

CEDEFOP



Enseignants et formateurs de formation professionnelle



Volume 1:
Allemagne, Espagne, France
et Royaume-Uni

Enseignants et formateurs de formation professionnelle

**Volume 1: Allemagne, Espagne,
France et Royaume-Uni**

Coordinatrice du projet: Africa Melis

Première édition, 1996

Cet ouvrage a été rédigé à la demande du CEDEFOP par
**Pedro Córdova, Françoise Gerard,
Ken Nixon et Willi Rumpker.**

Édité par
CEDEFOP — Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle
Marinou Antipa 12, **GR-57001 Thessalonique**
Tél. (30-31) 49 01 11; fax (30-31) 49 01 02
E-mail: info@cedefop.gr

Le Centre a été créé par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil
de l'Union européenne, récemment modifié
par le règlement (CE) n° 251/95, du 6 février 1995,
et le règlement (CE) n° 354/95, du 20 février 1995.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés
européennes, 1996

ISBN 92-827-4082-X

© CECA-CE-CEEA, Bruxelles • Luxembourg, 1996

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales,
moyennant mention de la source.

Édition en langue anglaise et PAO assurées par Jacquetta Megarry.

Index réalisé par Maurice Payn, ancien conseiller en chef pour l'éducation
auprès du Cumbria LEA (Local Education Authority).

Couverture: Ian Clydesdale

Printed in the United Kingdom

SOMMAIRE

	Page
Avant-propos	9
Remerciements	11
Introduction	13
 Allemagne	
1 Introduction	27
2 La formation professionnelle initiale	30
2.1 Le système éducatif en général	30
2.2 La formation professionnelle initiale	32
2.3 Les bases juridiques de la formation professionnelle: la formation en entreprise	36
2.4 Les domaines professionnels	37
2.5 Les examens	38
2.6 Statistiques	39
3 Les formateurs et enseignants dans la formation professionnelle initiale	40
3.1 Dans le système dual	40
3.2 Les enseignants des écoles professionnelles à plein temps	46
3.3 Statistiques	46
4 La réglementation applicable à la formation des formateurs et des enseignants	48
4.1 Dans le système dual	48
4.2 Les enseignants des écoles professionnelles à plein temps	51
5 Les programmes de formation pour formateurs au niveau national	51
6 Les itinéraires de formation conduisant vers la fonction de formateur	52
6.1 Dans le système dual	52
6.2 Les enseignants des écoles professionnelles à plein temps	53
6.3 Exemples d'itinéraires personnels de formation	53
7 La formation continue des formateurs et enseignants	56
7.1 La formation continue des formateurs	56
7.2 Liste des registres nationaux	57
7.3 Liste des banques de données	58

	Page
8 Adresses utiles	62
8.1 Instances centrales	62
8.2 Employeurs	62
8.3 Syndicats	63
8.4 Instance professionnelle	63
8.5 Associations des enseignants	63
9 Organisations et institutions	64
9.1 Institutions des agences pour l'emploi: les centres d'information professionnelle (BIZ)	64
9.2 Les chambres de métiers et les chambres de commerce et d'industrie	64
9.3 Les établissements d'enseignement supérieur et les universités	65
9.4 Les centres d'éducation des adultes	65
10 Références	65

	Page
Espagne	
1 Introduction	67
2 La formation professionnelle initiale	69
2.1 La formation professionnelle initiale	69
2.2 Le programme national de formation professionnelle	74
2.3 Les spécialisations pour lesquelles existent des formations reconnues	75
2.4 Statistiques	76
3 Les enseignants et les formateurs	77
3.1 Types et caractéristiques	77
3.2 Les formateurs des formateurs	81
3.3 L'accès à la fonction de formateur	82
3.4 Statistiques	84
4 Les dispositions réglementaires s'appliquant aux enseignants et formateurs	84
4.1 L'enseignement professionnel	84
4.2 La formation professionnelle pour l'emploi	85
5 Les programmes de formation des enseignants et formateurs	86
5.1 Les enseignants de l'enseignement professionnel	86
5.2 Les formateurs de la formation pour l'emploi	86
5.3 La formation mise en place par les pouvoirs régionaux et locaux	89
6 La formation initiale des enseignants et formateurs	89
6.1 La formation initiale requise	89
6.2 Les itinéraires suivis par les formateurs de formateurs	90
7 La formation continue	91
7.1 Description de la formation actuellement proposée	91
7.2 Les répertoires nationaux	92
7.3 Banques de données	92
8 Adresses utiles	93
8.1 Les associations de formateurs	93
8.2 Centres d'information et de ressources	94
9 Institutions, organisations et cours	96
9.1 Organisations et institutions	96
9.2 Cours	96
10 Références	99

	Page
France	
1 Les enseignants et formateurs de jeunes en France	101
2 La formation professionnelle initiale	103
2.1 Description du système	103
2.2 Trois modalités d'accès à la formation professionnelle: formation initiale, apprentissage et formation continue	103
2.3 Les diplômes de l'enseignement professionnel et technologique	109
2.4 Statistiques	113
3 Les enseignants et formateurs	113
3.1 Les enseignants de la formation professionnelle initiale	113
3.2 Les formateurs de la formation continue	117
3.3 Statistiques sur les enseignants et les formateurs	120
4 Réglementation propre aux enseignants et formateurs	120
4.1 En formation initiale: Des enseignants fonctionnaires	120
4.2 Les formateurs et enseignants salariés d'organismes de formation continue	123
5 La décentralisation des programmes nationaux de formation de formateurs	125
5.1 Le reflet d'orientations stratégiques	125
5.2 La décentralisation des programmes nationaux	126
5.3 L'intervention du Fonds social européen (FSE)	126
6 La formation initiale des enseignants et formateurs	126
6.1 La formation initiale des enseignants	126
6.2 La formation initiale des formateurs de formation continue	128
6.3 Trois portraits	129
7 La formation continue des enseignants et formateurs	131
7.1 La formation continue interne aux institutions	131
7.2 La formation continue ouverte à tous les formateurs	132
7.3 Les répertoires sur l'offre de formation des formateurs	133
7.4 Services télématiques d'information sur la formation accessibles par Minitel	135
8 Adresses utiles	136
8.1 Organisations représentatives des formateurs	136
8.2 Formateurs de la formation continue	137
8.3 Des regroupements d'organismes de formation	138
8.4 Centres de ressources et d'information	139
9 Les institutions et les stages de formation de formateurs	141
9.1 Panorama général de la formation professionnelle continue	141
9.2 Les institutions	142
9.3 Réseau consulaire	143
9.4 Stages	144
10 Sources et repères bibliographiques	151
11 Index des sigles utilisés	152

	Page
Le Royaume-Uni	
1 Introduction	153
2 L'enseignement et la formation professionnels initiaux	155
2.1 L'éducation jusqu'à l'âge de 16 ans	155
2.2 L'éducation et la formation après l'âge de 16 ans	157
2.3 Les diplômes professionnels nationaux et nationaux généraux	158
2.4 Les filières de formation professionnelle	161
2.5 Statistiques	162
3 Les enseignants et formateurs	163
3.1 Les enseignants des écoles	163
3.2 Les enseignants de l'enseignement secondaire et supérieur	165
3.3 Les formateurs du programme Youth Training	166
3.4 Les formateurs en entreprise	168
3.5 Résumé et conclusions	170
4 La réglementation	171
4.1 Les enseignants, chargés de cours et formateurs	172
4.2 Normes et qualifications	173
5 Les schémas et les programmes de formation pour les enseignants et formateurs	176
5.1 L'infrastructure	176
5.2 Les programmes de formation des enseignants	179
6 La formation initiale des enseignants et formateurs	181
6.1 Les dispositions relatives aux formateurs des infirmières et leur formation	182
6.2 La formation des formateurs de jeunes	183
6.3 Résumé et conclusions	186
7 L'éducation et la formation continues	186
7.1 Le développement des personnes et des organisations	187
7.2 L'impact de l'éducation permanente et de la formation des formateurs	189
7.3 La formation en vue des qualifications professionnelles nationales	190
7.4 Résumé	191
7.5 Les diplômes universitaires	192
8 Adresses utiles	195
9 Références	200

Abréviations	Page
Allemand	201
Espagnol	202
Français	203
Anglais	204

Avant-propos

Cet ouvrage décrit la formation professionnelle, initiale et continue, des différents enseignants et formateurs chargés de la formation professionnelle initiale des jeunes dans quatre pays: Allemagne, Espagne, France et Royaume-Uni. Il constitue le premier volume d'une série de deux publications (en anglais et en français) portant sur la plupart des pays de l'Union européenne.

Son objectif est d'apporter une contribution à la connaissance mutuelle de la formation dispensée dans les différents pays de l'Union, et il se concentre sur un groupe important de professionnels, qui sont les véritables acteurs de la formation professionnelle: les enseignants et les formateurs.

C'est à eux tout d'abord que s'adresse ce travail qui permettra d'améliorer leur information sur leurs «homologues» dans les autres pays. Il peut également les aider à mieux comprendre la façon dont sont formés les enseignants et formateurs, ainsi que les modalités d'accès à la profession, ce qui peut faciliter les échanges et les projets communs entre formateurs de différents pays de l'Union.

Mais cette série intéressera également un public plus vaste, celui qui suit avec intérêt l'évolution de la formation professionnelle dans les différents pays, puisqu'il est certain que la description des acteurs de la formation rend transparents également bien des aspects qui concernent l'organisation des systèmes de formation professionnelle.

La production de ce guide n'était pas tâche aisée: le schéma de travail, la méthode, les rapports intermédiaires et finals, ont fait l'objet de nombreuses discussions et d'un travail en commun, parfois au prix d'un effort considérable. Il n'est en effet pas facile d'adopter une perspective différente de celle à laquelle on est habitué, et dans un travail qui réunit des équipes multinationales, on souhaite souvent imposer son modèle national aux autres. Les systèmes de formation décrits dans ce volume sont pour certains extrêmement réglementés et pour d'autres très peu; devant ces réalités opposées, on peut être désorienté ou devenir méfiant, faute de points de référence familiers. Ce n'est qu'après un travail en commun qui permet la compréhension de l'autre réalité, que cette incompréhension initiale se transforme en un sentiment de surprise et en un intérêt qui devient gratifiant pour tous.

Nous souhaitons au lecteur qu'il trouve également gratifiante la lecture ou la consultation de cet ouvrage.

Enseignants et formateurs de formation professionnelle

Aucun effort n'a été épargné pour permettre au texte et aux tableaux de refléter l'intention des auteurs. Les éventuelles erreurs qui peuvent s'être glissées dans cet ouvrage relèvent de ma responsabilité, non de la leur.

Africa Melis, mars 1995

Remerciements

L'idée de cet ouvrage est née dans le cadre du programme PETRA de la Commission, et plus précisément à l'initiative de Rita Veiga da Cunha. C'est donc elle que nous souhaitons remercier en premier lieu pour ses commentaires toujours opportuns et pour son appui inconditionnel tout au long de son élaboration. Nous souhaitons également remercier Margarita Marques du «Bureau PETRA Jeunesse» pour la générosité avec laquelle elle a mis son professionnalisme au service de cet objectif.

Nous remercions également pour leur excellent travail et leur esprit de coopération les membres du comité de direction et les auteurs du rapport, qui, sélectionnés en fonction de leurs compétences professionnelles, sont devenus également des amis après ce travail en commun au cours duquel ils ont dû trouver des solutions à de très nombreux problèmes.

Ce volume a été préparé en commun par diverses institutions qui ont élaboré et mis à jour des répertoires d'instances de formation et un groupe d'experts, chercheurs ou responsables de la formation des formateurs dans leur pays. Par ailleurs, de nombreuses personnes et institutions nous ont apporté leur soutien et ont consacré un temps précieux à nous faire part de leurs observations, à nous fournir des statistiques inédites, ou à réunir des informations dispersées. Dans la liste qui suit, les noms des principaux auteurs figurent en gras pour les distinguer de ceux qui les ont aidés, assistés et conseillés. Le projet a été suivi par un comité consultatif. Nous remercions ses membres, dont les noms figurent dans la liste de la page suivante.

Allemagne **Willi Rämpker** (BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH)
avec la participation de
Reinhard Selka (Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin)
Monika Stengl (BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH)
remerciements particuliers à
Eckhard Stothfang, Leitender Verwaltungsdirektor, Bundesanstalt für Arbeit

Espagne **Pedro Córdoba** (Directorio Formación, DIRFO, Madrid)
Jose Manuel Bernardos (Directorio Formación, DIRFO, Madrid)
remerciements particuliers à
Nieves Varela, Responsable de la Formation des formateurs de l'INEM, Madrid
Francisca Palacios, Responsable de la Planification de la formation d'experts en technologies spécifiques, ministère de l'Education et des Sciences, Madrid

Enseignants et formateurs de formation professionnelle

Maria Teresa Giráldez, Directeur général adjoint des Statistiques,
MTSS

Isabel Muñoz, Directeur général adjoint de la Planification, MEC

France **Françoise Gérard** (Centre INFFO),

avec la participation de

Pascale de Rozario

Christine Carbonnier

Corinne Pasqua

Grande-Bretagne **Ken Nixon** (Université de Sheffield),

avec la participation de

Margaret Sands (Institute of Training and Development, Marlow)

Christopher West (ECCTIS 2000 LTD, Cheltenham)

Alistair Graham (Calderdale and Kirklees, TEC, Brighouse)

remerciements particuliers à

John Twining, Président de Guilford Educational Services Ltd.

Comité consultatif	Anne de Blignières-Legeraud	Université Paris-Dauphine, France
	Alistair Graham	Calderdale and Kirklees, TEC, Brighouse, UK
	Adolfo Hernandez Gordillo	Responsable de la Formation profes- sionnelle, INEM, Madrid, Espagne
	Margarida Marques	Chargée de mission, Bureau PETRA Jeunesse
	Africa Melis	Coordinatrice du projet, CEDEFOP
	Ken Nixon	Université de Sheffield, UK
	Joachim Rzepka	Bundesanstalt für Arbeit, Nuremberg, Allemagne
	Reinhard Selka	BIBB, Berlin, Allemagne
Rita Veiga da Cunha	TFRH, Commission de l'Union européenne, Bruxelles.	

Introduction

1.1 Objectifs et destinataires de l'ouvrage

Cet ouvrage est un instrument fonctionnel qui vient compléter les outils et guides élaborés par la Commission européenne dans le cadre des programmes PETRA et FORCE, et qui visent à améliorer l'accès des jeunes et des adultes à la formation professionnelle initiale et continue. Son objectif est de décrire, et, si possible, de comparer la situation actuelle des formateurs et enseignants qui travaillent dans la formation initiale dans les différents pays de l'Union européenne.

Il s'adresse à trois publics distincts :

- les formateurs et enseignants de formation professionnelle
- les institutions et organismes de formation professionnelle
- les responsables politiques de ce secteur.

Pour *les enseignants et les formateurs*, l'intérêt du guide est de présenter la situation dans les autres Etats membres afin de leur faciliter l'organisation de visites ou de périodes de formation à l'étranger, en les informant sur les possibilités existantes et sur les méthodes de formation suivies. Ainsi, l'information sur l'offre de formation des formateurs constitue un élément qui les aide à être plus mobiles, tant dans l'Union européenne qu'au sein de chaque pays.

Les institutions et organismes de formation trouveront dans cet ouvrage des informations utiles pour identifier des collaborateurs potentiels pour des projets de recherche et développement ou des projets d'échange de formateurs. L'information présentée dans le guide leur sera utile pour mettre au point des projets de coopération et d'association avec des organismes similaires d'autres pays, facilitant ainsi l'approche transnationale requise par les programmes communautaires de développement des ressources humaines.

Les responsables politiques de ce secteur trouveront dans cet ouvrage une information systématique sur les formateurs et enseignants de formation professionnelle initiale dans les autres pays. Il explique en effet les types d'enseignants et de formateurs, leurs itinéraires de formation, les modalités d'accès à l'emploi et l'offre de formation continue à leur disposition. Les informations sont présentées dans le cadre de la formation professionnelle de chaque pays, de ses diverses branches ou filières et de leur poids relatif par rapport aux autres options de formation dont disposent les jeunes. Les responsables des plans de formation trouveront des informations qui pourront être utiles pour modifier les plans d'étude des enseignants et formateurs.

Les programmes de développement des ressources humaines lancés par la Commission comportent un chapitre sur la formation des

formateurs. Les orientations retenues pour les nouveaux programmes, en particulier *Leonardo da Vinci* et *Socrates*, prévoient que la création et le développement de projets de coopération entre institutions de formation deviendront plus importants et que le nombre des réseaux augmentera. Incontestablement, ces nouveaux programmes communs mobiliseront de nombreuses institutions qui jusqu'à présent n'ont pas participé à une coopération internationale, et le guide peut donc également être utile pour ces dernières.

Enfin, notons que les informations sont présentées de manière simplifiée, afin que le lecteur non spécialiste puisse comprendre clairement les différences et les ressemblances entre des systèmes de formation professionnelle dans lesquels travaillent des enseignants et des formateurs. Nous avons évité systématiquement les explications excessivement détaillées, par exemple celles qui distinguent entre les fonctionnaires «nationaux» et «régionaux», ou celles qui expliquent les différences entre diverses catégories de formateurs au sein d'une même institution. Ces informations n'ont de sens que pour le lecteur déjà bien familiarisé avec la réalité nationale de chaque pays, et elles n'apportent que confusion aux lecteurs d'autres pays.

1.2 Définitions *Formation professionnelle initiale*

Nous avons adopté comme référence commune la définition de la formation professionnelle initiale utilisée par le Conseil des Ministres de la Communauté européenne dans l'article premier de sa décision du 22 juillet 1991 relative au programme communautaire PETRA:

«toute forme non universitaire de formation professionnelle initiale, y compris l'enseignement technique et professionnel et l'apprentissage, qui permette l'accès des jeunes à une qualification professionnelle reconnue par les autorités compétentes de l'Etat membre dans lequel elle est obtenue.»

Enseignants et formateurs

Cette décision du Conseil ne contient pas de définition de ces personnels. Désirant nous concentrer sur la formation des jeunes et tenir compte de la grande diversité des formateurs dans les différents pays, nous avons considéré pour cet ouvrage que les enseignants et formateurs sont:

«les personnes responsables ou dispensatrices de cours de formation initiale dont la finalité est de qualifier ou de perfectionner des jeunes (de 15 à 28 ans), qui ont achevé l'enseignement obligatoire».

1.3 Mode d'emploi Bien que les sigles soient expliqués lors de leur première utilisation, nous avons, afin de faciliter les choses au lecteur qui «prend l'ouvrage en cours de route», regroupé tous les sigles utilisés dans chaque chapitre dans quatre listes figurant à la fin de l'ouvrage. (Comme ils sont presque tous spécifiques à un pays,

nous avons gardé ces listes séparées pour rendre la recherche plus rapide).

Au départ, les auteurs souhaitaient donner aux lecteurs le plus d'adresses possible. Mais beaucoup de ces adresses étaient déjà dépassées pendant la réalisation de l'ouvrage. Faute d'outils adéquats pour les mettre à jour régulièrement, nous avons décidé d'en limiter le nombre au minimum. En revanche, les auteurs se sont concentrés sur les interlocuteurs et contacts plus permanents. L'ouvrage contient une sélection d'adresses de structures, organismes et réseaux qui peuvent fournir des informations.

De même, la présentation de l'offre de formation continue pour les enseignants et formateurs consiste en une brève description des informations qui peuvent être trouvées dans chaque pays, dans les bases de données ou les répertoires actualisés.

2 Les différences entre les systèmes de formation

Le premier problème rencontré par ce guide pour décrire la situation des enseignants et formateurs dans les quatre pays considérés apparaît dès la présentation des systèmes de formation professionnelle.

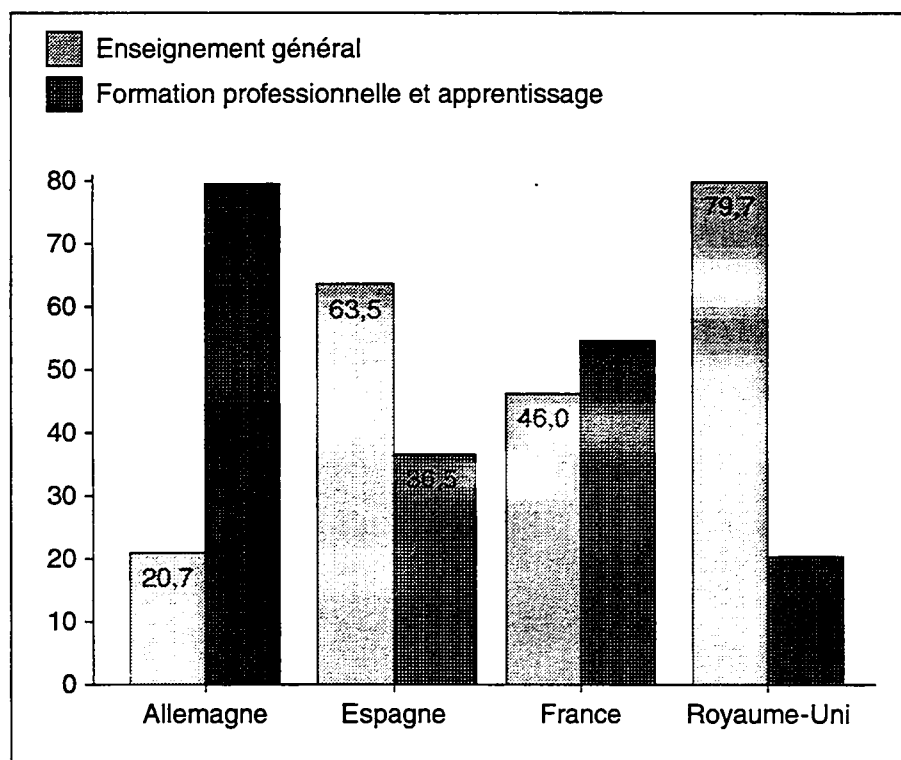
En effet, l'organisation de la formation professionnelle dans les divers systèmes éducatifs est très différente selon les pays par bien des aspects, tels que la durée de l'enseignement obligatoire, le moment où le jeune est obligé de choisir entre différentes options, les options proposées, la durée du cycle de formation ou d'études choisi (ou imposé), etc.

La formation professionnelle initiale, en tant que filière séparée de l'enseignement général, commence en France à 13 ans, en Allemagne à 15 ou 16 ans (mais elle peut aussi commencer à 18 ans, après le lycée), en Espagne elle commençait autrefois à 14 ans, mais une réforme actuellement mise en place porte cet âge à 16 ans. Enfin, en Angleterre, la formation professionnelle initiale, dans la mesure où elle existe, commence à la fin de l'enseignement obligatoire, à l'âge de 16 ans.

Pour illustrer ces différences, nous pouvons prendre comme exemple l'acceptation sociale de la formation professionnelle initiale telle que l'exprime la demande objective, c'est-à-dire le nombre de jeunes qui choisissent cette option plutôt qu'une autre possibilité de formation ou d'insertion dans la vie active.

En Allemagne, près de 80% des jeunes optent pour la formation professionnelle, et 20% seulement poursuivent l'enseignement général ou universitaire. La formation professionnelle se déroule essentiellement en alternance entre périodes d'étude en salle de classe et d'expérience pratique en entreprise. Ce «système dual» joue un rôle important pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Tableau 1: Pourcentage des jeunes fréquentant le second cycle du secondaire dans l'enseignement général et la formation professionnelle en 1991 (Source: OCDE, 1993)



Par ailleurs, pour la majorité des apprentis, il mène directement à un emploi sans période de chômage intermédiaire.

En Espagne, la majorité des jeunes préparent le *Bachillerato*, c'est-à-dire qu'ils suivent une formation académique orientée vers l'université. A peine un peu plus d'un tiers (36,5%) choisissent la formation professionnelle. Pour illustrer le faible poids de la formation professionnelle en Espagne, citons les chiffres du ministère de l'Education et de la Science, qui indiquent que sur le total des jeunes qui ont achevé une formation secondaire en 1990-91, 32% avaient suivi une formation professionnelle, 68% l'enseignement secondaire (BUP et COU).

En France, les jeunes se partagent de manière presque égale entre les deux options. Le groupe des jeunes qui choisit la formation professionnelle est légèrement plus important (54%). La formation a lieu essentiellement en école à temps complet, et plus rarement en alternance.

Au Royaume-Uni, la plupart des jeunes (80%) restent dans l'enseignement général, et seuls 20% choisissent une formation professionnelle. Il n'existe quasiment pas de formation professionnelle pour les moins de 16 ans. Les instituts de «Further training» proposent de nombreux programmes de formation professionnelle, à l'instar des programmes spéciaux pour les jeunes («Youth Training»).

Il existe donc entre les quatre pays de grandes différences, qui se répercutent également sur les catégories d'enseignants et de formateurs. Le choix de la majorité des élèves, enseignement académique ou formation professionnelle, détermine les effectifs du personnel qui exerce ces fonctions. Par ailleurs, le type des enseignants ou des formateurs les plus nombreux est conditionné par le fait que la formation professionnelle se déroule principalement en école ou au contraire en entreprise. A son tour, le type de formateurs et d'enseignants les plus nombreux dans chaque pays conditionne l'offre de formation continue ou de perfectionnement dont ce personnel a besoin. Par ailleurs, plusieurs pays ont mis en chantier une réforme profonde, qui suscite de nouvelles exigences, de nouvelles tâches et de nouveaux besoins de formation. Dans bien des cas, on espère que la formation permettra d'amortir les conséquences des changements.

3 Les différences entre les types d'enseignants et de formateurs

Les notions d'*enseignant* de formation professionnelle et de *formateur* de formation professionnelle initiale sont utilisées de manière peu précise pour faire référence à deux grands groupes de professionnels: les enseignants, liés généralement à l'école, technique ou professionnelle, et les formateurs, liés essentiellement à l'entreprise ou à des centres de formation non scolaires.

L'évolution considérable de l'enseignement et de la formation et la forte croissance de la formation continue depuis quelques années ont fait apparaître de nouvelles tâches et même de nouvelles professions dans le monde de la formation, ce qui transforme en profondeur non seulement la formation continue, mais aussi la formation initiale.

Paradoxalement, un nombre croissant de formateurs ne font pas aujourd'hui de formation au sens strict, mais la conçoivent, la programment, l'évaluent ou la gèrent, alors qu'en même temps un nombre croissant de «non-formateurs» font directement de la formation, occasionnellement ou de manière permanente, à temps partiel dans une entreprise ou un centre de formation.

La recherche d'informations statistiques sur ce groupe a placé les auteurs de ce guide dans une situation décourageante: des chiffres sont disponibles pour les enseignants en centres et écoles de formation professionnelle, quoique au prix de bien des difficultés, mais pour ce qui est des formateurs en entreprise, aucune information n'est disponible, sauf pour l'Allemagne et partiellement la France. Par conséquent, nous ne pouvons quantifier les formateurs dans chaque pays ni faire de comparaisons entre pays. Dans cette situation, les estimations existantes sur le nombre de formés par formateur ne semblent guère utilisables.

Parmi les nombreuses typologies et classifications possibles, élaborées ou reprises par les études précédentes du CEDEFOP,

nous avons retenu celle qui nous semble la plus souple et la plus complète aux fins de notre guide. C'est celle qui distingue trois groupes de professionnels: les enseignants, les formateurs à temps complet et les formateurs à temps partiel.

3.1 Les types d'enseignants et de formateurs

Les enseignants techniques et professionnels travaillent dans la plupart des pays en école technique ou professionnelle. Ils ont généralement acquis leur spécialisation dans le cadre d'études du troisième cycle, c'est-à-dire universitaires ou de niveau comparable. Dans certains cas, ils n'ont pas au départ une expérience professionnelle dans leur secteur. Leur point fort est l'enseignement théorique, leur point faible l'absence d'expérience dans l'entreprise. Dans d'autres cas, au Royaume-Uni par exemple, l'expérience préalable est la règle, même si elle est parfois *récente* parmi les nouvelles recrues. L'enseignement supérieur ne constitue pas la principale voie d'accès à l'enseignement professionnel, et il n'a pas été suivi par bon nombre des enseignants plus âgés de la formation continue.

Les formateurs à temps complet sont en général des spécialistes d'une matière avec une solide expérience dans l'entreprise. Ils ont transformé leur activité professionnelle initiale pour se consacrer principalement à la formation. Leur point fort, c'est leur maîtrise d'une spécialité; leur point faible peut tenir soit à une absence de formation aux techniques pédagogiques et didactiques, soit à une perte de qualification technique résultant de leur coupure du poste de travail réel.

Les formateurs à temps partiel et les formateurs occasionnels sont spécialisés dans un sujet, une technique ou une méthode qui constitue leur activité professionnelle, et l'enseignement ou la formation ne représente pour eux qu'une activité secondaire. Leur faiblesse tient souvent à l'absence de compétences pédagogiques pour la programmation et l'organisation de la formation en fonction du groupe à former. Ce sont cependant eux qui ont la situation de départ idéale pour assurer un enseignement ou une formation efficace. Ces formateurs ne se rencontrent pas souvent dans la formation professionnelle initiale, puisqu'ils exercent principalement dans la formation continue.

3.2 Les fonctions de la formation

Pour les pays où la formation est plus développée et plus enracinée, on pourrait proposer une seconde classification basée sur la fonction exercée par l'enseignant ou par le formateur. Elle permettrait de distinguer des profils qui apparaissent actuellement, et qui n'étaient pas communs à tous les pays d'Europe.

Il existe divers moments dans le processus de formation autour desquels apparaissent de nouveaux profils professionnels. Il s'agit surtout de la conception et de l'analyse des besoins, de l'organisation de la formation, de la conception et de l'élaboration de

moyens pédagogiques, de la formation proprement dite et de son évaluation.

Ces nouvelles spécialisations qui se rapportent à l'ingénierie de l'éducation et de la formation, à l'organisation et programmation de l'enseignement, représentent des fonctions, que l'on rencontre encore rarement actuellement, mais qui offrent aux enseignants et formateurs de nouvelles perspectives de développement et de promotion professionnelle, puisqu'elles sont de plus en plus demandées.

3.3 La réglementation de la formation

Le niveau de formalisation de la formation professionnelle initiale dans chaque pays constitue le principal déterminant du degré de réglementation de la formation et d'autres caractéristiques que doivent posséder les enseignants et les formateurs. C'est en *Allemagne*, qui est aussi le pays où la formation professionnelle est la plus formalisée, que la formation des formateurs et enseignants de formation initiale est définie de la manière la plus détaillée.

A l'extrême opposé, se trouve le *Royaume-Uni*, où le rôle du formateur n'est pas défini de manière précise par la loi. La formation professionnelle des jeunes est assurée par les instituts de formation continue (colleges of further education), qui sont les principales institutions de formation professionnelle et de qualification professionnelle des jeunes de 16 ans et plus.

En *Espagne*, il existe une confusion terminologique entre les notions d'*instructeur*, d'*enseignant* et de *formateur*, qui sont souvent utilisées comme des synonymes; cette confusion reflète une réalité dans laquelle la figure du formateur en entreprise est rare, alors que ses fonctions ne sont pas clairement définies, et qu'il n'existe pas de tradition de formation des jeunes en entreprise. L'enseignement et la formation professionnelle ont lieu pour l'essentiel à l'école.

En *France*, au contraire, on distingue avec précision entre la *formation professionnelle initiale*, que l'on reçoit avant d'entrer dans la vie active, et la *formation continue*, qui a lieu plus tard; cette distinction traduit un niveau élevé de réglementation concernant à la fois la formation en tant que telle et les caractéristiques, les obligations et les droits de ceux qui ont la responsabilité de former et d'enseigner.

D'une façon générale, le degré plus ou moins poussé de formalisation de la formation implique une définition plus ou moins précise des responsabilités et missions de chacun des acteurs, et permet également d'identifier leurs coûts et avantages. Les études réalisées par le CEDEFOP montrent que moins la formation professionnelle initiale des jeunes en entreprise est formalisée et plus les formateurs considèrent leur activité de formation comme une surcharge de travail.

4 Tendances actuelles de la formation des formateurs

Dans le contexte de la formation professionnelle initiale, la politique communautaire a exercé au cours de ces dernières années une grande influence sur l'élaboration des objectifs politiques des différents Etats membres. L'impact des décisions du Conseil du 1er décembre 1987 et du 22 juillet 1991 est analysé périodiquement dans des rapports de la Commission qui soulignent les incontestables améliorations introduites dans les Etats membres pour les principaux objectifs définis par le programme PETRA.

Le dernier rapport disponible (14 janvier 1994) fait les constatations suivantes:

- 1) le nombre des jeunes qui poursuivent l'enseignement général ou la formation professionnelle a augmenté de manière significative;
- 2) dans tous les pays de la Communauté, des efforts ont été entrepris pour rehausser le niveau de l'enseignement et de la formation, pour améliorer sa qualité et pour diversifier l'offre de formation;
- 3) de grands efforts ont été faits pour adapter mieux la formation professionnelle aux changements;
- 4) les acteurs ont été sensibilisés à la dimension communautaire de la formation professionnelle initiale;
- 5) la coopération entre les Etats membres s'est renforcée;
- 6) l'importance attribuée à l'orientation professionnelle a augmenté;
- 7) l'accès aux informations sur l'évolution du marché de l'emploi a été amélioré;
- 8) des efforts notables ont été entrepris pour créer davantage d'égalité des chances pour les jeunes;
- 9) les possibilités de formation des jeunes handicapés ont augmenté;
- 10) le nombre des programmes destinés à promouvoir la créativité, l'esprit d'initiative et d'entreprise des jeunes a augmenté.

On peut incontestablement parler aujourd'hui d'une tendance dans la plupart des pays à étendre et élever le niveau de formation de la population en général et des jeunes en particulier, à élargir le champ des cours de formation professionnelle pour éviter une spécialisation prématurée et excessive. On tend à produire des qualifications plus souples et plus polyvalentes. Dans cette réalité, on tente de répondre à une demande soutenue, quoique imprécise

des entreprises, qui concerne des capacités relationnelles ou sociales (savoir communiquer, intégrer des informations diverses...). Par voie de conséquence, on améliore la formation professionnelle et sa qualité. Ainsi, sont réalisés des progrès sensibles vers un objectif commun, améliorer l'image et l'attrait de la formation professionnelle parmi les jeunes.

Dans le contexte de ces efforts en vue d'améliorer la formation professionnelle, la formation des enseignants et des formateurs acquiert une importance stratégique. En *Grande-Bretagne*, une véritable révolution s'est produite au cours de ces dernières années dans le domaine de la formation. Pour faire face aux nouvelles conditions du développement économique et de la concurrence, la formation et l'adaptation des qualifications ont fait l'objet d'une réforme prioritaire.

Le plus grand défi consiste à augmenter le nombre de jeunes qui poursuivent leur formation à l'issue de l'école obligatoire. La plus grande partie de la formation professionnelle que reçoivent ces jeunes est dispensée dans les «colleges of further education» ou dans le cadre des programmes destinés aux jeunes lancés par le gouvernement. Il devient nécessaire de prévoir un nombre plus important d'enseignants et de formateurs capables d'accueillir le nombre croissant des jeunes en formation, d'où l'intensification des efforts et le développement de programmes de formation des formateurs.

L'administration de la formation professionnelle est décentralisée au Royaume-Uni. La formation des formateurs dépend pour l'essentiel de l'offre des entreprises, qui sont invitées à donner, en dépit des contraintes budgétaires, l'occasion à leurs formateurs de participer à des actions de formation. A titre d'illustration, notons que les enseignants des «colleges of further education» suivent fréquemment des cours de perfectionnement proposés par le «City and Guilds» qui leur permettent d'obtenir un diplôme de professeur d'éducation permanente. Les programmes «Youth Training» subventionnés par le gouvernement contiennent une offre relativement importante provenant d'institutions très diverses, mais pour l'essentiel la formation est patronnée par les milieux économiques et organisée par les grandes entreprises.

