mis l'accent sur les investissements en biens d'équipement, et on a délaissé les problèmes de gestion dans les organisations et les entreprises, de même que la valorisation de l'élément humain et l'investissement à ce niveau. En résumé, on ne s'est pas préoccupé du secteur des ressources humaines malgré le rôle fondamental qu'il joue dans le développement du pays. En effet, l'histoire économique récente nous a montré que bon nombre de pays sans ressources matérielles arrivent, par une mise en œuvre adéquate des ressources humaines, à réaliser des progrès considérables tant qualitativement que quantitativement et ainsi à s'affirmer sur la scène économique internationale.

Le problème que le Portugal connaît est un problème de croissance en qualité et non en quantité. Il s'agit du type de croissance qualitative que les pays européens ont connue à la suite de la deuxième crise du pétrole, lorsqu'ils ont subi ce qu'on a appelé «la cure d'amaigrissement», cure qui a été accompagnée d'un processus de reconversion industrielle et technologique en vue de faire face au nouveau défi auquel se trouvaient confrontées leurs économies.

Au Portugal, même si le taux de chômage n'est pas supérieur à la moyenne européenne, il est malgré tout préoccupant quand on fait l'analyse de ses aspects structurels. En effet:

- plus de 45 % des sans-emploi sont au chômage depuis une longue période;
- 55 % des chômeurs sont des jeunes de moins de 25 ans;
- un nombre important de travailleurs émigrés en âge de travailler et sans aucune qualification professionnelle retourne actuellement au Portugal en raison de la situation économique des pays européens industrialisés;
- les petites et moyennes entreprises qui occupent plus de 70 % de la main-d'œuvre au Portugal sont mal préparées pour faire face au défi économique que représente l'adhésion à la CEE, et une grande partie d'entre elles ont besoin de mesures de recyclage professionnel pour leur personnel.

Pour affronter cette situation, le Portugal a besoin de structures adéquates, en particulier d'instructeurs, et de personnes ayant une expérience en matière d'orientation professionnelle et de placement.

Dans l'actuelle situation économique et sociale du Portugal qui se caractérise par un taux de chômage élevé, par l'existence de déséquilibres qualitatifs accentués entre l'offre et la demande au niveau de l'emploi, la formation professionnelle joue un rôle extrêmement important non seulement parce qu'elle constitue un moyen pour éliminer ce genre de déséquilibre mais aussi à titre de facteur de développement global du pays.

L'intégration du Portugal à la Communauté européenne à partir du 1er janvier 1986 et le défi qui en résulte pour la majorité des entreprises portugaises, à savoir atteindre, maintenir et renforcer leur compétitivité intérieure et extérieure, obligent le gouvernement portugais, en particulier le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, à considérer les problèmes liés à la formation professionnelle avec une attention toute particulière.

Dans cette optique, le programme de l'actuel gouvernement analyse et approfondit la thématique de la formation professionnelle en soulignant les orientations à suivre à ce sujet et en indiquant les mesures devant être prises.

Comme la politique de formation professionnelle est un sujet qui intéresse l'État et tout particulièrement les salariés, les employeurs et leurs associations respectives, je considère que sa définition et sa réalisation doivent résulter d'une concertation sociale entre l'État, les partenaires sociaux et les agents économiques, concertation susceptible d'aboutir en particulier à

LUIS FERNANDO DE MIRA AMARAL
Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, licencié en génie électrotechnique à l'IST en 1969 et post-licencié en économie par la faculté d'économie de l'université nouvelle de Lisbonne, ancien président du conseil directeur de l'Institut de gestion financière de la sécurité sociale, membre de la direction du Syndicat des ingénieurs et de l'ordre des ingénieurs, vice-président de la Table de l'assemblée générale de l'ordre des ingénieurs.

l'élaboration et l'approbation, à court terme, d'une loi-cadre sur la formation professionnelle conforme à la réalité de notre pays, loi qui devra satisfaire aux aspirations des salariés et des employeurs.

La participation des partenaires sociaux pourra se traduire, sur le plan de sa réalisation, entre autres par l'institution d'une nouvelle forme d'organisation de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle au niveau central et régional, avec pour objectif d'optimiser l'exploitation des structures de formation qui appartiennent à cet institut ou qui sont financées par ce dernier.

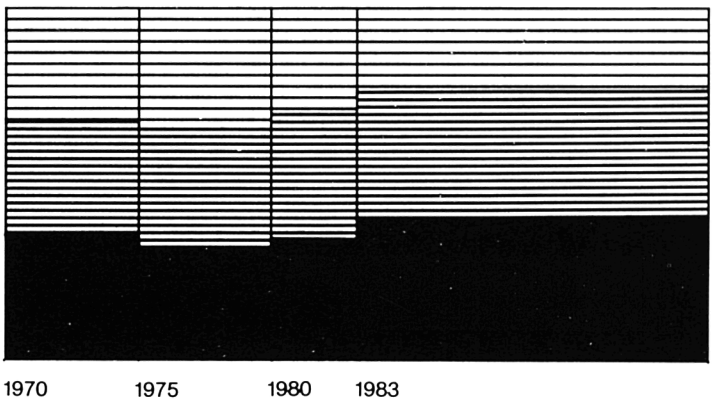
Pour que la formation professionnelle puisse correspondre effectivement aux besoins réels des entreprises, je pense que l'État, par l'intermédiaire de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle, ne doit pas prétendre à réaliser directement l'ensemble de cette formation, mais qu'il doit appuyer les mesures mises en œuvre au niveau de chacune des entreprises considérées et des associations d'entreprises constituées dans cet objectif, par tous les moyens qui sont à sa disposition. Ce n'est qu'ainsi, à mon avis, qu'on aura l'assurance que la formation professionnelle dispensée est celle dont les entreprises ont le plus besoin et par conséquent la plus susceptible de les intéresser. Dans ce contexte, il est important de maximiser l'exploitation des structures de formation existant déjà dans les entreprises et qui sont actuellement sous-utilisées.

Seule la formation professionnelle permettra d'assurer la viabilité économique et par conséquent le niveau d'emploi dans certains secteurs industriels actuellement en phase de restructuration grâce à l'introduction de nouvelles technologies qui impliquent de profonds changements dans tout le processus productif.

Au Portugal, parmi les secteurs d'activité dans lesquels les mutations technologiques font de la restructuration la condition de base indispensable à la survie des entreprises intégrées à ce secteur, il faut citer à titre d'exemples ceux de la construction navale, de la pêche, de l'industrie textile, ainsi que le secteur de la verrerie.

Mais au-delà de ces cas de restructuration sectorielle, il faut encore envisager l'installation de nouvelles industries dotées d'une technologie de pointe, en particulier dans le domaine de l'électronique qui présente un déficit de main-d'œuvre hautement qualifiée et dont les besoins pourront être couverts par un système de formation professionnelle adéquat.

Personnes occupées par secteurs économiques 1970-1983 (en %).



RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

Il faut absolument mentionner la priorité qui, à mon avis, doit être attribuée à la formation du personnel dont l'activité est liée à la création d'emplois, à savoir des formateurs des techniciens d'orientation professionnelle, des chargés de placement et des agents de développement.

Je tiens à souligner la nécessité de concentrer les efforts sur le secteur de la formation professionnelle des jeunes parce qu'ils sont, d'une part, les plus affectés par le chômage et, d'autre part, les plus motivés par les changements déterminés par l'introduction des technologies nouvelles.

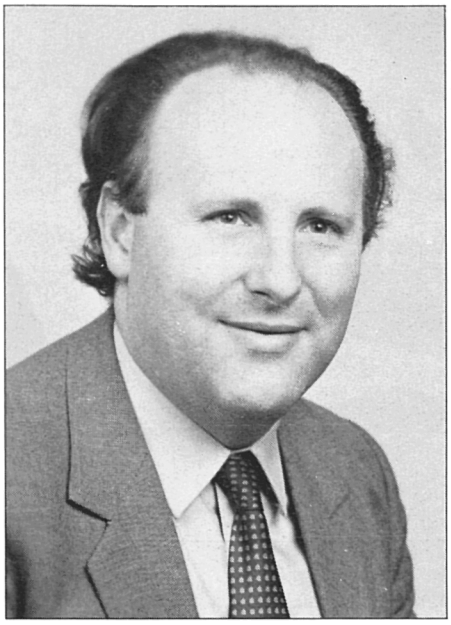
D'autres groupes de population fortement affectés par le chômage, comme les femmes, les handicapés et les chômeurs de longue durée, doivent être considérés comme les cibles privilégiées des mesures de formation qui doivent être prises dans l'objectif d'une véritable égalité des chances au niveau de l'emploi.

Les propositions explicites de l'actuel gouvernement de développer la coopération internationale dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre de la Communauté européenne traduisent cette préoccupation. Au niveau de la coopération bilatérale avec les pays de la CEE, le Portugal aura la chance de bénéficier des différentes expériences nationales, qui ne seront pas applicables de manière automatique et sans restriction à notre pays, mais qui constitueront certainement des points de référence dont il faudra tenir compte.

En ce qui concerne la coopération avec les institutions de la CEE, je tiens à souligner l'appui décisif que le Portugal a reçu de la Communauté, dans le cadre des aides préadhésion, pour la construction d'un réseau de centres de formation professionnelle avec lequel on cherche à réaliser la couverture intégrale des besoins du pays.

Dans ce cadre, je pense qu'il est capital de développer les relations que le Cedefop a commencé à nouer; dans cette optique, je me suis, moi-même, engagé pour que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale puisse, dans le cadre de ses attributions, garantir les conditions adéquates pour une collaboration fructueuse.

Je désire enfin exprimer l'espoir – et même la certitude – que le Portugal, avec l'appui des institutions de la Communauté européenne, en particulier du Cedefop et du Fonds social européen, va voir sa situation au niveau de l'emploi et de la formation professionnelle s'améliorer considérablement à court terme, se préparant ainsi à affronter avec confiance et optimisme le défi que l'intégration à l'Europe représente pour une économie faible comme l'est encore l'économie portugaise.



La formation professionnelle au Portugal

J. A. Gomes Proença

L'Union générale des travailleurs (UGT) félicite le Cedefop pour la présente initiative. L'adhésion à la Communauté économique européenne représente pour le Portugal un acte fondamental qui contribuera de manière décisive au développement économique et social.

La formation professionnelle constitue l'un des secteurs dans lesquels on attend des progrès importants dans l'optique d'une approche de la réalité existant dans les pays de la Communauté, en termes d'échanges d'expériences et d'appui technique, secteurs dans lesquels le Cedefop pourra jouer un rôle décisif, de même que dans la présentation, la discussion et la réalisation de projets dans le domaine des infrastructures, notamment au niveau du Fonds social européen.

Le questionnaire du Cedefop permet d'engager la discussion qui sera brève, vu le temps disponible; toutefois, on attend un approfondissement ultérieur de beaucoup de sujets abordés. Les documents élaborés par le Cedefop sur l'étude de la structure de la formation professionnelle au Portugal représentent une base de travail dont il convient de souligner l'importance.

L'UGT considère que les innovations technologiques, tout en étant essentielles pour assurer la compétitivité des entreprises, ne pourront être exploitées dans toutes leurs potentialités que dans la mesure où l'on disposera, d'une part, d'hommes capables de l'appliquer et, d'autre part, d'une organisation sociale pouvant en assurer l'utilisation rationnelle. Dans ce contexte, l'UGT considère l'investissement dans l'éducation et la formation professionnelle comme une priorité nationale, comme un moyen pour valoriser les ressources humaines qui représentent une importante richesse du pays; l'adhésion à la CEE en accentue encore l'aspect primordial.

De ce point de vue, nous considérons la formation professionnelle comme extrêmement importante; en effet, elle constitue un processus complémentaire à celui de l'éducation et par conséquent un moyen privilégié pour l'intégration des jeunes au monde du travail. Il faut également souligner la nécessité d'un système de formation – recyclage et perfectionnement professionnel – pour les salariés déjà intégrés à la vie active, ayant pour objectif de préparer ceux-ci de manière adéquate face aux mesures de restructuration, de reconversion, d'innovation technologique au niveau des entreprises et dans des secteurs divers, ainsi que sur le plan régional, système de formation devant satisfaire aux vecteurs du programme de développement régional.

L'UGT suit avec la plus grande attention les problèmes liés à l'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne ses implications au niveau du contenu et de l'organisation du travail.

L'UGT considère qu'il est indispensable de trouver un consensus social portant sur l'introduction et le développement de nouvelles technologies, afin de faciliter le changement et de réduire les résistances. Dans cette optique, l'UGT considère qu'il est nécessaire:

- que l'introduction des nouvelles technologies ne se réalise pas d'une façon sauvage mais qu'elle soit programmée et négociée avec les salariés et leurs syndicats, sans que soient exclus les critères sociaux;
- que les options concernant les technologies devant être utilisées donnent priorité à l'enrichissement du contenu du travail et non à une diminution de la qualification qui conduirait à transformer le travailleur en robot au lieu de mettre le robot au service des hommes;
- que le processus de reconversion des secteurs traditionnels – secteur industriel ou secteur des services – soit suivi de mesures plus globales de développement, de diversification des activités ou d'exploitation d'autres secteurs des services, qui permettent de modérer les pressions sur l'emploi et d'augmenter considérablement la valorisation et l'utilisation des ressources humaines qui deviennent la plus grande richesse du pays;
- que la politique d'éducation et de formation professionnelle soit rendue plus flexible et s'adapte à une réalité en profonde et rapide mutation, et s'articule autour d'une politique active de création d'emplois;

JOÃO ANTONIO GOMES PROENÇA
Ingénieur chimiste, ancien chercheur et professeur à l'université, membre du Conseil national de l'apprentissage, membre du Conseil permanent de concertation sociale, secrétaire général du syndicat des travailleurs de l'administration publique secrétaire national de l'Union générale des travailleurs.

■ que la démocratie industrielle soit promue par le développement et la participation accrue des salariés à tous les niveaux et en particulier dans l'entreprise.