Cependant, la certification et la reconnaissance de l'expérience professionnelle, ainsi que l'harmonisation des certificats restent centralisées au Royaume-Uni au sein d'une structure dénommée «Système national de qualification professionnelle» (National Vocational Qualifications, ou NVQ's). L'Ecosse possède son propre système (Scottish Vocational Qualifications, ou SVQ's).

En *Espagne* est en cours une réforme radicale des enseignements moyens et de la formation professionnelle, qui s'accompagne d'une transformation profonde des compétences et connaissances des enseignants et formateurs. Des actions de grande portée sont prévues pour la formation des formateurs.

Trois axes principaux ont été retenus :

1. Coopération plus étroite avec le monde de l'entreprise, afin que les enseignants et/ou tuteurs puissent établir plus facilement un lien cohérent entre l'école et l'entreprise. Cette approche comporte des stages en entreprises et des cours de formation organisés en étroite coopération avec ces dernières.
2. Mise à niveau des connaissances scientifiques et technologiques, puisque suite à cette réforme, les élèves commenceront la formation professionnelle avec deux années d'école de plus. Il est prévu de mener cette action essentiellement par le biais de cours sur mesure dispensés par des universités.
3. Mise en place d'une nouvelle méthodologie basée sur les compétences et structurée de manière modulaire. Le ministère de l'Éducation et de la Science est responsable de cette action, qui vise à assurer le transfert d'expériences depuis les écoles pilotes de cette réforme et à travers l'organisation de journées et de séminaires de formation.

Ces actions permettent de mobiliser autour de projets communs une série d'acteurs qui n'avaient pas l'habitude en Espagne de coopérer, à savoir les partenaires sociaux, l'administration centrale ou régionale et l'université.

En *France*, la situation actuelle de l'économie et de l'emploi crée une pression qui contribue à susciter un débat national sur le rôle du système éducatif dans son ensemble.

On observe tout d'abord un rapprochement graduel et une coopération plus étroite entre les systèmes de formation professionnelle initiale et de formation professionnelle continue. La politique gouvernementale en faveur de la qualification et de l'insertion des jeunes sans emploi mobilise de plus en plus les formateurs de formation initiale en les faisant intervenir dans des actions de formation en alternance, c'est-à-dire dans les entreprises, ce qui leur permet d'apporter à ces dernières de nouvelles compétences (au sens de «savoir-faire») en matière de formation (fonction de tuteur ou de coordinateur par exemple).

En second lieu, les institutions françaises de formation initiale assument des fonctions nouvelles et se rapprochent davantage des besoins de leur région en se dotant de responsabilités politiques plus vastes, soit pour répondre aux problèmes d'emploi les plus urgents et développer des actions destinées à des publics éprouvant des besoins particuliers, soit pour faire face à de nouveaux problèmes (par exemple la formation spécialisée dans le domaine de la protection de l'environnement). Cette évolution exige de nouvelles compétences, outre les compétences pédagogiques proprement dites, pour l'analyse des besoins, la conception des programmes et l'ingénierie pédagogique.

Par ailleurs, elle exerce une pression stimulante sur les enseignants et formateurs de formation initiale, qui sont de plus en plus motivés pour réaliser des cours de perfectionnement sanctionnés par un diplôme, ce qui explique en partie l'essor extraordinaire de la formation des formateurs en France et le rôle important que jouent les universités dans ce contexte.

En *Allemagne*, le système dual continue à offrir aux jeunes l'itinéraire le plus sûr pour accéder à une qualification professionnelle. Le niveau de qualification obtenu par ce biais est traditionnellement reconnu tant en Allemagne de l'Est qu'en Allemagne de l'Ouest, mais la réunification a créé de nouveaux défis.

Pour que le système dual puisse se développer normalement dans les nouveaux «Länder» selon la dynamique qui le caractérise dans l'ancienne République fédérale, il convient de développer et consolider les structures de l'économie de marché. Dans l'ancienne République fédérale, les entreprises sont quasiment seules responsables de la mise en place des moyens nécessaires pour la qualification et la formation professionnelle. L'Etat n'intervient que pour une aide complémentaire ou subsidiaire. Cependant, la situation économique des nouveaux «Länder» exige une intervention beaucoup plus marquée de l'Etat. A court et moyen terme, les petites et moyennes entreprises ne seront pas suffisamment riches et compétitives pour offrir tous les postes de formation nécessaires.

A côté de ce problème de fond, la formation des formateurs est considérée comme essentielle dans le contexte de la politique de formation professionnelle dans les nouveaux «Länder». Un «Programme spécial pour le développement de la qualification du personnel» a été mis en place, qui établit les bases nécessaires pour que les formateurs puissent se perfectionner dans le domaine pédagogique, mais aussi dans de nouvelles branches et spécialisations. En même temps, il vise à faire face à la nécessité d'intégrer les nouvelles technologies dans tous les domaines de la formation et de modifier en profondeur la formation aux professions du commerce et des services, qui ne constituait pas, comme on le sait, une priorité dans une économie socialiste.

Le second problème général qu'il faut mentionner concerne le changement d'orientation de la jeunesse actuelle, qui ne cesse de se précipiter massivement vers la formation professionnelle et commence à se diriger en masse vers les études universitaires. Il est évident que cette tendance crée un déséquilibre dont les conséquences sont complexes, tant pour l'université de masse que pour la formation professionnelle. Celle-ci note avec préoccupation que de nombreux postes de formation restent vacants, notamment dans des métiers et professions qui aujourd'hui «ne sont plus à la mode».

5 Conclusion

Cet ouvrage contient une information double et complémentaire: tout d'abord une identification et description des **enseignants et formateurs** de formation professionnelle initiale dans les différents pays membres, puis une description de **l'offre de formation**, des centres d'information, des associations de formateurs et des institutions les plus importantes de la formation des formateurs, auxquelles le lecteur intéressé peut s'adresser pour sa formation continue et son perfectionnement professionnel.

L'objectif poursuivi est double:

- décrire un groupe hétérogène qui n'a pas fait l'objet de nombreuses études systématiques le concernant dans sa totalité,
- faire le point sur l'offre de formation proposée aux enseignants et formateurs de formation initiale. Il n'est pas possible d'établir quels éléments de cette offre s'adressent également aux formateurs de la formation continue.

L'absence d'études systématiques se traduit par l'inexistence de définitions reconnues et acceptées pouvant servir de point de départ et de référence commune pour une étude consacrée à plusieurs pays. Il n'existe pas non plus d'indicateurs communs permettant de rendre plus aisée la comparaison internationale. Par voie de conséquence, nous n'avons que peu d'informations statistiques comparables sur les enseignants, les formateurs et leur formation continue.

L'effort communautaire le plus important visant à améliorer la formation professionnelle initiale est mené dans le cadre du programme PETRA de la Commission. Ses objectifs principaux consistent à améliorer la connaissance et la compréhension des systèmes de formation d'autres pays, à promouvoir les échanges et à stimuler le développement commun de programmes de formation.

L'effort principal s'adresse aux jeunes: le programme devrait selon les prévisions en toucher près de 40 000. Le groupe des formateurs de formation professionnelle a fait lui aussi l'objet d'une attention détaillée dans «l'Action III» du programme. Si l'on considère que les enseignants et formateurs constituent un groupe essentiel pour assurer le succès des programmes de formation, qui sont quant à eux l'un des investissements les plus nécessaires actuellement et dans les années à venir, il faut se demander si suffisamment d'efforts sont faits pour faciliter leur adaptation à la nouvelle réalité, pour améliorer leur mobilité, pour développer la recherche sur leurs activités et leurs fonctions, ainsi que pour stimuler leur participation aux échanges et programmes transnationaux. Cet ouvrage met en relief la grande hétérogénéité des systèmes de formation, des réglementations et des processus, qui peut constituer un obstacle à la mobilité des enseignants et formateurs. Un grand effort devrait être entrepris pour cette catégorie de personnel à laquelle incombe la réalisation pratique de la formation. Cet effort

se justifie de lui-même, mais aussi du fait de leur important effet multiplicateur.

Cet ouvrage appuie les efforts entrepris en ce sens par les programmes de la Commission qui s'adressent aux enseignants de la formation professionnelle et aux formateurs.

Bibliographie

- CEDEFOP FLASH** «Education et formation professionnelle en Europe: analyse comparative des flux de personnes et flux financiers», CEDEFOP Flash Spécial 1/90, Berlin.
- CEDEFOP** «Formation des formateurs des jeunes en entreprises», Quere, Michael; Berlin, 1989.
- CEDEFOP** «Formation des formateurs: problèmes et tendances», Dupont, G., Oliveira Reis, F., Berlin, 1990.
- CEDEFOP** «Le système de formation professionnelle en France», Willems, Jean-Pierre; Berlin, 1993.
- CEDEFOP** «Le système de formation professionnelle en Allemagne», Münch, Joachim; Berlin, 1993.
- CEDEFOP** «Le système de formation professionnelle au Royaume-Uni», Twining, John; Berlin, 1993.
- CEDEFOP** «Le système de formation professionnelle en Espagne», Lopez Quero, Manuel et al., Berlin, 1993.
- CEDEFOP** «Tendances actuelles de la formation des formateurs en France, Allemagne, Espagne et au Royaume-Uni», notes non publiées de A. Graham et K. Nixon (UK), A. de Blignières (France), R. Selka (Allemagne) et A. Hernandez Gordillo (Espagne), Berlin, mars 1994.
- COMMISSION DES C.E.** «Rapport sur la mise en œuvre du Programme PETRA», COM(93) 704 final, Bruxelles, 14 janvier 1994.
- COMMISSION DES C.E.** «Proposition de Décision du Conseil établissant un programme d'action pour la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle de la C.E. Leonardo da Vinci» COM(93) 686 final – SYN 494, Bruxelles, le 21.12.1993, et COM(94) 215 final – SYN 494, Bruxelles, le 25.05.1994.
- COMMISSION DE LA C.E.** «Manuel européen des conseillers d'orientation» Unité PETRA, TFRH, 1993.
- EURYDICE et CEDEFOP** «Structures des systèmes d'enseignement et de formation initiale» destiné à la TFRH, Luxembourg, 1991.

EUROSTAT *Statistiques démographiques*, 1993.

EUROTECNET «Trainer training in Europe: an overview of structures, contents and developments», Institute of Training and Development, février 1992 (document non publié).

OCDE «Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE», Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement (CERI), Paris, 1992.

OCDE «Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE», Paris, 1993.

OCDE «L'Enseignement dans les pays de l'OCDE: Recueil d'informations statistiques», Paris, 1993.

Allemagne

1 Introduction

Chaque année, quelque deux tiers des jeunes Allemands qui quittent l'école s'engagent dans la formation professionnelle au sein du système dual, qui combine deux lieux de formation, l'entreprise et l'école professionnelle; 10% s'engageront ultérieurement dans les études universitaires. Dans le cadre du système dual, les deux lieux de formation enseignent des matières différentes. Ensemble ils sont conçus pour donner aux jeunes la qualification nécessaire pour exercer leur futur emploi.

La formation en entreprise est prioritaire, puisqu'elle occupe trois à quatre jours par semaine. Elle vise principalement à développer les aptitudes et qualifications pratiques. Du fait que la très grande majorité des jeunes suivent leur formation dans une petite entreprise (tableau 1), celle-ci se fait essentiellement sur le poste de travail. Seules les grandes entreprises disposent d'ateliers spéciaux d'apprentissage et de salles de classe, notamment pour la formation technique et industrielle. L'enseignement théorique a généralement lieu à temps partiel en école professionnelle. Il est complété par des exercices pratiques dans les ateliers, les laboratoires et les salles de travaux pratiques de l'école.

A côté de cette formation dans le système dual, existent une formation à plein temps en école professionnelle qui débouche sur des qualifications professionnelles reconnues, ainsi que des filières scolaires qui débouchent sur des qualifications professionnelles et comportent parfois des passerelles vers le système dual ou à partir de ce système vers les étapes suivantes de la formation.

Tableau 1: Pourcentage des apprentis selon la taille des entreprises (source: BIBB)

Nombre de salariés	Apprentis (%)
1-9	27
10-49	25
50-499	28
500 +	20

Les divers types d'enseignement professionnel en Allemagne se reflètent dans les chiffres relatifs au personnel de formation et au personnel technique (tableau 2). Alors que les travailleurs qualifiés disposent d'une compétence technique, ils n'ont pas les qualifications qui leur permettraient d'exercer le rôle de formateur. Leur activité de formation n'est pas considérée comme un «enseigne-

ment proprement dit» mais plutôt comme une partie intégrante de leur emploi. Quant aux personnes appelées «formateurs», elles disposent de qualifications pédagogiques en plus de leur formation technique (la plupart du temps dans les professions auxquelles elles forment). Ces qualifications pédagogiques sont généralement acquises pendant un cours de 120 heures qui débouche sur un examen. Cependant, seule une très petite partie de ces formateurs exercent l'activité de formation à plein temps, soit comme directeurs de la formation, soit comme formateurs dans des ateliers d'apprentissage ou des institutions comparables.

En général, le personnel qui participe à la formation professionnelle occupe une place qui est fortement influencée par la profession dans laquelle il dispense la formation. Il faut être soi-même qualifié – et souvent avoir suivi une formation continue dans son domaine (par exemple, celle qui conduit au brevet de maîtrise) – pour être autorisé à intervenir comme formateur.

Tableau 2: Le personnel de la formation professionnelle (source: BIBB)

Catégorie	Nombre
Enseignants du système dual (écoles à temps partiel)	38 832
Enseignants en écoles à plein temps	44 288
Formateurs (total)	664 000
Formateurs (à plein temps)	43 090
Travailleurs qualifiés dispensant une formation	3 500 000

En revanche, les enseignants des cours théoriques de l'école professionnelle ont suivi des études universitaires – qu'ils enseignent au sein du système dual ou dans d'autres écoles professionnelles. Il existe également des enseignants pratiques qui dispensent des cours pratiques dans les écoles professionnelles. Certains travaillent à plein temps, notamment dans les ateliers-écoles où peuvent se faire les démonstrations pratiques. Des travailleurs expérimentés interviennent également comme formateurs dans toute une série de professions. Ils dispensent un savoir-faire professionnel spécifique pour lequel il manque souvent une formation adéquate à l'université ou dans les écoles supérieures (c'est le cas de certaines professions médico-techniques ou artisanales). Pour cette catégorie d'enseignants pratiques, il est à peu près impossible d'adopter des réglementations générales, mais il existe néanmoins un certain cadre réglementaire.

La majorité des écoles d'enseignement professionnel en Allemagne sont gérées par l'Etat, et leurs enseignants sont pour l'essentiel des fonctionnaires. Ils doivent répondre à des critères particuliers: pour

devenir fonctionnaires, ils doivent remplir certaines qualifications, avoir suivi un stage de postqualification et être citoyens allemands ou citoyens d'un autre État de l'Union européenne. Des exceptions temporaires sont cependant accordées pour les matières dans lesquelles n'existe pas un nombre suffisant d'enseignants qualifiés.

A quelques exceptions près, la formation continue n'est pas réglementée en Allemagne. Son objectif essentiel est de faire face aux exigences nouvelles naissant du développement des technologies. L'aspect technique de la formation tend à prendre le pas parmi les formateurs en entreprise, compte tenu de leur place dans le processus de production. Les aspects pédagogiques intéressent davantage les responsables de la formation ou les formateurs à plein temps. La formation continue s'intéresse également au développement de la personnalité. Chaque «Land» a mis en place ses propres structures de formation continue pour les enseignants des écoles professionnelles, afin de développer leurs qualifications.

L'adéquation du système dual est actuellement mise en cause par la nécessité de relever toute une série de défis. Tout d'abord, beaucoup de jeunes estiment que la formation professionnelle obtenue dans ce système conduit vers une impasse, puisque pour passer vers une étape suivante de la formation il faut un fort engagement personnel et qu'il n'existe que des perspectives limitées de promotion dans les entreprises. Dans cette situation, nombreux sont ceux qui donnent la préférence à des cours de formation à plein temps soit à la suite, soit à la place de la formation professionnelle duale, et qui envisagent de poursuivre ultérieurement leurs études à l'université.

Deuxièmement, l'évolution de la formation professionnelle sur le tas a conduit depuis quelques années à la définition de nouveaux concepts pédagogiques et d'apprentissage qui visent à créer un lien beaucoup plus étroit entre la théorie et la pratique. Ces nouveaux concepts, basés sur la psychologie cognitive, sont nés de la transformation des exigences sur le poste de travail. Les nouvelles structures du travail et les technologies complexes ont conduit à s'intéresser à toute une série de qualifications dites clés, par exemple la capacité de coopérer, la créativité, l'autonomie. Cette évolution remet en cause l'approche traditionnelle, sur la base de laquelle la théorie était enseignée en un lieu et la pratique en un autre lieu. Des exigences nouvelles s'imposent également dans le travail lui-même, et par conséquent aux qualifications de ceux qui interviennent dans la formation professionnelle. D'une part, les formateurs en entreprise doivent être capables d'expliquer les conditions abstraites et les conséquences concrètes d'actions spécifiques, et d'autre part les enseignants des écoles professionnelles se voient confrontés à des contextes nouveaux dans lesquels leurs matières théoriques auront une application pratique.

Enfin, tout semble indiquer que la formation initiale et la formation continue ne cesseront de se rapprocher. La formation professionnelle n'est plus considérée comme l'aboutissement

traditionnel de la trajectoire éducative, mais plutôt comme le point de départ d'une véritable formation continue. Cette situation soulève une série de questions fondamentales sur les relations entre le travail et la formation, qui ont un impact direct sur le statut de la formation professionnelle initiale. Pour le personnel de la formation professionnelle en revanche, cette évolution brouille la perception du groupe-cible. D'ores et déjà, de nombreux formateurs en entreprise participent à la formation continue et tendent à se considérer comme des experts de certains domaines plutôt que comme des experts pour un groupe-cible spécifique.

2 La formation professionnelle initiale

2.1 Le système éducatif en général

Cette brève description du système éducatif allemand vise à faciliter la compréhension de la formation professionnelle initiale et de sa place dans le système d'ensemble. En Allemagne, ce sont les divers Etats de la fédération ou «Länder» qui sont responsables de l'éducation, à l'exception de la formation professionnelle, qui relève de la compétence du gouvernement fédéral.

L'école devient obligatoire à l'âge de six ans. Les élèves doivent suivre un enseignement à plein temps pendant neuf ans – dix ans dans certains «Länder». La scolarité obligatoire après cette phase peut se dérouler soit à l'école secondaire à plein temps, soit dans le cadre d'un enseignement partiel suivi au sein du système dual. Dans ce dernier cas, la formation en entreprise est complétée par une ou deux journées par semaine de cours à l'école. Le tableau 1 présente un panorama simplifié et schématisé de la structure du système éducatif en Allemagne. Les situations particulières qui ne concernent que certains «Länder» ne sont pas prises en compte.

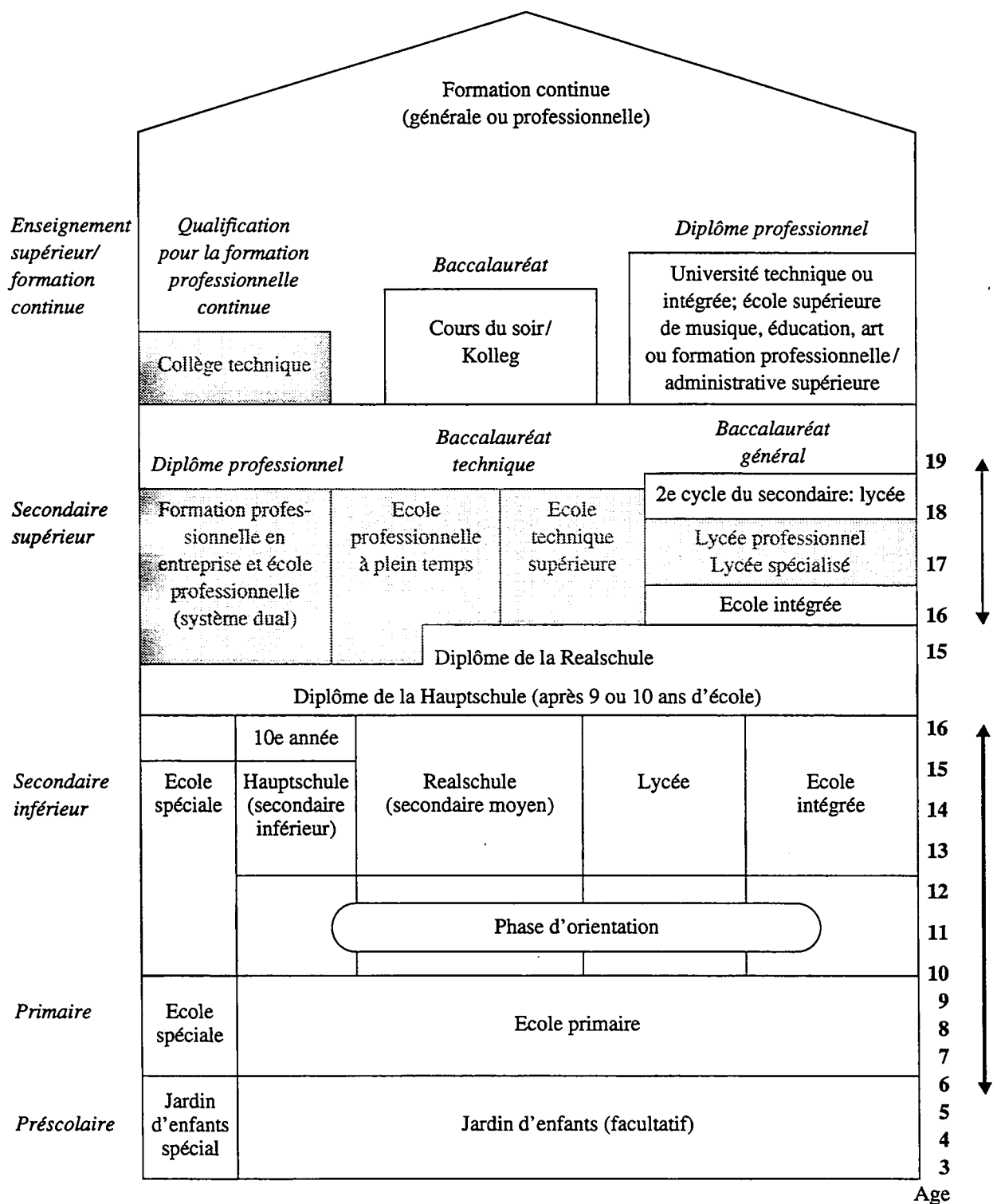
Le niveau élémentaire et primaire

L'éducation maternelle a lieu en jardins d'enfants, en jardins d'enfants spécialisés et en classes préscolaires; sa fréquentation est volontaire, et généralement payante. L'école primaire constitue la première phase de l'enseignement obligatoire, sa durée est de quatre ans (à Berlin, de six ans).

Le niveau secondaire inférieur

De nombreux types d'écoles existent au niveau du secondaire inférieur. Il s'agit de la *Hauptschule* (5e à 9e/10e année d'école), de la *Realschule* (école secondaire intermédiaire – 5e à 10e année d'école) et du *Gymnasium* (lycée – 5e à 10e année). Il existe par ailleurs les *Gesamtschulen* (écoles intégrées) qui combinent les enseignements de ces trois types d'écoles. Les deux premières années du secondaire constituent généralement une phase d'orientation qui doit servir à orienter les élèves et à leur permettre de changer de filière.

Les élèves qui achèvent avec succès la *Hauptschule* peuvent entrer dans certaines écoles secondaires et y obtenir un diplôme d'études moyennes. Les élèves qui obtiennent le diplôme de fin d'études de la *Realschule* et ceux qui achèvent avec succès la 10e année du lycée peuvent poursuivre leurs études dans une *Fachoberschule*



↑ L'enseignement est obligatoire à plein temps de 6 à 15/16 ans
 ↑ L'enseignement est obligatoire à temps partiel de 15/16 ans à 18/19 ans.

Schéma 1: Le système éducatif allemand (sur la base du diagramme de la KMK, 1993); les cases ombrées représentent la formation professionnelle

(école technique supérieure) ou un *Fachgymnasium* (lycée spécialisé). Ils peuvent également passer vers la *gymnasiale Oberstufe* (le dernier cycle de l'enseignement secondaire).

Les niveaux primaire et secondaire inférieur comprennent également des écoles spécialisées qui dispensent un enseignement obligatoire à plein temps à des enfants handicapés sur le plan physique, mental ou psychologique et qui ne sont pas capables de suivre l'enseignement normal. Parmi ces écoles spéciales, figurent les *Realsonderschulen* (écoles secondaires intermédiaires spéciales) et les *Gymnasialsonderschulen* (lycées spéciaux).

Le niveau secondaire supérieur Le niveau secondaire supérieur comprend

- le dernier cycle du lycée d'enseignement général et des *Gesamtschulen* (11^e à 13^e année d'école, dans certains «Länder» 11^e et 12^e année), qui débouche sur l'*Abitur* (le baccalauréat) et donne accès à l'enseignement supérieur
- la formation professionnelle en école à plein temps (école technique spécialisée, école de perfectionnement technique, lycée professionnel ou lycée spécialisé)
- les écoles professionnelles dans le cadre du système dual de formation (écoles suivies à temps partiel).

Le niveau tertiaire Le niveau tertiaire comprend les universités qui proposent des cours d'une durée d'au moins quatre ans, les écoles de formation des enseignants, les universités intégrées, les écoles supérieures d'art et les écoles supérieures d'administration. Par ailleurs, il existe des écoles d'enseignement professionnel supérieur qui proposent des cours à orientation professionnelle de trois à quatre ans à des étudiants qui ne doivent pas posséder le baccalauréat, mais simplement avoir achevé avec succès la 12^e année de l'école technique secondaire.

La formation continue La formation continue se compose d'un volet général et d'un volet professionnel; elle englobe aussi bien les stages d'une journée que les cours de plusieurs années destinés à ceux qui préparent le brevet de maîtrise en école technique supérieure.

2.2 La formation professionnelle initiale La formation professionnelle initiale a lieu au cours de la période qui va de la fin de l'enseignement obligatoire (*Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Gesamtschule*) à l'acquisition des qualifications exigées pour occuper un emploi après avoir achevé avec succès la formation professionnelle.

Le schéma 2 (voir page 34) présente la formation professionnelle initiale au sein du système dual et en école professionnelle. Les chiffres entre crochets renvoient aux notions utilisées dans le schéma 2. Par exemple, la formation professionnelle initiale débouche sur un diplôme professionnel [4] qui peut être obtenue

soit à l'issue d'une formation professionnelle en entreprise ou d'un enseignement à plein temps en école professionnelle.

2.2.1 La formation dans le système dual

Après l'école obligatoire, la plupart des jeunes de 15 à 19 ans s'engagent en Allemagne dans une formation reconnue, c'est-à-dire dans l'un des 373 métiers mentionnés par la Loi sur la formation professionnelle (BBlG). Cette formation est généralement combinée avec un enseignement en école professionnelle, le savoir théorique et les compétences pratiques étant dispensés à la fois dans l'entreprise et à l'école professionnelle: c'est le système dual [1]. Il représente la forme la plus fréquente de formation professionnelle initiale.

L'accent principal porte sur la formation pratique en entreprise. La formation professionnelle sur le tas [2] vise à fournir à la fois une formation de base et les connaissances et compétences techniques spécialisées requises pour exercer une profession qualifiée.

La tâche de l'école professionnelle [3] est de dispenser une formation générale et technique tenant compte des exigences du poste de travail. Les enseignements des écoles professionnelles sont dispensés à raison d'une ou deux journées par semaine ou par séquences bloquées. L'école professionnelle est généralement fréquentée pendant toute la durée de la formation.

La formation au sein du système dual est ouverte à chacun: elle n'exige pas de qualifications particulières au départ. Les conditions d'accès peuvent varier d'une entreprise à une autre. La durée de la formation dépend de la profession (entre deux ans et trois ans et demi). La formation professionnelle débouche sur un diplôme professionnel [4] qui donne accès à un vaste éventail d'emplois et offre des perspectives de promotion.

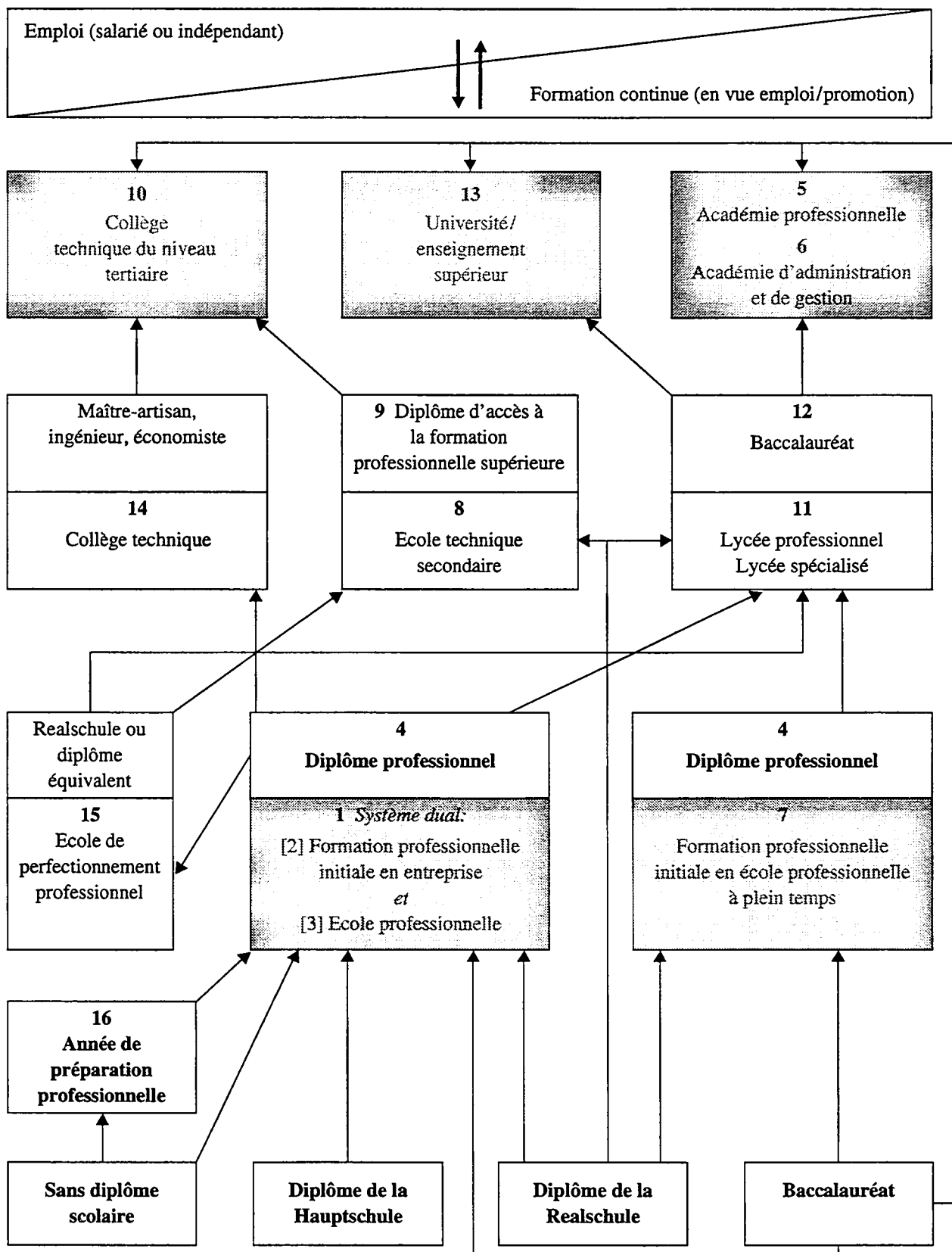
Toutes les entreprises ne disposent pas de l'ensemble des équipements nécessaires pour enseigner les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour l'exercice du futur métier. De ce fait, ont été créés un nombre croissant de centres de formation qui dispensent les éléments de formation qui sont nécessaires au-delà de la formation reçue en entreprise.

Des filières spéciales de formation sont proposées aux bacheliers dans différents domaines (par exemple la banque). La formation théorique, qui a lieu dans les «académies professionnelles» [5] ou les «académies d'administration et de gestion» [6], s'accompagne de stages en entreprise, et représente une alternative aux études purement théoriques.

2.2.2 L'enseignement professionnel de type scolaire

Outre la formation professionnelle dans le système dual, il existe une formation professionnelle en école à plein temps. Ces écoles débouchent non seulement sur une qualification professionnelle, mais aussi sur un diplôme d'enseignement général permettant d'accéder à l'enseignement secondaire supérieur (double qualification).

Schéma 2: Le système de formation professionnelle en Allemagne



(basé sur un diagramme de la Bundesanstalt für Arbeit/BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, 1994)

Les cases ombrées montrent où une formation professionnelle initiale est possible.

Les écoles professionnelles à plein temps L'enseignement professionnel initial à plein temps est proposé en particulier par ces écoles professionnelles [7], qui proposent des cours allant d'un an à trois ans dans toute une série de domaines. Ces écoles professionnelles spécialisées existent pour l'artisanat, le commerce, les métiers artistiques, ainsi que ceux du secteur de la santé, des langues étrangères et bien d'autres encore. Elles ne requièrent pas d'expérience professionnelle ou de formation préalable.

Les écoles professionnelles suivies pendant un an dispensent généralement une formation de base, soit comme préparation professionnelle, soit comme partie obligatoire de la formation en entreprise. Les filières de deux et trois ans mènent vers des diplômes qualifiants (par exemple assistant médico-technique en radiologie, assistant commercial) et, dans bien des cas, vers les diplômes scolaires plus élevés.

Les écoles du service de la santé Les écoles du service de la santé sont des établissements particuliers qui ont généralement des liens étroits, en termes d'organisation et de proximité, avec un hôpital. Elles dispensent des leçons théoriques et pratiques, ainsi qu'une formation pratique, par exemple d'infirmier, de sage-femme, de kinésithérapeute, etc.

La formation aux professions des services sociaux (par exemple, éducateurs, assistantes familiales, gardes de personnes âgées) a lieu en «collèges techniques», qui sont en réalité davantage des instances de formation continue.

Les écoles techniques secondaires Pour entrer à l'école technique secondaires [8], il faut disposer du certificat de fin d'études de la *Realschule* ou d'une qualification reconnue de même niveau. Les cours à plein temps durent une année au moins – leur longueur dépend du niveau d'éducation initiale –, alors que les cours à temps partiel peuvent durer jusqu'à trois ans. Les écoles techniques secondaires enseignent à la fois les matières théoriques et les matières pratiques. L'élève qui achève avec succès les études obtient le diplôme d'accès à la formation professionnelle supérieure [9], qui lui permet de poursuivre ses études à la *Fachhochschule* (collège technique du niveau tertiaire) [10].

Les lycées professionnels/ lycées spécialisés Les lycées professionnels/lycées spécialisés [11] (par exemple lycées techniques, lycées d'économie) sont des écoles secondaires à vocation professionnelle auxquelles peuvent accéder les titulaires du diplôme de fin d'études de la *Realschule* ou d'un diplôme équivalent. Ces écoles enseignent des matières générales et des matières à orientation professionnelle. Du fait des spécialisations professionnelles qu'elles proposent (parfois en relation avec des stages pratiques), elles peuvent dispenser une partie de la formation professionnelle, voire une qualification dans un métier reconnu. Les études de trois ans débouchent sur un baccalauréat général ou spécialisé [12] permettant de commencer des études universitaires [13].