Le droit à l'information, à la consultation et à la négociation dans le contexte de l'introduction de nouvelles technologies sont des thèmes de revendication de tous les mouvements syndicaux européens; on cherche dans ce domaine à trouver un consensus au niveau de la CEE, comme le prouve la réunion de Val Duchesse, tenue le 12 février, au cours de laquelle l'ensemble de cette problématique a été abordé par tous les partenaires sociaux (confédérations syndicales et patronales) ainsi que par le président de la Commission, Jacques Delors.

Nous estimons qu'il convient d'organiser des actions de formation portant sur les nouvelles technologies et s'adressant aux représentants des salariés pour que ceux-ci puissent intervenir en toute connaissance de cause dans les négociations. l'observation et l'évaluation de l'introduction des nouvelles technologies.

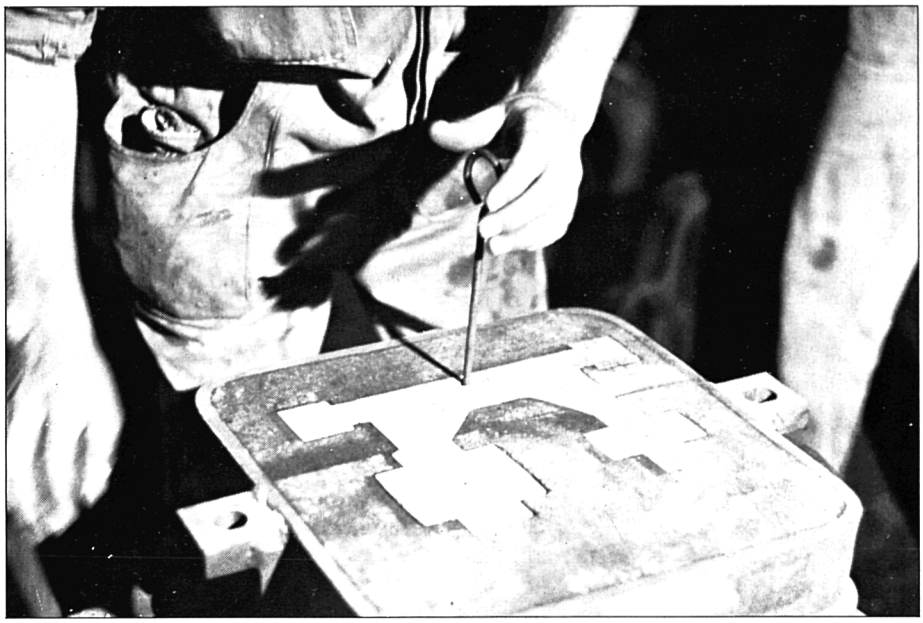
Por enrayer l'appauvrissement du pays, l'UGT estime qu'il ne suffit pas d'agir au niveau conjoncturel de la crise, mais qu'il faut adopter des mesures structurelles à moyen et à long terme.

L'UGT considère dans cet objectif qu'il faut insister sur la modernisation de l'économie afin que le Portugal puisse conquérir une position plus favorable dans la division internationale du travail. Ce processus implique la définition de politiques articulées ayant pour objectifs:

■ la réorganisation de l'espace économique interne par la promotion et l'implantation de nouvelles structures économiques et sociales en vue du développement régional et d'une nouvelle insertion du Portugal dans le monde;

■ la réduction de la dépendance agro-alimentaire et énergétique, la modernisation du secteur traditionnel de l'exportation, le développement des biens d'équipement – en s'appuyant sur de nouvelles technologies et en les développant;

■ le développement de nouveaux secteurs des services, qui exploitent les possibilités offertes par la mondialisation (offre et demande) des services, en mettant à profit la situation géographique du Portugal et ses relations avec l'Afrique et l'Amérique latine.



Dès le début, l'UGT s'est engagée activement dans la réalisation du programme national d'apprentissage. A tous les niveaux des structures d'organisation de la commission nationale et de la commission régionale d'apprentissage, l'UGT a joué un rôle actif avec ses représentants et ses techniciens.

Il s'agit d'un programme de formation alternée des jeunes et, bien qu'il n'en soit qu'au tout début, il permet néanmoins de tirer des conclusions encourageantes quant à la collaboration des entreprises et spécialement aux efforts de formation des PME. La décentralisation des structures de dynamisation et de coordination des programmes de formation, les appuis techniques, pédagogiques et financiers sont nécessaires à l'encouragement de la formation dans l'entreprise; les mesures d'encouragement à l'association des PME d'une même région en vue du développement de la formation, l'appui privilégié donné aux initiatives locales d'emploi, incluant le soutien des conseils municipaux, articuleront la création d'emplois et la formation professionnelle.

L'UGT et ses syndicats accordent une grande importance à la formation continue. Dans cette optique, l'UGT et quelques-uns de ses syndicats – en particulier dans le secteur des services – se sont engagés et se trouvent encore engagés dans la réalisation de cours de formation en dehors des horaires de travail.

D'autre part, dans le cadre de notre intervention dans la négociation collective, nous nous sommes prononcés en faveur de l'obtention de «crédits d'heures» ou de dispenses de travail, avec ou sans paiement, pour la formation, de même que pour la reconnaissance, par les entreprises, des titres et des certificats des cours de formation.

L'UGT accorde également une grande importance au rôle qui doit être joué par les centres protocolaires de la formation en coopération, à la gestion tripartite, sous le contrôle de tous les partis, centres qui pourront organiser des mesures de formation dans des périodes de sous-utilisation ou dans le cadre du processus de reconversion.

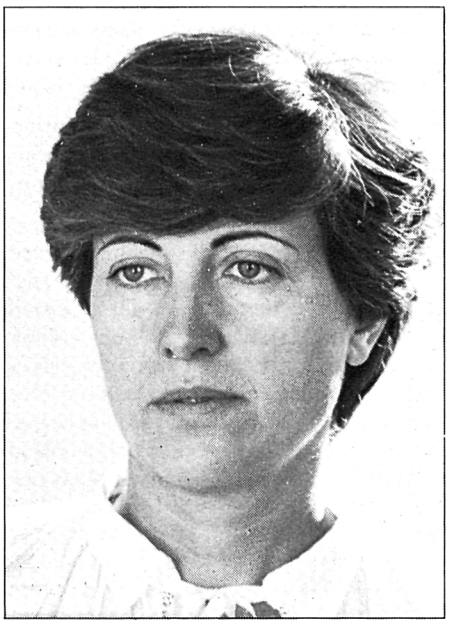
La convention n'a, jusqu'à présent, encore rien prévu à ce sujet. L'UGT a déjà pris contact avec quelques associations sectorielles et considère que le programme de formation élaboré en commun doit s'articuler autour du programme de restructuration et de reconversion sectorielle, avec pour objectif soit l'adaptation aux nouvelles technologies, soit une plus grande facilité de transfert des travailleurs excédentaires vers d'autres emplois à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Les secteurs traditionnels, tels que l'industrie textile ou divers bassins d'emploi connaissant des problèmes

d'emploi encore plus graves, comme ceux de Setubal, Tramagal, Agueda et d'autres, se trouvent dans ce cas.

L'UGT accorde beaucoup de valeur au dialogue, à l'échange d'expériences avec les syndicats des autres pays de la CEE élargie et de toute l'Europe occidentale. Il s'agit d'un processus de relations dans lequel l'UGT s'est engagée dès sa fondation et qui s'est trouvé réactivé à la suite de notre adhésion à la Confédération européenne des syndicats.

Nous estimons que la participation au Conseil économique et social de la CEE sera, de ce point de vue, très utile, non seulement sur le plan des contacts avec les autres syndicats, mais aussi avec les autres partenaires sociaux.

En ce qui concerne le domaine de la formation professionnelle, nous attendons beaucoup de la collaboration avec le Cedefop.



La formation professionnelle au Portugal

Rosa Maria Marques

La formation professionnelle (FP) peut s'avérer un moyen fondamental pour valoriser la force de travail, provoquant une rétroaction positive sur la modernisation des entreprises et, par conséquent, une relance de l'économie. Pour pouvoir concrétiser ses valeurs potentielles, la formation professionnelle doit être insérée dans une politique économique de développement dans laquelle les secteurs présentant une priorité stratégique d'expansion devront être clairement définis et dont l'axe central sera la lutte contre le chômage.

Si nous partons du principe que l'efficacité d'une politique de FP est subordonnée à cette insertion, nous constatons que d'autres conditions doivent être également remplies:

- la politique de FP doit être compatible avec le système de politique d'éducation et s'articuler autour de ce dernier;
- elle doit être basée sur un système détaillé de statistiques de l'emploi permettant une appréciation exacte de la situation et de la tendance évolutive spontanée des différents secteurs du marché du travail.

L'encadrement cohérent de ces éléments requiert l'élaboration et la concrétisation d'un plan national de FP, mesure que la CGTP réclame depuis son IVe congrès (1983).

ROSA MARIA MARQUES,
ingénieur chimiste, 39 ans, membre de la Fédération des syndicats de la fonction publique, membre du conseil national de la CGTP-Intersyndicale nationale

L'actuelle phase d'évolution économique et sociale ne se caractérise pas par l'introduction généralisée de nouvelles technologies. La modernisation de l'économie portugaise, d'ailleurs associée à la restructuration et à la rénovation des secteurs productifs, n'implique pas que la substitution des équipements et des vieux systèmes ou des systèmes obsolètes de travail s'effectue nécessairement et exclusivement par une introduction généralisée de nouvelles technologies. Dans certaines branches de l'économie cependant (banques et assurances, communications et télé-communications, transports et matériel électrique), les nouvelles technologies jouent déjà un rôle important. En tout cas, leur introduction va encore avoir des répercussions directes au niveau de l'emploi, de l'organisation du travail, ainsi que dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité du travail, domaines dans lesquels, attendu les expériences faites à l'étranger, elles devraient avoir de l'impact.

Cependant, nous estimons que le développement de notre pays, pour lequel, sans doute, il faut importer de nouvelles technologies et de nouveaux équipements, doit répondre à deux préoccupations:

- motiver le développement des connaissances scientifiques et conduire, au moins partiellement, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'équipements sophistiqués au Portugal;
- suivre le processus d'introduction des nouvelles technologies et de restructuration des systèmes productifs pour lesquels des mesures de recyclage et de promotion professionnelle ainsi qu'un dialogue constant avec les organisations représentatives des salariés devront être prévus.

Le dialogue peut et doit être introduit dans l'élaboration de l'ensemble des contrats collectifs, à tous les niveaux: entreprises, secteur de la production et au niveau de la confédération. Si l'on ne tient pas compte des préoccupations nommées ci-dessus, l'introduction générale des nouvelles technologies produira une instabilité encore plus grande dans le monde du travail et pourra même conduire notre pays à un développement purement fictif.

Malheureusement, sur ces sujets, le dialogue avec les organisations syndicales n'a pratiquement jamais existé. Récemment, le gouvernement portugais a pris la décision d'adjuger la digitalisation du réseau téléphonique à des entreprises multinationales (Alcatel et Siemens) sans avoir pris aucun contact auparavant, pas plus qu'a posteriori, avec les organisations syndicales de ce secteur. On a pris, ainsi, la décision de réaliser un projet dont la concrétisation implique l'utilisation d'énormes ressources financières et qui, vraisemblablement, entraînera une réduction substantielle des emplois, sans divulguer publiquement le résultat des études effectuées quant à sa rentabilité et à l'opportunité économique de sa réalisation pour le pays.

En ce qui concerne le premier point de la question, la CGTP considère que la straté-

gie de développement économique et national doit obéir simultanément à trois paramètres: 1) permettre l'exploitation complète et rationnelle des ressources nationales; 2) diminuer notre énorme dépendance extérieure; 3) promouvoir la croissance de l'emploi. Dans cette ligne, la CGTP considère que les efforts doivent porter en priorité sur les secteurs suivants:

■ l'agriculture, dans l'optique de sa modernisation, et pour laquelle il est indispensable de suivre les orientations suivantes: appui de l'État aux efforts d'association des agriculteurs en vue de surmonter l'excessive fragmentation de la propriété rurale dans le nord du pays, rétablissement de la légalité dans la zone d'application de la réforme agraire, prise de mesures d'encouragement à la mécanisation, accroissement substantiel des mesures de FP, surtout pour les jeunes agriculteurs;

■ la pêche, ce qui implique la création d'une nouvelle flotte de pêche nous permettant d'exploiter notre zone économique exclusive, ainsi que la réalisation de la reconversion de notre industrie de construction et de réparation navales qui a été durement atteinte par la crise;

■ la construction civile;

■ les secteurs industriels concurrentiels, avec les importations (métallurgie, sidérurgie, fabrication des appareils et des équipements) requises pour remédier aux insuffisances de notre réseau industriel et créer les conditions indispensables à une autonomie réelle dans le domaine des relations extérieures. En ce qui concerne le deuxième point de la question, il convient de souligner préalablement que la mise en œuvre de la stratégie définie ci-dessus implique que soient remplies les conditions de base suivantes: 1) renégocier le contenu normatif actuel du traité d'adhésion en prenant en considération les multiples et graves obstacles qu'il contient pour notre développement; 2) concrétiser le schéma de planification consacré par la constitution de la République portugaise. Comme il a été dit préalablement, la CGTP réclame, en plus de ces conditions générales, un plan national de formation professionnelle (PNFP). Le décret-loi «Formation dans la coopération», publié vers le milieu de cette année et selon lequel les entreprises, les organisations autonomes publiques et les syndicats peuvent poser une demande pour recevoir l'appui de l'État, ne parvient pas à remplir les clauses requises par le PNFP. Cette mesure reproduit en fait un schéma valable dans la CEE en mettant l'accent sur ce qui reste à faire dans le cadre des priorités stratégiques éconcées.

L'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle n'exploite qu'une partie des potentialités essentielles de formation dans le pays. La CGTP réclame sa participation à la gestion de cet institut parce qu'elle estime que seule une gestion tripartite peut répondre aux besoins de développement de la formation professionnelle liée à l'emploi et intégrée dans un plan national.

L'ensemble des contrats collectifs représente un domaine adéquat pour consacrer la formation professionnelle et conduire les entreprises à prendre des mesures de formation interne.

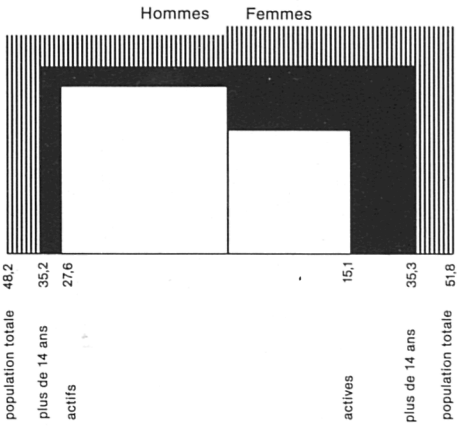
Dans le cas des petites entreprises, il y a lieu d'encourager leur association afin qu'elles deviennent un interlocuteur valable dans ce processus. De plus, leur association représente le seul moyen pour rentabiliser les équipements et les installations destinés à la FP, équipements et installations dont l'acquisition ne serait pas réalisable dans le cadre restreint de chaque entreprise.

Ce mouvement d'association peut être encouragé non seulement sur le plan sectoriel mais aussi sur le plan régional et local; on pourrait rechercher la collaboration, non seulement du pouvoir public central, mais aussi des autorités régionales et locales.

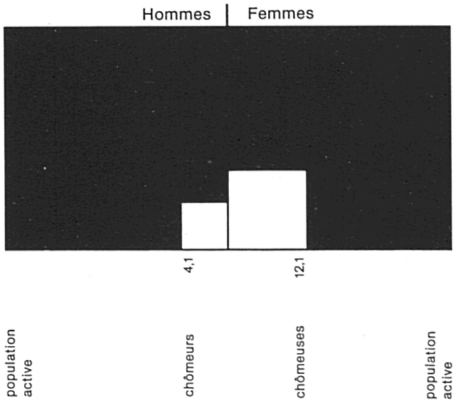
Les mesures d'encouragement à la création d'associations de petites entreprises pourront correspondre à des schémas de nature diverse: appui technique et pédagogique, primes pour les mesures de formation professionnelle, autorisation d'utiliser les installations publiques disponibles (écoles et centres d'État, par exemple), etc. Dans chacun des cas, les mesures nommées ci-dessus devront être subordonnées à la logique du plan national de formation professionnelle que nous demandons.

On cherchera, dans le domaine des contrats collectifs de travail conclus avec le patronat (associations ou entreprises), à créer des conditions qui motivent les salariés à participer à des actions de formation qui valorisent leurs aptitudes professionnelles et à en revendiquer la création. Il faut, surtout dans le cadre des contrats collectifs passés dans les grandes entreprises, établir une réglementation de l'évolution et de la promotion des carrières professionnelles et, en ce qui concerne les changements de carrière, veiller à ce que la promotion des salariés soit

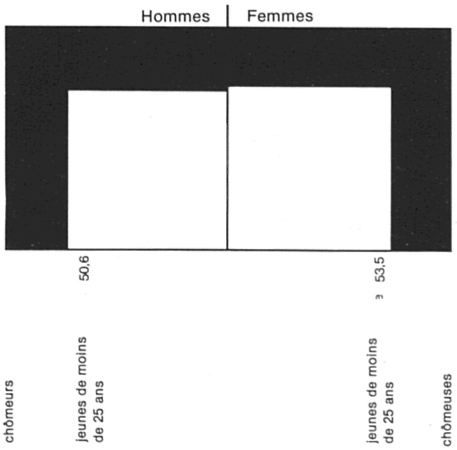
Pourcentages d'hommes et de femmes par rapport à la population totale et pourcentages respectifs de personnes de plus de 14 ans et de personnes actives par rapport à la population masculine et à la population féminine.



Pourcentage de chômeurs par rapport à la population active masculine et féminine.



Pourcentage de jeunes de moins de 25 ans par rapport à la population masculine et féminine en chômage.



RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

obligatoirement suivie de mesures de formation et d'information professionnelles habilitant ceux-ci à assumer des fonctions exigeant une qualification de plus en plus importante. Il est de l'intérêt du salarié de participer à ces mesures puisque la promo-

tion professionnelle est liée à une amélioration de la rémunération mensuelle.

Malheureusement, nous nous trouvons généralement confrontés, pour la concrétisation de ces objectifs, aux objections et à l'opposition du patronat, même quand celles-ci ne sont pas publiques. Cette attitude ne résulte pas des charges qui découlent de la FP (qui seront d'ailleurs compensées à terme par la valorisation et par la productivité accrue du système de travail) mais du fait que ces associations désirent continuer à privilégier l'appréciation subjective, dans le domaine de la mobilité interne des salariés, dans leurs entreprises.

En dehors de ce mode de formation continue dans le cadre interne des entreprises, nous cherchons également à créer des conditions favorables d'étude et de travail aux salariés qui fréquentent des cours dans les établissements d'enseignement et de formation professionnelle reconnus officiellement.

Dans les contrats collectifs de travail, on note l'existence pratiquement généralisée de clauses spécifiques pour les travailleurs-étudiants, clauses qui augmentent leurs droits établis par la loi. Dans beaucoup d'entreprises, on est également arrivé à réduire les horaires de travail de ces salariés, et les entreprises ont été amenées à payer, au moins partiellement, les charges ou les études. Les diplômes scolaires offrent bien entendu des perspectives de mobilité professionnelle accrue (à l'intérieur et à l'extérieur de ces entreprises) aux salariés qui en sont titulaires; en effet, ces diplômes constituent, dans pratiquement tous les contrats collectifs, des facteurs d'encadrement et de promotion professionnels.

Le recyclage et le perfectionnement professionnel sont non seulement importants mais aussi indispensables dans la phase de mutation technologique que nous vivons actuellement.

Si nous considérons le rôle que le recyclage peut avoir dans la stabilisation de l'emploi, ainsi que l'impact de l'obligation ainsi créée de mettre en œuvre ce type de formation professionnelle et des possibilités ainsi offertes aux salariés, nous pensons que la FP doit non seulement être prévue dans les conventions collectives, mais qu'elle doit être également étendue sous une forme plus généralisée et fiscalisée dans son application. Il est nécessaire de valoriser les ressources humaines au Portugal, et il est inacceptable que notre pays joue le rôle de fournisseur de main-d'œuvre bon marché pour l'Europe que beaucoup prétendent nous attribuer.

Les syndicats de la CGTP mettront tout en œuvre pour obtenir une stratégie et une planification des ressources humaines dans lesquelles les termes du binôme emploi-formation seront inséparables et représenteront même vraiment un facteur de développement.

Le dialogue avec d'autres organisations syndicales d'Europe et en particulier avec les pays du marché commun a toujours été l'une des préoccupations de la CGTP, ceci même indépendamment de l'adhésion du Portugal à la CEE. C'est pour cette raison que la CGTP a demandé son adhésion à la CES, adhésion qui lui a été refusée pour des raisons d'ordre idéologique et non en vertu de son statut. Cependant les graves problèmes auxquels les salariés des différents pays du marché commun se trouvent confrontés, comme le chômage, la précarité des conditions de travail et les inégalités régionales renforceront inévitablement les liens existant entre les salariés et leurs organisations. La CGTP fera tous les efforts nécessaires pour maintenir un dialogue ouvert et constructif, pour arriver à des plates-formes d'action commune et solidaire et pour permettre l'amélioration des conditions de vie des salariés, la diminution de l'exploitation et un développement plus juste.

Entretien avec M. Ferrero Morales

La qualité de la main-d'œuvre joue un rôle important dans la compétitivité des entreprises et la modernisation de l'industrie portugaise.

Pouvez-vous nous indiquer ce que les associations professionnelles portugaises ont entrepris pour faire face à cette modernisation et plus particulièrement ce que les entreprises portugaises ont entrepris pour faire face aux défis posés par les nouvelles technologies?

Quel est le rôle, par exemple, du Centre de formation technique du Laboratoire national du génie et de la technologie industrielle (LNETI)?

Le cadre de référence indispensable au processus de modernisation de l'industrie portugaise – processus qui doit nécessairement comporter l'introduction de nouvelles technologies – n'est pas suffisamment clair au niveau macroéconomique et, de ce fait, ne se trouve pas suffisamment accepté et généralisé au niveau de la gestion des entreprises.

On peut constater, malgré tout, l'importance que les entreprises, leurs associations et l'administration accordent actuellement à ce sujet et, dans ce cadre, à la formation professionnelle, alors qu'on commence déjà à sentir le manque de main-d'œuvre qualifiée résultant du démantèlement de l'enseignement technico-professionnel qui, jusqu'en 1974, assurait la formation des ouvriers qualifiés et des cadres moyens de l'agriculture, de l'industrie et du commerce.

LUIS FERRERO MORALES
Licencié en droit, ancien directeur du Service national de l'emploi et du Fonds de développement de la main-d'œuvre, vice-président exécutif de l'Association industrielle portugaise, membre de la Commission nationale de l'apprentissage, ancien secrétaire d'État à l'Emploi et ancien ministre du Travail

Les associations d'entreprises et les entreprises elles-mêmes dénoncent de plus en plus ce besoin et se mettent à la disposition de l'administration pour combler ce déficit; depuis 1980, on constate l'existence d'une coopération étroite qui, très efficacement, a permis:

- de tenter les premières expériences dans le domaine de l'apprentissage, aujourd'hui institutionnalisé par le décret-loi 102/84, actuellement en phase de réalisation dans les secteurs prioritaires;
- de relancer l'enseignement technico-professionnel en mettant fin au système unique d'enseignement sanctionné exclusivement par le baccalauréat;
- de créer des centres de formation professionnelle dans les secteurs les plus dynamiques de l'économie en coopérant avec les partenaires sociaux;
- de planifier et d'engager la construction d'un réseau décentralisé d'établissements de formation professionnelle pour satisfaire aux besoins locaux et régionaux de formation.

Il faut souligner également le rôle que l'Association industrielle portugaise joue depuis 1960 dans le domaine de la formation professionnelle des cadres moyens et des contremaîtres par l'intermédiaire de la Coprai et grâce aux relations établies entre les entreprises de l'association et l'administration dans le cadre de l'inventaire des besoins de formation.

Il y a lieu de mentionner le rôle encore réduit que le Centre de formation technique du Laboratoire national de technologie industrielle joue dans le domaine des nouvelles technologies; son action se développe actuellement dans le secteur de la gestion. Il serait souhaitable, dans un futur proche, qu'il redécouvre sa véritable vocation et qu'il s'engage dans la réalisation de mesures spécifiques dans ce domaine, étant donné la qualité de ses techniciens et de ses dirigeants.

Comment pourrait-on encourager au Portugal la formation en entreprise, qu'il s'agisse des grandes entreprises ou des petites et moyennes entreprises qui sont une des caractéristiques du paysage de l'entreprise portugaise?

Pouvez-vous nous indiquer comment le patronat se situe dans le monde de la formation?

Quelles sont les responsabilités qu'il est prêt à prendre et quelles sont les mesures qu'il envisage de prendre?

La taille de l'entreprise n'est pas sans effet sur le rôle à jouer dans la formation professionnelle. On constate qu'un nombre important de grandes entreprises possèdent leurs propres structures de formation axées

sur la satisfaction de leurs propres besoins, structures bénéficiant parfois de l'appui technico-financier de l'administration publique.

Les difficultés auxquelles ces entreprises se trouvent confrontées dans le domaine de la formation professionnelle résultent principalement de l'absence d'un système global assumé de façon cohérente aux divers niveaux de responsabilité.

Dans le secteur des petites et moyennes entreprises, les problèmes sont différents et plus aigus dans la mesure où ces entreprises ne sont pas regroupées ou dans la mesure où elles ne sont pas organisées de manière à pouvoir rechercher une solution commune à leurs besoins en formation professionnelle. Il s'agit ici d'une tâche à accomplir avec l'appui de leurs associations et de l'administration afin de rendre plus rentables les moyens et les efforts mis en œuvre.

D'autre part, quelques mesures importantes prises dernièrement encouragent la formation professionnelle à l'intérieur des entreprises en reconnaissant enfin l'importance fondamentale du rôle que ces entreprises doivent jouer dans ce domaine. Nous citerons en particulier:

- Le décret-loi 165/85 du 16 mai; il s'agit d'une loi concernant la formation professionnelle en coopération, loi qui met à la disposition des entreprises des moyens financiers considérables pour le développement de systèmes autonomes de formation;
- le système tripartite énoncé dans le décret-loi 102/84 pour la gestion du système d'apprentissage qui bénéficie, lui aussi, d'un appui financier important;
- le décret-loi 247/85 du 12 juillet qui consacre enfin la gestion tripartite de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle.