Les collèges techniques Les collèges techniques [14] (par exemple écoles de formation de maîtres ouvriers, collèges de techniciens) dispensent une spécialisation professionnelle et permettent d'acquérir des qualifications techniques plus poussées. Pour y entrer, il faut avoir achevé une formation professionnelle et disposer de plusieurs années d'expérience. (Dans certains cas, seule cette dernière condition est requise.) Les collèges techniques ne s'inscrivent pas dans la formation professionnelle initiale, ils relèvent de la formation continue. Ils sont suivis pendant une période allant de six mois à quatre ans selon leur nature et leurs objectifs. Les collèges techniques permettent à leurs élèves de passer les diplômes de maître ouvrier ou de technicien.

Les écoles de perfectionnement professionnel Les écoles de perfectionnement professionnel [15] sont suivies par des jeunes en cours de formation ou ayant achevé leur formation, parallèlement à l'école professionnelle ou après l'école obligatoire. Elles dispensent un enseignement général et théorique allant au-delà de ce qui est demandé à l'école professionnelle. Elles mènent à un diplôme équivalent à celui de fin d'études de la *Realschule*, qui permet à son titulaire de suivre une école technique secondaire [8]; l'enseignement dure entre douze et dix-huit mois dans les écoles à plein temps et entre trois ans et trois ans et demi dans les écoles à temps partiel.

L'année de préparation professionnelle L'année de préparation professionnelle [16] est ouverte aux jeunes qui ne peuvent encore accéder à la formation professionnelle, ainsi qu'à ceux qui n'ont pas le diplôme de fin d'études de la *Hauptschule* ou qui sont au chômage. Il s'agit d'une forme spéciale de formation professionnelle de base conçue pour aider les jeunes à trouver un emploi et/ou à s'insérer dans la vie active. Ces cours suivis à plein temps ne délivrent pas de qualification professionnelle et ne constituent pas davantage un enseignement général.

Les jeunes peuvent également suivre une *année de formation professionnelle de base* qui leur permet d'acquérir des connaissances et compétences de base, ainsi que des informations générales sur un domaine professionnel donné. Pour les élèves qui ont quitté la *Hauptschule* sans obtenir le diplôme, il s'agit d'une année de rattrapage. Cette année de formation professionnelle de base peut être comptabilisée partiellement ou totalement dans la formation professionnelle ultérieure.

2.3 Les bases juridiques de la formation professionnelle: la formation en entreprise La compétence législative en matière de formation professionnelle en entreprise appartient au gouvernement fédéral. La Loi sur la formation professionnelle (BBiG) constitue la base juridique la plus importante réglant la formation professionnelle à une profession reconnue dispensée en entreprise. Elle impose notamment la mise en place *d'instances responsables* chargées de surveiller la mise en œuvre de la formation et de fournir conseil et assistance aux formateurs et aux formés. L'instance responsable pour la formation professionnelle est dans la plupart des secteurs la

chambre consulaire (par exemple chambre de commerce, chambre de métiers, chambre de l'agriculture ou ordre des médecins).

Le texte le plus important pour les professions artisanales est le *Code de l'artisanat* (HWO), dont les dispositions complètent celles de la Loi sur la formation professionnelle pour la formation professionnelle dans ce secteur. Ce règlement stipule par exemple que les maîtres artisans peuvent ouvrir leur propre entreprise et former des apprentis.

La Loi sur l'emploi des jeunes contient des clauses de protection pour les formés et les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, par exemple en matière d'horaires de travail, de vacances, et impose à l'employeur de donner aux jeunes suffisamment de temps pour satisfaire à leurs obligations scolaires.

La Loi sur les comités d'entreprise s'applique à la formation professionnelle en entreprise (et par extension, à la formation des apprentis), ainsi qu'au droit de codécision du comité d'entreprise et du comité des jeunes travailleurs pour la promotion et mise en œuvre des actions de formation en entreprise.

**Les bases juridiques de
la formation
professionnelle:
la formation scolaire**

Alors que le gouvernement fédéral est responsable de la législation sur la formation professionnelle en entreprise, ce sont les «Länder» qui ont compétence pour l'enseignement professionnel. Le système scolaire tout entier, y compris les écoles professionnelles, relève de leur juridiction. Chaque «Land» adopte ses propres lois en matière d'éducation et d'obligations scolaires. De ce texte il existe parfois des différences considérables dans la manière dont sont élaborés et conçus les programmes. Cependant, le Comité permanent du ministère de l'Éducation et des Affaires culturelles mis en place par les «Länder» veille à ce qu'une coordination ait lieu pour les questions importantes. Ainsi, les exigences requises pour les diplômes de fin de formation ont été négociées entre les «Länder» afin de garantir leur validité dans l'ensemble du pays. Des programmes-cadres sont élaborés pour la partie scolaire de la formation et coordonnés avec les programmes de la formation en entreprise.

**2.4 Les domaines
professionnels**

Dans le système dual, les apprentis sont formés dans des professions officiellement reconnues. Pour chacune de celles-ci existe un *Règlement de formation* adopté par le ministre responsable du «Land» sur la base d'un accord conclu avec le ministre fédéral de l'Éducation et de la Science. Ces règlements fixent des critères de base pour la planification et l'organisation de la formation.

Le gouvernement fédéral, les «Länder» et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) coopèrent étroitement pour fixer la liste des professions donnant lieu à une formation reconnue, en tenant compte des besoins du marché de l'emploi. Cette liste comporte actuellement 373 professions, réparties sur les *domaines*

professionnels suivants: le commerce et l'industrie (y compris banques, assurances, hôtellerie et restauration, transports), l'artisanat, l'agriculture, la fonction publique, la navigation maritime et les professions libérales (avocats et notaires, avocats de brevets, conseils fiscaux, fondés de pouvoir fiscaux, vérificateurs de comptes, médecins, dentistes, vétérinaires, chirurgiens, pharmaciens).

Les professions qui donnent lieu à une formation reconnue sont réparties sur les *champs professionnels* suivants:

- économie et administration
- métallurgie
- électrotechnique
- construction
- travail du bois
- textile et habillement
- chimie, physique et biologie
- imprimerie
- peinture et aménagement intérieur
- hygiène corporelle
- santé
- alimentation et économie domestique
- agriculture

Chaque filière de formation dans le système dual relève de l'un de ces champs professionnels. La première année de formation est très semblable dans la plupart de ces filières, ce qui garantit notamment la possibilité pour l'année de formation professionnelle de base scolaire d'être prise en compte partiellement ou totalement dans la durée totale de la formation à un métier donné.

2.5 Les examens

2.5.1 Les examens dans le système dual

Le règlement de formation définit les contenus de l'examen final dans le système dual. La Loi sur la formation professionnelle stipule que ce sont les instances responsables qui doivent organiser ces examens dans le cadre d'une mission publique. Pour chaque profession sont constitués un ou plusieurs jurys composés généralement de deux représentants des employeurs, de deux représentants des travailleurs et d'un enseignant de l'école professionnelle.

En règle générale, l'examen final se compose d'une partie pratique et d'une partie théorique. Son objectif est de déterminer si le candidat maîtrise les savoir-faire requis, s'il possède les connaissances pratiques et théoriques nécessaires, et enfin s'il domine les éléments les plus importants des matières enseignées à l'école professionnelle. Depuis peu, les règlements de formation prévoient également une épreuve portant sur un travail en cours. Ainsi par exemple, pour les filières de la métallurgie et de l'électrotechnique, les candidats doivent produire des pièces sous la surveillance des examinateurs qui évaluent le processus de travail.

Après l'examen final, le candidat obtient trois certificats différents. Il s'agit tout d'abord du certificat de travailleur qualifié, du

certificat d'apprentissage ou du certificat d'assistant commercial. Décerné par l'instance responsable, il atteste que le candidat a atteint le niveau de qualification prévu pour sa profession. L'apprenti doit avoir réussi sa formation pour obtenir un emploi de travailleur qualifié, d'artisan qualifié ou d'assistant et pour obtenir le salaire prévu par les conventions collectives. Par ailleurs, ce certificat lui sera demandé plus tard pour devenir maître ouvrier (après plusieurs années d'expérience professionnelle ou en passant le brevet de maîtrise) ou pour suivre les cours de formation continue.

Le second certificat, décerné par l'entreprise dispensatrice de la formation, décrit la nature, la durée et les objectifs de cette formation, ainsi que les savoirs et savoir-faire acquis. Ce certificat peut également, à la demande de l'apprenti, comporter une évaluation de sa conduite, de ses performances ou de ses compétences techniques particulières. Ce certificat est très important dans le cas d'un changement d'employeur.

Le troisième certificat est délivré par l'école professionnelle. Selon les performances du candidat et les dispositions applicables au «Land» concerné, il peut également attester les qualifications permettant à son titulaire de s'engager dans la formation ou l'éducation permanente (par exemple diplôme de fin d'études de la *Hauptschule* ou de la *Realschule*).

2.5.2 Les examens scolaires Des lois, fédérales ou régionales, régissent la formation professionnelle dispensée par l'école. Les règlements de formation et les dispositions relatives aux examens sont trop divers pour pouvoir être expliqués ici.

Les examens finals comportent généralement une partie écrite, une partie pratique et une partie orale. Le candidat qui les réussit obtient le droit de porter le titre professionnel correspondant, par exemple celui d'infirmière diplômée d'Etat.

2.6 Statistiques Le tableau 3 (voir page 40) montre la distribution des apprentis dans les différents domaines professionnels. Il faut noter que les chiffres relatifs à la période 1985-1991 se réfèrent à l'ancienne Allemagne de l'Ouest, alors que ceux de 1992 incluent également l'ancienne Allemagne de l'Est. Ceux qui se réfèrent à la fonction publique ne comprennent pas les apprentis dont les professions sont comptabilisées sous d'autres rubriques.

Tableau 3: Les formations selon les domaines professionnels (en milliers, 1985–1992), source: BMBW Grund- und Strukturdaten 1993/94

	1985	1990	1991	1992
Commerce et industrie	874,6	756,4	734,3	841,6
Artisanat	687,5	486,9	460,4	553,4
Agriculture	53,4	29,7	27,4	33,0
Fonction publique	72,6	63,4	61,8	71,4
Professions libérales	131,5	130,3	137,4	154,6
Economie domestique	10,6	9,7	8,3	12,1
Navigation maritime	1,1	0,4	0,5	0,6
Totaux	1831,3	1476,8	1430,1	1666,7

3 Les formateurs et enseignants dans la formation professionnelle initiale

3.1 Dans le système dual

Il n'existe pas en Allemagne de définition légale du «formateur». Par conséquent, il n'existe ni titre professionnel protégé, ni profil professionnel. Cette situation s'explique par le fait que la formation fait généralement partie du processus de travail et qu'elle s'inscrit donc dans des structures extrêmement diverses. La très grande majorité des formateurs exercent cette fonction à temps partiel et non pas à plein temps. Beaucoup de travailleurs qualifiés refusent le terme de *formateurs* même s'ils servent souvent – et dans certains cas régulièrement – d'instructeurs des apprentis sur leur poste de travail.

Plutôt que de définir le groupe des *formateurs*, la Loi sur la formation professionnelle régit l'activité de *formation*. Si une entreprise souhaite former des apprentis, il faut que la formation soit dispensée directement par son propriétaire, à moins qu'un membre de l'équipe soit officiellement désigné comme formateur. Cette désignation fait l'objet d'une vérification et d'un enregistrement auprès de l'instance responsable concernée (voir section 4).

Les formateurs doivent disposer de la qualification technique requise. Ils doivent avoir été formés dans le métier pour lequel ils interviendront comme formateurs ou posséder une qualification comparable. Par ailleurs, ils ne seront enregistrés comme formateurs qu'à condition de posséder un certificat attestant leurs qualifications professionnelles et pédagogiques. Celles-ci peuvent être acquises dans le cadre de cours spéciaux, ou encore de certaines formations continues (par exemple la préparation au brevet de maîtrise).

3.1.1 Les formateurs en entreprise

Dans l'entreprise, le formateur est la personne responsable de la mise en œuvre de la formation professionnelle, c'est-à-dire celle qui est principalement et directement impliquée dans l'activité de

formation dont elle porte la responsabilité. Il peut s'agir de l'employeur (fournisseur de formation) ou d'une personne spécialement engagée ou désignée à cette fin (le formateur). Seuls les sujets disposant des qualités personnelles et de la compétence professionnelle requises sont autorisés à travailler comme formateurs. Les conditions précises sont fixées par les Règlements sur l'aptitude des formateurs. Les formateurs sont enregistrés auprès de l'instance responsable.

Les formateurs jouent un rôle central dans la formation professionnelle initiale, du fait qu'ils sont responsables de la bonne mise en œuvre de cette formation, conformément aux normes existantes et aux exigences en matière d'enseignement professionnel. De leurs compétences techniques et pédagogiques, ainsi que de leur personnalité, dépendent dans une très large mesure les qualifications techniques et sociales qu'obtiendront les apprentis dans les différents domaines professionnels. Par ailleurs, les formateurs transmettent aux apprentis leur savoir, développent leurs qualifications et leur savoir-faire, mais ils transmettent aussi leur expérience professionnelle. Leur responsabilité ne porte pas seulement sur le développement professionnel, mais aussi sur le développement personnel des apprentis.

Les formateurs sont également responsables des contacts entre l'entreprise et les services d'orientation professionnelle, les écoles professionnelles, les centres de formation, les instances de promotion de la formation (chambres consulaires, associations, organisations, autorités) et les parents des apprentis. Le vaste éventail des tâches dont se compose l'activité de formation en entreprise peut être illustré en prenant pour exemple une petite entreprise et une grande entreprise.

Dans une petite entreprise, le propriétaire est le premier responsable de la formation professionnelle. C'est lui qui choisit les candidats, veille au respect des dispositions des contrats et qui participe directement à la formation autant que son temps le lui permet. Très souvent cependant, le patron délèguera la responsabilité de la formation à des travailleurs qualifiés qui exercent des activités typiques d'un métier donné ou qui participent régulièrement à une telle activité sur leur poste de travail. Ces travailleurs planifient et mènent à bien la formation continue. La formation concrète sera cependant généralement dispensée par des travailleurs qualifiés expérimentés dans le cours même du travail.

Dans une grande entreprise, la formation est organisée par une unité de formation qui dépend souvent de la direction du personnel. Le responsable de la formation n'intervient pas normalement lui-même comme formateur, mais il assure l'organisation et la gestion de l'unité. Dans les ateliers d'apprentissage ou les bureaux de formation, les formateurs à plein temps dispensent une formation de base systématique, qui porte également sur les aspects théoriques. En progressant dans leur formation, les apprentis passent par des phases étendues de formation pratique sur

des postes de travail sélectionnés. Comme dans les petites entreprises, cette formation est dispensée par des travailleurs qualifiés, dont certains possèdent cependant les qualifications professionnelles et pédagogiques requises pour un formateur.

Il n'existe pas entre ces deux formes d'organisation de démarcation nette. Dans les grandes entreprises coexistent de très nombreux modèles d'organisation différents. La durée de la formation en ateliers d'apprentissage varie elle aussi. La tendance actuelle est de recourir de manière plus systématique aux opportunités d'apprentissage qu'offrent les postes de travail au sein de l'entreprise, et donc de réduire la taille des instances de formation centralisées. Dans les emplois du commerce, la formation sur le poste de travail a toujours prédominé, même dans les grandes entreprises. La plupart des intervenants dans la formation sur le tas peuvent être classés dans l'un des trois groupes suivants.

Les formateurs ou maîtres de formation

La partie de la formation à une profession reconnue qui se déroule en entreprise repose sur les formateurs ou maîtres de formation. Outre une qualification professionnelle et technique (généralement dans la profession à laquelle ils forment), ceux-ci possèdent des qualifications professionnelles et pédagogiques acquises dans le cadre de cours spéciaux et de séminaires pour formateurs. La plupart des formateurs s'occupent de plusieurs apprentis tout en effectuant leur propre travail. Leur entreprise les enregistre comme formateurs auprès de l'instance responsable. Dans certains cas, ils sont responsables de la formation dans un métier particulier.

Les directeurs de formation

La responsabilité des directeurs de formation (dont la plupart exercent cette fonction à plein temps) va de la planification de la formation à l'organisation de projets de formation sur une vaste échelle. Ils sont de plus en plus responsables de la formation continue des travailleurs qualifiés dans l'entreprise, dans la mesure où des formations internes sont mises en place. Dans certains cas, les directeurs de formation disposent des mêmes compétences professionnelles et pédagogiques que les formateurs. C'est toujours le cas pour ceux qui sont nommés formateurs responsables pour un métier donné. La plupart disposent d'un diplôme universitaire ou de l'enseignement supérieur technique. Cependant, il n'existe pas de formation universitaire spécifique pour les formateurs en Allemagne, ce qui signifie que les formateurs en activité peuvent être diplômés des disciplines les plus diverses, techniques, économiques, pédagogiques ou psychologiques.

Les formateurs travailleurs qualifiés, les formateurs sur le tas, les moniteurs

Selon les entreprises, ce groupe porte les noms les plus divers. La plupart de ces travailleurs qualifiés n'ont aucune qualification pédagogique officiellement reconnue, et même dans ce cas, ils ne sont pas enregistrés comme formateurs auprès de l'instance responsable. Cependant, ils sont largement responsables de l'instruction pratique, qu'ils dispensent sur la base de leur compétence technique et en fonction de la façon dont sont structurés leurs postes de travail. La tâche de ces «formateurs sur le tas» est d'expliquer les éléments de la formation qui sont spécifiques à leur

service en apportant aux apprentis une démonstration pratique de leur travail (ainsi, un comptable expliquera à un apprenti comment inscrire les différentes opérations dans les livres). Les apprentis sont formés par des travailleurs qualifiés ou des spécialistes sous la surveillance d'un contremaître/maître artisan ou d'un formateur/directeur de formation.

Les instances responsables déterminent si une entreprise est compétente pour dispenser une formation et fixent des règles et des ratios; ainsi,

- les formateurs à temps partiel ne doivent pas être responsables de plus de trois formés
- les formateurs à plein temps ne doivent pas être directement responsables de la formation de plus de seize apprentis au sein d'un même groupe
- trois travailleurs qualifiés participant au processus de travail doivent être responsables pour chaque apprenti.

Salaires Il n'est pas possible de donner des indications générales sur les salaires des formateurs, car trop de facteurs individuels interviennent. La formation préalable, les qualifications obtenues, les domaines de travail et les responsabilités des formateurs sont quelques-uns des éléments qui aident à déterminer leur salaire.

L'activité de formation sur le poste de travail ne donne pas lieu généralement à une rémunération distincte, pas même sous la forme de primes. Les formateurs à plein temps sont souvent intégrés dans les mêmes grilles de salaires que leurs collègues qui ne dispensent pas de formation.

3.1.2 Les enseignants des écoles professionnelles Les enseignants des écoles professionnelles sont responsables de la partie scolaire de la formation professionnelle. Ils peuvent être divisés en deux groupes:

- a) les enseignants des matières théoriques et générales qui possèdent le diplôme intitulé «Enseignant de niveau supérieur chargé de l'enseignement théorique dans les écoles professionnelles»
- b) les enseignants qui dispensent les leçons pratiques, par exemple dans les ateliers d'école, les chantiers de construction, les bureaux de formation, les cuisines scolaires, les laboratoires, les ateliers de démonstration, et qui possèdent le titre d'«Enseignant pratique dans le système d'enseignement professionnel».

Les enseignants chargés des cours théoriques Les enseignants de niveau supérieur ont suivi des études dans deux disciplines, souvent une matière générale et une matière technique. Dans le système de formation professionnelle duale, ils sont responsables de la formation scolaire à l'école professionnelle. En règle générale, ces enseignants dispensent des cours portant sur la théorie d'une matière technique, ainsi que des cours dans une

matière générale. Les candidats à cette fonction doivent avoir suivi des études sanctionnées par un diplôme d'aptitude pédagogique et avoir effectué un stage de deux ans. Le baccalauréat est nécessaire pour accéder à ces études, ainsi qu'une expérience pratique en entreprise de plusieurs mois, ou une qualification de formation professionnelle.

Les tâches Les enseignants décrits ici ont pour tâche a) d'approfondir le savoir général dont les formés ont besoin pour leur profession future et b) de fournir les connaissances théoriques qui sont nécessaires pour l'exercice de cette profession.

L'enseignant de l'école professionnelle doit avoir de bonnes connaissances techniques et d'excellentes qualifications pédagogiques, méthodologiques et didactiques. Il doit être en mesure de dispenser de manière vivante et compréhensible un savoir scientifique dans les sujets enseignés aux apprentis (par exemple technologie, sciences exactes, sciences ménagères). Il doit également bien connaître la pratique professionnelle pour pouvoir s'appuyer sur l'expérience des apprentis et évaluer l'impact pratique de l'enseignement théorique. Par ailleurs, il doit à tout moment être au courant de l'état de l'art et de la pratique professionnelle dans la matière qu'il enseigne, et connaître les dernières méthodes et ressources pédagogiques.

Les enseignants des écoles professionnelles dispensent généralement les matières dans lesquelles ils se sont spécialisés au cours de leurs études, par exemple, dans le cas du bâtiment, le travail du bois ou la technologie des plastiques. Souvent cependant, ils doivent aussi se familiariser avec des matières qui ne sont pas enseignées à l'université (par exemple l'analyse des produits pour les vendeurs de détail). Les matières générales sont d'ordinaire enseignées par ces mêmes enseignants. Dans presque toutes les universités, ils peuvent, voire doivent, obtenir une qualification pédagogique dans ces matières. Parfois, ces dernières sont enseignées par des personnels provenant de l'enseignement général.

Salaires Les enseignants des écoles professionnelles sont d'ordinaire des fonctionnaires. Leur traitement est basé sur les grilles de salaires fixées par les «Länder». Les enseignants de niveau universitaire employés dans les écoles professionnelles sont considérés comme enseignants de niveau supérieur dans tous les «Länder» et rémunérés sur la base du groupe A 13 (enseignants d'école professionnelle).

Les enseignants de l'école professionnelle atteignent généralement le niveau A 14 sur la base de leur expérience professionnelle; les niveaux A 15 (principal adjoint) et A 16 (principal) vont de pair avec l'exercice de fonctions de direction (de département ou d'école). Le traitement des fonctionnaires dépend de leur grade, mais aussi de leur ancienneté et de leur situation de famille. Pour les exemples présentés dans le tableau 4, le lecteur doit savoir que (en 1993) les fonctionnaires ne se voient déduire qu'un pourcentage très faible de leur salaire brut.

Tableau 4: Traitements mensuels bruts typiques des enseignants des écoles professionnelles (fonctionnaires)

Echelon	Grade	Célibataire sans enfants	Marié, deux enfants
A13	2	DM 4620 ECU 2381	DM 5080 ECU 2619
A14	4		DM 5805 ECU 2992

Les enseignants dispensant les leçons pratiques

A côté des enseignants des matières théoriques et générales disposant d'une formation universitaire, les écoles professionnelles emploient également des enseignants de matières pratiques, sur la base de dispositions qui varient selon les «Länder», qui sont compétents en matière de formation et de recrutement.

Pour pouvoir dispenser les leçons pratiques et intervenir comme formateurs, ces personnels doivent généralement posséder, outre le diplôme de fin d'études de la *Realschule* ou un diplôme comparable et un diplôme de formation professionnelle, le brevet de maîtrise ou un diplôme du collège technique (maître artisan ou technicien diplômé d'Etat). Certains sont diplômés de l'enseignement technique supérieur (par exemple les ingénieurs diplômés). Une expérience professionnelle d'au moins deux ans suivie par une formation pratique et théorique est d'autre part exigée.

Les enseignants des matières pratiques dans l'enseignement professionnel sont, contrairement aux enseignants du niveau supérieur, des employés ou fonctionnaires des «Länder», dans certains «Länder» également des municipalités et districts responsables des écoles.

Les tâches

Il n'existe pas de dispositions communes entre les «Länder» en ce qui concerne les activités des enseignants des matières pratiques dans le système d'enseignement professionnel. Selon «l'Accord-cadre sur la formation et les examens des enseignants des matières pratiques dans l'enseignement professionnel», ils sont individuellement responsables des leçons qu'ils dispensent. Leur première fonction est de compléter la formation professionnelle et le travail réalisé en entreprise et de donner aux apprentis les connaissances et compétences techniques nécessaires. Une autre fonction centrale est de participer à la préparation et à la réalisation d'expériences dans le cadre des leçons théoriques ou en complément à celles-ci.

Les enseignants des matières pratiques doivent avoir d'excellentes connaissances techniques et être bien informés sur la formation professionnelle dont ils sont responsables. Ils doivent disposer également de savoirs et qualifications pratiques, pédagogiques et psychologiques. Ils doivent être en mesure d'expliquer les sujets économiques et techniques en recourant à des méthodes d'enseignement adaptées au niveau de développement des apprentis. Pour faire face à la croissance constante des exigences dans toute une série de professions, les enseignants des matières pratiques doivent

se tenir au courant des développements technologiques dans leur domaine, mettre à jour leurs compétences en matière de pédagogie et de psychologie et adapter leurs leçons et démonstrations pratiques en conséquence.

A côté de ces enseignants des matières pratiques, de nombreux travailleurs qualifiés interviennent à temps partiel ou sur une base d'honoraires. Ils sont responsables de la formation pratique qui n'est pas dispensée sous d'autres formes, par exemple pour un certain nombre de métiers artisanaux, les assistants des médecins et dentistes, ceux des avocats et notaires, etc.

Salaires Les enseignants des matières pratiques dans l'enseignement professionnel sont rémunérés, selon les différentes lois sur la rémunération des personnels des «Länder», soit comme des fonctionnaires cadres supérieurs, soit comme des employés aux échelons comparables prévus par la Convention collective sur les employés fédéraux. Les tableaux 5 et 6 donnent quelques exemples de salaires. Il s'agit de salaires bruts (1993).

Tableau 5: salaire mensuel brut des enseignants des matières pratiques (employés)

Echelon	Age	Célibataire sans enfants	Marié, deux enfants
Vb	27	DM 3370 ECU 1737	DM 3830 ECU 1974
IV	31	DM 3950 ECU 2036	DM 4420 ECU 2280

Tableau 6: salaire mensuel brut des enseignants des matières pratiques (fonctionnaires)

Echelon	Grade	Célibataire sans enfants	Marié, deux enfants
A9	4	DM 3200 ECU 1650	DM 3700 ECU 1907
A10	4	DM 3500 ECU 1804	DM 4000 ECU 2062
A11	4	DM 4130 ECU 2129	DM 4600 ECU 2731

3.2 Les enseignants des écoles professionnelles à plein temps

Les écoles professionnelles à plein temps – comme les écoles professionnelles – emploient des enseignants de niveau supérieur (qui dispensent également les leçons dans les matières théoriques et générales) et des enseignants pratiques. Pour plus de détails, se reporter à la section 3.1.2.

3.3 Statistiques

Le tableau 7 montre le nombre des formateurs des différents domaines. Il faut noter que les chiffres relatifs à la période 1985–

1991 se réfèrent à l'ancienne Allemagne de l'Ouest (plus Berlin-Est), tandis que ceux de 1992 incluent également l'ancienne Allemagne de l'Est.

Tableau 7: nombre de formateurs (en milliers) qui interviennent dans les différents domaines de formation (1985-1992)
Source: BMBW Grund- und Strukturdaten 1993/94

	1985	1990	1991	1992
Chambre de commerce et d'industrie	349,0	288,5	285,4	313,3
Agriculture	35,3	20,0	18,8	19,5
Fonction publique	30,4	30,5	29,6	32,1
Professions libérales	83,0	87,5	90,0	99,0
Economie ménagère	7,5	6,0	5,2	5,0
Total	505,2	432,5	429,0	468,9

Le tableau 8 montre le nombre des enseignants travaillant dans les différentes écoles professionnelles du niveau secondaire 2; les chiffres relatifs aux enseignants à temps partiel sont exprimés en équivalents d'enseignants à plein temps. Les chiffres relatifs à la période 1985-1991 se réfèrent à l'ancienne Allemagne de l'Ouest (plus Berlin-Est), tandis que ceux de 1992 incluent également l'ancienne Allemagne de l'Est.

Tableau 8: nombre des enseignants (équivalents plein temps) travaillant dans les différentes écoles professionnelles (niveau secondaire supérieur, 1985-1992)
Source: BMBW Grund- und Strukturdaten 1993/94

Type d'école	1985	1990	1991	1992
Ecole professionnelle	37,1	36,7	37,2	45,7
Année de préparation professionnelle	3,4	3,2	3,3	4,1
Année de formation professionnelle de base	6,8	5,8	5,4	5,2
Ecole de perfectionnement professionnel	0,6	0,6	0,6	0,5
Ecole professionnelle à plein temps	23,6	20,9	20,6	21,6
Ecole technique secondaire	0,3	0,5	0,5	0,5
Ecole technique supérieure	4,4	4,9	5,0	9,6
Lycées spécialisés	4,8	5,2	5,5	9,8
Institut technique supérieur	5,8	7,4	7,8	20,3
Académie technique	0,9	1,0	1,0	1,1
Kollegschule Rhénanie du Nord-Westphalie	1,9	2,5	2,7	3,0
Totaux	89,6	88,7	89,6	121,4

4 La réglementation applicable à la formation des formateurs et des enseignants

4.1 Dans le système dual

4.1.1 Les formateurs en entreprise

Toutes les dispositions importantes qualifient de fournisseurs de formation ou de formateurs les personnes responsables de la formation professionnelle en entreprise. Compte tenu des exigences techniques, la formation professionnelle est dans la plupart des cas dispensée par des travailleurs qualifiés qui connaissent les professions auxquelles ils forment de par leur propre formation et leur expérience professionnelle. Conformément à la Loi sur la formation professionnelle, les formateurs doivent posséder «des aptitudes sur le plan personnel et professionnel», alors que les fournisseurs de formation (c'est-à-dire les chefs d'entreprise qui ne dispensent pas eux-mêmes la formation) doivent être qualifiés sur le plan personnel.

L'aptitude personnelle est normalement considérée comme acquise lorsque les formateurs ne représentent pas de danger prévisible, personnel, moral ou physique, pour les apprentis et qu'ils ne se sont pas rendus coupables d'infractions graves ou répétées à la Loi sur la formation professionnelle ou à d'autres dispositions légales et réglementaires pertinentes.

L'aptitude professionnelle concerne à la fois la qualification professionnelle et la qualification pédagogique. La qualification professionnelle, toujours liée à une formation spécifique, implique généralement

- la possession du brevet de maîtrise dans les professions artisanales
- la possession du brevet de maîtrise dans les autres professions ou le diplôme de qualification dans une profession similaire
- l'autorisation d'exercer pour les professions libérales (notamment pour les avocats et les médecins).

Les qualifications professionnelles et pédagogiques sont régies par les règlements relatifs à l'aptitude des formateurs des différents secteurs économiques. Il s'agit pour l'essentiel de dispositions portant sur la certification des connaissances en matière de pédagogie professionnelle et du travail. Elles existent dans des termes quasiment identiques dans un certain nombre de règlements en matière de formation continue, et notamment dans tous ceux qui concernent les brevets de maîtrise. Il n'existe pas de dispositions de ce genre pour les professions libérales ou pour les fonctionnaires des Länder.

En vertu d'une recommandation adoptée en 1992 par le comité exécutif de l'Institut allemand de la formation professionnelle, la préparation à ces examens se déroule sur la base d'un programme-cadre. Celui-ci doit servir à l'acquisition des contenus mentionnés dans les Règlements sur l'aptitude des formateurs au cours d'une formation à vocation pratique d'au moins 120 heures. Le Comité fédéral de la formation professionnelle a élaboré, afin de concrétiser et d'expliquer les diverses dispositions prévues selon la

Loi sur la formation professionnelle dans le Règlement sur l'aptitude des formateurs, un programme-cadre pour l'acquisition des connaissances en matière de pédagogie professionnelle et du travail.

Ce programme-cadre précise les contenus de ces règlements, en se limitant cependant – comme ces dernières – à un certain nombre d'exigences minimums. Il comporte quatre domaines:

- les questions fondamentales de la formation professionnelle
- la planification et la mise en œuvre de la formation
- les jeunes en formation
- les bases juridiques.

En raison de la nature de ces dispositions juridiques, la manière dont les futurs formateurs doivent acquérir leurs connaissances n'est pas précisée. L'admission aux examens dépend de

- l'aptitude personnelle
- la qualification professionnelle dans une profession reconnue (ou, le cas échéant, un autre certificat de qualification professionnelle)
- au moins quatre années d'expérience professionnelle dans la profession concernée
- un âge minimum de 24 ans.

L'examen se compose d'une partie écrite et d'une partie orale, ainsi que d'une épreuve pédagogique pratique. L'examen écrit dure généralement cinq heures et couvre les domaines mentionnés plus haut, à l'exception des questions fondamentales de la formation. Celles-ci font l'objet d'un examen oral de 30 minutes. En règle générale, l'épreuve pédagogique pratique devrait durer au moins 15 minutes et porter sur des questions se rapportant au domaine d'activité du candidat. Celui-ci peut choisir librement la méthode qu'il emploiera, en informant cependant suffisamment à l'avance le jury.

Globalement, cet examen ressemble à celui qui conclut la formation professionnelle. Les jurys sont constitués par les instances responsables. Les examens que passent les formateurs sont régis par des dispositions similaires à celles des autres examens publics portant sur les mêmes matières.

Les Règlements sur l'aptitude des formateurs s'inspirent quasiment tous de celui qui concerne l'aptitude des formateurs dans l'industrie, notamment pour les connaissances en matière de pédagogie professionnelle et du travail. La situation est différente dans l'artisanat: les règlements sur l'aptitude des formateurs n'y existent pas, puisque cette aptitude est sanctionnée par le brevet de maîtrise. Dans le règlement sur le brevet de maître-artisan figurent cependant les mêmes dispositions pour la partie IV des examens que celles qui s'appliquent aux autres secteurs économiques. Mais le secteur artisanal est doté de son propre programme-cadre pour l'organisation de ses cours de formation.

L'activité du formateur, fortement tournée vers une spécialisation, est basée sur le «principe professionnel»: ainsi, une entreprise industrielle qui souhaite dispenser une formation qui relève du secteur artisanal (former par exemple des mécaniciens automobiles pour l'entretien de sa flotte) doit appliquer les dispositions relatives à l'artisanat. Il ne suffit donc pas dans ce cas de recourir à un travailleur qualifié de la métallurgie disposant de la compétence de formateur, il faut recourir à un mécanicien automobile.

**4.1.2 Les enseignants
des écoles
professionnelles**

**Les enseignants des
cours théoriques**

En règle générale, les enseignants des écoles professionnelles – comme ceux des autres écoles publiques – sont fonctionnaires à vie. Leur formation et leur carrière sont régies par les dispositions fixées par l'Etat. Dans son *Accord-cadre* (octobre 1993), la Conférence permanente des ministères de l'Education et des Affaires culturelles (KMK) des «Länder» a fixé les principes généraux relatifs à la structure de base de la formation et des examens, ainsi qu'aux matières devant être enseignées dans le système d'enseignement professionnel.

En adoptant cet accord-cadre, la KMK a tenté d'harmoniser et de standardiser la formation des enseignants des écoles professionnelles, autrefois différente en fonction de quatre grands domaines (industrie et technique, économie domestique et professions des soins, agriculture, commerce). Cet accord-cadre a cependant été concrétisé de manière très différente selon les «Länder». Les formations sont donc très différentes, entre les «Länder», mais aussi entre les écoles ou les universités. Cela est vrai également pour les matières pouvant être choisies (et leurs combinaisons), les stages, les contenus et la durée des études.

L'accord-cadre prévoit que peuvent enseigner dans l'enseignement professionnel les sujets qui ont achevé des études qualifiant à la formation d'enseignant pour le niveau du secondaire supérieur. Les candidats pouvaient choisir en 1994 entre les matières suivantes: technique métallurgique, électrotechnique, technique de construction, conception graphique, design, textiles et habillement, technique biologique, technique chimique, économie, administration, diététique et science ménagère, agriculture et horticulture, sciences sociales. Ces sujets sont adaptés aux besoins du marché du travail. A Brême a été lancé un projet pilote de spécialisation dans le domaine des «professions de soins/de la santé». Ces spécialisations peuvent être complétées par des études approfondies dans un domaine particulier (par exemple les techniques de production dans le cadre de la spécialisation technique métallurgique).