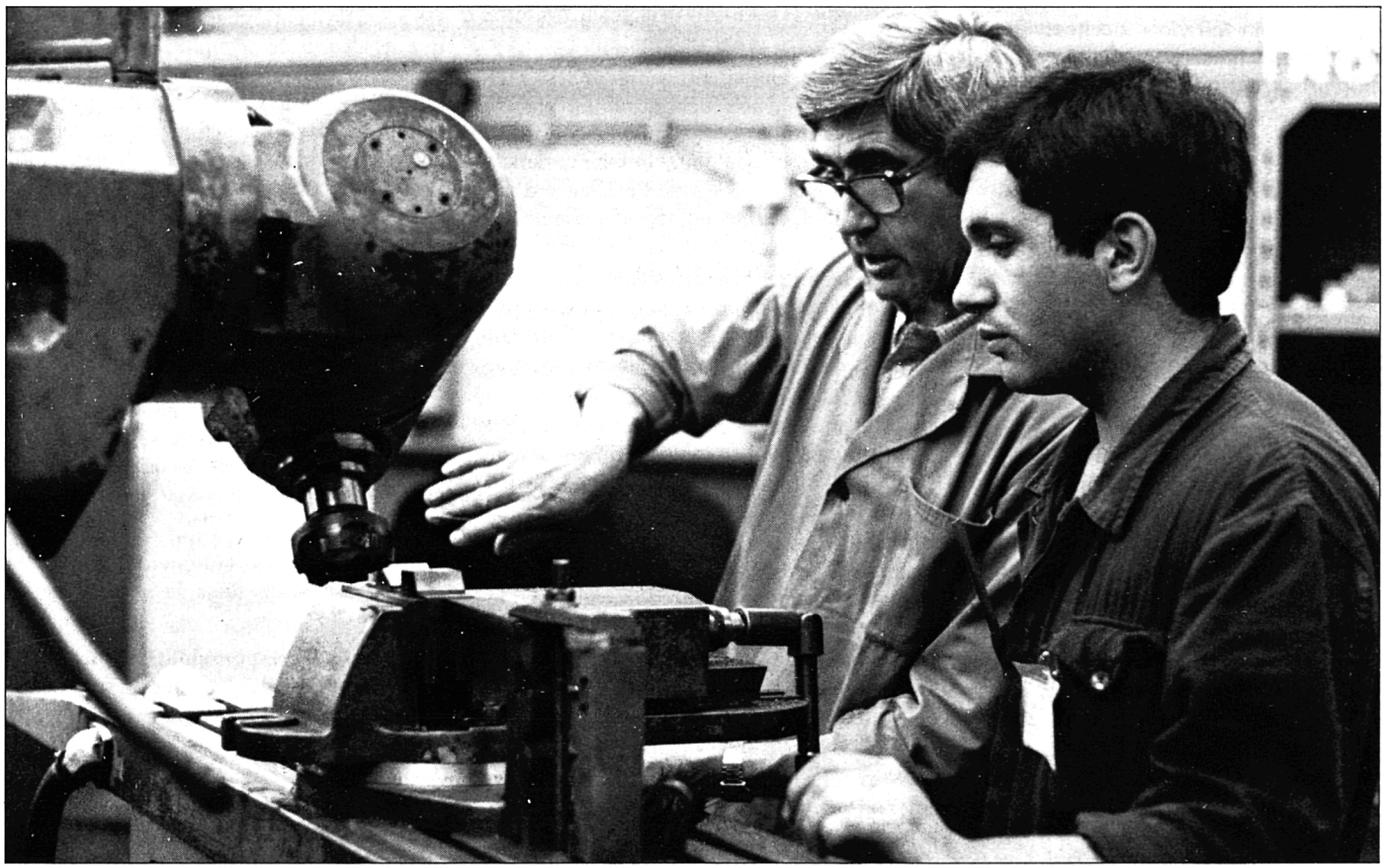
Il semble que l'importance des entreprises et de leurs organisations dans le domaine de la formation professionnelle ait été enfin reconnue, importance non seulement à titre d'utilisateur de la formation, mais aussi d'interlocuteur valable dans le processus de la conception, de la planification et de la réalisation du système.

Il faut cependant accroître cette participation des partenaires sociaux pour arriver à une participation au niveau de la définition de la politique globale de développement des ressources humaines, ce qui pourrait être réalisé en élargissant les attributions du Conseil permanent de la concertation sociale, en faisant évoluer celui-ci vers un Conseil économique et social et en permettant l'entrée des partenaires sociaux à la commission interministérielle pour l'emploi qui, à l'avenir, pourrait être intégrée dans ledit conseil à titre d'organe spécialisé dans la politique d'emploi et de formation professionnelle.

Que font les entreprises pour encourager la formation permanente?

Les données dont nous disposons sur les projets de formation professionnelle présentés soit à l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre du décret-loi 165/85, soit au Fonds social européen, sont impressionnantes non seulement par leur volume financier mais également par le nombre des personnes concernées et des professions envisagées. Si le degré de réalisation des projets présentés s'avère significatif, un appui financier, forme efficace d'encouragement de la formation permanente, pourra être obtenu.

Quels sont les secteurs qui ont une priorité dans le développement de l'économie de votre pays? Quelles sont, en conséquence,



les principales qualifications qui doivent être acquises par les travailleurs de ce pays?

Le Portugal fait partie, comme on le sait, des pays qui se trouvent à un stade intermédiaire de développement, soumis récemment à une politique restrictive qui avait pour objectif la réduction nationale du déficit de la balance des paiements.

Étant donné la situation, aucune perspective n'était offerte au développement économique dans un avenir proche; le poids de l'endettement extérieur se faisait en effet sentir, empêchant le changement structurel nécessaire.

Une fois la situation financière améliorée, il faut définir une stratégie de développement permettant de répondre au défi de l'Europe à laquelle nous nous intégrons, ainsi qu'à celui des nouvelles technologies.

Dans le cadre de cette stratégie axée sur l'augmentation de la compétitivité du système productif, il va falloir évaluer correctement le déficit de formation professionnelle et créer des mécanismes efficaces pour y remédier. Les besoins en formation peuvent, d'autre part, représenter un point faible dans cette perspective de développement.

Des besoins spécifiques plus intenses apparaîtront dans le secteur métallo-mécanique, dans le secteur de la construction, du tourisme et des télécommunications.

Comment améliorer la liaison «éducation, formation, marché du travail et économie»?

Comment rendre cette liaison plus efficace?

En dépit du fait, mentionné précédemment, que des progrès importants ont été réalisés au niveau de l'intégration économique et de la participation des représentants à la gestion du système de formation professionnelle sous la responsabilité du ministère du Travail, on trouve aujourd'hui encore des secteurs qui ne sont pas touchés par cette préoccupation; de plus la réactivation de l'enseignement technico-professionnel, au niveau du système éducatif, ne progresse encore que très timidement.

Il faut prendre des mesures structurelles et globales qui puissent constituer des paramètres de développement et, partant de ces paramètres, créer et réaliser les actions nécessaires à l'adaptation des ressources humaines aux besoins de développement.

Il est incontestable que l'entrée du Portugal dans le Marché commun constitue un grand défi pour toutes les entreprises portugaises. Cela facilitera certainement l'expansion de certains secteurs mais, par contre, pourrait provoquer certains problèmes de compétitivité pour d'autres secteurs. Qu'en pensez-vous?

Que peut faire la formation professionnelle pour faire face à cette situation?

Quel est, dans ce cas, le rôle que peut jouer l'initiative privée?

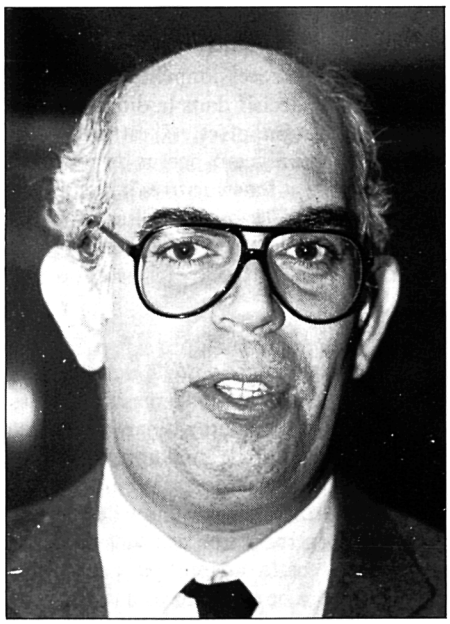
Comment pensez-vous que dans le domaine de la formation, l'ensemble des entreprises peuvent réagir à de défi?

La formation professionnelle peut et doit jouer un rôle décisif dans la diminution de notre retard. En effet, il est nécessaire d'atteindre des niveaux accrus de productivité en adaptant les structures industrielles, en développant les potentialités de notre main-d'œuvre à tous les niveaux et en introduisant des règles efficaces de gestion.

La formation professionnelle aura un rôle important à jouer dans la mesure où des mouvements importants d'adaptation productive résulteront de son application – amélioration de la qualité des produits, nouvelles formes et nouveaux besoins de production, introduction de nouvelles technologies –; cette adaptation entraînera, d'une part, des besoins accrus en termes de qualification professionnelle et, d'autre part, des besoins considérables de recyclage de personnel. C'est ainsi, uniquement, que nous deviendrons compétitifs, et nous voulons l'être.

L'initiative privée espère être appelée à jouer un rôle dans ce domaine, soit à titre individuel, soit par l'intermédiaire de ses associations. Il faut, cependant, mieux connaître les dossiers qui ont été négociés avec la Communauté, et il est nécessaire que le cadre légal du développement soit le même dans tous les pays de la CEE et qu'il permette des mesures plus efficaces de gestion des ressources humaines.

En vertu de ce qui a été dit, nous sommes sûrs que l'initiative privée va être en mesure de relever et d'assumer le défi qui lui est lancé.



La formation au Portugal face au défi européen

Artur Mota

Les politiques de valorisation des ressources humaines et de l'emploi revêtent de plus en plus une importance notoire dans le cadre des politiques de développement des pays dans lesquelles viennent s'insérer logiquement les politiques de formation.

S'il en est ainsi dans la plupart des pays, ces politiques devront prendre davantage de signification dans des pays comme le Portugal, qui disposent de ressources plus faibles ou sont moins développés.

Il conviendrait, en outre, de se rappeler que le Portugal, petit pays du continent européen (92 000 kilomètres carrés), a depuis des siècles contribué au développement et à l'enrichissement d'autres nations grâce à une émigration extrêmement significative de ses citoyens.

La bonne intégration de centaines de milliers de travailleurs portugais dans la plupart des pays membres de la CEE se fonde, à mon avis, sur la reconnaissance de la part de ces pays de la contribution apportée par ces travailleurs, un fait qui n'est pas étranger aux aptitudes professionnelles qu'ils ont démontrées.

Il nous semble nécessaire de mentionner cet aspect au début d'un article dans lequel nous nous proposons d'analyser la situation de la formation au Portugal au moment de l'intégration de notre pays dans l'Europe des communautés.

A cet effet, il convient de décrire les caractéristiques essentielles de la population portugaise et sa situation vis-à-vis de l'emploi, données à partir desquelles il sera possible d'extrapoler avec plus de clarté une bonne partie des besoins de formation.

La recherche d'un emploi et les besoins de formation

Population

En 1985, la population résidente du Portugal dépassait légèrement 10 millions d'habitants (1). D'après le recensement de 1981, cette population s'élevait à 9 818 000 âmes, ce qui représente un accroissement d'environ 800 000 habitants par rapport aux données précédentes du recensement général de la population (1970). Tout au long de la décennie des années 60, une légère diminution de la population résidente du Portugal avait été enregistrée, ce qui découle vraisemblablement des courants migratoires élevés qui se sont produits tout au long de cette décennie. L'analyse comparative par groupes d'âge de la population résidente au cours des années 60, 70 et 81 démontre à son tour qu'il s'est produit un vieillissement de la population que l'on peut attribuer soit à l'importance relative des groupes d'âge supérieurs à 50 ans (1960 – 21,2 %, 1981 – 27,1 %), soit au mouvement inverse enregistré par les groupes d'âge de 0 – 9 ans (1960 – 19,8 %, 1981 – 16, 8 %).

L'accroissement démographique enregistré entre 1970 et 1981 a pour origine surtout les chutes des courants migratoires qui ont prévalu au cours de la décennie des années 70, ainsi qu'au retour des Portugais qui vivaient dans les anciennes colonies.

La répartition de la population résidente présente une densité extrêmement différenciée selon les régions du pays, qui oscille entre 14 habitants au kilomètre carré dans l'Alentejo et 319 dans la région autonome de Madère, soit une moyenne nationale de 107 habitants par kilomètre carré.

Emploi et chômage

En 1981, la population active représentait 42,5 % de la population résidente, ce qui traduit une augmentation significative par rapport aux chiffres enregistrés en 1960 (30,7 %) et en 1970 (38,8 %). Cette évolution s'explique par l'affluence croissante des jeunes et des femmes sur le marché du travail. En outre, il convient d'indiquer que, sur le territoire continental du Portugal uniquement, le taux d'activité atteignait 48,7 % à la fin de 1983 et qu'une légère

ARTUR MOTA
Président de la Commission interministérielle pour l'emploi, licencié en droit, ancien secrétaire d'État à l'Emploi, coordinateur et coauteur de la monographie sur le système de formation professionnelle au Portugal.

baisse s'est produite à la fin de 1984 (47,6 %) qui s'explique par le vieillissement progressif de la population portugaise, malgré l'augmentation du chiffre de la population au cours de la même période.

Par ailleurs, le taux d'activité des femmes au Portugal est passé de 12,8 % en 1960 à 38,6 % à la fin de 1984, avec des chiffres de 18,9 et 29 % pour 1970 et 1981, respectivement.

Pour ce qui est de l'emploi, à la fin de 1984, la population employée se répartissait de la façon suivante dans les différents secteurs d'activité: 24,5 % dans le secteur primaire, 36,6 % dans le secteur secondaire et 40,9 % dans le secteur tertiaire. Au cours de cette même année, en outre, une contraction de l'emploi avoisinant 1 % a été enregistrée, avec toutefois une augmentation de la population employée dans l'agriculture, ce qui pourrait traduire la nature résiduelle du secteur ou du chômage occulte. Il convient, cependant, d'indiquer que les données du recensement de 1981 (19,8 %) révélaient une diminution en pourcentage de la population employée dans le secteur primaire par rapport aux chiffres de 1970. De toute façon, il convient de souligner *l'influence majeure de la population employée dans le secteur primaire* en comparaison avec la moyenne des pays de la CEE.

A la fin de 1984, la population employée au Portugal atteignait 4 079 000, dont 3 millions travaillaient pour le compte d'autrui.

Il est intéressant de mentionner également que la structure des entreprises portugaises présente une concentration extrême d'entreprises de moins de 100 travailleurs (97,3 %) et que 2,7 % seulement occupent plus de 100 travailleurs. Cependant, ce deuxième groupe fournit 45,4 % du nombre total d'emplois.

Une autre caractéristique qu'il convient de mentionner réside dans le faible niveau d'instruction de la population employée. En effet (2), 72 % de la population employée possédaient au plus une instruction préparatoire* et 11 % ne savaient ni lire ni écrire. D'autre part, 3 % à peine dans cette population possédaient une formation supérieure.