Tous ces cours sont essentiellement théoriques et complétés d'ordinaire par une matière générale et par des cours obligatoires en science de l'éducation. Bien qu'il s'agisse d'études universitaires, l'examen final (premier examen d'Etat) est passé devant un jury dont les membres proviennent de l'administration scolaire. Les études sont suivies par un stage préparatoire de deux ans qui se

déroule sous la forme de séminaires, d'enseignement accompagné et d'enseignement autonome. Cette période de formation pratique relève de la responsabilité des autorités éducatives et ne fait pas partie des études universitaires. Les sujets qui ont suivi la formation d'enseignant ont un droit à être admis dans le service scolaire, mais pas à y être intégrés définitivement après avoir passé le deuxième examen d'Etat.

Les enseignants des matières pratiques Afin d'harmoniser les dispositions relatives aux carrières de ce groupe d'enseignants, la KMK des «Länder» allemands a adopté en juillet 1973 des «Directives-cadres sur la formation et les examens des enseignants pratiques dans le système d'enseignement professionnel». Cette décision fournit la base d'une réglementation uniforme pour la formation et les examens de ces personnels, et par conséquent pour leur égalité en termes de salaire.

Depuis 1973, les «Länder» ont révisé et réorganisé leurs propres dispositions en matière de carrière, de formation et d'examen des enseignants pratiques sur la base de ces directives générales. Dans certains «Länder», ce travail n'était cependant pas achevé en 1994.

4.2 Les enseignants des écoles professionnelles à plein temps Ces enseignants étant les mêmes que ceux des écoles professionnelles, ils sont soumis aux mêmes dispositions (voir section 4.1.2).

5 Les programmes de formation pour formateurs au niveau national

La formation des formateurs fait partie de la formation continue, puisqu'elle s'appuie sur une qualification préalable. La formation continue n'est presque pas réglementée en Allemagne: on considère que s'en remettre au marché constitue le meilleur moyen de satisfaire les besoins de l'économie.

Conformément à cette conception, des programmes nationaux ont été lancés afin de donner l'impulsion initiale, mais ils sont de courte durée. Après l'entrée en vigueur des règlements sur l'aptitude des formateurs pour le commerce et l'industrie, un cours à distance financé par l'Etat a été diffusé dans le cadre des émissions de télévision éducative. Un programme intitulé «Qualification du personnel en Allemagne de l'Est» a été diffusé en 1994 pour aider à combler le fossé existant dans les nouveaux «Länder».

De nombreux formateurs font partie des jurys des examens finals dans le système dual. Le ministre fédéral de l'Education et de la Science accorde des crédits annuels pour la formation des membres de ces jurys. Ils visent à encourager les employeurs et les salariés qui désignent ces membres à organiser leur formation continue.

6 Les itinéraires de formation conduisant vers la fonction de formateur

6.1 Dans le système dual La description ci-dessus rappelle qu'alors que la «formation» constitue une activité importante des entreprises et des administrations, la notion de «formateur» en tant qu'emploi spécifique ne définit aucun groupe de personnes clairement délimité. Les jeunes qui quittent l'école peuvent suivre un apprentissage de mécanicien automobile ou d'employé de banque par exemple, mais ils ne peuvent pas choisir le métier de «formateur».

6.1.1 Formateurs en entreprise

Cependant, qui a suivi une formation continue dans le système dual puis acquis une expérience professionnelle peut participer à un cours visant à développer l'aptitude prévue par la réglementation sur le plan de la pédagogie professionnelle et du travail; c'est là l'une des possibilités d'approfondir la formation continue dans son propre domaine. Le fait qu'une qualification de ce genre fait partie intégrante d'autres qualifications de formation continue (par exemple la préparation du brevet de maîtrise) agit comme un élément de motivation supplémentaire. Ces occasions de se qualifier offrent des perspectives réalistes de formation continue aux travailleurs qui n'ont pas le baccalauréat. Une minorité d'entre eux seulement souhaitent au départ devenir formateurs à plein temps. Mais la perspective de pouvoir exercer les fonctions de formation dans le cadre de l'emploi pour lequel on s'est qualifié représente néanmoins un élément dans le plan de carrière individuel.

Outre les qualifications techniques requises, les candidats à la fonction de formateur doivent posséder des qualités personnelles, et notamment une aptitude supérieure à la moyenne en matière de coopération et de communication, la disponibilité à poursuivre une formation continue, une certaine capacité d'autocritique et le désir d'innover.

6.1.2 Les enseignants des écoles professionnelles Contrairement à la situation des formateurs en entreprise, la formation des enseignants de niveau supérieur des écoles professionnelles est basée sur des dispositions propres à chaque «Land». Leur itinéraire de formation est déterminé à l'avance, si ce n'est pour quelques points qui peuvent varier entre les «Länder» et qui concernent par exemple la durée ou les contenus des cours.

Les enseignants pratiques

Les futurs enseignants acquièrent généralement le droit d'accéder à l'université en suivant le lycée, l'école intégrée ou des cours du soir. Avant de commencer leurs études universitaires, ils doivent acquérir l'expérience requise par les textes en effectuant un stage de plusieurs mois ou en suivant une formation professionnelle.

L'itinéraire qui mène ensuite au second examen d'Etat est défini par les dispositions juridiques décrites dans la section 4.2. La situation (particulière à l'Allemagne) qui fait que les enseignants

sont généralement des fonctionnaires influence les schémas de carrière et les itinéraires suivis par les enseignants dans tous les types d'écoles. La perspective d'être pleinement intégré dans le corps enseignant à la fin de la formation, combinée avec la sécurité d'emploi que donne le statut de fonctionnaire, est un facteur clé dans le choix de carrière. En même temps, cependant, cette situation empêche une alternance entre les deux lieux de formation du système dual, qui serait certainement souhaitable.

Les enseignants pratiques

Les candidats non bacheliers peuvent eux aussi devenir enseignants des matières pratiques. Leurs carrières peuvent être diverses. Dans bien des cas, ils ont suivi une formation professionnelle après l'école obligatoire (ils devaient pour cela disposer du diplôme de fin d'études de la *Realschule* ou d'un niveau comparable). Après avoir achevé leur formation professionnelle et acquis plusieurs années d'expérience professionnelle, beaucoup de ceux qui deviendront enseignants s'inscrivent dans un collège technique pour obtenir le diplôme officiel de technicien. Mais ils peuvent également suivre les cours de préparation du brevet de maîtrise et passer ce dernier auprès de l'instance responsable.

A côté des techniciens et maîtres artisans, les diplômés des écoles supérieures de formation professionnelle peuvent également s'engager dans la carrière d'enseignant pratique. Mais ils peuvent aussi en suivant des cours complémentaires accéder au grade d'enseignant de niveau supérieur de l'école professionnelle. Les cours des écoles supérieures de formation professionnelle durent au minimum huit semestres, y compris un ou deux semestres de stage pratique ou d'expérience industrielle.

6.2 Les enseignants des écoles professionnelles à plein temps

Les itinéraires de formation de ces enseignants sont identiques à ceux des enseignants des écoles professionnelles.

6.3 Exemples d'itinéraires personnels de formation

Un maître charpentier dans sa propre entreprise de formation

«Après avoir passé le baccalauréat après neuf ans de lycée, j'envisageais tout d'abord d'aller à l'université, mais j'ai fini par préférer la formation professionnelle. La formation de charpentier dure trois ans et elle est divisée en deux phases.

La première dure deux ans. La première année de formation constitue une formation de base dans le champ professionnel de la construction. Outre les compétences et savoirs de base, elle vous donne un aperçu d'ensemble du travail et des emplois du secteur de la construction. J'ai suivi une formation à l'entreprise et à l'école sous forme de séquences groupées (pour un total de 20 semaines). La seconde année de formation sert à se spécialiser dans un domaine donné. J'ai choisi la charpente. Au cours de cette

seconde année, par ailleurs, la formation en entreprise est accompagnée par des cours à l'école professionnelle. A la fin de la troisième année, j'ai terminé ma formation en passant mon examen final de charpentier devant la chambre de métiers. Ayant réussi cet examen, j'ai été autorisé à travailler comme charpentier.

L'entreprise dans laquelle j'ai été formé m'a gardé après la fin de mon contrat de formation professionnelle. Après avoir acquis suffisamment d'expérience pratique, et après une période minimum de trois ans, j'ai décidé de préparer l'examen de maître artisan. Les connaissances théoriques pour passer cet examen peuvent généralement être acquises en suivant une école de formation des maîtres artisans, ce que j'ai fait (à plein temps) pendant quelque six mois afin de pouvoir me présenter à l'examen de maître artisan en charpente.

Si vous passez le brevet de maîtrise, vous obtenez l'autorisation de créer votre propre entreprise et de former des apprentis. Les compétences requises par les Règlements sur l'aptitude des formateurs en matière de pédagogie professionnelle et du travail sont dispensées dans le cadre de la formation au brevet de maître artisan. Après avoir réussi cet examen, j'ai monté ma propre entreprise artisanale et j'emploie actuellement sept salariés, dont deux sont des apprentis.»

Un ingénieur, formateur en entreprise

«Après avoir suivi la *Hauptschule* et obtenu le diplôme de fin d'études, j'ai décidé de m'engager dans la formation professionnelle dans le secteur industrie/technique. Après avoir achevé trois années de formation dans le système dual (entreprise et école professionnelle), j'ai passé mon examen final en tant que travailleur qualifié dans la construction mécanique. Pour améliorer mes chances sur le marché du travail, j'ai suivi à plein temps l'école professionnelle de perfectionnement pendant un an et obtenu le diplôme me permettant d'accéder au collège technique.

Puis j'ai travaillé pendant trois ans comme mécanicien dans une grande entreprise. Sur la base de ma formation professionnelle et de mon expérience pratique, j'ai pu suivre une formation continue au collège technique qui prépare, à plein temps ou à temps partiel, au diplôme d'Etat de technicien. J'ai décidé de suivre des cours à plein temps et j'ai passé mon examen final après deux ans. L'ayant réussi, j'ai obtenu le droit de porter le titre de *technicien diplômé d'Etat – spécialisation construction mécanique*.

En même temps que le collège technique, j'ai suivi un cours de «formation de formateurs». Celui-ci avait lieu une fois par semaine au collège sous la forme d'un cours du soir, pendant sept mois. L'examen d'aptitude de formateur ne fait pas partie de la formation de technicien, et il faut donc obtenir le *certificat de formation de formateurs* si l'on veut former des apprentis. La formation que j'ai reçue était basée sur le programme-cadre contenu dans les Règlements sur l'aptitude des formateurs (AEVO). Les cours étaient suivis par des participants exerçant des

professions industrielles, techniques et commerciales. Les leçons elles-mêmes ne concernaient pas le poste de travail, mais plutôt quatre thèmes généraux intéressant particulièrement les formateurs (questions fondamentales de la formation continue, planification et mise en œuvre de la formation, les jeunes en formation, les bases juridiques).

A la fin de ce cours, j'ai passé l'examen auprès de la chambre de commerce et d'industrie responsable. Il comportait une partie théorique et une partie pratique. Les épreuves théoriques portent sur l'un des quatre sujets mentionnés plus haut. L'examen durait environ six heures. Sa partie pratique se composait d'une instruction pratique d'environ 20 minutes et d'un examen oral d'environ 30 minutes. Il s'agissait de simuler une leçon dispensée sur le poste de travail à quatre apprentis de première et de seconde année (dans un domaine technique).

Il s'agissait d'atteindre un objectif d'apprentissage donné, et le jury devait se prononcer sur les aspects relatifs à la pédagogie du travail, à la sécurité, au style du formateur, à la communication avec des apprentis et à la manière de montrer les processus de formation. La question qui m'avait été posée est la suivante: «Comment fabriquez-vous un taraudage?». En discutant avec les apprentis, j'essayais de faire le point sur ce qu'ils savaient déjà et d'en tenir compte dans mon approche (j'utilisais un rétroprojecteur et des transparents). Lorsque j'ai montré les processus de fabrication, les apprentis se sont regroupés autour de l'objet et j'ai expliqué les différentes étapes. Pour pouvoir travailler comme formateur dans l'industrie, je me suis fait enregistrer auprès de la chambre de commerce et d'industrie après mon examen.»

Un formateur diplômé de l'enseignement professionnel supérieur

«Après avoir achevé ma formation professionnelle comme employé technico-commercial (chambre de commerce et d'industrie) et travaillé pendant un certain temps comme employé administratif pour une assurance obligatoire, j'ai suivi la 12^e année du lycée technique où j'ai obtenu le diplôme d'accès à l'enseignement supérieur technique. J'ai suivi des études d'économie d'entreprise en me spécialisant dans la gestion du personnel.

J'ai obtenu ma qualification de formateur dans le sujet de mon choix, conformément aux Règlements sur l'aptitude des formateurs. Les cours de l'école technique supérieure couvrent tous les domaines qui font l'objet de l'examen devant la chambre, y compris une séance de formation.

Après avoir passé mon examen, je me suis adressé à la chambre de commerce et d'industrie pour être dispensé de l'obligation d'apporter la preuve de mes compétences en matière de pédagogie professionnelle et du travail. Cette exemption peut vous être accordée si vous avez passé un examen officiel, un examen officiellement reconnu ou un examen d'une instance de droit public, sur des sujets conformes aux dispositions du Règlement sur l'aptitude des formateurs.

Pour pouvoir travailler comme formateur dans l'industrie, je me suis inscrit auprès de l'instance responsable (chambre de commerce et d'industrie). Cette chambre examine les demandes des entreprises qui souhaitent dispenser une formation et vérifie si les formateurs prévus satisfont aux exigences requises sur le plan personnel et technique. Par ailleurs, l'entreprise qui souhaite dispenser une formation doit être considérée comme apte à le faire et obtenir une autorisation.

L'aptitude technique du formateur dépend d'une part de sa qualification au sens du Règlement sur l'aptitude des formateurs, et d'autre part de ses qualifications professionnelles et techniques. La seule qualification de l'AEVO et le diplôme de formation ne suffisent pas. Ils doivent avoir été complétés par une expérience professionnelle. Remplissant toutes ces conditions, et enregistré auprès de l'instance responsable, j'ai pu commencer mon activité de formateur en entreprise.»

7 La formation continue des formateurs et enseignants

7.1 La formation continue des formateurs

Les entreprises sont les principaux fournisseurs de formation professionnelle continue. Leurs séminaires internes destinés aux formateurs se concentrent sur leur situation propre. Ce sont surtout les grandes entreprises qui proposent des formations continues internes et en centres de formation centralisés. Elles mettent généralement l'accent sur des approches intégrées combinant formation continue, gestion du personnel et organisation du travail. Le développement de nouvelles formes d'organisation du travail influence directement les stratégies de planification et mise en œuvre des projets de formation. Des consultations régulières, combinées avec l'auto-évaluation des groupes de travail, les conseils mutuels et la participation aux cours d'autres groupes semblent aujourd'hui préférables aux cours de formation traditionnels. Les petites entreprises ont développé leurs propres formes de formation continue sur le poste de travail, quoique sur une échelle plus modeste. Les contenus pédagogiques ne jouent cependant qu'un rôle mineur pour les formateurs.

De nouvelles approches en matière de formation sur le poste de travail – et par extension, en matière de formation continue des formateurs – ne peuvent pas être mises en place par les entreprises seules, ni par les fournisseurs de formation continue travaillant sur la base des principes du marché. C'est ici qu'interviennent deux instruments de formation qui ont eu un impact pratique majeur.

A la demande du ministère allemand de l'Education et de la Science, l'Institut allemand pour la formation professionnelle supervise des programmes-pilotes – partiellement financés par des subventions de l'État et suivis par les milieux de la recherche – qui permettent de tester de nouvelles approches en entreprise et en centre de formation. Plus d'un millier d'entreprises ont participé au cours de ces vingt dernières années à ces programmes. Le transfert

des résultats est exceptionnellement important, pas seulement en termes de publications, mais aussi en termes de contacts directs entre formateurs (visites en entreprise, groupes de travail, conférences).

Par ailleurs, les principaux résultats de cette activité et d'autres innovations sont publiés sous forme de matériels pédagogiques par l'Institut allemand pour la formation professionnelle dans la collection «Promotion des formateurs». Ils permettent aux instances de formation continue des formateurs de se tenir au courant des nouvelles approches et de les mettre eux-mêmes en œuvre.

La formation continue des enseignants

Il existe un vaste éventail de *formations permanentes et continues des enseignants*. A côté de la formation continue dispensée par les écoles elles-mêmes, existent des instituts ou académies de formation continue des ministères de l'Education et des Affaires culturelles des «Länder». Les instituts de formation continue des enseignants publient régulièrement leurs programmes très vastes parmi lesquels les enseignants peuvent choisir ceux qui les intéressent particulièrement. De nombreux cours sont par ailleurs proposés par des académies religieuses, des centres régionaux de formation, les instituts d'éducation politique des «Länder» et le Centre allemand d'éducation politique. Leurs cours se déroulent à l'école, l'après-midi ou en soirée. La formation continue des enseignants existe également sous la forme d'enseignement à distance. Des cours ont été développés par l'Institut allemand d'enseignement à distance à l'Université de Tubingen. L'Université ouverte de Hagen propose également une formation continue.

La formation continue des enseignants revêt une importance particulière pour l'introduction de nouvelles techniques et méthodes pédagogiques et de nouveaux programmes. Pour cette raison, les ministères de l'Education et des Affaires culturelles des «Länder» ont lancé des programmes de formation continue des enseignants dans le domaine de l'informatique, afin de leur dispenser rapidement les qualifications nécessaires. Les «Länder», avec le gouvernement fédéral, ont constitué une commission pour la planification et la recherche éducatives, qui a lancé une série de projets-pilotes en mettant particulièrement l'accent sur l'enseignement des nouvelles technologies dans les écoles d'enseignement général et professionnel.

7.2 Liste des registres nationaux

Le *système central d'information sur la formation et la formation continue* (Informationssystem Aus- und Weiterbildung) contient une documentation sur toutes les possibilités de formation professionnelle en Allemagne, ainsi que sur les possibilités à l'étranger, principalement en Europe. Cette liste est publiée par l'Office allemand pour l'emploi et contient toutes les informations pertinentes sur la formation des formateurs et sur les cours d'enseignement supérieur destinés aux enseignants des écoles professionnelles. Cette information est actualisée par la mise à jour annuelle des ouvrages de référence et la mise à jour régulière des

banques de données répondant aux besoins et objectifs spécifiques des divers groupes cibles.

Les informations détaillées sur les diverses offres de formation comprennent par exemple les adresses des organisateurs et des cours, les conditions d'accès, les principaux objectifs de la formation, sa durée, le montant des frais d'inscription et le type de qualification qui peut être obtenu. Cette information est accessible sous la forme de diverses publications, de banques de données et de réseaux électroniques.

Publications La documentation annuelle intitulée *Institutions de la formation professionnelle (EBB)* comporte à ce jour 31 volumes et s'adresse en premier lieu au personnel spécialisé des offices pour l'emploi. Mais toute personne intéressée peut les consulter dans les centres d'information professionnelle (BIZ) et les agences pour l'emploi.

La série intitulée *Formation et emploi* est basée sur les données provenant de l'ouvrage de référence EBB. Des brochures diffusées dans l'ensemble du pays fournissent la liste des offres de formation dans chaque «Land», alors que les brochures à diffusion régionale mettent l'accent sur l'offre locale. Elles peuvent être obtenues gratuitement auprès des agences pour l'emploi et des centres d'information professionnelle (BIZ).

Banques de données L'offre d'information est complétée par les banques de données KURS, dont deux versions, KURS DIREKT et KURS PC, sont proposées aux divers groupes d'utilisateurs (voir section 7.3).

Réseaux Informatiques D'autres sources d'information portent sur l'offre de formation et de formation continue. Citons notamment le *Manuel de base d'information sur la formation et l'emploi (gabi)*. Cet ouvrage de référence sur la formation et les professions contient une information structurée de manière uniforme sur quelque 55 000 emplois dans 532 domaines professionnels. Il fournit par ailleurs une information détaillée sur la formation et l'emploi. Il est disponible auprès des agences pour l'emploi, ainsi que dans tous les centres d'information professionnelle (BIZ).

Mentionnons par ailleurs les publications pour les travailleurs intitulées *Votre emploi et l'avenir (IbZ)* et *Feuilles d'information professionnelle (Blätter zur Berufskunde)*, qui sont disponibles auprès des agences pour l'emploi, ainsi que dans tous les centres d'information professionnelle (BIZ).

7.3 Liste des banques de données Une information détaillée sur l'offre de formation et de formation continue dans toute l'Allemagne, ainsi que sur un certain nombre de formations à l'étranger, est accessible par la *Banque de données sur la formation initiale et continue (KURS)*. C'est la plus grande banque de données de ce genre dans le monde. En novembre 1994, KURS présentait environ 250 000 possibilités de formation offertes

par quelque 35 000 instances de formation, et se composant de plus de 600 000 cours individuels.

Les données sur la formation des formateurs stockées dans cette banque de données se rapportent à:

- environ 1 000 cours de formation des formateurs basés sur les dispositions de l'AEVO
- environ 1 800 cours de formation continue des formateurs sur le droit du travail, la gestion du personnel, la protection de l'environnement dans les professions de la métallurgie, la formation continue des enseignants dans la formation professionnelle, etc.
- environ 4 800 cours de formation au brevet de maître artisan dans les collèges techniques et institutions similaires, par exemple pour le brevet de maîtrise en métallurgie, en mécanique de précision, en soudage, etc.
- environ 3 100 cours de formation de techniciens en collèges techniques et institutions similaires, par exemple en électricité, automobile ou construction mécanique
- l'ensemble de l'offre de formation de niveau universitaire pour les enseignants de niveau supérieur des écoles professionnelles, dans tous les domaines et toutes les spécialisations (industrie, technique et commerce) et leurs combinaisons
- toute l'offre de formation pour les enseignants pratiques de l'école professionnelle, dans les matières spécialisées, commerciales et industrielles, ou encore les techniques de bureau.

KURS est un système de consultation accessible au personnel spécialisé des agences pour l'emploi, mais aussi, dans le cadre de ces derniers ou des centres d'information professionnelle (BIZ), à toute personne intéressée.

Cette banque de données contient des informations détaillées sur toutes les occasions de formation en Allemagne et sur certaines formations à l'étranger, essentiellement en Europe. Les données sont compilées sur la base d'une recherche, d'une analyse de la presse (évaluation permanente d'une centaine de quotidiens et de quelque 2 000 revues spécialisées), ainsi que de l'information fournie par les instances de formation (prospectus, invitations, répertoires, programmes). Une procédure de mise à jour recourant à un système de rappel et de correction est mise en œuvre avec l'Office fédéral pour l'emploi, les agences pour l'emploi au niveau des «Länder» et au niveau local, les autorités du «Land» et les pouvoirs locaux, les associations et les chambres consulaires. Ainsi les données peuvent-elles être régulièrement mises à jour.

KURS contient également une information pratique complète sur:

- les cours permettant de passer les diplômes de l'enseignement général (école de la deuxième chance) et de l'enseignement professionnel de base
- la formation professionnelle, y compris le recyclage, en centres de formation; cette information peut être obtenue dans les agences pour l'emploi par le biais de la banque de données COMPAS (offre de formation assistée par ordinateur)
- les cours des universités et établissements d'enseignement supérieur
- la formation professionnelle continue pour tous les domaines et secteurs
- la formation, la formation continue et le recyclage des personnes handicapées.

Les fichiers contiennent également une information sur:

- le lieu de formation
- les conditions d'accès, les groupes cibles et les procédures d'admission
- les principaux objectifs de la formation, les contenus, coûts, calendriers et durée
- les types de qualifications, d'instances d'examen et de certificats.

Par ailleurs, KURS contient sous une forme facilement compréhensible toutes les dispositions légales et autres sur l'offre de formation (y compris des références à la législation actuelle relative aux cours de formation et de formation continue qui débouchent sur des qualifications officielles).

Grâce à la recherche par mots clés, le système peut être utilisé pour rechercher des domaines de formation et restreindre la recherche à des localités données, des zones, des Länder, des organisateurs, des districts des agences pour l'emploi, des types de cours, des durées déterminées et des types de formation et d'école. L'information fournie par KURS est également accessible à différents groupes d'utilisateurs en dehors des agences pour l'emploi dans le cadre d'autres versions de la banque de données:

KURS DIREKT KURS DIREKT est un serveur en ligne sur la formation et la formation continue, accessible par le réseau téléphonique ou le réseau DATEX-P de Telekom à toute personne disposant d'un ordinateur et d'un modem. Cette banque de données s'adresse aux responsables de la formation et du personnel – par exemple aux organisations d'employeurs et de salariés, aux chambres consulaires, aux institutions et instances d'éducation, de formation professionnelle et de recherche, ou encore aux responsables de la

programmation éducative. KURS DIREKT est également disponible sur CD-ROM.

KURS PC KURS PC est la version pour ordinateur personnel de la banque de données sur la formation et la formation continue. Un CD-ROM est utilisé pour la consultation et la mise à jour des données. Cette version est destinée en premier lieu aux institutions non commerciales fournissant des informations et conseils sur la formation continue au niveau régional et local, ainsi qu'à des instances de niveau supérieur, telle que l'Association des collectivités municipales ou la Conférence Permanente des ministres de l'Education et des Affaires culturelles.

L'accès à KURS KURS DIREKT est accessible en ligne, depuis tout pays (langues de recherche: allemand et anglais). Pour davantage d'informations, s'adresser à:

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
KURS DIREKT
Postfach 51 06 69
50942 Köln ☎ 02 21/3 76 55 24 Fax: 02 21/3 76 55 56

Une information plus détaillée sur KURS PC (langues de recherche: allemand, anglais, français, italien, néerlandais, espagnol, et autres langues en préparation) peut être obtenue auprès de:

BW Bildung
Verlag und Software GmbH
Verbindungsstelle Hamburg
Am Felde 29
22765 Hamburg ☎ 0 40/39 86 39-0 Fax: 0 40/39 86 39 20

Exemple d'une recherche dans la banque de données Si la qualification recherchée est celle de *formateur* conformément aux Règlements sur l'aptitude des formateurs, combinée à une recherche localisée à *Munich*, la banque de données propose le menu suivant:

Qualification demandée	Formateur (formation des formateurs)
Adresse	Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern Max-Joseph-Straße 2 80333 München ☎ 0 89/51 16-0 Fax: 0 89/48 58 21
Titre professionnel	Formateur (formation des formateurs) conformément à l'AEVO
Hébergement	Pension complète au centre de formation continue de la Chambre du commerce et de l'industrie, DM 98

Frais d'inscription	Frais de cours DM 690, frais d'examen DM 250, livres et matériels DM 75
Type de formation	A plein temps
Horaires	8 h 30 à 16 h 30
Calendrier	Début: sur demande Délai d'inscription: flexible
Durée	120 heures
Examen final	Examen d'aptitude en tant que formateur professionnel et instructeur (examen d'aptitude à la formation)
Autres informations	Cours identiques à 83022 Rosenheim
Critères d'admission	Nombre de places disponibles: 50 Restrictions: aucune (inscription dans l'ordre des demandes)

8 Adresses utiles

8.1 Instances centrales Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW)
53170 Bonn ☎ 02 28/57-0

Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der
Bundesrepublik Deutschland (KMK)
Nassestraße 8
53113 Bonn ☎ 02 28/ 5 01-0

Bundesanstalt für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg ☎ 09 11/179-0

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Fehrbelliner Platz 4
10707 Berlin ☎ 0 30/86 43-0

8.2 Employeurs Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.
Gustav-Heinemann-Ufer 72
50968 Köln ☎ 02 21/37 95-0

Deutscher Industrie- und Handelstag
Adenauerallee 144
53113 Bonn ☎ 02 28/1 04-0

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
Haus des Deutschen Handwerks
Johanniterstraße 1
53113 Bonn ☎ 02 28/5 45-0

Certaines associations d'employeurs ont mis en place des groupes de travail pour les directeurs de formation, dont certains publient leurs propres revues (par exemple la sidérurgie, la chimie).

8.3 Syndicats Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Bundesvorstand, Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf ☎ 02 11/43 01-0

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Hauptvorstand, Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt/Main ☎ 0 69/7 89 73-0

Les syndicats allemands sont généralement organisés par branches ou secteurs économiques. Certains ont des centres d'information centralisés, d'autres des centres d'information décentralisés ou des groupes de travail pour les formateurs.

La «Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft», le syndicat des enseignants, représente une exception puisqu'il dispose de groupes de travail régionaux pour les enseignants de l'école professionnelle.

8.4 Instance professionnelle Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V. (BDBA)
Hauptgeschäftsstelle
Bayernstraße 13
63825 Westerngrund ☎ 0 61 88/4 03 08

Le BDBA est l'organisation professionnelle qui représente les intérêts d'environ 10000 formateurs professionnels (formateurs à plein temps et à temps partiel, directeurs de formation et responsables de la formation professionnelle dans divers secteurs de l'économie, ainsi que de la formation permanente et continue, du recyclage et de la réadaptation). Toutes les associations des «Länder» en sont membres. Le nombre des voix dont elles disposent à la Conférence nationale, l'instance suprême de l'association, est fonction du nombre de leurs adhérents. Il existe d'autres associations au niveau des districts. L'objectif de cette organisation est de représenter les intérêts de ses membres sur le plan juridique, social et économique et de jouer un rôle dans tous les domaines de la formation professionnelle.

8.5 Associations des enseignants Bundesverband der Lehrer an beruflichen Schulen e.V. (BLBS)
Dreizehnmorgenweg 36
53175 Bonn ☎ 02 28/37 19 59

Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V. (VLW)
Wehlauer Straße 107
76139 Karlsruhe ☎ 07 21/68 69 75

Deutscher Lehrerverband (DL)
Burbacher Straße 8
53129 Bonn ☎ 02 28/21 12 12

Verband Bildung und Erziehung (VBE)
Dreizehnmorgenweg 36
53175 Bonn ☎ 02 28/9 59 93-0

Les enseignants de tous les types d'écoles disposent de leurs propres associations qui sont en partie regroupées dans une organisation faîtière. Les enseignants des écoles professionnelles sont représentés par leur propre association – l'association nationale des enseignants des écoles professionnelles (BLBS) – qui est affiliée à l'association nationale des enseignants des écoles d'économie (VLW). Avec d'autres associations d'enseignants, la BLBS est membre de l'organisation faîtière, l'association des enseignants allemands.

9 Organisations et institutions

9.1 Institutions des agences pour l'emploi: les centres d'information professionnelle (BIZ)

Les centres d'information professionnelle (BIZ) sont gérés par les agences pour l'emploi. Il en existe actuellement 160. Utilisables en self-service, ils sont ouverts à un vaste éventail d'utilisateurs. Ils constituent des centres régionaux de communication pour la formation professionnelle et le marché de l'emploi. Ils organisent des réunions d'orientation professionnelle, ainsi que des conférences et séminaires. Les écoles, les fournisseurs de formation et les instances de conseil coopèrent à la gestion des BIZ.

Les centres d'information professionnelle disposent d'une vaste gamme de matériels d'information sur la formation et les études, les emplois et les conditions d'accès, la formation continue et le recyclage, ou encore l'évolution du marché de l'emploi.

Cette information existe sous la forme de dossiers, de films, de fichiers informatiques, de bandes, de résumés sur les itinéraires de formation, de diapositives, ainsi que sous la forme de la banque de données KURS, des livres et revues, et de la série EUROPA Information.

L'Office fédéral pour l'emploi adresse sur demande une liste de ces centres d'information professionnelle (voir section 8.1).

9.2 Les chambres de métiers et les chambres de commerce et d'industrie

Il existe actuellement en Allemagne 58 chambres de métiers et 83 chambres de commerce et d'industrie qui organisent ou gèrent près de 85 % de l'offre de formation des formateurs. Les chambres de commerce et d'industrie disposent également de groupes de travail pour les formateurs chargés de promouvoir l'information mutuelle et la formation continue au niveau régional. Les chambres de métiers sont des instances professionnelles qui représentent les intérêts des entreprises qui en sont membres. Elles désignent régulièrement des personnes chargées de suivre les apprentis et qui exercent des fonctions non rémunérées d'information et de formation continue.

9.3 Les établissements d'enseignement supérieur et les universités Ces instances proposent un nombre croissant de programmes de formation continue. Elles se sont ouvertes depuis quelques années à un public non étudiant, et proposent les formations continues les plus diverses aux travailleurs, y compris à ceux qui n'ont pas la qualification nécessaire pour entreprendre des études.

9.4 Les centres d'éducation des adultes Très nombreux – il en existe un dans presque chaque ville – les centres d'éducation des adultes proposent un vaste éventail de cours de formation continue au grand public. Ils organisent diverses manifestations, excursions et visites d'études, ainsi que des cours d'une durée d'un semestre à plusieurs années.

10 Références

Cramer, Schmidt et Wittwer (éditeurs) *Ausbilder-Handbuch Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung*, Köln 1994

Ce manuel fournit une information très vaste, ainsi que de nombreuses idées pour améliorer l'efficacité des formateurs de formation initiale et continue en entreprise. Il donne des conseils pratiques et des aides à la décision pour les directeurs de personnel, les directeurs de formation et les formateurs chargés de la planification et mise en œuvre de la formation professionnelle, les représentants du personnel, les enseignants des écoles professionnelles, les permanents syndicaux et les enseignants des universités et des établissements d'enseignement professionnel supérieur.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und Bundesanstalt für Arbeit (eds) *Studien und Berufswahl 1993/94*, Bad Honnef, 1993

Bundesanstalt für Arbeit (ed) *Beruf Aktuell 1993/94*, Bonn, 1993

Bundesinstitut für Berufsbildung Fernunterricht und betriebliche Weiterbildung *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Nr. 5, 1991, pp. 33–36

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (ed) *Ausbildung und Beruf*, Bonn, 1992

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (ed) *Berufsbildungsbericht 1992*, Bonn, 1992

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (ed) *Grund- und Strukturdaten 1993/94*, Bonn, 1993

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (ed) *Zahlenbarometer 1993/94*, Bonn, 1993

CEDEFOP Ausbildung für morgen – eine Herausforderung für die Ausbilder *Berufsbildung* N° 1, Berlin, 1991

CEDEFOP Dokument *Die Ausbildung von Ausbildern: Probleme und Entwicklungstendenzen*, Berlin, 1991

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (ed) *Berufsausbildung im Dualen System in der Bundesrepublik Deutschland*, Bonn, 1992

EG-Kommission *Erster Bericht über den Ablauf der auf der Ebene der Mitgliedstaaten und der Europäischen Gemeinschaft durchgeführten Maßnahmen zur Stärkung der europäischen Dimension im Bildungswesen*, Bruxelles, 1991

EG-Kommission *Memorandum über die Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre*, Bruxelles, 1991

EG-Kommission *Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft*, Bruxelles, 1991

Führ, Christoph *Schulen und Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland*, Köln, Böhlau, 1989

Mohr, Brigitte *Bildung und Wissenschaft*, Köln, Bundesanzeiger, 1991

Münch, Joachim *Das Berufsbildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland*, Kaiserslautern, 1992

Piskaty, Georg *Qualifikation 2000 – Ausbildungsoffensive für den großen Europäischen Markt Wirtschaft und Berufserziehung*, 1989, pp. 324–331

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland (ed) *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland*, Bonn, 1993

Statistisches Bundesamt (ed) *Datenreport 1992*, Bonn, Bundeszentrale für politische Bildung, 1992

Espagne

1 Introduction

La formation professionnelle en Espagne connaît une situation exceptionnellement favorable, à la fois sur le plan législatif et réglementaire et sur le plan budgétaire (1994).