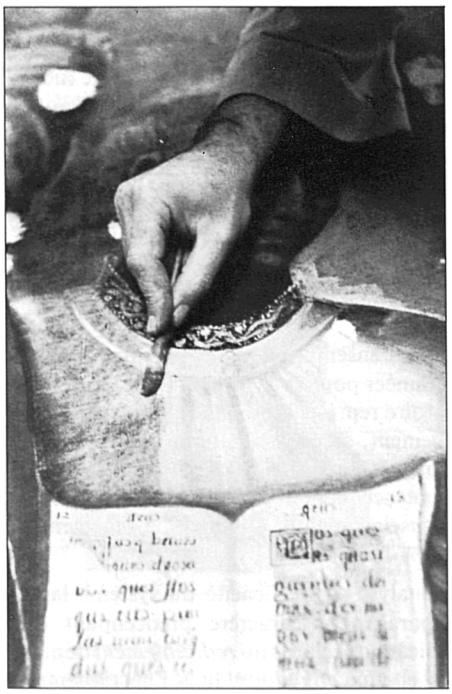
En ce qui concerne le chômage, à la fin de 1984, 493 000 personnes se trouvaient sans emploi, ce qui correspond à un taux de chômage de 10,8 %. Ce taux a augmenté progressivement au cours des dernières années et ne diffère pas substantiellement des paramètres européens.

Le chômage des femmes est de beaucoup supérieur à celui des hommes, ce qui ressort clairement du fait que le nombre de chômeurs mentionné ci-dessus comprend presque 300 000 femmes en chômage. On peut encore indiquer qu'à la fin de 1982, le taux de chômage féminin était de cinq fois supérieur à celui des hommes.

Par groupes d'âge, à la fin de 1984, près de 272 000 chômeurs avaient moins de 25 ans et 221 000 plus de 25 ans.

De ce chiffre total de chômeurs, 183 500 personnes recherchaient un premier emploi et 309 000 un nouvel emploi. *Le niveau de formation de la population en chômage est également très faible; par contre, les travailleurs qui cherchent un premier emploi possèdent un meilleur niveau d'aptitudes professionnelles.*

Le chômage au Portugal présente une tendance préoccupante, car il se révèle être de longue durée, si l'on en juge par l'augmentation du nombre de personnes en chômage depuis plus de 12 mois (19,44 % à la fin de 1984 par rapport à 16,6 % l'année précédente). La précédente caractérisation démontre la gravité que revêt le problème du chômage au Portugal et souligne de manière indubitable les lacunes de la formation auxquelles doit faire face le pays.



* N.d.T.: voir enseignement de base, p. suiv.

Disparités régionales

En dépit de ses faibles dimensions, le Portugal présente des différences accentuées au niveau régional. Bien entendu, la densité de la population est extrêmement faible dans des régions comme le Centre et l'Alentejo et vient s'y ajouter un important vieillissement de la population, phénomène qui sévit également dans la région du Nord central. Par contre, l'accroissement démographique est manifeste dans les régions de Lisbonne, Porto et de l'Algarve. Les taux d'activité présentent une tendance identique.

Quant à la population employée, 65 % sont concentrés dans les régions du Nord et de Lisbonne. Sur le plan structurel, il est important de souligner que dans ces régions, c'est l'emploi dans le secteur secondaire et le secteur tertiaire qui prédomine, tandis que dans la région du Nord Central et dans l'Alentejo, c'est l'activité primaire qui est la plus forte. Quant aux régions autonomes de Madère et des Açores, c'est dans le secteur tertiaire que l'on trouve le plus d'emplois, puis dans le secteur secondaire à Madère et dans le secteur primaire aux Açores.

Au cours de la dernière décennie, la structure de l'emploi a évolué et c'est dans les régions de l'Alentejo, des Açores, du Centre et du Nord central que se sont produites les principales mutations. Dans l'Alentejo, le secteur primaire est passé de 57,3 % à 24,9 %, tandis que les secteurs secondaire et tertiaire passaient de 15,7 et 27 % à 27,6 et 47,5 % respectivement. Aux Açores, le secteur primaire a diminué passant de 49,8 % à 31,7 %, et une augmentation a été enregistrée dans les autres secteurs, plus accentuée d'ailleurs dans le secteur tertiaire. Dans la région du Centre, le secteur primaire est tombé de 44 à 30,6 %, et les secteurs secondaire et tertiaire ont augmenté passant de 30,4 et 25,6 % à 39 et 30,4 %. Enfin, dans la zone Nord central, le secteur primaire a enregistré une baisse de 15 % avec une augmentation correspondante de 7,9 % dans le secteur secondaire et de 7,1 % dans le secteur tertiaire.

Il y a lieu de souligner que ce sont les régions du Centre, du Nord littoral et de Lisbonne qui produisent l'essentiel de la production agricole, et c'est dans cette dernière région que la productivité est la plus forte. La qualité des sols, une meilleure irrigation, une plus grande rationalisation des cultures et une modernisation plus poussée expliquent cette situation, et il convient de préciser que c'est dans ces régions que la

diminution de la population active dans ce secteur est la plus accentuée et la plus rapide. La modernisation de l'agriculture apparaît ainsi comme le problème essentiel des autres régions.

A la fin de 1981, le taux de chômage le plus élevé était enregistré dans l'Algarve et le plus faible aux Açores. Les plus forts taux de chômage des jeunes et des femmes correspondaient à l'Alentejo et les plus faibles aux Açores.

Traitant brièvement de la demande et de l'offre d'emplois par secteurs d'activité, on constate que le plus grand nombre de demandes se concentre dans le secteur tertiaire et que les offres d'emploi se situaient dans les secteurs de la construction civile, des bois, de l'industrie métal-mécanique et des textiles qui avaient besoin d'ouvriers qualifiés. C'est ainsi que l'on constate une nette difficulté d'insertion de la population féminine et le besoin d'actions de formation professionnelle qui puissent pallier les déséquilibres existant sur le marché de l'emploi.

En ce qui concerne les niveaux de formation de la population employée, le pourcentage d'analphabètes (3) est beaucoup plus élevé dans les régions du Nord central, du Centre intérieur, de l'Alentejo et de Madère que dans les autres régions. La population scolarisée a sensiblement augmenté depuis 1970 dans toutes les régions, bien qu'en 1981, cependant, le niveau des défections scolaires jusqu'à la sixième année d'enseignement ait atteint 70 % dans les régions du Nord, du Centre et de l'Alentejo, alors que dans les autres régions il avoisinait 50 %.

La formation au Portugal

Nous décrirons de manière succincte les principales difficultés tant du point de vue quantitatif que qualitatif auxquelles se heurte le Portugal en matière d'emploi et qui révèlent de nettes carences en ce qui concerne les besoins de formation. La capacité de formation actuelle dans notre pays est-elle en mesure de répondre à ces besoins de formation? La réponse à cette question exige nécessairement une description, bien que synthétique, de ce qu'est la formation au Portugal.

Il convient au préalable de reconnaître qu'*il n'existe aucun système d'enseignement et de formation intégré au niveau national, et qu'il n'est même pas possible d'affirmer qu'il existe des systèmes distincts et articulés.*

Cet avertissement est d'autant plus nécessaire que ce n'est pas par préoccupation de systématisation que nous allons traiter séparément de l'enseignement et de la formation professionnelle. Mais il a été jugé utile de *souligner l'intérêt que la thématique de la formation vient de prendre au Portugal au cours de ces dernières années, ce qui s'est immédiatement traduit par un effort appréciable d'innovation ou de nouvelle création au niveau législatif et de lancement d'actions de formation.*

Système portugais d'enseignement et formation professionnelle

Le système d'enseignement au Portugal comprend les niveaux suivants:

Enseignement de base – il comprend l'enseignement primaire (4 ans) et l'enseignement préparatoire (2 ans) dont la fréquentation est obligatoire.

Enseignement secondaire – il comprend un enseignement général de trois ans (7e, 8e et 9e années de scolarité) et l'enseignement complémentaire de deux ans, plus un an (10e, 11e et 12e années). Pour les cours du soir, les systèmes traditionnels et parallèles sont maintenus (au niveau des lycées et au niveau technique). A partir de 1983-1984, on a relancé l'enseignement technico-professionnel (et professionnel) qui a pour but de préparer à la vie active les jeunes de moins de 25 ans qui possèdent la neuvième année de scolarité.

Enseignement supérieur – il comprend l'enseignement supérieur universitaire (d'une durée de 4 à 6 ans qui confère le diplôme de licence) et l'enseignement supérieur non universitaire (d'une durée de 2 à 4 ans qui confère le titre de bachelier).

Pour l'ensemble de la population scolaire (données pour 1982-1983), la scolarité obligatoire représentait 67 %, alors que l'enseignement secondaire unifié (7e, 8e et 9e années) enregistrait 18,1 % et l'enseignement secondaire complémentaire 10,6 %. L'enseignement supérieur représentait 4,7 %.

L'analyse de l'efficacité du système laisse apparaître le caractère préoccupant des indicateurs relatifs au *redoublement* de classes et aux *abandons* dans l'enseignement

officiel qui correspond approximativement à 93 % du système d'enseignement.

En ce qui concerne l'enseignement primaire, les taux de redoublement atteignaient au cours des deux premières années et des deux dernières années 41 % et 27 % respectivement. Dans l'enseignement préparatoire, ce taux se situait entre 15 et 18 % en 1982, alors que dans l'enseignement secondaire les chiffres étaient également élevés.

Pour ce qui est des abandons, les taux s'élevaient à 9 % pour les 4e et 5e années de scolarité et à 7 % pour la 6e année, ce qui traduit une défection de scolarité obligatoire élevée. Il convient d'indiquer encore qu'au niveau de la 6e année (fin de la scolarité obligatoire), les abandons après diplôme (ce qui correspond à la cessation des études) se sont élevés en 1981 à 17 %.

L'enseignement secondaire présente des taux d'abandon pour les 7e, 8e et 9e années de 14, 11 et 9 % respectivement.

Ces chiffres démontrent le besoin d'améliorer la qualité de l'enseignement afin de pouvoir augmenter immédiatement la fréquentation scolaire obligatoire et d'assurer son élargissement progressif.

Dans ce domaine, l'expérience entreprise en 1983-1984 (et élargie de manière substantielle l'année suivante) présente la virtualité de pouvoir mieux correspondre aux espérances des jeunes et de l'activité économique, bien qu'elle ne réponde pas entièrement aux

besoins recensés. En effet, la plupart des étudiants abandonnent le système d'enseignement avant la 9e année (près de 120 000 étudiants en 1983), et l'on sait que les défections avant ou pendant la 6e année représentent près de 76 % de ce chiffre.

L'absorption des jeunes qui quittent le système scolaire pour entrer dans d'autres programmes de formation initiale est extrêmement faible. Ainsi, en 1983, le nombre total d'étudiants formés dans des cours portant sur la santé, le tourisme, l'agriculture et la marine s'élevait à environ 1 760.

Au niveau national, on estime que le nombre total de personnes ayant reçu des cours de formation (non intégrés dans le système d'enseignement) approchera les 11 000, alors que les besoins de formation de professionnels qualifiés s'établissent, selon les tendances, à 40 000 par an (4).

C'est dans ce contexte et en reconnaissant l'insuffisance et le défaut d'organisation des systèmes de formation existants pour satisfaire les besoins du pays qu'*en mars 1984, a été publié le décret-loi 102/84 au moyen duquel était approuvé le régime d'apprentissage fondé sur le système de formation par alternance destiné aux jeunes ayant quitté le système scolaire* afin de leur donner la possibilité d'acquérir les techniques et les connaissances indispensables à l'exercice d'une profession qualifiée. Doté d'une structure organisationnelle propre ayant un caractère tripartite et s'insérant dans le cadre de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle, ce régime couvre cinq secteurs d'activité considérés comme prioritaires: agro-alimentaire, électronique, informatique, métal-mécanique et services. En ce qui concerne chacun des ces secteurs, des programmes de formation ont été élaborés pour les diverses professions choisies, et au départ il a été prévue que le programme de formation s'adresserait à 20 000 jeunes. Cependant, les prévisions concernant les jeunes à insérer dans ces programmes se situaient à 3 000 à la fin de 1985 pratiquement, chiffre qui correspond à un objectif plus réaliste, mais qui risque même de ne pas être atteint. Le lancement d'autres initiatives gouvernementales dans le domaine de la formation professionnelle qui ont été mieux accueillies par les entreprises et auront contribué au moindre succès rencontré par le nouveau système d'apprentissage auprès de ces dernières explique sans doute une telle erreur dans les prévisions ou la planification.

Il faut donc admettre que la capacité de réponse des systèmes de formation initiale s'avère franchement déficitaire, outre les graves problèmes qu'elle suscite et dont la solution devient urgente, ce qui impliquera une amélioration qualitative du système d'enseignement, lequel devra s'adapter aux besoins de la réalité socio-économique, en dehors de l'augmentation quantitative des structures de formation. Il n'est pas question de contester les potentialités que peuvent offrir des projets récents tels que l'expérience d'enseignement technico-professionnel et le lancement du système d'apprentissage.

Mais, là encore, ces initiatives de caractère positif pourront être compromises, si elles ne sont pas entourées des conditions minimales qui leur permettent de se déployer de manière appropriée.