Un grand nombre de décisions importantes ont été prises:

- La Loi instituant le Conseil général de la formation professionnelle (1986), qui prévoit la participation de tous les partenaires sociaux et précise les rôles des ministères concernés (Education et Travail).
- La Loi générale sur l'organisation du système éducatif (1990), qui sera examinée plus loin.
- L'Accord national sur la formation continue et l'Accord tripartite sur la formation professionnelle des personnes en cours d'emploi, qui confie la gestion de cette formation aux partenaires sociaux.
- Le Programme national de formation professionnelle (1993), qui doit instaurer un système unique de formation professionnelle regroupant les deux sous-systèmes – scolaire et professionnel – qui devront entretenir des liens étroits et reconnaître mutuellement les diplômes et équivalences professionnelles (enseignement professionnel) et les certificats professionnels (formation professionnelle).

Le nouveau modèle de formation professionnelle actuellement mis en place donnera une large place à l'alternance. Dans l'ancien modèle, l'alternance travail/études n'était pas possible dans la formation professionnelle de base, et elle était facultative dans les cycles de formation plus avancés.

L'approche académique traditionnelle du système de formation professionnelle, basée sur l'acquisition et l'évaluation du savoir, doit être remplacée par une nouvelle approche visant à l'acquisition et l'évaluation de qualifications professionnelles ayant une véritable valeur marchande sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, la formation doit être organisée et structurée en modules.

En même temps, le ministère de l'Education et de la Science met en place un réseau de *Centres de formation, innovation et développement de la formation professionnelle* (Centros FID). Ceux-ci doivent offrir une formation continue aux enseignants, organisée sur la base de secteurs et de spécialisations.

Le second sous-système de formation professionnelle en Espagne est celui qui accueille des groupes tels que les jeunes chômeurs sans qualification ou insuffisamment qualifiés pour trouver un emploi. Il est géré par l'administration de l'emploi par le biais de l'Institut national de l'emploi (INEM). L'une de ses principales caractéristiques est qu'il emploie des formateurs à temps partiel recrutés dans les entreprises et l'administration.

Le problème de ces formateurs occasionnels ou à temps partiel est d'acquérir une compétence professionnelle de formateurs en plus, ou à côté, de leurs qualifications professionnelles de techniciens, cadres intermédiaires ou travailleurs qualifiés. A moyen terme, un ensemble de normes et des tests sévères pourraient être mis en place, afin de créer un véritable corps de formateurs occasionnels présentant des garanties de qualité. Tout ceci obligera les diverses autorités à concevoir un vaste éventail de programmes de formation des formateurs.

L'événement le plus marquant des années 1990 pour la formation professionnelle initiale en Espagne sera la mise en place graduelle de la nouvelle *formation professionnelle* spécifique prévue par la Loi portant *organisation générale du système éducatif* (LOGSE), adoptée par le Parlement en septembre 1990. Cette loi portait l'âge de la scolarité obligatoire à 16 ans, abolissait le premier niveau de formation professionnelle qui accueillait des élèves de 14 à 16 ans et organisait la formation professionnelle en deux filières:

- la formation professionnelle de base dans le cadre de l'enseignement secondaire obligatoire et des études menant au baccalauréat (Bachillerato),
- la formation professionnelle spécifique comportant un cycle de niveau intermédiaire débouchant sur la qualification de technicien et un cycle de niveau supérieur ouvert aux titulaires du baccalauréat et débouchant sur une qualification technique de niveau universitaire.

Le *Catalogue des qualifications professionnelles* sera par conséquent entièrement révisé, l'objectif étant d'achever et de publier la nouvelle version au *Journal officiel de l'Etat* à la fin de l'année 1994. Cependant, cette révision en profondeur de la formation professionnelle initiale dans le cadre du système éducatif s'accompagne d'une série d'autres innovations et changements.

Tout d'abord, l'alternance entre l'école et l'entreprise deviendra obligatoire. Aucun jeune ne pourra obtenir le diplôme de technicien ou un diplôme technique supérieur sans avoir effectué un stage de formation pratique en entreprise, dont le contenu sera précisé dans le programme de formation de sa filière. L'INEM, pour sa part, a mis en place un réseau national de centres spécialisés par secteur dont l'une des principales missions est de fournir une formation et une mise à jour technique/méthodologique aux formateurs qui interviennent dans le cadre du Plan national de formation

professionnelle et d'accès au monde du travail, dont l'un des grands objectifs est d'offrir une qualification aux jeunes chômeurs.

Enfin, au début de l'année 1994, le gouvernement a relancé le Contrat d'apprentissage, dont les modalités d'application étaient toujours discutées fin 1994. Il s'agit de réintroduire la figure du tuteur sur le poste de travail, ce qui conduira probablement à l'adoption de programmes spécifiques de formation pour ces formateurs/tuteurs.

2 La formation professionnelle initiale

2.1 La formation professionnelle initiale

2.1.1 La formation non universitaire gérée par le ministère de l'Éducation et de la Science

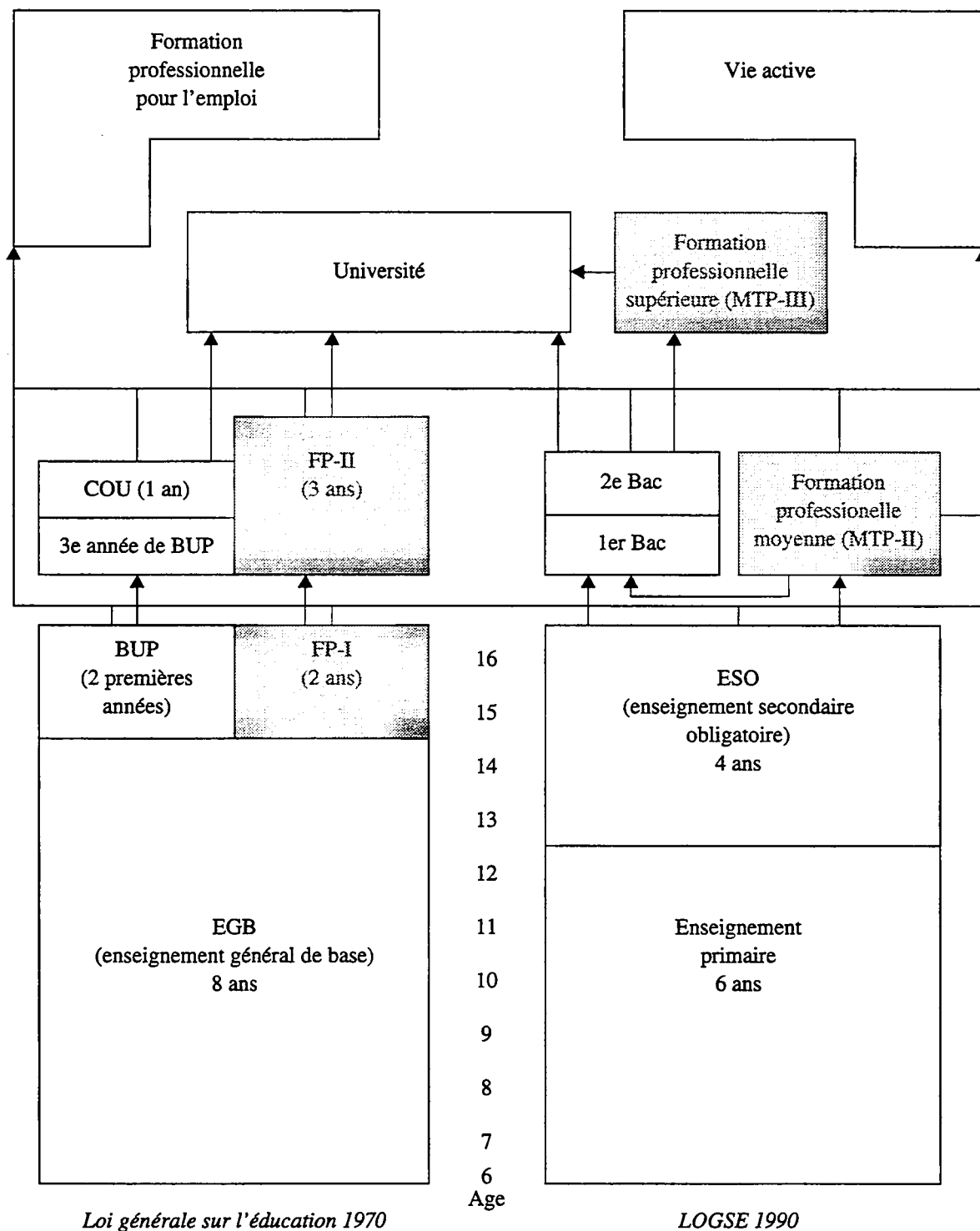
En Espagne, deux systèmes d'éducation non universitaires coexistent (voir schéma 1, page 70), le nouveau remplaçant progressivement l'ancien. Ce dernier a été mis en place sur la base de la Loi générale sur l'éducation de 1970. Il se composait d'une première phase d'enseignement général de base de 8 ans (EGB), suivi de l'âge de 6 ans à 14 ans. A l'issue de cette phase, les élèves devaient choisir entre une filière de 3 ans (BUP), suivie de l'âge de 14 à 17 ans, ou la formation professionnelle (FP). Celle-ci compte deux niveaux, le premier (FP-I) de 14 à 16 ans, le second (FP-II) à partir de 16 ans et pour une durée de deux ou trois ans selon la spécialisation. Les élèves qui achèvent avec succès la FP-I obtiennent le *certificat de technicien auxiliaire*, ceux qui achèvent la FP-II le *certificat de technicien spécialiste*. La scolarité étant obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, les élèves peuvent quitter le système éducatif après avoir achevé soit un cycle complet de FP ou une partie de BUP (seconde année).

Le nouveau système a été mis en place sur la base de la Loi portant organisation générale du système éducatif (LOGSE) de 1990. Sa première phase est l'éducation maternelle (non obligatoire) jusqu'à l'âge de 6 ans. L'école obligatoire commence à cet âge et comporte six années d'école primaire (de 6 à 12 ans) et quatre années d'école secondaire obligatoire, de 12 à 16 ans. Ensuite, les élèves peuvent choisir entre :

- l'une des quatre filières de baccalauréat (arts, sciences, humanités et technologie), d'une durée de deux ans, de 16 à 18 ans
- les modules techniques professionnels de second niveau (MTP-II). Ceux-ci représentent la première phase de la nouvelle formation professionnelle spécifique. Ils correspondent au niveau intermédiaire de la formation professionnelle spécifique. La structure des contenus est basée non pas sur les années scolaires, mais sur un nombre d'heures dans la spécialisation choisie; un cycle complet peut donc durer une ou deux années scolaires en fonction du nombre total des heures du module.
- l'abandon de l'école et l'entrée dans la vie active.

La LOGSE met en place un niveau supérieur de formation professionnelle – les modules techniques professionnels de troisième niveau (MTP-III), également qualifiés de formation

Schéma 1: La coexistence des deux systèmes éducatifs en Espagne



Note: Les cases en ombré représentent la formation professionnelle initiale.
Les abréviations en espagnol se trouvent à au page 202.

professionnelle spécifique supérieure. Comme les modules de second niveau, ils sont structurés sur la base du nombre d'heures de cours. Ils sont ouverts aux titulaires du baccalauréat. Les élèves qui achèvent la MTP-II obtiennent le diplôme de technicien, ceux qui achèvent la MTP-III le diplôme de technicien supérieur. Le ministère de l'Éducation a adopté un calendrier pour la mise en œuvre du nouveau système d'ici l'année scolaire 1999-2000. Actuellement, les deux systèmes coexistent, et une série d'écoles mettent le nouveau en place sur une base expérimentale. Les nouveaux modules MTP-II doivent devenir opérationnels dans le réseau d'enseignement secondaire à partir de 1995-1996.

2.1.2 Les principales différences entre le système ancien et le nouveau système

Les principales différences entre les deux systèmes de formation professionnelle sont les suivantes:

- 1 *Le type d'élèves* qui commencent une formation professionnelle: sur la base de la Loi générale sur l'éducation de 1970, les élèves qui ne parvenaient pas à achever l'EGB ne pouvaient accéder qu'à la formation professionnelle. Comme le diplôme de fin d'études de l'EGB était exigé pour entrer dans la filière BUP, la formation professionnelle a fini par être considérée comme une filière de deuxième choix pour ceux qui échouaient ailleurs. Cette évolution a eu une influence négative sur la qualité de la formation professionnelle et son statut social; pourtant, il a toujours existé une minorité d'élèves qui avaient réussi l'EGB mais qui avaient délibérément choisi la formation professionnelle. Le système LOGSE évite ce mélange en rendant obligatoire l'achèvement de l'école obligatoire pour entrer dans la formation professionnelle, de sorte que les élèves y entrent aujourd'hui par choix et à un âge plus avancé (16 ans contre 14 dans l'ancien système). Le principal changement en ce qui concerne les effectifs porte sur les élèves qui entrent en MTP-III, qui doivent maintenant avoir achevé avec succès la BUP, qu'ils aient suivi ou non les modules MTP-II – alors que, selon le modèle de 1970, les élèves ne devaient pas avoir passé par la BUP pour entrer en FP II.
- 2 *L'éventail des options de formation*: le nouveau système offre une formation mieux adaptée à la vie réelle. L'éventail des formations proposées est dynamique, adapté aux types d'entreprises existant dans l'environnement géographique de l'école et à la réalité sociale, et capable de s'adapter aux changements prévisibles.
- 3 *La reconnaissance des qualifications*: la reconnaissance des nouvelles qualifications professionnelles est aujourd'hui réglementée.
- 4 *Les stages en entreprise*: alors que la Loi de 1970 rendait facultatifs les stages en entreprise, la LOGSE les rend obligatoires, de sorte qu'à la fin de leur formation, les jeunes auront été en contact avec le monde du travail.

Il est important de noter que l'Espagne est divisée en 17 Communautés autonomes, dont 7 ont actuellement les pléines compétences en matière d'éducation, les autres devant les obtenir d'ici 1996, ce qui signifie que chacune pourra adopter sa propre politique en matière d'éducation. La LOGSE s'applique à l'ensemble du pays, mais ne contient que des dispositions relatives aux contenus minimums, aux enseignants et à quelques autres aspects. Les Communautés autonomes peuvent donc développer leurs propres systèmes éducatifs pour faire face à leurs besoins et tenir compte de leur environnement particulier, en introduisant une grande flexibilité.

2.1.3 Les stages en entreprise

Nous avons déjà mentionné ces stages qui sont l'un des éléments caractéristiques du nouveau système de formation professionnelle actuellement mis en place. La «formation» acquise en entreprise doit compléter les programmes de formation professionnelle. Il n'existe pas de dispositions précises en ce qui concerne le fonctionnement pratique de ces stages. Deux possibilités existent à l'heure actuelle pour les élèves de la formation professionnelle:

- 1 *Le programme de formation en alternance:* C'est le programme dont relèvent les élèves qui s'engagent dans une formation professionnelle sur la base de la Loi de 1970. Les centres de formation négocient directement avec les entreprises pour placer leurs élèves en stage en respectant un certain nombre de directives fixées par la Direction générale de l'enseignement professionnelle et de la promotion de l'éducation. Ce programme est basé sur un accord-cadre conclu en 1982 entre le ministère de l'Education, le ministère de l'Emploi et la Confédération des employeurs espagnols. Son objectif est d'encourager la coopération et l'échange d'informations entre l'école et l'entreprise. Jusqu'à tout récemment, ces stages étaient rares en Espagne, sans doute parce que la législation du travail était trop rigide et qu'il n'existait pas de véritable tradition de coopération entre le système éducatif et le monde de l'entreprise. Depuis quelques années, cette coopération se développe grandement, avec des résultats très satisfaisants pour les deux parties.
- 2 *La formation en entreprise:* Dans le cadre de la LOGSE, les stages en entreprise sont obligatoires. Ils ont lieu dans des entreprises qui coopèrent avec le ministère de l'Education, et ils sont supervisés par les chambres de commerce. Ils sont basés sur un accord-cadre de 1993 relatif à la coopération entre le ministère de l'Education et le Conseil général espagnol des chambres de commerce, de l'industrie et de la navigation, qui précise que le ministère de l'Education obtient l'assistance des chambres de commerce pour l'évaluation de la formation pratique acquise au cours des stages et pour l'information des entreprises qui accueillent les élèves.

Ces derniers effectuent en moyenne 400 heures de stage pratique, à la fin des différentes séquences de formation théorique. Depuis

1992 (année de l'introduction du nouveau système de stage), cette activité s'est poursuivie sur une base expérimentale.

2.1.4 La formation professionnelle gérée par le ministère de l'Emploi

Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale propose une formation par le biais d'une organisation placée sous sa responsabilité, l'Institut national de l'emploi (INEM). Pour réaliser sa mission, qui est de développer l'emploi, l'INEM gère des plans de formation ambitieux destinés aux jeunes à la recherche d'un premier emploi, aux chômeurs et aux personnes désavantagées sur le marché du travail. Tous ces programmes de formation s'inscrivent dans le cadre de la formation professionnelle pour l'emploi (FPO). Celle-ci regroupe toutes les activités de formation qui ont pour objectif l'entrée dans la vie active, la requalification ou la spécialisation. Deux programmes d'action distincts existent dans le cadre de la FPO: le plan FIP (Plan de formation professionnelle et d'entrée dans la vie active) et les ateliers de formation (E-T).

Le plan FIP Ce plan vise à fournir aux chômeurs et aux jeunes à la recherche d'un premier emploi une formation et le moyen d'accéder à la vie active. Ces programmes de formation ont pour objectif l'insertion des moins de 25 ans dans la vie active. Il faut noter qu'en Espagne il n'existe quasiment pas de différence entre les formateurs de la formation initiale et ceux des autres types de formation professionnelle; en fait, il s'agit souvent des mêmes personnes.

Au cours des prochaines années, la responsabilité de la gestion du plan FIP devrait être transférée aux Communautés autonomes. Cependant, même si celles-ci pourront dispenser les formations qui leur sembleront opportunes, soit en utilisant leurs propres ressources, soit avec un financement du Fonds social européen, le Plan de formation professionnelle et d'accès au monde du travail continuera à être régi au niveau national par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

Les ateliers de formation (E-T) Les ateliers de formation constituent des initiatives d'emploi et de formation flexibles. Ils sont normalement suivis pendant trois ans et promus par les pouvoirs locaux avec un financement et une assistance de l'INEM. Leurs participants suivent une formation théorique et pratique, interdisciplinaire, dans laquelle le volet pratique joue le rôle principal.

Les programmes de formation comportent deux phases. La première est une formation pratique de quatre mois dans le cadre d'un véritable travail; la seconde, de durée variable, s'appuie sur l'expérience acquise précédemment et se déroule en alternance. Les participants effectuent un travail réel pour le promoteur du programme, une organisation publique ou privée, avec des résultats parfois très utiles sur le plan social. Les ateliers de formation sont spécifiquement ciblés sur les jeunes qui n'ont qu'un faible niveau scolaire et n'ont pas achevé d'études.

2.1.5 La formation professionnelle mise en place par les pouvoirs régionaux et locaux

Les Communautés autonomes et les municipalités proposent également des formations, généralement en vue de satisfaire des demandes et des besoins locaux, et fréquemment cofinancés par le Fonds social européen.

2.1.6 La formation privée en dehors du système

En Espagne, la plupart des jeunes suivent sous une forme ou sous une autre une formation professionnelle initiale qui doit les aider à décrocher leur premier emploi dans des centres privés généralement appelés *academias*. Ce type de formation présente deux caractéristiques: elle n'est pratiquement pas réglementée, et elle est éminemment pratique, son objectif étant l'acquisition de qualifications (plutôt que de savoirs). Ces cours de formation ne sont pas officiellement certifiés et leurs participants ne se voient donc pas décerner un diplôme professionnel reconnu.

2.1.7 La formation dans le cadre des contrats de formation

Pour faciliter l'insertion des jeunes à la recherche d'un premier emploi, deux types de contrats de formation ont été mis en place par le Décret royal 2317 de 1993. Il s'agit du *contrat de stage en entreprise* et du *contrat d'apprentissage*. Le premier vise à procurer aux titulaires de diplômes, d'examen universitaires et de qualifications techniques supérieures une première expérience de travail. Ainsi, les étudiants peuvent s'initier à la pratique professionnelle en appliquant les connaissances et compétences acquises dans leurs études à des situations de travail réelles.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux travailleurs de 17 à 24 ans qui ne sont pas suffisamment qualifiés pour obtenir un contrat de stage pratique. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une connaissance pratique d'un emploi. Les apprentis doivent passer au moins 15% de la durée maximum quotidienne de travail dans des centres de formation professionnelle. Le contrat d'apprentissage remplace l'ancien contrat de formation et vise à faire entrer autant de jeunes que possible dans le système d'emploi.

En avril 1994, un accord de coopération a été signé par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et le ministère de l'Éducation et de la Science pour développer ce type de formation.

2.2 Le programme national de formation professionnelle

Ce programme a été élaboré par le Conseil général de la formation professionnelle (CGFP) et il a été approuvé par le gouvernement en février 1993. Le CGFP a été institué par la Loi en 1990; il s'agit d'une organisation tripartite composée d'un nombre égal de représentants de l'administration, des employeurs et des syndicats. La présidence du Conseil alterne chaque année entre le MEC et le MTSS, même si ce dernier en est responsable sur le plan de l'organisation.

Les objectifs centraux du programme national de formation professionnelle sont les suivants:

- organiser la formation professionnelle au sein d'un système unique englobant les sous-systèmes scolaire et professionnel
- établir pour la première fois un cadre de référence commun en Espagne – sous la forme d'un système national des qualifications
- établir un système de reconnaissance mutuelle et d'équivalence entre les diplômes finals des deux sous-systèmes – les diplômes d'enseignement professionnel et les certificats de formation professionnelle.

Les objectifs de ce programme doivent être réalisés dans les années à venir.

2.3 Les spécialisations pour lesquelles existent des formations reconnues

2.3.1 Les qualifications de FPR Comme nous l'avons noté en décrivant le système d'enseignement professionnel (FPR), les qualifications sur lesquelles débouchent les différents niveaux sont:

- FP-I: Technicien auxiliaire
- FP-II: Technicien spécialiste
- MTP-I: Technicien
- MTP-II: Technicien supérieur

Ces titres sont complétés par le nom de la spécialisation étudiée. Dans le cadre du système éducatif actuel (Loi de 1970), existent trois grandes familles professionnelles: agriculture, industrie et services. Ces trois familles comportent un total de quarante spécialités. Celles qui attirent le plus grand nombre d'élèves sont:

- pour l'agriculture: culture et élevage
- pour l'industrie: véhicules à moteur; électronique; bois et construction; métallurgie; chimie; textiles
- pour les services: administration commerciale; dessin technique; restauration; informatique; jardins d'enfants; coiffure/soins de beauté; santé.

Dans le cadre du nouveau système éducatif (LOGSE, 1990), il n'existe pour l'instant que quelques rares spécialisations dans la restauration et le bâtiment, qui doivent être complétées petit à petit d'ici la fin de l'année 1995. A l'heure actuelle, les élèves qui suivent le nouveau modèle sur une base expérimentale obtiennent le diplôme équivalent du système FP existant, sauf pour les diplômes nouveaux décernés pour la première fois.

2.3.2 Les diplômes de FPO L'INEM délivre aux participants à ses cours des diplômes pour chacune des 1035 spécialisations, réparties en 28 familles professionnelles.

2.4 Statistiques

2.4.1 L'enseignement professionnel

Comme le montre le tableau 1, plus de 2,5 millions d'élèves suivaient en 1992-1993 l'enseignement secondaire en Espagne, la grande majorité (près de 2,4 millions ou 94%) dans le système traditionnel (Loi de 1970). Sur ce nombre, 862 000 (34% du total) suivaient l'enseignement professionnel (FP). Il faut noter qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de ces élèves (78%) ont obtenu un stage en entreprise dans le cadre du nouveau programme (système LOGSE, 1990) que dans le cadre de l'ancien programme de formation en alternance (LGE de 1970) (2% seulement). Il faut se souvenir cependant que ces stages étaient facultatifs dans le cadre du système LOGSE de 1990 alors qu'ils sont aujourd'hui obligatoires pour tous les élèves.

Tableau 1: Elèves de l'enseignement secondaire au cours de l'année scolaire 1992/93 et stages en entreprise (source: MEC 1993)

LGE 1970	BUP/COU	FP I	FP II	FP total	LGE total
Nbre d'élèves	1 505 148	474 156	388 276	862 276	2 367 419
Formation en alternance			408	15 709	
LOGSE 1990	Bac. spécial	MTP-II	MTP-III	MTP total	LOGSE total
Nbre d'élèves	126 229	5 188	8 605	13 793	140 022
Stages		4 546	6 308	10 854	
Total élèves					2 507 446
Total stagiaires					26 971

2.4.2 La formation professionnelle pour l'emploi

Près de 276 000 personnes suivaient des cours de formation professionnelle pour l'emploi (FPO) organisés par l'INEM en 1992. 40% relevaient du plan FIP pour les moins de 25 ans, comme le montre le tableau 2.

Tableau 2: Jeunes de moins de 25 ans participant aux programmes FPO pour les chômeurs en 1992 (Source: INEM 1992)

Effectifs de la formation FPO (1992)	Nombre	(%)
Programmes FPO pour les - de 25 ans	109 520	39,7
Autres cours	166 416	60,3
Total	275 936	100,0

Près de 427 000 personnes suivaient les cours de FPO gérés par les pouvoirs régionaux et locaux et financés (totalement ou partiellement) par le biais du Fonds social européen. 31% seulement relevaient de la formation spécifique pour les jeunes, même si, dans près de la moitié des cas, l'âge des participants n'est pas connu (voir tableau 3).

Tableau 3: 31% des jeunes formés grâce à un financement du FSE suivaient des cours destinés aux jeunes en 1992 (source: ministère du Travail 1992)

Effectifs bénéficiant de l'aide du FSE	Nombre	(%)
Programmes FSE pour les jeunes	133 600	31,3
Programmes FSE pour les adultes	72 200	16,9
Programmes FSE sans indication d'âge	221 000	51,8
Total	426 800	100,0

2.4.3 La formation dans le cadre des contrats de formation

Comme le montre le tableau 4, le nombre des contrats d'apprentissage signés au cours des quatre premiers mois de la première année suivant leur institution dépassait de loin le total du nombre des contrats de formation de l'année précédente. Il est trop tôt pour tirer des conclusions des chiffres disponibles sur les stages en entreprise, qui sont saisonniers et dont le nombre pourrait donc augmenter considérablement d'ici la fin de l'année.

Tableau 4: Forte croissance des contrats d'apprentissage début 1994

Type de contrat	1993	Janvier-avril 1994
Stage en entreprise	55 649	11 605
Formation	55 114	
Apprentissage		73 996

3 Les enseignants et les formateurs

3.1 Types et caractéristiques

3.1.1 L'enseignement professionnel

Même si 7 des 17 Communautés autonomes espagnoles avaient en 1994 les pleines compétences en matière d'éducation, les aspects concernant le personnel enseignant continuent à relever des dispositions de la LOGSE. Les types d'enseignants et les conditions minimums d'accès au corps enseignant sont les mêmes pour l'ensemble de l'Espagne. Il existe une différence entre les enseignants du système public et ceux du système privé, puisque la LOGSE fixe des directives très claires pour les premiers, alors que le recrutement des seconds n'est soumis qu'au respect de quelques exigences de base de qualifications.

Le système public

Pour obtenir un poste permanent, les enseignants doivent être titulaires d'un diplôme universitaire correspondant au niveau et à la matière enseignée, avoir suivi une formation pédagogique et passé un concours public.

Les enseignants permanents de l'enseignement secondaire sont divisés en deux groupes:

- les enseignants qui peuvent enseigner toute matière obligatoire dans l'enseignement secondaire, à tout niveau

- les enseignants de l'enseignement technique professionnel, qui ne peuvent enseigner que dans l'enseignement professionnel.

A côté des enseignants titulaires existent des «enseignants provisoires», engagés pour des périodes ne dépassant pas un an.

Les enseignants du secondaire, les enseignants de l'enseignement technique professionnel et les enseignants provisoires travaillent tous dans le cadre de contrats à plein temps et ne peuvent donc pas combiner leur activité dans le système éducatif public avec une autre activité rémunérée.

Selon le type d'enseignement requis, interviennent les enseignants des matières théoriques ou ceux des matières pratiques. Ces catégories sont basées sur les diplômes suivants:

- diplômes intermédiaires ou supérieurs (ingénieurs techniques, ingénieurs civils, géomètres, architectes ou diplômes universitaires): leurs titulaires peuvent enseigner les matières techniques ou générales correspondant aux études qu'ils ont suivies ou à l'option choisie lors de l'entrée dans le corps enseignant.
- FP-II ou Maestro de Taller (maître d'atelier): leurs titulaires ne peuvent enseigner que les matières pratiques.

Pour leurs concours de recrutement d'enseignants, certaines Communautés autonomes ajoutent des exigences particulières, par exemple la maîtrise de la langue régionale. Les salaires des enseignants de FP varient en fonction de leur catégorie et situation individuelle. Le salaire annuel brut pour un enseignant débutant est de 2,6 millions de pesetas (17161 ECU), et il atteint en fin de carrière 3476000 pesetas (22425 ECU). Un maître d'atelier commence avec un salaire annuel de 2450000 (15806 ECU) et termine sa carrière avec 3266000 (21070 ECU). Les deux types d'enseignants perçoivent des primes liées à l'ancienneté et aux responsabilités qu'ils assument.

L'enseignement privé Dans l'enseignement privé en Espagne, la LOGSE ne fixe que des contenus minimums pour les programmes des différents domaines. Bon nombre de questions concernant le personnel enseignant ne sont pas réglementées, par exemple les contrats exclusifs à plein temps, les modalités d'admission et les compétences pour chaque domaine. Les exigences en matière de qualification sont celles que fixe la LOGSE pour l'enseignement public.

Les *centres certifiés* méritent une mention particulière. Il s'agit d'écoles privées entièrement ou partiellement financées par l'Etat. Les dispositions qui s'appliquent à leur personnel enseignant (catégories, contrats exclusifs à plein temps, qualifications et modalités d'admission) sont réglées par la LOGSE. De nombreux enseignants de ces centres sont des fonctionnaires du ministère de l'Education en détachement. Dans l'enseignement privé, les

salaires ne sont pas étroitement réglementés, mais leurs niveaux sont proches de ceux du secteur public.

Les formateurs des stages pratiques

Il n'existe pas de dispositions légales applicables aux formateurs pratiques ou tuteurs dans les entreprises. Ce sont ces dernières qui décident d'accepter ou non des élèves en stage; en tout état de cause, c'est l'enseignant pratique du centre de formation professionnelle qui est le principal responsable de la direction et surveillance de ces stages. Il est assisté par une personne désignée par l'entreprise pour suivre les élèves (appelée le tuteur d'entreprise). Il existe des guides pour la gestion des stages pratiques, qui portent sur l'approche pédagogique, les activités, les listes des tâches et les critères d'évaluation. Ce type de formation n'est pas encore très diffusé en Espagne, puisqu'il n'est devenu officiel que tout récemment (1992). Les accords conclus dernièrement entre le ministère de l'Education et les chambres de commerce ou les organisations des employeurs visent à développer et généraliser les stages en entreprise et à mettre en œuvre des procédures pour la sélection et la formation des tuteurs pratiques.

3.1.2 Les formateurs de la formation professionnelle pour l'emploi

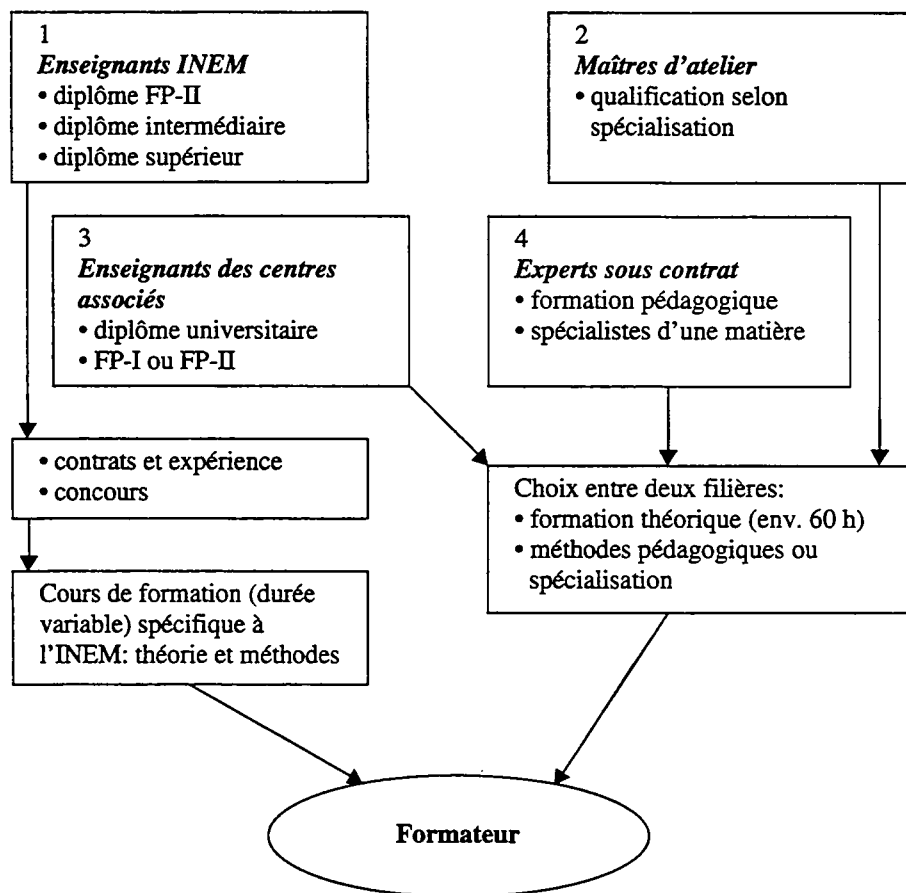
L'éventail des formations proposées par l'INEM est très vaste et un grand nombre de formateurs sont chargés de le mettre en œuvre. L'INEM, d'une manière générale, intervient davantage comme une instance de gestion de la formation que comme un fournisseur de formation. Même si parfois la formation est dispensée dans les centres qui appartiennent à l'INEM, la pratique courante consiste à recourir à des centres associés. L'INEM travaille avec quatre types d'enseignants, présentés dans le tableau 2: le personnel enseignant de l'INEM, les maîtres d'atelier, les enseignants des centres associés et les experts sous contrat.

- 1 *Le personnel enseignant de l'INEM*: il s'agit de fonctionnaires de l'Etat dont la tâche est d'enseigner certaines matières en fonction des besoins de formation décelés et de leur propre spécialisation.
- 2 *Les maîtres d'atelier*: les ateliers de formation n'emploient que des enseignants extérieurs. Il s'agit de spécialistes de leur domaine recrutés par annonce et choisis parmi ceux qui répondent le mieux au profil requis, élaboré en commun par l'instance qui organise la formation et l'atelier de formation où elle est dispensée.
- 3 *Le personnel enseignant des centres associés*: il s'agit de formateurs professionnels des centres associés qui peuvent les recruter pour des formations ad hoc ou à titre permanent. L'INEM n'a pas de relations contractuelles avec ces enseignants, mais seulement avec les centres où ils interviennent.
- 4 *Les experts sous contrat*: ceux-ci exercent les mêmes fonctions que le personnel enseignant de l'INEM, mais ils ne sont recrutés que sur une base temporaire pour des activités de

formation spécifiques. Il s'agit d'experts d'un domaine donné chargés de dispenser une formation spécialisée. Pour devenir expert sous contrat, il faut être inscrit sur les «registres des experts» tenus par les bureaux provinciaux de l'INEM. Ces registres sont généralement constitués sur la base d'un appel de candidatures et d'une procédure de sélection.