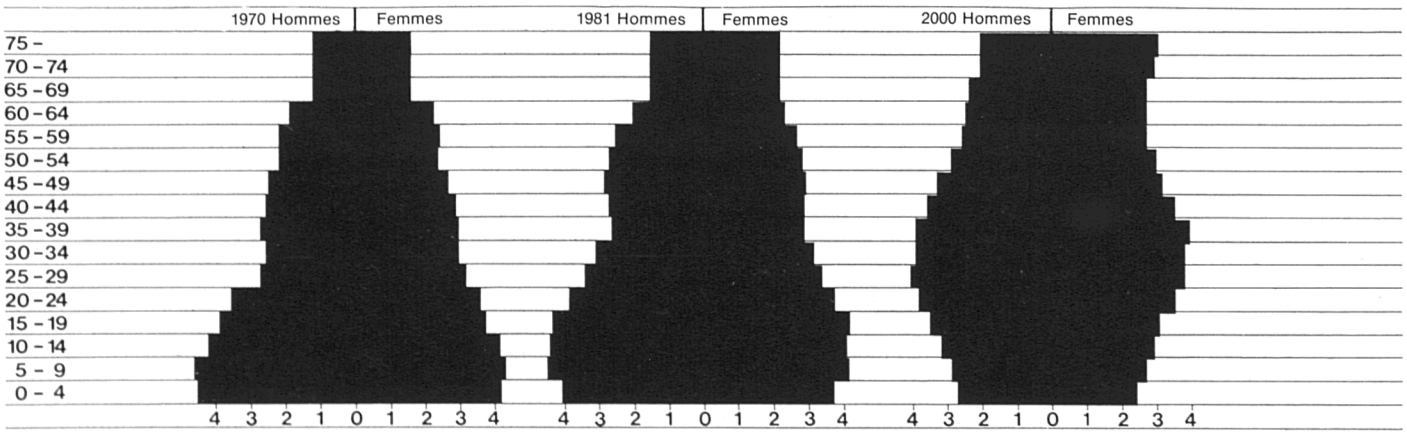
Formation permanente

Avant toute chose, il convient de mentionner le manque de renseignements disponibles sur le plan national en ce qui concerne la formation professionnelle dispensée exclusivement par les entreprises ou autres entités. La dimension et l'importance relative de cette formation seront éventuellement mieux connues après l'adhésion du Portugal à la CEE, étant donné que la soumission de projets viables auprès du Fonds social européen permettra de disposer d'un panorama plus net de ce que représente cette composante de la formation dont il convient de toute façon de souligner l'importance.

Les données disponibles ne reflètent que les activités déployées au niveau gouvernemental et la formation poursuivie grâce à la coopération entre l'État et les entreprises ou autres entités. Une étude récemment publiée (5) mentionne qu'en 1983, 65 000 travailleurs auraient bénéficié de l'ensemble des actions réalisées par l'État (ou en coopération avec celui-ci), ce qui correspond à moins de 2 % de la population employée.

L'élargissement prévu du réseau de centres de formation professionnelle (dont fait partie le projet de création de 25 nouveaux centres de formation professionnelle par l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle, desquels 10 seront cofinancés par la Communauté économique européenne) rendra possible un accroissement accentué de la capacité de formation disponible à moyen terme.

Le décret-loi 165/85, publié le 16 mai 1985, qui porte réglementation de la formation



RUDOLF J. SCHMITT, BERLIN

Pyramides des âges de 1970 et 1981, et projection pour l'an 2000.
(Toutes les personnes de plus de 75 ans sont regroupées en une catégorie.)

dispensée par les entreprises ou autres entités, permet de définir les domaines prioritaires d'action selon des programmes types. *L'application de cette législation pourra constituer un encouragement important pour la formation professionnelle et contribuer également à un développement appréciable de la formation professionnelle au Portugal, ce qui permettra même d'avoir une idée plus claire et plus précise de la formation professionnelle dispensée au sein des entreprises ou autres entités.*

La proposition et la réalisation d'actions avec l'appui du Fonds social européen, de même que la participation des partenaires sociaux à la gestion de l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle auront certainement une influence stimulante et éclairante identique.

Malgré ces considérations, il est impossible de ne pas mentionner l'absence de programmes de formation dirigés à des segments de la population active qui présentent des carences manifestes quant à l'accès à l'emploi. Il suffira de souligner l'absence d'actions destinées aux chômeurs de longue durée ou à des travailleurs dont la requalification ou le recyclage s'avèrent nécessaires dans le cadre de la restructuration de secteurs d'activité.

Stade actuel et défi européen

De ce qui précède, il découle indubitablement que les problèmes auxquels doit faire face le Portugal à l'heure actuelle dans le domaine de la formation professionnelle ne sont pas aisés.

Nous avons essayé, tout au long du présent article, de brosser un tableau du pays dans ce domaine, faisant apparaître plus de difficultés que d'aspects positifs: ceux-ci existent aussi et permettent d'envisager l'avenir avec une plus grande dose d'optimisme.

Nous l'avons fait délibérément surtout parce que nous considérons que *dans le domaine de la formation aussi l'entrée du Portugal dans la CEE constitue un défi lancé au pays, ce qui implique une évaluation objective et sévère de l'état actuel de la structure de la formation professionnelle tout entière, point de départ nécessaire du développement de stratégies équilibrées et efficaces pour les années à venir.*

Que la question de la valorisation des ressources humaines soit l'une de celles qui aient mérité le plus d'attention de la part des Communautés européennes et des responsables nationaux dans le cadre des aides de préadhésion ressort bien entendu du fait que ces aides ont été orientées vers:

- l'appui en vue de la création de 10 nouveaux centres de formation professionnelle de l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle, intégré au sein du ministère du Travail;
- le programme d'appui au développement agricole régional (PADAR) en matière de formation professionnelle agricole;
- l'Institut de soutien aux petites et moyennes entreprises (IAPMEI) dans le domaine de la formation professionnelle pour petites et moyennes entreprises.

A cet égard, le fait que le territoire portugais tout entier ait été considéré comme région prioritaire absolue dans le cadre du Fonds social européen constitue une deuxième caractéristique significative de l'attention qu'attachent les Communautés européennes au Portugal dans ce domaine, ce qui lui permettra un accès aux aides communautaires en matière de formation professionnelle dans des conditions plus favorables.
Il convient de souligner, à cet égard, que *la réaction de l'activité économique et des autres entités nationales vis-à-vis des possibilités d'aides en matière de formation professionnelle de la part du Fonds social constitue un indicateur extrêmement positif de l'intérêt croissant qu'est en train d'éveiller au niveau national la question de la formation.*

Le fait de reconnaître le besoin d'amélioration et de modernisation de toute l'activité de formation professionnelle au Portugal, dont témoignent les aides déjà octroyées par les Communautés au cours des années qui ont précédé l'adhésion, laisse entrevoir et présager une suite d'actions de coopération dans ce domaine.

Cette coopération et cette assistance sont essentielles soit sur le plan du soutien d'instances et d'institutions communautaires, soit dans le cadre de la coopération bilatérale où l'expérience acquise par d'autres pays pourra servir de point de référence d'une valeur indubitable.

Mais l'amélioration de la situation au Portugal en matière de formation devra être appréhendée et assumée par toutes les instances nationales auxquelles il incombe naturellement de développer les efforts moteurs face à ce défi dans la voie du développement économique et social du pays.

L'établissement d'un plan national de formation devra constituer un objectif à court terme dans lequel viendront s'insérer tous les intéressés, tout en définissant des objectifs à court et à moyen terme au moyen de l'échelonnement des priorités et des actions appropriées de contrôle de leur achèvement.

La matérialisation de cet objectif exigera naturellement un vaste effort de participation des partenaires sociaux et économiques, et c'est là que réside bien entendu l'un des facteurs déterminants de son succès. L'expérience récente de participation des partenaires sociaux dans des domaines comme l'apprentissage devra servir d'exemple à suivre en la matière.

La coordination et l'articulation des divers départements ministériels aux niveaux central et régional revêtent également une importance transcendante pour la réalisation de cet objectif.

La franche définition des compétences et attributions sera peut-être la première de toute une série d'actions à développer. L'absence d'une *loi-cadre de la formation professionnelle* constitue une lacune qu'il conviendrait de combler de toute urgence, Mais, outre cette loi, se dessine l'impératif de rationalisation des structures et des ressources humaines et matérielles existantes, ce qui dans un pays aux ressources limitées comme le Portugal constitue une préoccupation à laquelle on ne peut qu'attacher une importance extrême.

Tout ce qui précède dans le présent exposé souligne clairement les domaines où fait défaut une action prioritaire.

Sur ce plan, se détachent nettement les aspects suivants:

- le faible niveau d'instruction de la population active et la persistance d'un taux d'analphabétisme assez élevé;
- l'efficacité réduite des systèmes d'enseignement et de formation qui souffrent d'un manque manifeste de réaction vis-à-vis des besoins recensés;
- des difficultés en matière de coordination et d'articulation des actions entreprises au niveau de la planification, de la rationalisation des moyens et de l'évaluation;
- le peu d'expérience de participation des partenaires sociaux ou économiques dans la conception et la mise en œuvre d'actions d'éduation et de formation.

Il n'est pas question par cette énumération d'affirmer que ce sont là les principaux problèmes qui se posent au Portugal dans le domaine de l'éducation et de la formation. Les incidences de l'introduction de techno-

logies nouvelles dans la formation professionnelle, le besoin vraisemblable d'actions de requalification ou de recyclage des travailleurs insérés dans les secteurs d'activité soumis à des processus de restructuration, le manque de professionnels qualifiés au niveau intermédiaire ou les pénuries de personnel de formateurs pourraient également être mentionnés comme des domaines prioritaires à considérer lorsque l'on essaie d'énumérer les branches ou les aspects préoccupants dans le domaine de la formation au Portugal.

Il nous a semblé cependant nécessaire d'établir que la solution des difficultés ressenties au niveau national en matière d'éducation et de formation devra résider dans l'échelonnement des mesures et des programmes qui suivront.

L'incidence positive qu'attend le Portugal de son intégration au sein des Communautés européennes exigera également un vaste effort national à tous les niveaux. La valorisation des ressources humaines devra constituer une des zones de noyautage de cet effort parce que, comme il a été souligné, il reste beaucoup à faire dans ce domaine et personne n'ignore aujourd'hui l'importance que le formation revêt pour la modernisation et le développement des socio-économies.

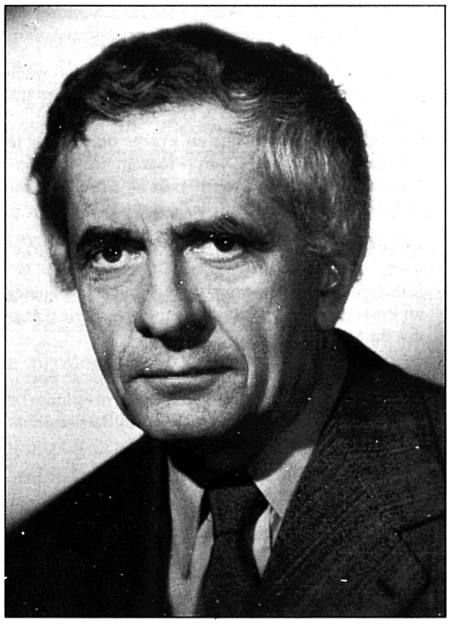
(1) 10 173 700 habitants dont 4 882 200 hommes et 5 291 500 femmes, selon l'Annuaire statistique pour 1983 de l'Institut national des statistiques.

(2) 2e semestre de 1982 – Enquête permanente sur l'emploi – INE.

(3) Le taux d'analphabétisme est proche de 18 % de la population de plus de 10 ans (Programme de modernisation de l'économie portugaise – Enseignement et formation professionnelle – août 1985).

(4) SOARES, M. CÂNDIDA, et ABECASSIS, M. MARGARIDA
Stratégie de développement des ressources humaines au Portugal (Incidences sur l'emploi) – Série d'études du MTSS.

(5) Programme de modernisation de l'économie portugaise – Enseignement et formation professionnelle (1re version) – Département central de planification, août 1985.



Formation et emploi des jeunes au Portugal

Jean Vincens

Depuis 1960, dans les pays industrialisés européens, l'intégration des jeunes dans la vie active s'est effectuée selon un modèle évolutif qui est d'abord retracé. Le Portugal suit cette évolution avec un certain retard. Depuis 1974, la crise économique mondiale et les événements propres au Portugal ont modifié les données de ce problème d'intégration. La politique de formation lancée depuis peu va dans la bonne direction, mais les conditions nécessaires à la réussite sont contraignantes.

Dans tous les pays, depuis 1950, «l'explosion scolaire» a fortement réduit les taux d'activité des jeunes, jusqu'à 17 ou 18 ans, et inversement elle a contribué à accroître les taux d'activité des femmes adultes. L'entrée plus tardive dans la vie active, associée à l'avancement des départs à la retraite, a profondément transformé les structures de la population active. Le travail tend à être réservé aux adultes, en gros entre 20 et 60 ans. Cette évolution est à la fois la cause et la conséquence des changements de l'organisation du travail et des relations intergénérationnelles qui existaient dans les entreprises traditionnelles. L'évolution économique entraîne aussi de fortes modifications du contenu et de la structure des emplois et crée de nouveaux rapports entre les fonctions liées à la compétence et les fonctions liées a l'autorité hiérarchique. La multiplication des spécialistes s'est produite à la fois dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la recherche, mais aussi dans de nombreuses fonctions techniques, notamment en raison du développement des nouvelles technologies.

Pour que ce modèle de développement soit cohérent, plusieurs conditions doivent être remplies. Il faut que les liens entre la formation acquise et les perspectives professionnelles soient suffisamment étroits et que les modalités de passage du système éducatif au système d'emplois soient adaptées à la situation créée par l'allongement des études.

Chaque pays industrialisé a construit un modèle particulier de relations entre formation et emploi selon ses caractères économiques et culturels. L'Allemagne, le Japon, la France ou le Royaume-Uni ont résolu, de manière différente, les problèmes qui se posaient à eux. Partout, cependant, on retrouve l'importance de la compétition entre les jeunes au sein du système éducatif ainsi qu'une liaison entre la hiérarchie des formations ou des établissements éducatifs et l'accès aux emplois ouverts aux débutants. **Le système éducatif a donc un double rôle de formation et de différenciation** (ou de sélection). Il remplit ces deux rôles en liaison plus ou moins étroite avec les entreprises et les organisations professionnelles qui peuvent prendre une part importante et directe à la formation.

La crise économique a perturbé ce modèle. La réduction des moyens de financement et l'amenuisement des perspectives d'emploi ont quelquefois (aux États-Unis notamment) entraîné une baisse de la demande de formation. Inversement, dans d'autres pays, la crainte du chômage a entretenu la tendance à l'allongement de la scolarité. De plus, les transformations technologiques en cours ont conduit certains pays à accroître leurs efforts pour la formation considérée comme l'un des remèdes à la crise et surtout comme une condition nécessaire d'une reprise ultérieure de la croissance. Dans l'immédiat, cependant, l'augmentation du chômage des jeunes attirait à nouveau l'attention sur les modalités de l'entrée dans la vie active, sur le rôle différenciateur des diplômes et sur le problème des déclassements ou déqualifications.

Analyser l'emploi des jeunes consiste donc à **étudier non** seulement **l'entrée dans la vie active,** le passage d'une situation où prédomine le statut d'élève ou d'étudiant à une situation où prédomine le travail (éventuellement la recherche d'emploi), **mais aussi les premières années de vie active** jusqu'à ce que le travailleur ne soit plus considéré par les employeurs comme un débutant. Les modèles d'emploi des jeunes différeront d'un pays à l'autre et d'une période à l'autre. Ils seront caractérisés par

JEAN VINCENS
Professeur à l'université des sciences sociales de Toulouse
Directeur du Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi

la répartition du flux annuel d'entrants selon les niveaux et la nature des formations initiales, par les particularités des emplois auxquels les jeunes débutants peuvent accéder, par les concurrences éventuelles avec d'autres travailleurs plus anciens. L'examen des schémas de recrutement de la main-d'œuvre par profession ou par secteur montre bien quels sont les réseaux d'insertion et de mobilité ultérieure. Le chômage des jeunes est ainsi une résultante de la situation économique générale et de son impact propre sur la population spécifique constituée par les jeunes travailleurs (1). Pendant les années de croissance, un faible chômage global (2 à 4 % selon les pays) s'accompagnait de combinaisons très différentes de chômage selon l'âge. Le taux de chômage des moins de 25 ans était ainsi à peu près égal à celui des adultes en Allemagne et deux à trois fois supérieur aux États-Unis ou en France. Cette différence était liée à deux phénomènes: d'abord le fait que la plus grande partie des premières entrées sur le marché du travail ont lieu avant 25 ans et qu'il existe souvent une période de chômage avant le premier emploi. Ensuite les changements d'employeurs, volontaires ou non, sont beaucoup plus fréquents au cours des premières années de vie active et sont souvent associés au chômage. **Ces constatations réclament une explication qu'il faut précisément rechercher dans les relations entre le système éducatif et le système d'emplois dans les pays où la formation initiale est développée, ainsi que dans la division du travail et la gestion de la main-d'œuvre** (2).

Les taux élevés de chômage que l'on observe aujourd'hui dans la plupart des pays européens n'ont pas fait disparaître l'écart entre les taux de chômage par âge mais, dans ce contexte d'insuffisance générale d'emploi, les modalités de la crise exercent une influence évidente: si la plupart des travailleurs occupés gardent leur emploi et si la population active croît pour des raisons démographiques, l'absence de créations d'emploi entraîne l'apparition d'une **file d'attente** composée de jeunes. Si, au contraire, les suppressions d'emploi sont nombreuses bien que compensées par des créations ailleurs, les jeunes ont plus de chances de trouver une occupation et les autres travailleurs seront plus menacés. De plus, il est probable que si la croissance globale de l'emploi est nulle, une plus forte proportion d'entreprises chercheront les moyens d'accroître la flexibilité du volume de leur main-d'œuvre, notamment par des embauches de courte durée. Si ces emplois sont plus fréquemment proposés aux débutants, la période de précarité caractérisée par un chômage récurrent sera allongée et un pourcentage croissant de jeunes se trouveront dans cette situation.

Ces analyses suggèrent que des phénomènes apparemment semblables (3) peuvent relever d'explications différentes selon l'importance du chômage global. Il s'ensuit que les politiques de lutte contre le chômage des jeunes doivent reposer sur une compréhension suffisante des mécanismes en cause dans chaque cas. Réciproquement, les politiques de formation initiale, tout particulièrement celles de formation professionnelle, ne peuvent être efficaces (4) que si elles s'accordent avec les modes d'utilisation de la main-d'œuvre par les entreprises ou si elles sont capables de les modifier.

Ces éléments d'analyse contribuent à éclairer la situation du Portugal qui a connu au cours des vingt-cinq dernières années une évolution tout à fait spécifique.

Le Portugal n'a pas échappé au mouvement général de scolarisation des jeunes bien qu'il ait pris un certain retard par rapport à la plupart des pays d'Europe occidentale. L'effectif total d'élèves a évolué de la façon suivante (5):

1960-1961	1970-1971	1977-1978	1981-1982
1 147 200	1 503 300	1 905 200	1 950 000

Les taux de scolarisation se sont accrus surtout ceux des femmes (6).

Taux de scolarisation

Âge	1960			1970			1980		
	10 – 14	15 – 19	20 – 24	10 – 14	15 – 19	20 – 24	10 – 14	15 – 19	20 – 24
Total	47,8	11,4	3,4	80,4	18,0	5,7	82,0	31,2	10,0
Hommes	51,1	13,0	4,3	82,3	16,6	5,6	83,3	29,1	7,5
Femmes	44,4	9,9	2,6	78,5	17,3	5,7	80,4	33,4	12,6

Malgré cette hausse, le taux de scolarisation à plein-temps dans les écoles secondaires reste assez faible par rapport à celui des autres pays (7).

	Portugal (1977)	Italie (1980)	Grèce (1980)	Royaume-Uni (1979)	France (1980)	Espagne (1979)
Taux brut d'inscription dans les écoles secondaires (% de classe d'âge)	55	73	81	82	85	87

Pour des raisons qui tiennent à la situation économique du pays après la Seconde Guerre mondiale, aux modalités de la croissance qu'il a connues et à la politique à l'égard de l'enseignement, **le Portugal n'a pas encore achevé de construire le système de formation initiale** capable de répondre à ces besoins de demain et notamment aux possibilités que peut lui offrir son entrée dans la Communauté européenne. En outre, les relations entre le système de formation et le système d'emplois semblent être dans une phase de changement inévitable qu'il est important d'analyser.

En 1960, le Portugal avait entre 40 et 45 % de sa population active dans l'agriculture. Le revenu par tête était faible, l'industrie était principalement composée de petites entreprises et la prédominance des activités traditionnelles était marquée (8).

Les taux d'activité par âge reflétaient cette structure économique.

Âge	10 – 14	15 – 19	20 – 24	25 – 29	30 – 34	55 – 69	60 – 64	65 et plus
Total	22,7	55,9	56,7	53,0	51,8	47,2	42,1	30,2
Hommes	35,1	83,7	88,1	90,3	90,1	90,0	82,1	65,2
Femmes	8,8	27,8	26,2	18,2	15,6	13,0	11,9	7,9

On constate que les taux d'activité des jeunes et des travailleurs de plus de 60 ans étaient élevés et que l'activité féminine était faible à tous âges. Dans une économie de ce type, la majorité des jeunes commencent précocement leur vie active. L'apprentissage plus ou moins informel est répandu et il existe beaucoup «d'emplois de jeunes» – souvent de très jeunes – qui ont une place bien précise dans la division du travail. La plupart des qualifications d'ouvriers ou d'employés peuvent être acquises sur le tas et l'enseignement secondaire ou supérieur a pour rôle de former les spécialistes et une partie des cadres. Il n'est pas nécessaire pour cela d'avoir une éducation de masse. **Il suffit de pouvoir former une élite de bonne qualité pour que le système puisse se perpétuer ou même satisfaire aux besoins d'une croissance qui, dans les premiers temps, ne bouleverse pas les structures des qualifications ni l'organisation des entreprises.** Le chômage apparent peut être faible. En 1960, les taux de chômage par sexe et âge étaient les suivants ([9]).

Âge	Total	Hommes	Femmes
10 – 24	5,8	7,3	1,0
25 et plus	0,9	1,1	0,3
Total	2,4	2,8	0,6

Le taux de chômage féminin est faible très probablement parce que les femmes se déclarent plutôt inactives qu'à la recherche d'un emploi. Le chômage des adultes est également faible, celui des jeunes de sexe masculin est beaucoup plus élevé, sans doute parce que les mécanismes d'intégration dans l'emploi ne sont pas efficaces. **Le chômage déguisé dans l'agriculture est fort.** Ce modèle a fonctionné au moins jusqu'en 1974, essentiellement grâce à **deux régulateurs, la croissance économique** et **l'émigration.** Entre 1960 et 1974, plus de 1 400 000 personnes émigrent, de sorte que la population, totale et active, ne varie guère. L'emploi agricole diminue fortement, l'emploi secondaire augmente mais sa structure ne change pas beaucoup au moins jusqu'en 1970. Les taux d'activité des femmes augmentent, ainsi que le chômage féminin de 10 à 14 ans (6,5 % en 1970). Les mécanismes d'intégration dans la vie active, si imparfaits soient-ils, ont continué à fonctionner sans rupture socialement insupportable. L'exode rural interne a fourni une «offre illimitée de main-d'œuvre» aux zones urbaines et la transformation des emplois et des qualifications s'est opérée assez lentement de sorte que le système éducatif a pu y répondre pendant un certain temps.

Les événements de 1974, crise économique mondiale et changements politiques au Portugal, ont provoqué la mise en place d'un autre système. L'émigration est fortement réduite, de sorte que la population active augmente de 20 % environ entre 1970 et 1981. L'exode rural se poursuit, les déséquilibres régionaux s'amplifient, le taux d'activité féminin s'élève et atteint 39 % en 1984. La structure des activités se modifie légèrement, la part des industries mécaniques et chimiques augmente ainsi que l'emploi dans la fonction publique, les banques et assurances.

Le chômage global augmente et dépasse 10 % en 1984. En même temps, il se transforme. Le chômage féminin atteint 15 %, le chômage des jeunes est toujours beaucoup plus élevé que celui des adultes.

Comme une législation garantissant l'emploi a été instaurée après 1974, le chômage des jeunes est de plus en plus un phénomène de file d'attente et on remarquait la part importante des demandes d'un premier emploi. Au second semestre de 1981, 65 % des chômeurs avaient moins de 24 ans et les deux tiers d'entre eux étaient à la recherche d'un premier emploi ([10]). L'évolution récente montre cependant que le nombre absolu des recherches de premier emploi ne varie guère et que toute l'augmentation du chômage global est due à ceux qui recherchent un nouvel emploi. Cela reflète à la fois le mouvement de restructuration de l'économie portugaise et un assouplissement des obligations légales sur la stabilité de l'emploi.

Ainsi se dessine le modèle d'intégration des jeunes dans la vie active qui prédomine désormais au Portugal. *L'intégration progressive en commençant très jeune et en occupant souvent des «emplois de jeunes» devient de moins en moins fréquente pour plusieurs raisons: réduction de la part de l'emploi agricole, et du chômage déguisé rural, changement de l'organisation du travail dans les entreprises, refus par les jeunes de certains emplois (notamment dans les services domestiques), augmentation du taux global de chômage. Pour l'instant, l'ancien et le nouveau modèle coexistent. On constate toujours un refus de l'école et un taux élevé d'abandons prématurés, motivés par le désir de travailler, c'est-à-dire d'accroître le revenu familial, et par l'idée que la poursuite des études n'apporterait rien. Cependant, on constate aussi que les jeunes ont une attitude très réaliste à l'égard des perspectives professionnelles ouvertes par la formation* ([11]). *La demande de travail par les entreprises change progressivement. Dans l'industrie, la part des activités traditionnelles diminue au profit des branches où la proportion de cadres et de personnel très qualifié est plus élevée* ([12]).

L'amélioration de la productivité est une des conditions du maintien ou de la restauration de l'avantage compétitif lié aux différences du coût du travail par rapport aux autres pays européens. Cela va se traduire par une demande accrue de main-d'œuvre qualifiée qui, étant donné le contenu des qualifications requises, ne pourra être formée sur le tas.

Dans ce contexte, les autorités portugaises essaient de mener une politique de formation et d'emploi des jeunes qui a trois objectifs: contenir et réduire le chômage, élever le niveau général d'éducation en favorisant l'égalité des chances, former la main-d'œuvre nécessaire à la reprise et à l'infléchissement de la croissance économique en liaison avec l'entrée dans la Communauté européenne.

Le chômage global risque de s'accroître puisque la population active va augmenter et que l'exode rural tend à se poursuivre. La politique destinée à atténuer le chômage consiste à freiner cet exode, à accroître l'emploi dans les industries traditionnelles en favorisant cependant leur modernisation et enfin à relancer le secteur du bâtiment ([12]). Quels sont les effets possibles sur le chômage des jeunes? La réussite de cette politique implique probablement le maintien d'un chômage déguisé dans l'agriculture et l'utilisation d'une main-d'œuvre à faible coût dans les industries traditionnelles. On peut voir là des facteurs favorables à l'emploi des jeunes. Encore faut-il que l'évolution des aspirations ne contrarie pas cette politique. Une autre manière de réduire le chômage des jeunes consiste à diminuer les taux d'activité notamment ceux de 10-14 ans et des 15-19 ans, grâce à l'élévation des taux de scolarisation. Cette politique n'est pas nécessairement incompatible avec la précédente en raison de l'hétérogénéité de la population concernée.

L'élévation du niveau général d'éducation et l'amélioration de la formation professionnelle requise par la croissance économique sont deux objectifs inséparables. Dans le cas du Portugal d'aujourd'hui, l'élévation du niveau d'éducation ne se réduit pas à l'allongement de la scolarité, il exige aussi

un effort considérable pour améliorer ce qui existe aussi bien dans l'enseignement primaire (quatre premières années d'études) que dans l'enseignement préparatoire (5e et 6e années d'études). Comment greffer là-dessus la formation professionnelle? Après 1974 on s'est efforcé d'unifier les trois premières années de l'enseignement secondaire (7e à 9e années d'études) afin d'éviter les spécialisations prématurées et de favoriser l'égalité des chances, tout en effaçant la distinction entre l'enseignement dit général et l'enseignement technique, notamment manuel. Depuis quelques années on s'efforce de développer à nouveau l'enseignement professionnel et notamment l'apprentissage (loi de 1984).