Les enseignants de l'INEM commencent à un salaire annuel de PTA 2817000 (ECU 18174), qui atteint PTA 3753000 (ECU 24213) en fin de carrière. Comme les enseignants de FPR, ils touchent diverses primes en fonction des responsabilités qu'ils sont appelés à assumer à certains moments de leur carrière.

Schéma 2: Quatre itinéraires permettant de devenir formateur de FPO



3.1.3 Les formateurs des instances régionales et locales

Les types et caractéristiques de ces formateurs sont extrêmement divers: des pouvoirs importants ont été transférés aux Communautés autonomes, qui peuvent par ailleurs lancer de leur propre initiative des programmes de formation. La même chose vaut pour les municipalités, et il n'existe pas en Espagne de dispositions réglementaires pour les formateurs qui interviennent dans ce cadre. Nous décrirons quelques exemples ci-dessous.

- Le Conseil consultatif pour l'emploi du gouvernement andalou** En Andalousie, deux types de formateurs coexistent:
- des enseignants fonctionnaires à plein temps (au nombre de 10), qui constituent le personnel du Conseil consultatif
 - des enseignants recrutés par les instances qui dispensent des formations pour le compte du Conseil consultatif.
- Comme dans le cas de l'INEM, ces formateurs n'ont pas de relations contractuelles avec le Conseil, mais travaillent sur la base de contrats passés avec les centres auxquels recourt le Conseil pour dispenser des formations.
- Le Conseil consultatif pour l'emploi du gouvernement catalan** Le gouvernement catalan n'emploie pas ses propres formateurs, mais intervient comme une instance de gestion de la formation en administrant un budget annuel qui permet de subventionner des formations dispensées par des entreprises privées et des instances officielles. Ces formations peuvent être autofinancées ou cofinancées par le Fonds social européen. Chaque instance de formation dispose de son propre personnel, et elle est seule responsable de son recrutement, dans le cadre d'un certain nombre de conditions fixées par le gouvernement régional.
- La municipalité de Hospitalet de Llobregat (Barcelone)** Cette municipalité possède sa propre infrastructure et ses propres méthodes de formation. Elle emploie deux types d'enseignants qui peuvent être subdivisés en deux catégories:
- 1 les enseignants employés par la municipalité
 - 1 a à plein temps (22)
 - 1 b à temps partiel, pour des modules spécifiques (6)
 - 2 les enseignants associés
 - 2 a professions libérales (10 enseignants)
 - 2 b provenant des entreprises (3 entreprises).
- La municipalité de Madrid** La municipalité de Madrid organise des activités de formation qu'elle finance sur son propre budget ou avec des subventions du Fonds social européen. Elle n'emploie pas de formateurs permanents, mais recourt aux services de sociétés sous contrat. Elle intervient comme gestionnaire du programme et du budget, et n'engage qu'occasionnellement elle-même des formateurs pour certains cours. Les autres sont recrutés pour un cours de formation spécifique, et leur nombre dépend du nombre des cours mis en place chaque année. En 1993 par exemple, Madrid employait quelque 300 formateurs. Tous dispensent une formation théorique et pratique à la fois. Madrid n'a pas de programme de formation pour les formateurs, et n'a pas prévu de budget à cette fin.

3.2 Les formateurs des formateurs

- 3.2.1 Les formateurs des formateurs de FPR** Le ministère de l'Éducation ne dispose pas d'une équipe de spécialistes travaillant à plein temps dans la formation des formateurs. Pour la formation de ses formateurs de FP, le ministère agit comme une instance de gestion et ne dispense directement de

formation que de manière sporadique. D'une manière générale, il existe trois types de formateurs des formateurs:

- 1 les enseignants universitaires
- 2 les praticiens des entreprises publiques ou privées
- 3 les enseignants de FP, qui peuvent à l'occasion dispenser une formation à leurs collègues.

Il n'existe pas de dispositions spécifiques sur la façon de devenir formateur de formateurs de FP, mais seulement quelques lignes directrices: ainsi, les formateurs devraient

- relever de la même famille professionnelle que celle dans laquelle ils interviendront
- disposer d'une expérience de la formation des adultes.

3.2.2 Les formateurs des formateurs de FPO

Les formateurs des formateurs de l'INEM

Dans chacun des 28 centres de formation professionnelle de l'INEM, travaille un coordinateur technique responsable de la formation des formateurs, et particulièrement de la formation continue technique; chaque centre se spécialise dans une ou deux familles professionnelles. Les sciences pédagogiques font également partie des spécialisations des formateurs de l'INEM. L'objectif est de former les formateurs de manière méthodique en s'intéressant particulièrement aux experts sous contrat et aux formateurs des centres associés.

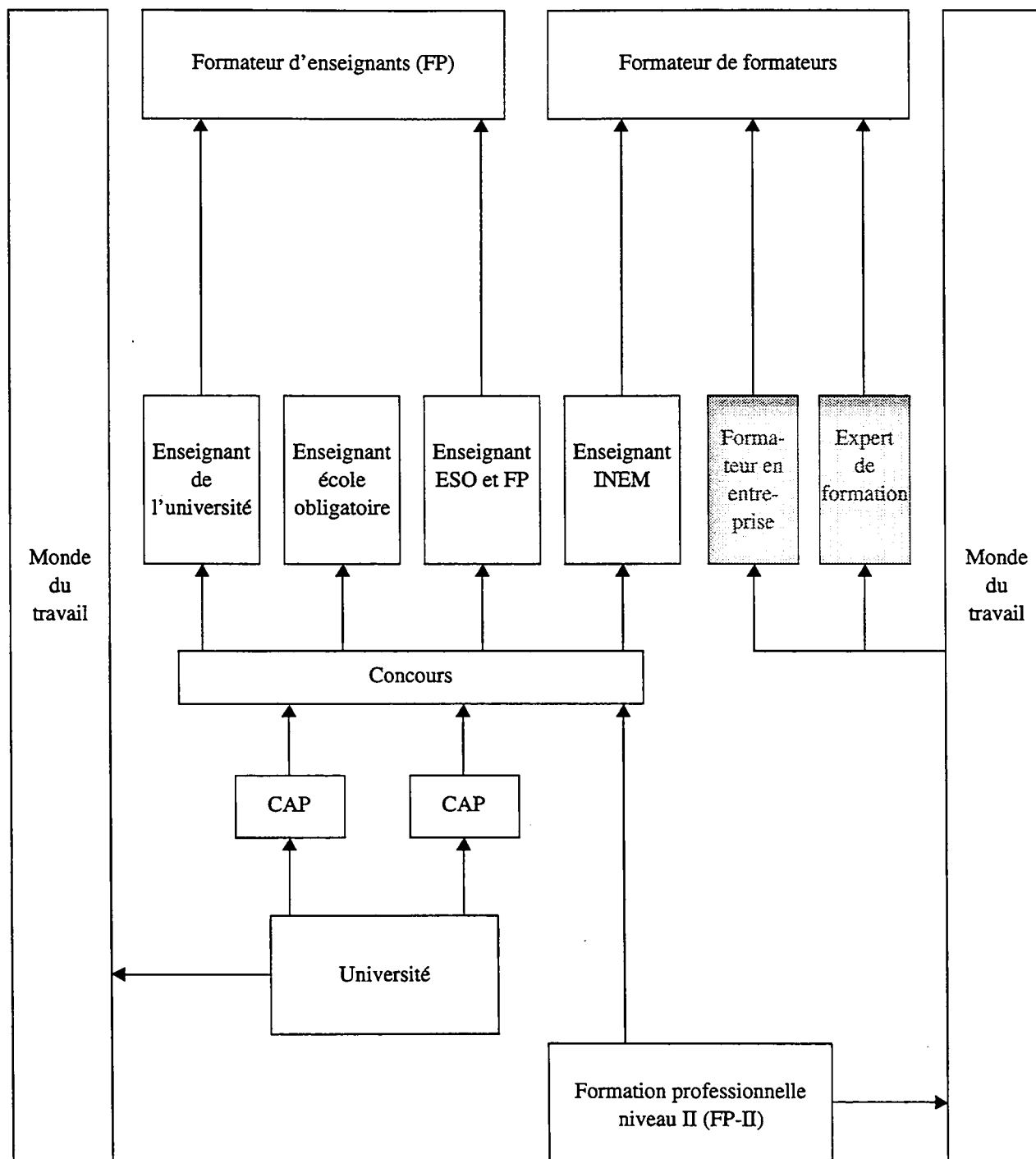
La formation des formateurs par les pouvoirs régionaux et locaux

L'organisation de la formation des formateurs et les responsabilités en la matière varient considérablement. Ce sont généralement les formateurs eux-mêmes qui assurent cette formation, ou encore les experts sous contrat, psychologues ou spécialistes des matières enseignées. Les formateurs participent généralement à des activités de perfectionnement et parfois effectuent des stages en entreprise pour mettre à jour leurs connaissances techniques-professionnelles.

3.3 L'accès à la fonction de formateur

Le schéma 3 (voir page 83) montre les canaux habituels d'accès à la profession de formateur. Il décrit la carrière d'un enseignant ou d'un formateur diplômé de l'université ou titulaire d'un diplôme professionnel qui accède à cette profession après avoir passé un concours, devenant ainsi enseignant fonctionnaire. Il montre également l'itinéraire qui permet de devenir expert de formation, formateur associé ou formateur en entreprise dans la formation professionnelle initiale, un itinéraire beaucoup plus souple et nettement moins structuré. Ces types de formateurs sont généralement recrutés sur le terrain, et ils proviennent donc de toute une série d'environnements académiques et professionnels.

Schéma 3: Itinéraires formels et informels pour devenir formateur



Note: la plupart des cases se réfèrent à l'itinéraire formel de formation avec admission sur concours, les cases en ombré à l'itinéraire informel de formation avec admission sur la base de l'expérience.

3.4 Statistiques Au cours de l'année scolaire 1992/93, 41% des enseignants du secondaire travaillaient dans la FP (voir tableau 5). Dans la FPO, seuls 8% des formateurs étaient directement employés par l'INEM en 1993 (tableau 6).

Tableau 5: Enseignants de l'enseignement secondaire travaillant dans la FP (1992/93)
Source: statistiques officielles du MEC

Type d'enseignants	Nombre d'enseignants	Pourcentage
Enseignement général	99 650	59,4
FP technique	67 992	40,6
Total enseignants	167 642	100,0

Tableau 6: 8% seulement des enseignants de FPO étaient fonctionnaires de l'INEM en 1993
Source: statistiques officielles de l'INEM

Type d'enseignants	Tous enseignants (1993)	Pourcentage
Permanents de l'INEM	831	8,0
Employés par d'autres	7 151	68,5
Experts sous contrat INEM	2 458	23,5
Total	10 440	100,0

4 Les dispositions réglementaires s'appliquant aux enseignants et formateurs

4.1 L'enseignement professionnel La LOGSE constitue la base de la réglementation applicable au personnel enseignant et à sa formation. Toute une série de dispositions statutaires ont été adoptées dans ce cadre.

Types d'enseignants La disposition principale est contenue dans la section 24 de la LOGSE. Le Décret royal 1701/91 a institué un Corps des enseignants du secondaire auquel devaient appartenir les enseignants de matières générales de la FP. Un Corps des enseignants techniques de FP a également été créé; il est composé des enseignants des matières techniques.

Conditions générales d'admission Le Décret royal 1701/91 mentionné ci-dessus fixe les conditions générales d'admission au Corps des enseignants de l'enseignement secondaire. Les dispositions détaillées sont précisées par le Décret ministériel 4548/94 qui fixe également la liste des matières du concours d'admission, les spécialisations et les conditions de passage entre certaines spécialisations propres au Corps des enseignants de l'enseignement secondaire et au Corps des enseignants techniques de FP.

La section 24.2 de la LOGSE précise que les candidats à l'admission au Corps des enseignants fonctionnaires de l'enseigne-

ment secondaire – comprenant les enseignants de FP – doivent avoir achevé un cours de formation pédagogique spécialisée.

La formation professionnelle initiale des enseignants

La section 55 de la LOGSE stipule que les enseignants doivent avoir suivi une formation professionnelle initiale, et la section 56.4 précise que seront créés les *centres de formation continue des enseignants*, actuellement connus sous le nom de *centres de ressources pédagogiques* (CEP), qui dispensent aux enseignants une formation continue dans le domaine des méthodologies et technologies.

Par ailleurs, existent les centres de formation, d'innovation et de développement (Centros FID) créés spécifiquement pour former les enseignants de FP. Ils sont régis sur la base d'un Décret ministériel du 25 mars 1993 qui précise leurs fonctions, les instances chargées de les mettre en place et les personnels qui peuvent y enseigner. Le premier de ces centres n'a ouvert ses portes qu'en juin 1994.

Pour être admis dans la carrière enseignante, il faut avoir achevé un cours de formation pédagogique spécialisée. A l'heure actuelle, les seuls cours reconnus par le ministère de l'Education sont les cours d'aptitude pédagogique (CAP) proposés par les Instituts des sciences de l'éducation (ICE) des universités.

Chaque ICE propose à ses étudiants un programme spécifique en fonction de l'éventail des matières disponibles. Ces formations durent en moyenne 250 à 300 heures, dont la moitié environ portent sur des exercices pédagogiques pratiques.

Les cours de CAP couvrent trois grands domaines :

- 1 **la psychologie:** tous les instituts consacrent une partie spécifique du programme à la psychologie, et notamment à la psychologie de l'apprentissage et de l'adolescence
- 2 **la pédagogie:** les méthodes d'enseignement, la planification, la préparation d'une unité de cours sur la base d'objectifs et de contenus, les problèmes spécifiques de l'enseignement dans la matière concernée, les stratégies d'apprentissage
- 3 **la pratique de l'enseignement:** elle constitue la clé de voûte des CAP. Il s'agit d'obtenir que chaque futur enseignant ait une expérience de tous les niveaux de l'école, qu'il ait préparé une unité de leçons et dispensé des cours.

4.2 La formation professionnelle pour l'emploi

Les conditions d'admission pour les formateurs de l'INEM sont variables et précisées par le Décret royal 631 de 1993.

5 Les programmes de formation des enseignants et formateurs

5.1 Les enseignants de l'enseignement professionnel

Le ministère de l'Éducation gère un programme annuel de perfectionnement et formation continue des enseignants qui vise à compléter d'autres actions de formation continue mises en place par les centres pédagogiques ou les instances publiques et privées appartenant aux différentes régions ou secteurs. Les programmes de formation des enseignants de FP visent à mettre à jour en permanence leurs connaissances, notamment dans les domaines technologiques, et un plan spécifique est élaboré pour chaque année scolaire. Dans le cadre de ce «programme de mise à jour des connaissances», sont gérés une série de cours de longue durée d'environ 200 heures qui s'adressent à tous les enseignants de FP. Les cours sont conçus et mis en œuvre en coopération avec des entreprises publiques et privées. Leur contenu est essentiellement technique et vise à resserrer les liens entre les enseignants de FP et le monde du travail, ainsi qu'à les familiariser avec les nouvelles technologies. Chaque cours est organisé sous la forme de trois stages de deux semaines qui ont lieu pendant l'année scolaire. Le programme de 1994-1995 par exemple prévoit 56 cours pour 13 familles professionnelles. Le tableau 7 (voir page 87) montre un extrait de ce programme.

Ce plan est renouvelé chaque année sur la base de deux critères: les résultats des enquêtes menées par le ministère de l'Éducation sur les besoins de formation du personnel enseignant, et le marché du travail. Sur la base de ce dernier sont identifiés les domaines dans lesquels la demande de travailleurs qualifiés est la plus forte et pour lesquels il faudra donc davantage de formateurs spécialisés. Ce plan devait porter sur cinq ans seulement, mais il a été prolongé de manière indéfinie, compte tenu de son utilité.

5.2 Les formateurs de la formation pour l'emploi

La politique de formation de l'INEM pour son personnel enseignant s'inscrit dans un véritable système basé sur des objectifs. Il intéresse non seulement les enseignants permanents mais aussi les enseignants travaillant sous contrat temporaire et les formateurs des centres associés. La formation du personnel fait l'objet d'une approche globale dans le cadre d'une formation continue modulaire et individualisée, et elle vise le développement des aptitudes pédagogiques et techniques. L'INEM finance ce programme et conclut le cas échéant des accords pour des financements externes. La politique de formation des enseignants de l'INEM concerne deux volets: la formation technique et la formation méthodologique.

La formation technique se déroule sous la forme d'une formation continue mise en place essentiellement dans le réseau des 28 centres de formation professionnelle de l'INEM. La durée des cours va de 30 à 60, voire 100 heures, la moyenne étant de 60. La formation s'inscrit dans le «Plan pour la formation continue technique des formateurs du Plan de formation professionnelle et

Tableau 7: Exemples de cours de formation destinés aux enseignants de FP pendant l'année scolaire 1994/95

Famille professionnelle	Intitulé du cours (durée en heures)
Administration et gestion	Administration publique (185 heures) Environnement UNIX, langages C, C ++ et SQL (148 h) Marketing financier (148 h)
Arts graphiques	Perfectionnement en arts graphiques (200 h)
Véhicules à moteur	Gestion d'atelier de réparation (250 h) Système de combustion et d'injection électronique et diesel (205 h)
Consommateurs et marketing	Consommateurs (185 h)
Construction	Spécialisation en calcul structurel (150 h)
Electricité et électronique	Systèmes opérationnels et langage C en électronique (200 h) Microprocesseurs/microcontrôleurs, architecture PC (198 h)
Hôtellerie et tourisme	Techniques de boulangerie (177 h) Marketing et qualité dans les entreprises de service (200 h)
Image personnelle	Techniques hydrothermales et massage Soins de beauté (130 h)
Bois et ameublement	Mise à jour dans les technologies du bois et de l'ameublement (210 h)
Mécanique industrielle	Cours complémentaire d'électricité pour mécaniciens (105 h) Cours avancé en automation et manipulation (105 h)
Chimie	Qualité totale en industrie chimique (270 h)
Santé publique	Nutrition et analyse des produits alimentaires (200 h) Techniques de promotion et de soins bucco-dentaires (175 h)
Textiles	CAO-FAO dans la découpe, la production, les machines et technologies du cuir (200 h)

d'accès à la vie active», et le tableau 8 (voir page 88) en présente un exemple. Il existe deux types de formation technique: la formation de mise à niveau et la formation continue.

La formation méthodologique se compose d'une formation initiale et d'une formation continue, de durée variable. Il existe également une formation continue spécialisée d'une durée d'au moins 100 heures.

Tableau 8: Sélection de cours proposés dans le cadre du Plan FIP

Secteur	Intitulé du cours (durée en heures)
Agriculture	Restructuration du vignoble (50 heures) Cultures hors sol (50 heures) Introduction à la pneumatique dans les applications agricoles (30 heures)
Construction	Isolation thermique et phonique des bâtiments (25 heures)
Industrie	Electricité et électronique automobile (90 heures) Gestion de la qualité (50 heures) Traitement numérique et analogique avec programmation de robots PLC, niveau 11 (60 heures) Robots à mono et multiprocesseur 135-U (75 heures) Télécommunications (60 heures) Mise en place d'un réseau local Ethernet pour Novell NETWARE 3.11 OS (85 heures) Développement de microprocesseurs 111 (100 heures) Maintenance d'ordinateur personnel (50 heures) Industrie de la boucherie: préparation de viandes emballées (30 heures) Techniciens de programmation CNC (60 heures) Teinture (75 heures) Planification et contrôle de la qualité des textiles (50 heures) CAO appliqué au dessin et à la fabrication de patrons dans l'industrie (50 heures)
Services	Informatique de gestion: comptabilité (50 heures) Publication assistée par ordinateur Page maker (50 heures) Animation: 3D Studio Animator Pro (50 heures) Technologie éducative (50 heures) Mise à jour et fonctions avancées d'AUTOCAD 12 (50 heures) Conception graphique: environnement Windows (25 heures) Gestion informatisée de la réception (100 heures) Gestion manuelle et informatisée de magasin cash and carry et de magasin de vin (50 heures) Opérateur de station de travail CAO (WORKSTATION) (84 heures) Expert pour les Communautés européennes (45 heures) Accès aux transports nationaux et internationaux (50 heures)

Note: Les cours sont répartis par familles au sein de secteurs; ils peuvent appartenir à différentes familles professionnelles au sein d'un même secteur.

5.3 La formation mise en place par les pouvoirs régionaux et locaux Les solutions adoptées pour les programmes de formation des enseignants dans les différentes Communautés autonomes et municipalités sont très variables. Examinons par exemple le cas du Conseil consultatif pour l'emploi du gouvernement de Catalogne. Le gouvernement de Catalogne propose quatre types de formation de formateurs qui sont ciblés sur différents niveaux de formation pour l'emploi:

- 1 Un cours de formation des formateurs en 10 modules de 25 heures chacun. Il s'adresse à tous les types de formateurs, permanents ou contractuels des organismes associés. Il est obligatoire pour tous les formateurs qui interviennent dans les formations subventionnées par le gouvernement catalan qui ne peuvent apporter la preuve qu'ils ont suivi un cours de formation méthodologique. Les participants doivent s'inscrire à un module seulement.
- 2 Un cours de formation professionnelle pour les formateurs qui appartiennent aux équipes permanentes des organismes associés, d'une durée de 125 heures.
- 3 Un cours de maîtrise en formation des formateurs qui s'adresse aux formateurs professionnels qui doivent élaborer et gérer des plans de formation et mettre en place des équipes dans des centres associés publics et privés. Ce cours est géré en coopération avec l'Université polytechnique de Barcelone et sa durée est de 1100 heures.
- 4 Un cours à distance de formation de formateurs, basé sur un matériel vidéo complété par un matériel écrit et qui s'adresse aux formateurs qui, pour des raisons géographiques, ne peuvent suivre la formation par modules.

6 La formation initiale des enseignants et formateurs

6.1 La formation initiale requise

6.1.1 La formation initiale des enseignants de l'enseignement professionnel (FPR) Le Décret royal 850/93 régit l'accès aux qualifications spécialisées et leur acquisition pour le personnel enseignant technique de la formation professionnelle. La section 17.3 régit les conditions d'admission au corps des enseignants techniques de FP et fixe également les exigences suivantes en matière de formation préalable:

- possession d'un diplôme universitaire, diplôme d'ingénieur technique, diplôme d'architecte technique ou autre diplôme de niveau équivalent aux fins de l'enseignement; une autre condition peut porter sur l'expérience professionnelle dans un domaine de travail se rapportant au sujet ou au domaine concerné

- le diplôme pour l'enseignement spécialisé mentionné dans la section 24.2 de la LOGSE ou le certificat d'aptitude pédagogique.

Ces mêmes qualifications pour l'enseignement technique ou le certificat d'aptitude pédagogique sont absolument indispensables pour accéder à certains postes ou niveaux d'enseignement. Les candidats sont sélectionnés par concours et suivent une période de formation pédagogique pratique. Ceux qui réussissent ces stages sont admis dans le corps des enseignants.

6.1.2 La formation initiale des enseignants de la formation professionnelle pour l'emploi (FPO)

Pour être admis à l'échelon intermédiaire de formation professionnelle (EMFO), le service dont relèvent ces formateurs, les candidats aux postes de permanents de l'INEM doivent posséder une formation adaptée aux poste demandé. Le niveau minimum requis est le diplôme universitaire moyen dans la matière qu'ils souhaitent enseigner. Après avoir passé un concours, les candidats suivent un stage de formation pédagogique spécialement conçu à leur égard et comportant un volet technique et un volet méthodologique – voir figure 3 (page 83).

Pour les autres formateurs de l'INEM, experts sous contrat ou personnel des centres associés, l'accès à la profession n'est pas strictement réglementé, et par conséquent leur formation initiale peut être très diverse selon le type d'enseignement qu'ils dispensent et les conditions spécifiques fixées par chaque centre.

6.1.3 La formation initiale des enseignants des pouvoirs régionaux et locaux

Même s'il existe des variantes entre les régions, les candidats doivent généralement posséder soit un diplôme universitaire soit un diplôme de qualification professionnelle correspondant (sur les plans des contenus et du niveau) à la matière ou spécialisation qu'ils enseigneront, ou posséder une expérience professionnelle prouvée suffisante pour garantir qu'ils possèdent le savoir technique professionnel requis. Une expérience préalable de formation et d'enseignement est en outre d'ordinaire requise, ou doit être remplacée par la participation à un programme de formation sur les méthodes et techniques d'enseignement.

6.2 Les itinéraires suivis par les formateurs de formateurs

On trouvera ci-dessous quelques exemples d'itinéraires permettant de devenir formateurs des formateurs dans différents domaines.

La formation des formateurs dans l'enseignement professionnel

Les formateurs des Centros FID, qui dispensent aux enseignants de FPR leur formation initiale et continue, sont le plus souvent recrutés parmi les enseignants expérimentés occupant des postes permanents dans les centres de formation professionnelle, sur la base de leur mérite. La personne que nous avons interviewée avait exercé une profession libérale avant de devenir formateur. Elle avait passé un diplôme universitaire d'économie et avait travaillé

comme conseiller fiscal. Après être entrée dans l'enseignement, elle a travaillé pendant un certain nombre d'années comme professeur des sciences administratives avant d'être admise aux Centros FID.

La formation des formateurs dans la formation professionnelle pour l'emploi

Les formateurs des formateurs de l'INEM sont des enseignants qui ont passé le concours de l'EMFO et ont commencé par enseigner des matières générales. Après un certain temps, ils ont pu être candidats à la fonction de formation des formateurs. Il n'existe ni examen ni procédure d'admission basée sur le mérite. L'exemple montré ici est celui d'une personne qui dirige le service de formation des formateurs de l'INEM. Avant de passer le concours de l'EMFO, elle avait enseigné dans un centre d'enseignement professionnel et en jardin d'enfants, travaillé dans la sélection du personnel et, sur la base d'un contrat à durée déterminée, comme enseignante au sein du service de formation des formateurs de l'INEM. Après avoir passé le concours de formateur, elle avait continué à dispenser des cours jusqu'à sa promotion au mérite à son poste actuel.

Un cas spécial: la formation des formateurs dans le cadre du programme PETRA

Pour être formateur de formateurs dans ce contexte, il faut posséder une grande expérience et s'être engagé en faveur du développement et de la diffusion de ce programme. L'exemple montré ici est celui du responsable de la gestion de la formation à la Fundación Confemetal. Cette personne, diplômée d'économie, a commencé sa carrière comme chef d'une agence immobilière. Puis elle est devenue conseiller fiscal, agent de bourse, avant d'entrer à la Fundación Confemetal où elle est responsable de la gestion de la formation, des affaires internationales et des relations avec l'Union européenne. Il est particulièrement intéressant de noter que tout au long de sa carrière professionnelle, elle s'est occupée de la formation initiale des travailleurs des entreprises auxquelles elle appartenait.

7 La formation continue

7.1 Description de la formation actuellement proposée

En Espagne, les cours, programmes et activités de formation continue des enseignants sont assez peu structurés. La formation peut être de deux types: amélioration des techniques pédagogiques (par exemple méthodologie, aide pédagogique, évaluation), ou mise à niveau dans la spécialité de l'enseignant.

Dans le cas de la FPR, outre les programmes de mise à jour, les enseignants peuvent participer à un grand nombre d'activités organisées par les centres de ressources pédagogiques ou les Centros FID. D'autres enseignants peuvent suivre des cours et des activités organisées par des centres de formation, centres de ressources, associations professionnelles des enseignants, ainsi que des organisations privées de formation. Actuellement, ce sont ces dernières qui présentent l'offre la plus riche de formation continue pour les enseignants en Espagne.

En ce qui concerne le développement des technologies et des systèmes de communication, un grand effort est actuellement entrepris non seulement pour éviter que les savoirs des enseignants ne deviennent obsolètes, mais aussi, de manière plus positive, pour aider les enseignants à être à la pointe du savoir technique, de l'informatique, des sciences économiques, etc. A côté de l'offre générale de formation privée et publique, il existe la possibilité de participer aux programmes de formation pour l'emploi proposés par l'INEM et d'autres institutions gouvernementales, qui couvrent pratiquement tous les domaines et toutes les spécialisations techniques et professionnelles.

7.2 Les répertoires nationaux

A côté des quelques listes des formations publiques ou privées disponibles dans certaines régions (par exemple la Catalogne), ou limitées à certaines institutions ou organisations de formation (par exemple les chambres de commerce ou les centres de formation privés), il n'existe qu'un répertoire général fournissant une information sur l'ensemble de la formation continue: le *Répertoire de la formation* (DIRFO). Il s'agit d'une initiative privée, même s'il contient la liste des instances publiques et des instances privées de formation. Ce répertoire est disponible sur CD-ROM, ce qui rend son utilisation particulièrement souple et facile.

Bon nombre des informations contenues dans le DIRFO se réfèrent aux activités destinées aux enseignants et aux formateurs: mise à jour des compétences et méthodes pédagogiques, mais également divers domaines ou spécialisations; cours ou programmes de longue durée et cours brefs ou intensifs ou séminaires; cours pour responsables du personnel; cours d'autoformation à distance.

Le DIRFO contient des informations sur plus de 1 000 instances, 15 000 cours, quelque 2 000 programmes d'apprentissage ouverts et à distance, et 1 500 programmes audiovisuels ou d'auto-apprentissage:

DIRECTORIO DE FORMACION
Comandante Zorita 49, 2º
28020 Madrid ☎ 34-1-534 2992

7.3 Banques de données

A côté du DIRFO existe une banque de données sur les questions éducatives en général, elle aussi une initiative privée, appelée Documento de Educación (DOCE). Elle peut être consultée en ligne par Ibertext, un système qui permet l'accès par le réseau téléphonique aux banques de données éloignées. Une partie de l'information est disponible gratuitement, le reste sur la base d'un abonnement ou d'une tarification par consultation. L'information est divisée en quatre blocs: documentation sur l'éducation, information, ressources pédagogiques et communication. L'information sur les activités de formation se situe dans le bloc consacré à l'éducation. Pour tout renseignement:

DOCE
Alverja 18
28011 Madrid ☎ 34-1-479 3413

8 Adresses utiles

8.1 Les associations de formateurs Il n'existe pas d'associations professionnelles spécifiques des enseignants et formateurs de l'enseignement secondaire et professionnel dans le système éducatif espagnol. Le rôle normalement joué par les associations professionnelles est exercé par des sections spécialisées des grands syndicats: Unión General de Trabajadores (UGT) et Comisiones Obreras (CCOO). Outre la poursuite d'objectifs et de revendications de nature strictement syndicale, les syndicats de l'éducation jouent le rôle d'associations professionnelles et aident leurs membres à améliorer leurs compétences professionnelles, tout en favorisant les échanges, l'innovation et le progrès. Ils organisent ou coordonnent par ailleurs des programmes d'activité pour la réalisation de ces objectifs. Une information peut être obtenue aux adresses suivantes:

UGT – Formación
Hortaleza, 88
28004 Madrid ☎ 34-1-589 7684

COMISIONES OBRERAS – Formación
Fernández de la Hoz, 12
28010 Madrid ☎ 34-1-410 5008

L'Association des maîtres d'atelier mérite également d'être mentionnée. Elle regroupe les enseignants pratiques des matières techniques de la FP. Dans la pratique, cette association s'est davantage consacrée à la défense des droits et du statut de ses membres qu'aux activités de formation proprement dites. La seule association existante spécifiquement tournée vers la formation et le développement de ses membres est l'AFYDE (Association pour la formation et le développement), dont les membres sont des formateurs professionnels venant des environnements les plus divers (écoles, entreprises, sociétés de consultant). Pour adhérer à l'AFYDE, il suffit d'apporter la preuve que l'on travaille professionnellement dans le domaine de la formation. L'AFYDE ne propose pas de formation des formateurs et ne décerne pas non plus ses propres diplômes ou certificats comme le font d'autres associations similaires ailleurs en Europe. Sa principale tâche est d'organiser des activités, de mener des enquêtes ou de compiler des publications pour la mise à jour et la formation continue de ses membres, mais aussi de mettre en place des canaux d'échange et de communication entre ces derniers. Pour toute information:

Asociación para la Formación y el Desarrollo (AFYDE)
General Moscardó, 5 – 2ºG
28020 Madrid ☎ 34-1-554 4408

Enfin, certaines associations comptant peu de membres et aux objectifs limités se sont constituées pour développer certains aspects de l'éducation ou de la formation. On peut citer par exemple l'ADIE, l'Association pour le développement de l'infor-

matique dans l'éducation, qui encourage l'introduction et l'utilisation des technologies éducatives assistées par ordinateur parmi ses membres et dans les institutions. Pour toute information:

ADIE
Aptdo 601-49
28020 Madrid ☎ 43-1-398 6063

8.2 Centres d'information et de ressources

8.2.1 Le secteur public

Les CEP du ministère de l'Éducation, les Centros FID et les Conseils consultatifs sur l'éducation des Communautés autonomes fournissent des informations et une assistance aux enseignants. Les enseignants – et seulement les enseignants – y ont accès à tous types d'informations pour la mise à jour et le développement de leurs connaissances professionnelles, et ils peuvent participer de manière systématique à des activités, des formations ou conférences qui les aident à développer leurs compétences pédagogiques et à améliorer la qualité de l'éducation. Pour toute information:

Subdirección General de la Formación del Profesorado del
Ministerio de Educación y Ciencia
Paseo del Prado, 28
28014 Madrid ☎ 34-1-420 1600

Une information sur le type et les caractéristiques des activités de formation pour les enseignants de FP est également disponible à l'adresse suivante:

Servicio de Formación del Profesorado de FP
Ministerio de Educación y Ciencia
Argmosa, 43 (Pab 5)
28071 Madrid ☎ 34-1-528 5324

En 1994, 7 Communautés autonomes disposaient des pleines compétences en matière d'éducation: l'Andalousie, la Catalogne, les Îles Canaries, Valence, la Galice, la Navarre et le Pays basque. Une information sur les activités qu'elles organisent peut être obtenue auprès de leurs Conseils consultatifs de l'éducation.

De leur côté, les universités travaillent beaucoup sur la formation initiale et continue des enseignants. En particulier, l'Université nationale d'éducation à distance (UNED) dispense une formation postuniversitaire aux enseignants.

UNED
Calle Galileo, 7
28015 Madrid ☎ 34-1-593 8860

Une information sur les activités destinées aux enseignants peut être obtenue auprès de:

Programa de Formación del Profesorado UNED
Aptdo de Correos 14010
28080 Madrid

Dans chaque université espagnole existe un Institut des sciences éducatives (ICE). Au cours de l'année universitaire, ce dernier met en œuvre le programme d'aptitude pédagogique (CAP) mentionné plus haut, ainsi qu'une série de séminaires, de cours et de conférences pour le perfectionnement professionnel des enseignants en général. Les enseignants de la formation professionnelle peuvent s'inscrire dans toutes les universités, mais ce sont généralement les ICE des universités polytechniques qui proposent des formations spécifiques pour ces personnels dans les différents domaines et familles professionnelles.