Cette politique semble aller dans la bonne direction. Il faut cependant insister sur les conditions nécessaires à sa réussite en soulignant les points suivants:

■ **Le souci d'assurer l'égalité des chances ne doit pas conduire à trop retarder la différenciation des enseignements.**

Dans la situation où se trouve le Portugal, l'unification apparente contribue en réalité à maintenir l'inégalité en décourageant les élèves qui ne réussissent pas et qui ne voient pas où les mènerait une prolongation de leurs études.

■ **Pendant de longues années encore, il s'agira à la fois de former une proportion croissante de chaque nouvelle classe d'âge** qui arrive à la fin de la scolarité obligatoire et **de donner une nouvelle chance à une partie des jeunes de 14 à 24 ans qui auront abandonné prématurément leurs études.** Compte tenu de la rareté des moyens, ces ***deux objectifs sont partiellement contradictoires.***

■ L'économie aura de plus en plus besoin de travailleurs ayant une formation très solide. Par conséquent, s'il faut choisir entre la quantité et la qualité (pour des raisons financières), c'est probablement *la qualité qui doit l'emporter.*

■ **La qualité des formés dépend à la fois de la qualité de la formation et de la sélection initiale.** Il est essentiel que le Portugal évite que le développement général de la scolarisation des jeunes s'accompagne d'une hiérarchisation des filières de formation telles que l'enseignement professionnel, notamment dans les spécialités industrielles, ne reçoive que les élèves qui n'ont pu accéder à l'enseignement général secondaire.

■ **La cohérence entre ces différentes conditions exige une forte coordination**

entre la politique de formation, la politique de l'emploi et les comportements des employeurs.

Les formations professionnelles attireront des jeunes de bonne qualité si les perspectives d'emplois sont attrayantes, c'est-à-dire si les salaires offerts sont assez élevés, si les perspectives de carrière sont ouvertes et si le placement à l'issue des études se fait sans difficultés. **Une telle cohérence s'établit sur le terrain et exige une attitude pragmatique de la part des différents acteurs.**

■ Cette politique suppose que l'on accepte le raisonnement suivant: l'égalisation des chances est impossible si le chômage des jeunes s'accroît. Pour lutter contre ce chômage, il faut favoriser la croissance. Celle-ci tend à exiger des travailleurs ayant une formation de qualité. Pour y parvenir il faut accepter que pendant toute la période de transition, les jeunes soient en compétition pour entrer dans les filières de formation les plus attirantes qui n'offriront qu'un nombre de places inférieur aux demandes des jeunes.

Ces remarques valent pour l'apprentissage comme pour la formation scolaire proprement dite. Il est normal que le contrat d'apprentissage soit distinct d'un contrat de travail comme le prévoit la loi de 1984. Mais il serait grave que dans les spécialités industrielles les plus nécessaires, les employeurs ne parviennent pas à reconnaître la qualité de la formation ainsi donnée et n'assurent pas globalement des emplois aux anciens apprentis au prix de mobilités inévitables.

En matière de formation et d'emploi des jeunes, le Portugal doit tout faire à la fois, dans une conjoncture où la tendance à l'accroissement du chômage brouille les perspectives. Raison de plus pour bien définir les objectifs essentiels et bien repérer les conditions qui devront être remplies si on veut les atteindre.

En 1981, les taux d'activité des jeunes étaient les suivants:

10 – 14 ans	15 – 19 ans	20 – 24 ans
10,0	54,7	74,7

Il est probable qu'en 1990 le taux d'activité des 10-14 ans aura fortement baissé, mais celui des 15-19 ans devrait encore être de 45-50 %. Celui des 20-24 ans peut rester stable, voire augmenter, si l'accroissement de la scolarisation est plus que compensé par l'entrée en activité de jeunes femmes qui ne sont actuellement ni actives ni scolarisées. **On a donc l'impression d'une continuité.** La politique de formation accélérerait à peine l'évolution des vingt dernières années. Cette **impression est trompeuse dans la mesure où les changements qualitatifs sont importants.** Le rôle de la formation initiale se modifie en liaison avec les mutations de la société portugaise, notamment avec la concentration de la population dans les zones littorales et avec l'urbanisation. Dans les années qui viennent, on pourra probablement de mieux en mieux distinguer quatre catégories de jeunes qui sortent de l'appareil éducatif.

■ Ceux qui sortent à l'issue de la scolarité obligatoire ou qui abandonnent peu après. Ils resteront les plus nombreux bien que leur part diminue. Leur situation sur le marché du travail deviendra sans doute de plus en plus difficile, car les transformations économiques suppriment une partie des emplois auxquels ils pouvaient accéder. Mais on ne peut exclure complètement l'apparition d'autres emplois liés à un «secteur informel» ou au travail au noir.

■ La seconde catégorie comprendra ceux qui auront reçu, dans le système éducatif ou par l'apprentissage, une formation professionnelle solide et correspondant aux besoins de l'économie. Une proportion croissante de jeunes devrait être dans cette catégorie. Leur entrée dans la vie active devrait se faire convenablement si les condi-

tions précédemment indiquées sont remplies.

■ Un autre groupe comprendra des jeunes qui terminent leurs études secondaires générales, voire qui entament des études supérieures et les abandonnent peu après. Ces jeunes entrent dans la vie active vers 18-20 ans et probablement certains d'entre eux risquent de ne pas trouver des emplois qui répondent à leur attente. C'est peut-être pour eux que les différences selon le sexe seraient les plus marquées.

■ Enfin, on trouvera les jeunes ayant acquis une formation technique approfondie ou une formation universitaire demandée par l'économie. Leur entrée dans la vie active devrait se faire sans difficultés.

L'élévation générale des taux de scolarisation se traduira donc par une différenciation croissante des jeunes. Si la politique visant à développer la formation professionnelle atteint ses objectifs, l'écart entre ceux qui cesseront leurs études après la scolarité obligatoire ou quelques années de secondaire et ceux qui auront acquis une formation professionnelle complète tendra à s'élargir. Un phénomène analogue peut apparaître au niveau des études supérieures.

Une telle différenciation est inévitable. Mais il faut surveiller de près ses effets car elle pourrait contrarier la réussite de la politique de formation professionnelle et créer, sur le marché du travail, **un dualisme** fondé sur la nature des études et de la formation réellement acquise. Mais peut-être certains déséquilibres du moyen terme sont-ils le prix à payer pour mieux assurer un développement durable.

Notes

(1) Spécificité liée pour l'essentiel au fait qu'ils débutent dans la vie active.

(2) L'influence éventuelle des prix relatifs du travail des débutants et des travailleurs expérimentés joue précisément par l'intermédiaire de cette division du travail et de la gestion de la main-d'œuvre, notamment des augmentations de salaire en fonction de l'ancienneté.

(3) Les différences ou l'absence de différences entre le taux de chômage des jeunes et des adultes.

(4) Soit pour aider à réduire directement le chômage, soit pour contribuer à améliorer l'efficacité de l'économie.

(5) OCDE – Examens des politiques nationales d'éducation. Portugal. Paris 1984, p. 14.

(6) OCDE – Faciliter l'emploi des jeunes. Politiques pour l'Irlande et le Portugal. Paris 1984, p. 140.

(7) OCDE – Études économiques 1983-1984. Portugal. Paris, juin 1984.

(8) Cedefop – Description du système de formation professionnelle au Portugal par ARTUR MOTA, EDUARDO MARÇAL GRILO et MARIA CANDIDA SOARES. Berlin, mai 1985, p. 134 de la traduction française.

(9) *Idem,* note 8, p. 139.

(10) OCDE – Rapport sur l'éducation. *Op. cit.*, p. 44.

(11) OCDE – Faciliter l'emploi des jeunes. *Op. cit.*

(12) Cedefop – Description du système de formation au Portugal, *Op. cit.*

Venta y suscripciones · Salg og abonnement · Verkauf und Abonnement · Πωλήσεις και συνδρομές
Sales and subscriptions · Vente et abonnements · Vendita e abbonamenti
Verkoop en abonnementen · Venda e assinaturas

BELGIQUE/BELGIË

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad
Rue de Louvain 40-42/Leuvensestraat 40-42
1000 Bruxelles/1000 Brussel
Tél. 512 00 26
CCP/Postrekening 000-2005502-27

Sous-dépôts/Agentschappen:

Librairie européenne/
Europese Boekhandel
Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
1040 Bruxelles/1040 Brussel

CREDOC
Rue de la Montagne 34/Bergstraat 34
Bte 11/Bus 11
1000 Bruxelles/1000 Brussel

DANMARK

Schultz EF-publikationer
Møntergade 19
1116 København K
Tlf: (01) 14 11 95
Girokonto 200 11 95

BR DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag
Breite Straße
Postfach 10 80 06
5000 Köln 1
Tel. (02 21) 20 29-0
Fernschreiber:
ANZEIGER BONN 8 882 595
Telecopierer:
20 29 278

GREECE

G.C. Eleftheroudakis SA
International Bookstore
4 Nikis Street
105 63 Athens
Tel. 322 22 55
Telex 219410 ELEF

Sub-agent for Northern Greece:

Molho's Bookstore
The Business Bookshop
10 Tsimiski Street
Thessaloniki
Tel. 275 271
Telex 412885 LIMO

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado
Trafalgar 27
E-28010 Madrid
Tel. (91) 446 60 00

Mundi-Prensa Libros, S.A.
Castelló 37
E-28001 Madrid
Tel. (91) 431 33 99 (Libros)
431 32 22 (Suscripciones)
435 36 37 (Dirección)
Télex 49370-MPLI-E

FRANCE

Service de vente en France des publications des Communautés européennes
Journal officiel
26, rue Desaix
75732 Paris Cedex 15
Tél. (1) 45 78 61 39

IRELAND

Government Publications Sales Office
Sun Alliance House
Molesworth Street
Dublin 2
Tel. 71 03 09

or by post

Stationery Office
St Martin's House
Waterloo Road
Dublin 4
Tel. 68 90 66

ITALIA

Licosa Spa
Via Lamarmora, 45
Casella postale 552
50 121 Firenze
Tel. 57 97 51
Telex 570466 LICOSA I
CCP 343 509

Subagenti:

Libreria scientifica Lucio de Biasio - AEIOU
Via Meravigli, 16
20 123 Milano
Tel. 80 76 79

Libreria Tassi
Via A. Farnese, 28
00 192 Roma
Tel. 31 05 90

Libreria giuridica
Via 12 Ottobre 172/R
16 121 Genova
Tel. 59 56 93

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Office des publications officielles des Communautés européennes
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tél. 49 92 81
Télex PUBOF LU 1324 b
CCP 19190-81
CC bancaire BIL 8-109/6003/200

Messageries Paul Kraus
11, rue Christophe Plantin
L-2339 Luxembourg
Tél. 48 21 31
Télex 2515
CCP 49242-63

NEDERLAND

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat
Postbus 20014
2500 EA 's-Gravenhage
Tel. (070) 78 99 11

PORTUGAL

Imprensa Nacional
Av. Francisco Manuel de Melo, 5
P-1000 Lisboa
Tel. 65 39 96

Distribuidora Livros Bertrand Lda.
Grupo Bertrand, SARL
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apart. 37
P-2700 Amadora CODEX
Tel. 493 90 50 - 494 87 88
Telex 15798 BERDIS

UNITED KINGDOM

HM Stationery Office
HMSO Publications Centre
51 Nine Elms Lane
London SW8 5DR
Tel. (01) 211 56 56

Sub-agent:

Alan Armstrong & Associates Ltd
72 Park Road
London NW1 4SH
Tel. (01) 723 39 02
Telex 297635 AAALTD G

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Librairie Payot
6, rue Grenus
1211 Genève
Tél. 31 89 50
CCP 12-236

UNITED STATES OF AMERICA

European Community Information Service
2100 M Street, NW
Suite 707
Washington, DC 20037
Tel. (202) 862 9500

CANADA

Renouf Publishing Co., Ltd
61 Sparks Street
Ottawa
Ontario K1P 5R1
Tel. Toll Free 1 (800) 267 4164
Ottawa Region (613) 238 8985-6
Telex 053-4936

JAPAN

Kinokuniya Company Ltd
17-7 Shinjuku 3-Chome
Shiniuku-ku
Tokyo 160-91
Tel. (03) 354 0131

Journal Department
PO Box 55 Chitose
Tokyo 156
Tel. (03) 439 0124

Comment la formation de Maria, Petros et Miguel est-elle organisée dans leurs pays respectifs?

Les systèmes de formation professionnelle de l'Espagne, de la Grèce et du Portugal

Pour pouvoir se faire une idée des systèmes de formation des nouveaux Etats membres de la Communauté européenne et les comparer au nôtre, trois études:

«La formation professionnelle en Espagne», «La formation professionnelle en Grèce», et «La formation professionnelle au Portugal»,

sont parues, qui permettent d'en comprendre les éléments fondamentaux.

Sur 150 pages environ, chacune de ces études expose en détail, tableaux et illustrations à l'appui, les compétences, le financement et les tendances de la formation professionnelle initiale et continue.

Le prix de chaque étude est de BFR 180,- FF 27,- H. T.

CEDEFOP

Le CEDEFOP travaille depuis dix ans au service des Etats membres et de la Commission dans la recherche, l'information, la documentation sur les thèmes de l'emploi des jeunes, de la formation des adultes, de la correspondance des niveaux de qualification, de la comparaison des systèmes de formation professionnelle, de la formation des groupes défavorisés, etc.

CEDEFOP
Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
D-1000 Berlin 15
Bundesallee 22
Tél. (0 30) 88 41 20
Telex 1 84 163

Veuillez nous écrire si vous désirez commander l'étude. Les versions suivantes sont actuellement disponibles:

La formation professionnelle en Espagne
en espagnol
en français

La formation professionnelle en Grèce
en grec
en allemand

La formation professionnelle au Portugal
en portugais
en français

Une traduction dans d'autres langues européennes est prévue.
Veuillez également nous faire savoir si vous désirez recevoir des informations sur le travail du CEDEFOP.

Prix publics au Luxembourg, TVA exclue

Par numéro	Écu 2,90	BFR 130	FF 20
Abonnement annuel	Écu 7,05	BFR 320	FF 48

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L – 2985 Luxembourg

ISSN 0378-5092

N° de catalogue: HX-AA-86-001-FR-C