Une liste à jour des adresses de l'ICE peut être obtenue auprès de la Dirección General de Universidades; les universités peuvent elles-mêmes fournir des informations. Les formateurs de la formation professionnelle pour l'emploi peuvent suivre des cours ouverts de formation à l'université, et ils ont également accès à des centres de ressources qui leur sont exclusivement réservés, et dont la fonction est de les former à la fois sur le plan des méthodes et des contenus. Le service de formation des formateurs de l'INEM fournit des informations détaillées sur les cours, leur durée, contenu, leurs adresses, les conditions d'accès, etc.:

INEM
Servicio de Formación de Formadores
Josefa Valcárcel, 40 bis
28027 Madrid ☎ 34-1-585 2065

8.2.2 Les associations semi-publiques

Dans cette catégorie, on trouve les chambres de commerce, qui travaillent beaucoup dans le domaine de la formation ouverte. Ces instances, qui réunissent les employeurs et les entreprises, ont pour principale mission de fournir des services d'information et de conseil aux entreprises et individus du commerce et de l'industrie. Cependant, leur activité de formation est devenue un élément essentiel pour le développement de cette dernière dans les entreprises. Le Conseil général des chambres de commerce dispose d'une unité spécialisée dans les questions de formation, qui veille à assurer une certaine cohérence entre les différentes chambres de commerce sur le plan des orientations et de la mise en œuvre de la formation et qui a récemment joué un rôle important pour la promotion et le développement des stages pratiques en entreprise des élèves de la formation professionnelle; et elle a donc joué un rôle important pour l'introduction et la coordination des tuteurs d'entreprise. Cette activité relève de l'accord conclu récemment entre le ministère de l'Éducation et le Conseil général des chambres de commerce sur la formation en entreprise. Les adresses des chambres de commerce peuvent être obtenues auprès de:

Consejo Superior de Camaras de Comercio
Claudio Coello, 19
28001 Madrid ☎ 34-1-431 3901

8.2.3 Les Instances privées Parmi les institutions privées en Espagne, il faut mentionner particulièrement la Confédération des centres éducatifs (CECE), qui regroupe un grand nombre de centres de formation privés. A travers son Institut des techniques éducatives (ITE), elle déploie toute une série d'activités de formation, promotion et dissémination parmi les enseignants des instituts membres, à la fois sur l'enseignement général et la formation professionnelle.

CECE
Españoleto, 19
28010 Madrid ☎ 34-1-308 7117

Toujours dans le secteur privé, la Fédération espagnole des académies privées s'intéresse beaucoup à la formation continue, au perfectionnement et à l'information des enseignants des instituts qui en sont membres. Comme nous l'avons noté plus haut, une grande partie des jeunes Espagnols à la recherche d'un premier emploi suivent une formation dans ce type de centre. Même s'il n'existe quasiment aucune réglementation pour ce qui est de son personnel, la fédération fournit assistance et information à ceux qui les demandent.

Federacion Española de Academias Privadas
Avda Gran Vía, 31
28010 Madrid ☎ 34-1-521 5070

9 Institutions, organisations et cours

9.1 Organisations et institutions Les institutions qui proposent une formation des formateurs en Espagne sont pour l'essentiel celles que nous avons décrites à la section 8.2: CEP, Centros FID, UNED et ICE (ministère de l'Education) et Centres de formation professionnelle (ministère du Travail). L'éventail des cours proposés par les organisations privées est vaste, et comporte souvent des activités spécialement conçues pour des groupes spécifiques de formateurs des instances publiques ou semi-publiques.

9.2 Cours Les sources suivantes ont été consultées pour la rédaction de ce chapitre: les programmes de formation du ministère de l'Education, les programmes de l'INEM et les données du Répertoire DIRFO. Par ailleurs, une grande partie de l'information a été fournie directement par des instances et organisations semi-publiques et privées. Cette information concerne les programmes de formation de 1994, et le lecteur doit savoir que les activités de formation sont mises à jour chaque année. Compte tenu de l'impossibilité de dresser ici la liste de toutes les formations que peuvent suivre les enseignants et formateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle, nous avons à titre d'illustration dans les tableaux 9 à 11 développé quelques exemples de cours mentionnés dans les tableaux 7 et 8.

Tableau 9: Exemples de cours sur la méthodologie de la formation

Nom/titre du cours	Conditions d'admission	Objectifs	Durée (heures)	Organisateur
Innovation dans l'éducation par l'intervention en salle de classe	Enseignants d'EGB, BUP et FP	Fournir un cadre approprié pour la formation des enseignants à la méthodologie, aux fondements pratiques de la recherche en salle de classe et au contrôle des performances	180	UNED
Comment enseigner	Tous les professionnels chargés de dispenser un savoir à un groupe de personnes dans l'entreprise	Maîtriser le rôle du formateur dans le contexte de l'entreprise	72	TEA-CEGOS Fray Bernardino de Sahagun 24 28036 Madrid ☎ 34-1-359 8311
Maîtrise de formation des formateurs (Expert de formation européen)	Formateurs professionnels chargés de planifier et gérer des programmes et équipes de formation dans des instances et entreprises publiques et privées	Spécialisation dans les processus de formation	1100	Ministère de l'Emploi du gouvernement catalan et Université polytechnique de Barcelone
Formation des formateurs	Responsables de la conception et de la mise en œuvre de programmes de formation, enseignants et formateurs d'adultes, enseignants de méthodes spéciales, langues, orientation professionnelle, etc.	Former des formateurs professionnels travaillant dans la formation des adultes et les méthodes spéciales d'enseignement	900	FONDO FORMACION Pza. Ciudad de Viena 7 28040 Madrid ☎ 34-1-535 0017

Tableau 10: Exemples de cours dans des domaines professionnels

Nom/titre du cours	Conditions d'admission	Objectifs	Durée (heures)	Organisateur
Cours de spécialisation fiscale	Enseignants de l'INEM, experts et enseignants des centres associés	Donner aux enseignants de ce domaine les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour qu'ils puissent dispenser une formation et préparer leur propre matériel d'enseignement	60	INEM Centre de formation pour l'emploi d'Alicante
Qualité totale dans l'industrie chimique	Enseignants de FP du secteur chimique	Prise de conscience des exigences de la qualité totale dans l'industrie chimique et mise à jour des connaissances des formateurs dans les techniques instrumentales et leur application au contrôle de la qualité	269	CEP Sarragosse

Tableau 11: Exemples de cours destinés à des groupes spécifiques

Nom/titre du cours	Conditions d'admission	Objectifs	Durée (heures)	Organisateur
Ergothérapie	Moniteurs de centres de formation pour l'emploi	Formation de moniteurs	30	Gouvernement de Valence, ministère du Travail et de la Sécurité sociale
Droit comparé et bases de la législation des mineurs	Professionnels des services sociaux en général	Analyser l'évolution des législations des mineurs en Europe et en Espagne	24	Gouvernement de Valence, ministère du Travail
Mouvements associatifs tziganes	Membres des comités exécutifs des associations tziganes	Développer la formation parmi les membres de la communauté tzigane	8	Gouvernement de Castille-Leon, ministère du Travail
Travail accompagné	Enseignants de l'éducation spécialisée	Améliorer les modèles de travail accompagné pour les handicapés jeunes et adultes	20	MEC, Direction provinciale des Asturies

10 Références

Dirección de Renovación Pedagógica del Gobierno Vasco

«Formación permanente del profesorado» Gobierno Vasco, 1993

García Alvarez, J «La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma» ed Escuela Española Madrid, 1993

Ministerio de Educación y Ciencia «Estadística de la enseñanza en España», MEC, 1993

Ministerio de Educación y Ciencia, Dirección General de FPR «Oferta interprovincial de cursos para el profesorado de módulos experimentales de FPR», MEC, 1993

Ministerio de Educación y Ciencia, Subdirección General de FPR «Memoria 1992-93», MEC, 1993

Ministerio de Educación y Ciencia, Subdirección General de FPR «Cursos de actualización en instituciones y empresas para profesores de FP», MEC, 1994

Ministerio de Educación y Ciencia, Subdirección General de FPR «Formación en Centros de trabajo y prácticas formativas en empresas», MEC, 1993

Ministerio de Educación y Ciencia, Subdirección General de FP «Oposiciones para el ingreso en los cuerpos docentes de FPR», MEC, 1994

Ministerio de Educación y Ciencia, Subdirección General de FPR «Rasgos esenciales del nuevo modelo de FP», MEC, 1991

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Proyecto INEM-CINTERFOR/OIT «Políticas y estrategias de formación de personal docente en instituciones de formación profesional de América Latina y España», MTSS, 1993

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Servicio de Formación de Formadores «Plan de formación y perfeccionamiento técnico de formadores del Plan FIP», MTSS, 1994

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Subdirección General de Formación Ocupacional «Curso selectivo de formación de entrada en la Escala Media de Formación Ocupacional», MTSS, 1990

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social INEM, «Estadísticas de Formación Ocupacional», MTSS, 1993

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social «Programa Nacional de Formación profesional», MTSS, 1993

Motta, Carlos «Encuesta para el diagnóstico del perfil curricular del formador de formación profesional ocupacional en España», MTSS, 1990

Universidad Nacional de Educación a Distancia «Programa de formación del profesorado 92/93», UNED, 1992

Universidad Politécnica de Madrid «Monografía sobre la Formación Profesional en España», CEDEFOP, 1992

France

1 Les enseignants et formateurs de jeunes en France

Les formateurs de formation initiale – contrairement aux formateurs d'entreprise – n'ont jusqu'à présent été l'objet que d'un nombre restreint d'études portant sur la totalité du groupe.

Cela est dû en partie à l'organisation des structures de l'enseignement professionnel et à la répartition des différents groupes de formateurs. On peut ainsi observer l'existence de plusieurs filières concomitantes au sein desquelles le recrutement, la formation et la carrière des formateurs obéissent à des logiques différentes. Pour ne citer que quelques groupes professionnels parmi les plus significatifs:

- les enseignants (professeurs de lycées professionnels et techniques) de la filière de l'enseignement professionnel initial à plein temps,
- les professeurs *des centres de formation d'apprentis* de la filière de l'enseignement professionnel à temps partiel, dans le cadre de *l'apprentissage*,
- les formateurs du secteur public et privé qui interviennent dans les dispositifs de formation continue destinés aux jeunes de 16 à 25 ans.

Les modifications qui touchent aujourd'hui les formateurs de la formation initiale doivent toutefois être comprises dans le cadre plus large de l'évolution d'un système éducatif conduit à redéfinir ses missions et ses modes d'exercice dans un environnement dont la géographie et les besoins évoluent sous la pression de multiples facteurs économiques et sociaux. Pour cette raison, dans le cas français, l'étude ayant pour objectif de définir l'offre de formation pour les formateurs de la formation professionnelle initiale se devait d'atteindre deux résultats préalables:

- situer le cadre global du système dans lequel interviennent ces formateurs,
- *identifier* les différents métiers de formateurs exerçant à l'intérieur des différents sous-systèmes. Ceci afin de donner au lecteur étranger la vision d'ensemble nécessaire à la compréhension et au repérage.

Structure de l'étude Pour rendre compte de la réalité complexe des dispositifs de formation professionnelle en France et respecter le champ fixé par le CEDEFOP, trois domaines d'investigation ont donc été retenus:

- l'enseignement professionnel initial sous statut scolaire,

- *l'apprentissage,*
- la formation professionnelle concernant les jeunes de 16 à 25 ans ayant quitté le statut scolaire.

L'étude s'intéresse aux jeunes de 16 à 25 ans, car ce découpage correspond aux mesures en direction des jeunes en France. Les données statistiques distinguent les tranches d'âge 16–25 ans, 25–49 ans et plus de cinquante ans. Le champ d'investigation de l'étude française ne recouvre ainsi que partiellement celui du programme PETRA (16 à 28 ans).

Dans un premier temps, les repères généraux sur le système éducatif français permettent de mieux appréhender les liens entre l'enseignement professionnel et les autres types d'enseignements. Les trois principaux dispositifs d'enseignement professionnel français cités plus haut (formations initiale et continue, et apprentissage) sont ensuite détaillés.

Dans un deuxième temps sont étudiés, les formateurs et les métiers de l'enseignement professionnel, l'organisation de leurs professions ainsi que les formations qui leur sont destinées. Enfin, une bibliographie et une liste des sigles utilisés en France appuieront le lecteur dans ses démarches.

Cette étude est complétée par des adresses utiles et un répertoire des formations de formateurs permettant de distinguer une offre plus spécialisée destinée à des catégories particulières de formateurs, d'une offre plus large et ouverte destinée à l'ensemble des formateurs. Une série d'exemples permettent au lecteur une vision concrète et des repères.

L'étude s'est appuyée principalement sur une analyse documentaire et une synthèse des données statistiques issues pour l'essentiel:

- du ministère de l'Education nationale (Direction de l'évaluation et de la prospective et Onisep) et portant sur les années 1992–1993 et 1991–1992,
- du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (annexe du projet de loi de finance pour 1994 consacrée à la formation professionnelle) et portant sur l'année 1992
- du ministère de l'Agriculture et portant également sur l'année 1992.

Cette approche a été complétée par des contacts directs avec les principales organisations (une vingtaine) impliquées dans l'enseignement professionnelle et/ou employant des formation et/ou proposant une offre de formation de formateurs.

2 La formation professionnelle initiale

2.1 Description du système En France, le système éducatif accueille les élèves dans un tronc commun jusqu'à la fin de la classe de troisième (vers 14 ans), dernière classe du premier cycle du second degré – voir graphique 1, page 104. Puis ils sont orientés en cycles courts ou longs, composés de filières d'enseignement général, spécialisé, technologique et professionnel, débouchant à plus ou moins long terme sur la vie active¹.

2.1.1 Le système éducatif en France

2.1.2 La décentralisation de la formation professionnelle des Jeunes La formation professionnelle initiale (voir graphique 2, page 105) qui relève du ministère de l'Education nationale est confiée à des lycées technologiques (brevet de technicien, Bac Technologique, Brevet de technicien supérieur) et professionnels (Bac Pro, CAP, BEP) qui sont soumis à une logique de compétence partagée²: les régions élaborent les schémas régionaux des formations et les programmes prévisionnels d'investissement, mais les décisions d'ouverture ou de fermeture des sections d'enseignement, le recrutement et l'affectation des professeurs, l'élaboration et la délivrance des diplômes restent de la compétence de l'Etat.

La compétence des régions est entière en matière *d'apprentissage* et de développement des formations initiales de l'enseignement public. A partir de juillet 1994, l'Etat transfère aux régions la responsabilité des programmes de formation pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis de l'appareil éducatif sans qualification ou avec une qualification inadaptée. Ces derniers ont besoin d'une première ou nouvelle formation au même titre que les jeunes en formation initiale, mais dispensée dans le cadre de la formation continue.

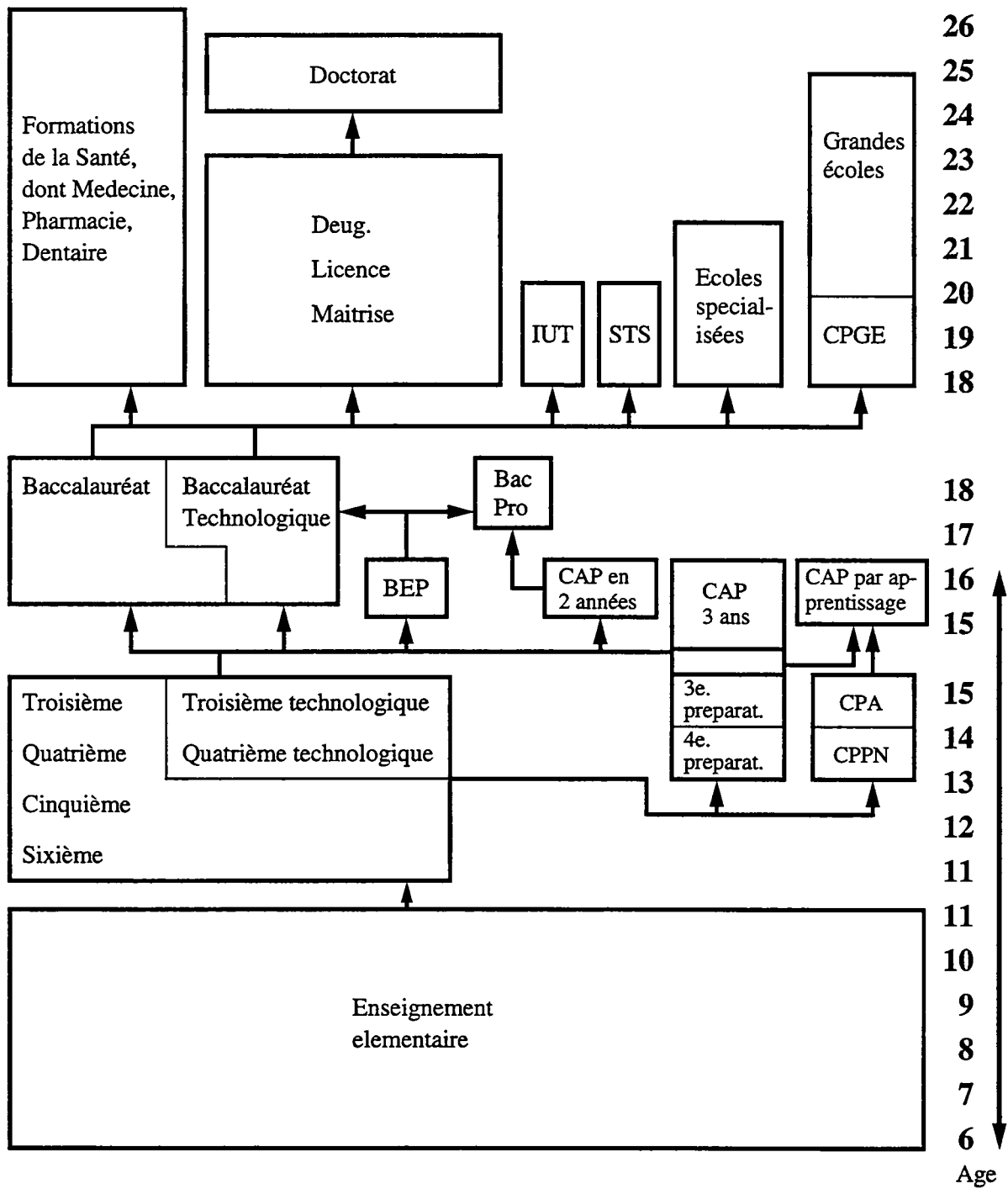
Traditionnellement, la formation professionnelle ne constitue pas en France la voie royale d'accès à la vie active. Les pouvoirs publics et les branches professionnelles visent à la réhabiliter, notamment par les mesures prises par la Loi quinquennale du Travail et de la formation professionnelle du 20-12-1993: offrir à tout jeune une formation professionnelle qualifiante avant sa sortie du système scolaire.

2.2 Trois modalités d'accès à la formation professionnelle: formation initiale, apprentissage et formation continue La formation professionnelle s'articule autour de diplômes professionnels que l'on peut obtenir par diverses voies: formation initiale (à temps plein), par *l'apprentissage* (à temps partiel) et formation continue (temps plein ou temps partiel). Les ministères les plus concernés par la formation professionnelle sont le ministère de l'Education nationale et le ministère de l'Agriculture pour la formation initiale et continue et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle pour la formation continue.

¹ cf. monographie CEDEFOP sur la formation professionnelle en France (Centre INFFO)

² cf. Projet de loi de finances pour 1994 – Formation professionnelle. Imprimerie Nationale, Paris, 1993.

Graphique 1: Le système éducatif français



Notes:

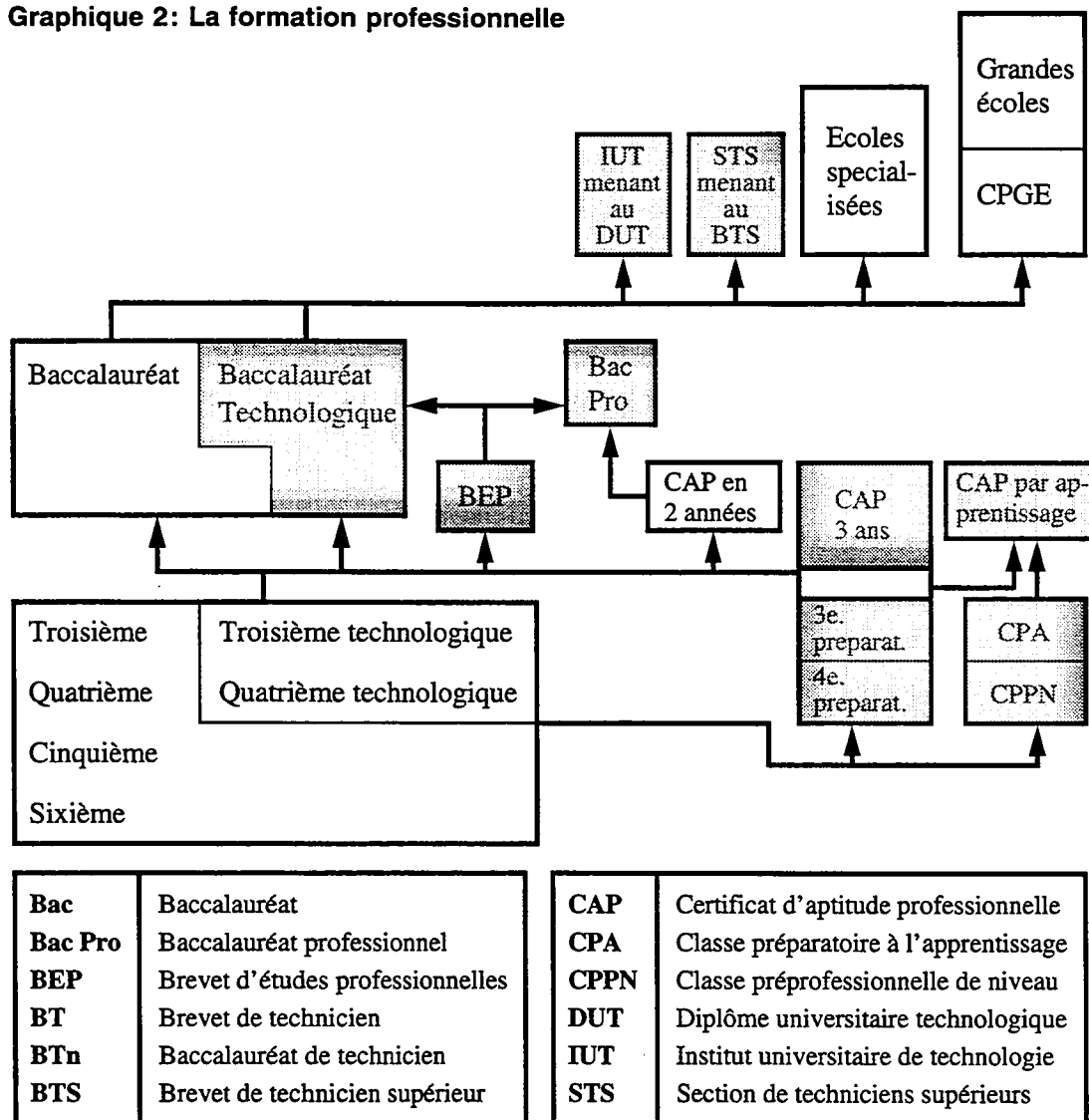
La scolarité est obligatoire entre 6 et 16 ans.

Les sigles utilisés sont expliqués à la page 105.

Les classes de «sixième» et de «cinquième» constituent le cycle d'observation, les classes de «quatrième» et de «troisième» représentent le cycle d'orientation. Ces deux cycles ensemble constituent le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Sources: ONISEP et DEP, Ministère de l'éducation nationale

Graphique 2: La formation professionnelle



Sources: ONISEP et DEP, Ministère de l'éducation nationale

2.2.1 La formation professionnelle initiale, sous statut scolaire et universitaire: une formation à temps plein

Au cours de sa scolarité, entre 13 et 16 ans (en fin de cinquième, en troisième et en seconde) un jeune peut être orienté vers l'enseignement général ou vers l'une des deux filières suivantes:

- la *filière professionnelle*, cycle de formation court menant à des diplômes professionnels débouchant sur la vie active: CAP-BEP-Bac Pro. Ces diplômes sont préparés dans les lycées professionnels.
- la *filière technologique*, cycle de formation long menant à l'enseignement supérieur et préparant aux diplômes suivants: Brevet de technicien, Bac technologique. Cette filière existe dans les lycées d'enseignement technique.

Des passerelles sont organisées entre ces filières et la filière d'enseignement général. Néanmoins, très peu d'élèves repassent de la filière professionnelle à la filière générale.

Des filières supérieures proposent un enseignement post-baccalauréat: en lycée technique pour la filière technologique (techniciens supérieurs), en institut universitaire technologique (IUT), en écoles spécialisées.

Sous statut scolaire, l'enseignement professionnel se déroule à temps plein. Il est réparti en cours théoriques (enseignement général et technologie) et pratiques (dans le cadre d'ateliers reproduisant les conditions d'exercice du métier). La durée des séances en atelier est supérieure aux cours en salle. L'horaire hebdomadaire des élèves varie entre 36 et 40 heures. Dans la majorité des diplômes technologiques des stages en industrie ou en entreprise sont prévus («séquences éducatives»).

2.2.2 L'apprentissage, enseignement professionnel sous contrat de travail: temps partiel

L'apprentissage est considéré comme une formation initiale sous contrat de travail (2 ans en moyenne) signé entre un apprenti et une entreprise agréée à ce titre. Il comprend une formation en alternance délivrée à la fois par l'entreprise et par un *centre de formation d'apprentis (CFA)* choisi par l'entreprise. Celui-ci peut être public ou privé. L'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti: il lui confie des tâches ou postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux conformes à la progression annuelle arrêtée d'un accord commun avec le CFA.

Le financement de l'apprentissage est assuré par la taxe d'apprentissage (versée par l'ensemble des employeurs de droit privé, sauf professions libérales et agricoles), par l'Etat et par les conseils régionaux. La rémunération des jeunes est calculée sur un pourcentage du SMIC³, variable selon l'âge de l'apprenti et le déroulement du contrat.

Un cas particulier: le compagnonnage

Le compagnonnage est une forme ancienne d'apprentissage, héritée des traditions corporatistes des métiers artisanaux. Les jeunes suivent une formation dans un centre de formation d'apprentis puis partent 3 ans effectuer un «Tour de France»: ils travaillent en entreprise chez un maître-compagnon en changeant de ville tous les 3 à 6 mois. En parallèle, ils suivent des cours du soir dans la maison des compagnons où ils sont hébergés. Leur formation s'achève par une production technique qui leur fait obtenir le titre de compagnon. La formation est assurée par des artisans professionnels, les «compagnons». Ils transmettent à la fois un savoir-faire et une morale professionnelle. Leur travail reste le symbole de l'excellence de l'artisan.

2.2.3 La formation continue: temps plein et temps partiel

Les jeunes de 16 à 25 ans peuvent suivre une formation professionnelle en formation continue à temps plein en suivant des stages sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (ils

³ salaire minimum interprofessionnel de croissance

sont alors rémunérés) ou à temps partiel, par contrats de formation en alternance signés avec une entreprise.

La formation continue permet de préparer la plupart des diplômes délivrés en formation initiale. En outre, elle permet l'obtention de reconnaissances ou de certifications particulières à certaines branches professionnelles.

Elle peut être effectuée dans des établissements publics, parapublics ou privés. La formation professionnelle est parfois réalisée dans les mêmes filières ou les mêmes classes que l'enseignement initial. C'est le statut de la personne en formation (statut scolaire ou «stagiaire de la formation professionnelle») qui fera la différence.

2.2.4 Des mesures spécifiques pour les jeunes de 16 à 25 ans

L'augmentation du taux de chômage des jeunes à la sortie du système scolaire a incité les pouvoirs publics à prendre des mesures spécifiques pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans. Ces mesures favorisent les moins qualifiés en leur donnant une «deuxième chance». Des passerelles sont établies avec la formation initiale pour permettre aux jeunes de reprendre un cursus de formation qualifiante – sous statut de stagiaire de la formation professionnelle – et un certain nombre de mesures ont privilégié l'alternance sous contrat de travail avec une entreprise (voir tableau 1, page 108).

Trois contrats de travail sont spécifiques aux jeunes de 16 à 25 ans et s'ajoutent au contrat d'apprentissage: le contrat de qualification, le contrat d'orientation et le contrat d'adaptation. Ce sont des contrats financés en partie par l'Etat et par les employeurs.

Contrat de qualification: un contrat à durée déterminée (de 6 à 24 mois) visant à permettre d'acquérir des qualifications professionnelles aux jeunes adultes (16 – 25 ans) dépourvus de toute qualification, aux qualifications inadaptées ou en chômage de longue durée.

Contrat d'adaptation: un contrat destiné aux jeunes à la recherche d'un emploi immédiat, qui prévoit une formation complémentaire organisée par l'employeur et pouvant être suivie dans l'entreprise même. Tout employeur ne relevant pas du secteur public peut recourir à ce dispositif; un tuteur est désigné dans l'entreprise pour assurer pendant toute la durée du contrat orientation, conseils et suivi.

Contrat d'orientation: un contrat fournissant aux jeunes une expérience du travail en entreprise pendant 3 à 6 mois tout en leur permettant d'engager ou d'achever un projet professionnel. La population cible est constituée par les jeunes de 16 à 23 ans qui ont interrompu précocement leur scolarité sans acquérir de qualifications.

Le tableau 1 (page 108) récapitule les caractéristiques de ces quatre types de contrats destinés aux jeunes de 16 à 25 ans.

Tableau 1: Contrats de travail en alternance spécifiques pour les jeunes de 16 à 25 ans

	Contrat d'apprentissage	Contrat de qualification	contrat d'adaptation	contrat d'orientation
Bénéficiaires	Jeunes de 16 à 25 révolus ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire	Jeunes de 16 à 25 révolus sans qualification ou ayant une qualification ne leur ayant pas permis d'obtenir un emploi	Jeunes de 16 à 25 révolus demandeurs d'emploi ayant besoin d'une formation complémentaire pour occuper rapidement l'emploi proposé	Jeunes de 16 à moins de 23 ans ayant achevé au plus un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel
Employeur	Tous employeurs sauf l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics			
Forme et durée	contrat de travail de type particulier, de 1 à 3 ans	contrat à durée déterminée de 6 à 24 mois	contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou à durée indéterminée si le jeune occupe un emploi permanent dans l'entreprise	contrat à durée déterminée de 3 à 6 mois non renouvelables
Objectifs	acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, un titre d'ingénieur ou un titre homologué	Acquérir une qualification professionnelle reconnue (tout diplôme ou titre homologué ou certification reconnue par la branche professionnelle)	Adapter la qualification à l'emploi occupé dans l'entreprise	Insérer les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi favorisant leur orientation professionnelle par une première expérience en entreprise.
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • théorique (dans un centre de formation d'apprentis) • pratique (chez l'employeur) 	dans un centre de formation interne ou externe à l'entreprise (Enseignants ou Formateurs)		
Durée	25 % au CFA 75 % chez l'employeur	25 % de la durée totale du contrat (sauf accord de branche)	CDD: 200 heures CDI: au maximum 12 mois	Actions d'orientation: durée supérieure à 32 heures par mois
Suivi par l'entreprise	Maître d'apprentissage	Tuteur(s)		
Nombre de contrats signés en 1992	221 798 (y compris secteur agricole)	103 326	65 000	2 000

Le dispositif d'aide à l'insertion du ministère de l'Education nationale pour les jeunes sortis du système scolaire Depuis 1987, un ensemble de formules a été mis en place par l'Education nationale pour les jeunes sortant des collèges, des lycées professionnels ou des sections d'éducation spécialisée. Elles sont généralement de longue durée, car des modules courts d'information, d'orientation et d'aide à la recherche d'emploi sont maintenant intégrés dans la formation initiale. Certaines de ces formules combinent des mesures de formation initiale et de formation continue permettant en 2 ou 3 ans à des jeunes de niveau VI d'accéder à un niveau V (dont 1 an en formation initiale et 2 ans en contrat de qualification).

Le crédit-formation individualisé pour les jeunes Instauré en 1989 par l'Etat, le crédit-formation individualisé (CFI) a ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans un droit à la qualification, dans le cadre de la formation continue. Les jeunes suivent un parcours personnalisé alternant la formation vers la qualification validée et l'acquisition de compétences professionnelles. Le CFI a privilégié autant que possible des formations en alternance.

L'action du ministère du Travail: la préqualification AFPA. L'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), association parapublique sous tutelle du ministère du Travail, a reçu la mission d'accueillir prioritairement des jeunes de 16 à 25 ans dans des stages de préqualification. Ces formations reçoivent néanmoins tous types de publics, la politique de l'AFPA étant de ne pas sectoriser les publics par catégories mais par niveau de qualification. En 1993, 7000 jeunes de 16 à 25 ans ont été formés par l'AFPA.

2.3 Les diplômes de l'enseignement professionnel et technologique Depuis le milieu des années 1980, pour suivre l'évolution des technologies en entreprise, le contenu de la plupart des diplômes techniques et professionnels a été rénové avec ces objectifs:

- conduire 100% des jeunes à un niveau équivalent au CAP (niv. V),
- conduire 80% des jeunes au baccalauréat (niv. IV)
- adapter les contenus de formation des diplômes aux besoins des jeunes et de l'économie
- favoriser les stages en entreprise pour faciliter l'insertion sociale et technique des jeunes,
- donner aux élèves le niveau de culture générale indispensable à la maîtrise technique de l'avenir.

Le contenu des diplômes professionnels est établi par le ministère de l'Education nationale en concertation avec des représentants des pouvoirs publics, les autres ministères, les fédérations patronales et les syndicats de salariés dans les Commissions paritaires consultatives. Ces commissions suivent l'évolution de chaque diplôme, se prononcent sur sa rénovation ou sa suppression, le regroupement avec d'autres diplômes ou la création de nouveaux diplômes.

2.3.1 La filière professionnelle et la filière technologique

La filière professionnelle débouche sur la vie active

Elle se prépare en lycée professionnel ou en *centre de formation pour apprentis*. Les secteurs tertiaire et secondaire reçoivent plus de la moitié des élèves. On y prépare les diplômes suivants:

Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Il se prépare en lycée professionnel après la troisième, en 2 ou 3 ans selon les spécialités. Il donne une qualification correspondant à un métier et existe dans 276 spécialités et 33 groupes de formation. Ce diplôme a constitué la référence de l'excellence ouvrière jusqu'à la fin des années 1970. Il disparaît au profit des BEP. Au cours de leur préparation, les élèves sous statut scolaire doivent suivre des stages de 15 jours en entreprise.

Le Brevet d'études professionnelles (BEP) se prépare en 2 ans, dans un lycée professionnel. Il sanctionne une formation d'ouvrier ou d'employé qualifié. Le BEP permet d'acquérir une formation polyvalente dans un secteur donné. 53 BEP existent dans 14 secteurs professionnels (ex: métallurgie-mécanique; bâtiment et travaux publics; santé-social).

La mention complémentaire est une année supplémentaire de spécialisation possible à partir d'un CAP ou un BEP; elle débouche sur un diplôme reconnu par les branches professionnelles.

Le baccalauréat professionnel (Bac pro), créé en 1986, se prépare en 2 ans après un BEP ou un CAP (en 2 ans après la 3ème) en lycée professionnel. 48 spécialités préparent à l'entrée immédiate dans la vie active. Le bac pro permet de suivre des études supérieures. Un titulaire de bac pro. peut devenir un technicien ou un ouvrier hautement qualifié dans sa spécialité. Les poursuites d'études sont possibles, surtout en BTS mais difficiles ailleurs. Il privilégie l'alternance pour connaître au mieux les évolutions technologiques et les caractéristiques du milieu professionnel: 16 semaines réparties sur 2 années sont organisées en entreprise. Cette période en entreprise fait partie de l'évaluation et de la formation. Il tend à remplacer le BEP.

Le Brevet des métiers d'art (BMA) se prépare en 2 ans en lycée professionnel après un CAP ou un BEP. Du niveau du bac, ce nouveau diplôme est destiné à remplacer les BT du secteur artisanal.

La filière technologique mène à des études supérieures

Le baccalauréat technologique (diplôme de niveau IV) se prépare en 3 ans dans un lycée technique après la classe de 3ème. 9 séries de bacs technologiques proposent 38 spécialités différentes. Il prépare à l'entrée en institut universitaire technologique (IUT).

Le brevet de technicien (niv. IV) se prépare en 3 ans dans un lycée technique après la classe de 3ème. A court terme, les brevets de

techniciens (81) seront progressivement transformés en baccalauréats professionnels ou technologiques.

Le diplôme des métiers d'art (DMA) se situe à un niveau de technicien supérieur (niveau III). Créé dans le but de promouvoir l'innovation, et de conserver et de transmettre les techniques traditionnelles, il se prépare en 2 ans dans des écoles supérieures d'arts appliqués, après un BT ou un BTn.

2.3.2 L'enseignement supérieur technologique court: 2 ans après le bac

Le brevet de technicien supérieur (BTS) est un diplôme très spécialisé de niveau III qui se prépare en deux années après le bac en lycée technique. Toutes les matières sont orientées vers un métier précis. La sélection est quasi inexistante en cours d'études. Le BTS sanctionne une formation permettant d'exercer des responsabilités d'encadrement en collaboration avec les ingénieurs, les chercheurs et les cadres administratifs.

Le diplôme universitaire de technologie (DUT) se prépare en 2 ans après le baccalauréat, dans un institut universitaire technologique (IUT). Ses 20 spécialités préparent à des emplois de la catégorie «employés, techniciens, agents de maîtrise». L'accent est mis sur l'approche généraliste d'une spécialité. Les titulaires d'un DUT rentrent plus facilement dans les écoles d'ingénieurs qui acceptent les candidatures bac + 2.

2.3.3 Une particularité: l'enseignement agricole

L'enseignement agricole dépend du ministère de l'Agriculture. Mais les filières de formation sont organisées comme à l'Education nationale: une filière professionnelle, une filière technologique et un enseignement supérieur court agricole sont assurés dans des lycées d'enseignement agricole. Les diplômes de l'enseignement agricole sont définis en référence à ceux de l'Education nationale: ils ont les mêmes libellés et les mêmes niveaux de formation que ceux de l'enseignement professionnel, le A final signifiant «agricole» (ex: BEPA: Brevet professionnel agricole). Les passerelles entre les deux systèmes se situent essentiellement après les classes de 5ème, 3ème, seconde et terminale. Les filières de formation sont réparties dans huit secteurs professionnels: production, transformation, aménagement de l'espace et protection de l'environnement, agro-équipement, commercialisation, services, activités hippiques, élevage et soins aux petits animaux.

Caractéristiques et priorités de l'enseignement agricole

Comme l'enseignement technique, l'enseignement agricole a connu une importante rénovation, depuis 1983: rénovation de diplômes et création de nouveaux diplômes, renforcement des systèmes d'harmonisation, développement des centres de ressources, rénovation des établissements, le rapprochement de la recherche et de la formation des enseignants et le renforcement de la formation continue.

Les enseignements sont organisés par modules permettant un parcours de formation individualisé. La priorité est donnée aux sciences de la nature et à la biologie, au développement et à l'animation socio-culturelle rurale. L'enseignement fait appel à

Tableau 2: La situation des jeunes en mars 1992 (en %)

Age au 01-01-1992	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Ensemble 16-25 ans	Hommes	Femmes
Scolarisés	85,6	52,5	13,4	43,0	40,7	45,3
Stagiaires de la formation continue dont AFPA	0,4	1,5	1,5	1,3	1,3	1,4
Actifs ayant un emploi (Apprentis, emplois aidés et non aidés)	9,1	27,2	61,9	37,7	40,8	34,6
Service national	—	4,3	3,3	3,1	6,1	—
Chômeurs – Inactifs	3,6	12,3	18,8	13,3	9,8	16,9
Solde	1,3	2,2	1,2	1,6	1,3	1,8
Total (effectifs de la classe en milliers)	100 1576	100 3517	100 3395	100 8488	100 4303	100 4184

Source: Bilans formation-emploi INSEE et Direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Education nationale

Tableau 3a: Répartition des jeunes scolarisés dans l'enseignement général, professionnel et technique

		Total	dont filles %	% par rapport au total d'élèves de l'ensemble du cycle
Général		1 458 239		65,4
Profess. et technique	Préparation CAP	89 519	40	
	Préparation BEP	458 753	46	
	Baccalauréat professionnel	129 393	46	
	Total second cycle profess.	677 665	45	30,4
Technologique	Baccalauréat technique			
	Brevet de technicien	30 672	39	1,4
Enseignement spécial		63 424	42	2,8
Total du second cycle		2 230 000		100

Tableau 3b: Proportion d'étudiants de l'enseign. supérieur technologique court

		Total	dont filles %	% par rapport au total d'étudiants de l'ensemble du cycle
Enseignement supérieur technologique court	Brevet de technicien supérieur (BTS)	211 083	52	13,3
	Diplômes universitaires technologiques (DUT)	86 771		5,5
	Total	297 854		18,8
Autres		1 289 646		81,2
Total du troisième cycle		1 587 500		100

Source: DEP, ministère de l'Education nationale

l'observation et aux méthodes expérimentales. L'enseignement agricole propose des formations à l'installation en exploitation agricole, exigées pour bénéficier des aides publiques: la capacité professionnelle agricole, des formations préparatoires à l'installation (de 40 heures à 6 mois) et des stages de formation complémentaire (200 heures). Le secteur privé assure plus de la moitié des enseignements

2.4 Statistiques Tableau 2 présente la situation des jeunes en France en mars 1992

Tableau 3 présente la répartition des jeunes élèves scolarisés selon les filières d'enseignement professionnel en 1992

3 Les enseignants et les formateurs

3.1 Les enseignants de la formation professionnelle initiale Les principaux statuts d'enseignants travaillant dans le cadre du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Agriculture sont relatifs aux concours d'enseignement auxquels ils ont été reçus, aux diplômes auxquels ils préparent leurs élèves et au type d'établissement dans lequel ils exercent leurs fonctions. NB: Les enseignants exerçant dans les établissements privés ont le même profil et les mêmes qualifications que ceux des établissements publics. La différence tient en ce qu'un directeur d'établissement privé peut choisir ses enseignants et pas un chef d'établissement public. Les commentaires ci-après valent donc pour tous types d'enseignants.

3.1.1 Les enseignants de la filière professionnelle (CAP-BEP-Bac Pro)

Le professeur de lycée professionnel (PLP) Le professeur de lycée professionnel est titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement en lycée professionnel (CAPLP). Il prépare les élèves aux diplômes de la filière professionnelle: CAP, BEP, Bac professionnel.

Pratique professionnelle

Le Professeur de lycée professionnel a plusieurs fonctions:

- enseigner (18 heures hebdomadaires pour les enseignants de disciplines générales et 23 heures hebdomadaires pour les enseignants de disciplines professionnelles). Le PLP d'enseignement général enseigne deux disciplines. Quelques exemples de matières enseignées:
 - enseignements généraux: mathématiques-sciences physiques, lettres-histoire-géographie, histoire, langues vivantes, éducation artistique et arts appliqués
 - enseignements techniques du secteur secondaire: génie mécanique, génie électrique, génie industriel bois, biotechnologies, génie industriel structures métalliques

- enseignements du secteur tertiaire: économie et gestion, hôtellerie, tourisme, paramédical et social, arts appliqués, bureautique et comptabilité...
- organiser les périodes de formation en entreprise
- suivre individuellement les élèves, les orienter.

Evolution professionnelle:

Dans le cadre de la rénovation des diplômes professionnels, de la création des baccalauréats professionnels et du rehaussement du niveau de formation des enseignants, le grade de PLP2 a été créé. Jusqu'alors les PLP étaient recrutés à partir d'un CAP et d'une expérience professionnelle. Depuis 1987, le profil des nouveaux recrutés correspond davantage aux titulaires du brevet de technicien supérieur ou du diplôme universitaire technologique. Pour les PLP1 encore en activité, un dispositif de reconversion interne a été mis en place (par exemple, sur les 4000 postes ouverts en 1993, 2000 étaient réservés à la promotion interne). Le PLP (PLP1 et PLP2) perçoit la même rémunération que le professeur certifié et leur salaire brut annuel (hors système d'indemnités) va de 16030 ECU en début de carrière à 34 170 ECU en fin de carrière.

3.1.2 Les enseignants de la filière technologique (bac technique, brevet de technicien, brevet de technicien supérieur)

Le professeur certifié de lycée technique

Le professeur certifié est titulaire d'un CAPES ou d'un CAPET (certificat d'aptitude à l'enseignement du second degré ou à l'enseignement technique, concours de niveau bac + 4)

Pratique professionnelle

Il enseigne pendant 18 heures hebdomadaires une seule matière. Quelques exemples de matières enseignées:

- enseignements techniques du secteur secondaire: génie mécanique, génie électrique, génie civil, biotechnologies et technologie
- enseignements du secteur tertiaire: économie et gestion, hôtellerie, tourisme, sciences et techniques médico-sociales, arts appliqués, bureautique et comptabilité...

Evolution professionnelle

Le salaire brut annuel du professeur certifié (hors système d'indemnités) évolue de la façon suivante: de 16030 ECU en début de carrière à 34 170 ECU en fin de carrière.

Le professeur agrégé de lycée technique

Le professeur agrégé est titulaire d'une agrégation (concours d'enseignement bac + 5). Il peut aussi enseigner dans des classes préparatoires aux grandes écoles d'ingénieurs.

Pratique professionnelle

Il enseigne pendant 15 heures hebdomadaires. Quelques exemples de matières enseignées en lycée technique: génie mécanique de la construction, dessin industriel mécanique et optique, génie électrique et électronique, biotechnologie-santé et environnement.

Evolution professionnelle

Les salaires bruts annuels (hors indemnités) des agrégés évoluent de 17480 ECU en début de carrière à 44780 ECU en fin de carrière.

Possibilités d'évolution de carrière pour ces trois types d'enseignants:

- pour le PLP: par concours, devenir chef de travaux en lycée professionnel ou technique (organisation des enseignements technologiques spécifiques et des ateliers)
- pour les PLP et professeurs certifiés: par concours d'enseignement, accès à d'autres corps professionnels (les professeurs agrégés possèdent le titre le plus élevé d'enseignement dans le second cycle)
- enseignement supérieur via le monitorat,
- fonctions de direction ou d'inspection,
- formateurs d'adultes ou de jeunes en formation continue ou conseiller en formation continue (conception et animation des actions de formation continue) dans un GRETA (service de formation continue des établissements de l'Education nationale),
- coopération étrangère

3.1.3 Les enseignants de l'enseignement supérieur court (DUT)

Ces enseignants exercent leur activité dans la filière technologique universitaire menant au DUT. Ils sont recrutés sur concours ouverts dans les universités, instituts ou écoles où les postes sont à pourvoir.

Les maîtres de conférence

Pratique professionnelle:

- enseignement annuel: 128 h de cours ou 192 h de travaux dirigés ou 288 h de travaux pratiques ,
- développement des activités de l'unité de formation et de recherche,
- activités de recherche,
- participation à des actions de formation permanente

Rémunération annuelle brute: de 20700 ECU en début de carrière à 43990 ECU en fin de carrière.

Les enseignants universitaires non-titularisés

Des voies d'accès spécifiques sont aménagées pour les professionnels et les chercheurs étrangers. Ils peuvent avoir les statuts suivants:

Les enseignants associés sont des professionnels recrutés pour une durée de 3 ans pour les mi-temps et de 6 mois à 1 an pour les temps pleins.

Les agents temporaires vacataires: ils préparent un diplôme de 3ème cycle, n'ont pas plus de 27 ans et peuvent assurer 96 h annuelles de travaux dirigés et 144 h annuelles de travaux pratiques. Ils sont rémunérés à la vacation et toutes les disciplines leur sont accessibles.

Les chargés d'enseignement vacataires: il s'agit d'enseignants du secondaire mis à disposition de l'enseignement supérieur. Ils ont au moins 40 ans et 10 ans de service. Certains professionnels sont aussi concernés.

3.1.4 Les enseignants agricoles

De même que le système d'enseignement agricole présente la même architecture que l'enseignement technique et professionnel, les statuts des enseignants agricoles sont calqués pour l'essentiel sur le statut des enseignants de l'Education nationale. D'ailleurs, un grand nombre d'enseignants de matières générales (français, mathématiques) de l'Education nationale enseignent dans les établissements agricoles. On ne mentionnera donc ici que les différences notoires.

Le professeur de lycée professionnel agricole (PLPA)

(voir la présentation du professeur de lycée professionnel – PLP).

Les seules spécificités par rapport au système de l'Education nationale sont les suivantes: à côté de l'enseignement général théorique et de l'enseignement pratique existe une spécialisation dans l'éducation et l'animation culturelle agricole. Les enseignants agricoles ont par ailleurs un rôle important dans la gestion des exploitations agricoles. Comme chef de travaux, ils organisent et dirigent les ateliers et les exploitations agricoles propres aux établissements où ils exercent.

Matières enseignées: matières générales, modules de spécialité professionnelle et modules d'initiative locale ou d'adaptation régionale selon les besoins spécifiques des régions.

Les ingénieurs d'agronomie (IA) et les ingénieurs des travaux agricoles (ITA)

Ils enseignent en formation initiale et continue (formation professionnelle et promotion sociale agricole). Ils peuvent également exercer des fonctions d'inspection technique et pédagogique.

Les professeurs de l'enseignement privé sous contrat

Ils peuvent enseigner dans les établissements privés dans les mêmes conditions: à partir d'un diplôme de niveau II minimum (ingénieur ou licence) et peuvent suivre une formation pédagogique accessible par concours.

Les moniteurs en maison familiale rurale (droit privé)

Il s'agit d'un dispositif particulier spécifique à l'Agriculture. Les maisons rurales accueillent des jeunes de 13 à 14 ans et les préparent aux CAPA et BEPA et les instituts ruraux les jeunes de 17-18 ans préparent des BTA et BTS. Les centres de promotion sociale accueillent quant à eux des adultes. Les moniteurs sont polyvalents et ont un rôle de tuteur et d'animateur.

Evolution de carrière: ils peuvent accéder par promotion interne aux fonctions de direction.

3.2 Les formateurs de la formation continue Il n'existe pas d'étude suffisamment fine en France pour pouvoir rendre compte des différents modes de professionnalisation des formateurs. Quelques exemples souligneront la grande diversité des pratiques et des statuts existants. On distingue les formateurs qui exercent leur activité à temps plein dans des organismes de formation, au sein des services de formation des entreprises et les formateurs occasionnels, qui exercent une activité à temps partiel dans l'entreprise ou dans les organismes de formation.

Les formateurs ne sont plus spécialisés pour les publics jeunes

Les formateurs en formation continue ont pu être spécialisés sur un public jeune entre 1982 et 1988, pour accompagner le développement massif des dispositifs de formation réservés aux jeunes. Actuellement, ils ne le sont plus: les organismes ont tendance à mixer les publics en formation et à les regrouper plutôt selon leur niveau de formation que selon leur âge.

Des fonctions diversifiées

A l'origine, la formation pour les adultes se voulait différente du modèle scolaire traditionnel. C'est pourquoi les formateurs de formation continue remplissent des fonctions très diversifiées:

- enseigner une ou plusieurs matières (préparation des contenus, animation, évaluation); les programmes sont plus souples qu'en formation initiale et le formateur doit souvent adapter le contenu de son enseignement à la demande de ses publics;
- coordonner les différents intervenants;
- aider les stagiaires demandeurs d'emploi à trouver un emploi à la sortie du stage;
- suivre les jeunes en formation en entreprise (relation avec le tuteur, évaluation du travail réalisé);
- assurer des tâches administratives (assurer le suivi du stagiaire 3 à 9 mois après sa formation).

3.2.1 Les formateurs en *Ministère de l'Education nationale*

organismes publics de formation

Les établissements publics de l'Education nationale se sont regroupés pour ouvrir des services de formation continue: ce sont les GRETA. Il existe deux catégories de formateurs dans les GRETA:

- des enseignants titulaires de l'éducation nationale. Ils enseignent en formation continue à temps complet ou à temps partiel. C'est le cas notamment des enseignants en formation initiale qui, au-delà des heures consacrées à leur service, consacrent des heures supplémentaires à la formation continue.
- des formateurs contractuels (non titulaires) ou vacataires (occasionnels).

Les formateurs des GRETA préparent les jeunes à l'ensemble des diplômes de l'Education nationale mais dans le cadre de la formation continue.

Ministère de l'Agriculture

Les établissements agricoles ont aussi leurs services de formation continue: les centres de formation professionnelle pour adultes (CFPPA). Les formateurs y sont des enseignants agricoles titulaires et des vacataires (cf. Education nationale).

Ministère du Travail

L'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes) est un organisme de formation professionnelle sous tutelle du ministère du Travail. Elle forme des adultes mais aussi des jeunes de 16 à 25 ans. Les formateurs de l'AFPA sont tous des professionnels confirmés qui suivent une formation pédagogique initiale et un perfectionnement pédagogique tout au long de leur carrière. Ils ont une fonction principale de formation: ils participent au recrutement et à l'évaluation des stagiaires, en relation étroite avec les psychologues de l'AFPA, élaborent les parcours de formation, animent les séquences pédagogiques et mettent en place de nouvelles organisations pédagogiques. Ils assurent aussi des fonctions complémentaires d'ingénierie pédagogique et de relation avec l'environnement.

On distingue à l'AFPA:

- le moniteur-animateur PRE-FPA (préparatoire à la qualification)
- le moniteur professionnel PRE-FPA à dominante industrie ou bâtiment

Ces formateurs aident les stagiaires à élaborer un projet professionnel et développent leurs capacités d'apprentissage

- le professeur en préparatoire sectorielle aux formations de technicien à dominante tertiaire ou industrielle ou bâtiment.

Ces professeurs aident à l'élaboration d'un parcours personnalisé de formation adapté aux réels besoins et au projet du stagiaire et en assurent la régulation tout au long de la formation.

Evolution de carrière

Le formateur de l'AFPA peut devenir responsable de formation, professeur intervenant ou encore professeur de centre pédagogique et technique d'appui (formateur de formateurs).

3.2.2 Les formateurs des organismes parapublics et privés

Les formateurs des organismes consulaires et professionnels

Il s'agit de formateurs intervenant comme salariés pour les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture et de métiers. Ils préparent les jeunes à des diplômes professionnels spécifiques. Ils peuvent être soit des formateurs de métier, soit des professionnels d'entreprise intervenant ponctuellement. Par métier et selon les syndicats professionnels, les formateurs peuvent exercer dans des ASFO (associations de formation d'origine patronale) qui offrent des formations professionnelles spécifiques aux branches d'activité.

Les professeurs de centres de formation d'apprentis (C.F.A.)

Les enseignants en centres de formation d'apprentis peuvent être soit des formateurs professionnels, soit des professionnels des métiers préparés par les apprentis. Les enseignements sont répartis comme suit:

- enseignement général (38 %)
- technique et théorique (27 %)
- enseignement pratique (31 %)
- éducation physique et sportive (3,5 %)

Les formateurs du réseau associatif

Les associations qui ont une activité de formation sont très importantes en France (1000). Elles regroupent des formateurs dont les profils sont très divers: animateurs peu à peu professionnalisés sur un profil de formateur pour les organismes d'éducation populaire, professionnels d'entreprise qui se sont reconvertis dans la formation. On compte une grande part de formateurs bénévoles. Ces organismes interviennent majoritairement dans les dispositifs publics de formation en faveur des jeunes et adultes demandeurs d'emploi ou dans des domaines très spécialisés.

3.2.3 Les formateurs occasionnels

Il s'agit soit de professionnels exerçant occasionnellement ou sur une courte durée de leur carrière des fonctions de formation soit de professionnels sollicités ponctuellement sur des demandes techniques.

Les formateurs des services de formation d'entreprise.

Certaines grandes entreprises ont des écoles de métier pour former des jeunes: Electricité de France/Gaz de France (EDF-GDF, 150000 salariés), la RATP (transports métro), la SNECMA (constructions mécaniques). Les formateurs sont des salariés de l'entreprise qui n'ont pas un statut spécifique de formateur: ils sont cadres, techniciens. Ils interviennent souvent sur des spécialités techniques propres à l'entreprise. En relation avec les services de formation de l'entreprise, le formateur d'entreprise assure une fonction pédagogique qui consiste à animer les stages de formation et à en évaluer la qualité pédagogique. Ainsi, l'entreprise EDF-GDF a trois écoles de métiers et 30 formateurs spécialisés pour former les jeunes. Les formateurs de jeunes peuvent aussi travailler dans un centre de formation pour apprentis (CFA) dépendant d'une entreprise.

Les tuteurs

Salariés de l'entreprise, ils sont avant tout des professionnels choisis par leur employeur pour accueillir, former et intégrer des jeunes dans l'entreprise. Ils peuvent recevoir des jeunes qui relèvent de la formation initiale et suivent des stages en entreprise («séquences éducatives») ou qui relèvent de la formation continue en alternance à travers trois types de contrats de travail: les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Le tuteur est chargé de transmettre une partie de son savoir et de son savoir-faire au jeune, de le former et pour cela de trouver des situations

de travail formatrices. Il participe également à l'évaluation des qualifications du jeune et travaille en relation avec les enseignants dans le cadre des *contrats par alternance*.

L'Education nationale a commencé à établir des descriptifs de métiers précis dans les années 1970. Pour chaque métier, on spécifie les diplômes requis, les compétences nécessaires, les formations à suivre, les tâches à savoir effectuer... Pour accéder aux compétences requises par un métier on doit remplir plusieurs objectifs. Le tuteur est chargé de faciliter la réalisation des objectifs pédagogiques de formation fixés pour le diplôme préparé et de trouver des situations professionnelles permettant leur réalisation.

Les maîtres d'apprentissage

Salariés de l'entreprise, ils sont sollicités sur une compétence technique qu'ils maîtrisent parfaitement ou dans le cadre de leur activité de management, le rôle formateur de l'encadrement étant de plus en plus reconnu. Les contrats d'apprentissage étant surtout signés dans de petites entreprises, les tuteurs sont dans la majorité des cas les employeurs.

3.3 Statistiques sur les enseignants et les formateurs

Voir Tableau 4

4 Réglementation propre aux enseignants et formateurs

Le formateur de jeunes peut exercer son activité sous plusieurs statuts: en tant que fonctionnaire ou assimilé fonctionnaire, salarié non-fonctionnaire et non-salarié. Les exigences de formation et de diplômes varient beaucoup d'un statut à l'autre.

4.1 En formation initiale: Des enseignants fonctionnaires

Cette catégorie est composée d'enseignants titulaires, c'est à dire ayant réussi un concours et suivi une formation permettant d'accéder à l'emploi et au statut de fonctionnaire.

4.1.1 Le statut de fonctionnaire

Pour pouvoir être fonctionnaire, il faut:

- être de nationalité française ou ressortissants d'un Etat membre de la CEE,
- avoir un casier judiciaire vierge,
- être reconnu mentalement et physiquement apte à l'exercice du métier.

Par ailleurs, le fonctionnariat comporte des droits et des obligations.

Les droits:

- le libre accès à son dossier professionnel,
- l'exercice syndical,

Tableau 4: Statistiques sur les enseignants et les formateurs (Source: Centre INFFO)

Catégories	Nombre total	dont femmes	lieu d'exercice	public concerné	Diplômes préparés par les élèves
Professeur de LP (PLP1, PLP2)	57 260 dont 12 175 PLP1	43 %	1 248 lycées professionnels	677 700 élèves dans le second cycle professionnel	BEP, CAP, BAC PRO
Professeur certifiés	135 142	43 %	65 138 en lycées 1 806 en LP	30 672 élèves dans le second cycle technologique 2 230 000 au total dans le second cycle général, technique et professionnel	BT, BAC Technologique, BTS
Professeurs agrégés	29 972	44 %	22 648 en lycées 4 280 en collèges 44 en LP	86 771 étudiants en DUT	BEP, CAP, BAC PRO BAC Technologique, BTS, DUT
Elèves stagiaires	1 006 stagiaires agrégés, 11 455 stagiaires certifiés, 2 127 stagiaires PLP	47 à 56 %	7 829 en lycées, 2 080 en LP		
Maîtres auxiliaires	31 206 dans le public 37 032 dans le privé	52 %	9 493 en LP 10 841 en lycées		tous diplômes
Enseignants et ingénieurs agricoles	36 528 dans le privé 10 429 (public et privé)	68 %	17 015 en lycées	143 000 élèves 10 100 apprentis	
Enseignants des filières universitaires (DUT) Enseignants en IUFM	6 117 2 600		77 177 élèves		DUT
Enseignants CFA	13 580 enseignants			221 800 apprentis	
Formateurs formation continue dont GRETA AFPA	156 000 permanents				
	7 625 permanents 5 000 formateurs		629 GRETA 131 centres régionaux, 7 CPTA		
Tuteurs	nombre inconnu			1 000 000 de jeunes <i>en alternance</i> (formation initiale et continue)	
Maîtres d'apprentissage	nombre inconnu			221 800 apprentis	

- la possibilité de siéger au sein de commissions ou organismes consultatifs,
- la garantie de l'emploi,
- l'accès à la formation professionnelle continue,
- la possibilité d'obtenir un congé rémunéré d'un an dans le cadre de la mobilité professionnelle.

Les obligations:

- 15 h à 26 h d'enseignement hebdomadaire selon son grade,
- être neutre dans sa pratique professionnelle, dans la mesure où il exerce un service public garant de la laïcité,
- ne pas exercer d'autres activités professionnelles sauf dérogation pour les activités s'exerçant dans un cadre culturel ou associatif.

4.1.2 Les catégories d'enseignants fonctionnaires

Les concours d'enseignants du second degré se préparent dans les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM), par le système d'enseignement à distance (CNED), dans des organismes privés ou par promotion interne.

Accès au titre de Professeur de lycée professionnel (PLP2): par concours du CAPLP2 et CAPET (bac + 4) ou par promotion interne pour les PLP1 (recrutés avant 1987 sur un profil d'ouvrier professionnel ayant une expérience de 5 ans dans l'industrie)

Conditions d'accès au concours

- être titulaire d'une licence, d'un diplôme d'ingénieur ou de diplômes de l'enseignement technologique équivalents, d'un BTS ou d'un DUT avec une expérience professionnelle de 5 ans ou une qualification professionnelle équivalente dans la spécialité préparée,
- cadres justifiant de 5 ans d'activité professionnelle,

Accès au titre de professeur certifié: par concours du CAPES ou CAPET (bac + 4). Conditions d'accès au concours: les mêmes qu'au concours de PLP2

Accès au titre de professeur agrégé: concours de l'agrégation (Bac + 5)

L'agrégation se prépare surtout en université et dans les 4 écoles normales supérieures.

Conditions d'accès au concours:

- être titulaire d'une maîtrise, d'un CAPES ou d'un CAPET, diplômes d'ingénieurs, de certaines grandes écoles ou diplômes équivalents, dans certains cas titulaire d'un diplôme de 3ème cycle (DEA)

Enseignants universitaires titulaires: maîtres de conférence

Trois types de concours existent:

- pour les titulaires d'un doctorat ou diplôme équivalent,
- pour ceux qui justifient de 4 ans d'activité professionnelle minimum dans le domaine,
- pour les enseignants du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur et titulaires d'un doctorat.

4.1.3 Les enseignants non titulaires *Les maîtres auxiliaires*

Les «maîtres auxiliaires» sont des professeurs recrutés à partir de la licence qui sont agents de l'Etat. Ils ne sont ni titulaires ni fonctionnaires. Ce sont: les enseignants contractuels et les professeurs non-titulaires. Ils possèdent au minimum une licence universitaire (bac + 3) et ne sont pas titularisés. Ils remplacent des professeurs titulaires et peuvent enseigner dans tous types d'établissements du second degré. Le taux de maîtres auxiliaires est particulièrement élevé dans l'enseignement professionnel (un enseignant sur six n'est pas titularisé).

Plusieurs mesures ont été prises pour intégrer ces personnels, en situation précaire (instabilité de l'emploi, absence de formation, salaire bas, transports incessants entre plusieurs établissements, affectations connues à la dernière minute) notamment par un accès plus facile aux concours internes et la prise en compte d'années d'ancienneté. Ils peuvent obtenir une titularisation en préparant les concours pour être professeur certifié, s'ils ont trois années minimum d'exercice professionnel. Ils deviennent alors «chargés d'enseignement» ou «adjoints d'enseignement» pour les fonctions hors enseignement.

Les élèves-stagiaires

Les «élèves stagiaires» ont réussi le concours d'entrée de l'Institut universitaire de formation des maîtres (IUFM) et préparent les concours pour être PLP2, certifié ou agrégé. Ils perçoivent une rémunération en attendant la réussite au concours et leur titularisation.

4.2 Les formateurs et enseignants salariés d'organismes de formation continue

4.2.1 Les formateurs d'organismes publics

Ils sont fonctionnaires lorsqu'ils ont passé un concours d'entrée dans la fonction publique ou assimilés fonctionnaires lorsqu'ils travaillent dans un organisme sous tutelle d'un ministère (l'AFPA par exemple). Sinon, ils peuvent être contractuels (contrats à durée déterminée) ou vacataires lorsqu'ils font des interventions ponctuelles.

4.2.2 Une convention collective pour les formateurs des organismes de formation privés

Il n'existe pas de statut particulier pour être formateur d'adulte. Toutefois, la convention collective nationale du 10 juin 1988⁴ fixe les conditions d'emploi des formateurs salariés d'organismes non publics dont:

- leur répartition en 9 niveaux de classification définis en terme de responsabilité, d'autonomie et de formation. La fonction de formateurs correspond à «technicien qualifié», «technicien

⁴ cf. Les fiches pratiques de la formation continue 1994, Centre INFFO, pp. 731-742

hautement qualifié» et «cadre-expert». Une grille de salaires est négociée tous les ans,

- la durée du travail et notamment la prise en compte des heures de préparation du face à face pédagogique,
- la formation des formateurs: 2,5% du budget doivent être consacrés à la formation des formateurs de la formation professionnelle.
- Enfin, la Fédération de la formation professionnelle créée en 1991 a pour projet de garantir une unité de représentation des professionnels de la formation.

Formateurs à temps plein

Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, ils bénéficient de la convention collective.

Les enseignants de centres de formation d'apprentis

Souvent anciens professionnels, ils peuvent être soit formateurs salariés à temps plein, soit formateurs occasionnels.

Formateurs occasionnels

Le formateur vacataire intervient occasionnellement pour un organisme de formation ou pour un service de formation de grandes entreprises. Il peut être salarié dans une autre entreprise, travailleur indépendant. Il est rémunéré à l'heure de formation effectuée.

Le formateur vacataire comme travailleur indépendant

Proche de la profession libérale, le travailleur indépendant doit déposer une déclaration d'existence auprès des préfectures. Il reçoit alors un «numéro de formateur» qui lui permettra de passer des conventions de formation avec les entreprises et d'être rémunéré en honoraires.

Le formateur vacataire en profession libérale

Il reçoit des honoraires et n'est pas couvert par la Sécurité sociale.

4.2.3 Les formateurs en entreprise

Les formateurs exerçant dans les services de formation d'entreprise

Ils ont souvent un statut autre que celui de formateur (cadre, agent de maîtrise, technicien qualifié) et sont détachés sur des fonctions d'enseignement. Dans ce cas, ils ne dépendent pas de la convention collective des organismes de formation. Leurs horaires sont fonction de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est un professionnel ayant pour mission de former un apprenti. Majeur, il doit offrir toutes garanties de moralité. Il est choisi sur la base du volontariat par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en fonction de ses diplômes, de son expérience professionnelle et d'un niveau de qualification au moins égal à celui que prépare l'apprenti. Il doit disposer du temps nécessaire à cette mission et bénéficier, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette fonction.

Le tuteur en entreprise

Le tuteur est un professionnel de l'entreprise chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de former le jeune pendant la durée du contrat. Le nom et la qualification du tuteur sont mentionnés sur le contrat. Le tuteur suit les activités de trois jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus.

5 La décentralisation des programmes nationaux de formation de formateurs

Les grandes institutions qui disposent d'un réseau national d'enseignants et de formateurs (ministères de l'Education nationale, de l'Agriculture, AFPA, fédérations de l'enseignement privé, grandes entreprises, associations de formation) financent chacune un programme national de formation de formateurs (formation initiale et continue). On en trouvera le détail plus loin dans les chapitres 6 et 7. Ces programmes sont peu connus car ils concernent exclusivement les personnels de ces institutions. De plus, ils sont souvent complétés par des formations organisées sur budget régional et relatives à des objectifs d'adaptation ou de perfectionnement des formateurs selon les besoins locaux. De façon générale, les programmes de formation dont il est question ici représentent plutôt de la formation continue.

5.1 Le reflet d'orientations stratégiques Ces programmes traduisent le plus souvent des orientations stratégiques: ainsi, le plan national de reconversion mis en place par le ministère de l'Education nationale pour les professeurs de lycées professionnels entre 1987 et 1990 a correspondu à la rénovation des diplômes de l'enseignement professionnel.

La rénovation de l'apprentissage depuis 1987 se traduit également par des programmes de formation prioritaires en direction des enseignants de centres de formation d'apprentis, notamment au niveau du ministère de l'Agriculture, de l'Education nationale et des régions. Un programme national peut aussi être établi en cohérence avec les évolutions de carrière possibles au sein de l'institution: l'UNAPEC, fédération de l'enseignement privé catholique, prévoit ainsi la préparation aux concours de grades supérieurs, et aide les formateurs à se préparer à des changements de disciplines ou de métier. Elle finance une offre nationale commune à tous les formateurs: pour répondre à des changements réglementaires par exemple ou renforcer connaissances et compétences professionnelles. Cette offre est complétée dans chaque région sur un budget régional.

Le programme de formation de formateurs de l'AFPA laisse clairement apparaître la volonté de définir de façon homogène le profil et la fonction des différents formateurs. Par ailleurs, certains organismes accompagnent leurs actions stratégiques par la formation de formateurs. Tel est le cas du Fonds d'action sociale (FAS) qui finance des formations et actions culturelles pour publics en

difficultés et publics migrants: il finance également un programme important de formation de formateurs réalisé par des associations diverses.

5.2 La décentralisation des programmes nationaux

Jusqu'en 1992, l'Etat a financé un programme national de formation de formateurs, pour améliorer la professionnalisation des agents de la formation. Peu à peu, les compétences en matière de formation professionnelle sont transférées aux conseils régionaux, hormis les programmes de formation des enseignants et professeurs de la formation initiale, qui restent de la compétence des instances de l'Etat.

En conséquence, ce sont les régions qui fixent et financent leurs propres programmes de formation de formateurs en fonction de leur priorités d'action et des situations régionales. Certaines régions ont financé des enquêtes pour connaître le profil des formateurs et élaborer en conséquence des programmes de formation.

5.3 L'intervention du Fonds social européen (FSE)

De la même manière, c'est à l'échelle régionale et non plus nationale que le Fonds social européen participe à des programmes de formation de formateurs. Il est sollicité par l'intermédiaire des préfets de région et des conseils régionaux. La plupart du temps, ce programme est intégré dans des mesures transversales (actions de développement économique par exemple) et si la participation du FSE apparaît en tant que cofinancement, elle n'est guère mesurable sur le point précis des formations de formateurs.

6 La formation initiale des enseignants et formateurs

Il existe peu d'homogénéité dans la formation initiale des enseignants et formateurs. Les enseignants bénéficient d'une formation quand ils ont réussi un concours d'accès, souvent après avoir suivi les filières universitaires de sciences de l'éducation (licence, maîtrise).

6.1 La formation initiale des enseignants

de l'Education nationale

Les enseignants de formation initiale bénéficient d'une formation initiale après leur réussite aux concours d'entrée dans un institut universitaire de formation des maîtres (IUFM). Créés en 1990, les IUFM sont des établissements publics d'enseignement supérieur rattachés à une ou plusieurs universités. Ils forment des enseignants du premier et du second degré. Chaque IUFM élabore son propre plan de formation à partir des orientations nationales et accueille soit des auditeurs libres, soit des allocataires boursiers. La formation en IUFM se déroule sur 2 ans: préparation aux différents concours de recrutement des enseignants pendant la 1ère année et acquisition des savoirs théoriques. Les cours ont lieu en

IUFM et dans les Universités. Lors de la 2ème année, centrée sur les pratiques pédagogiques, les étudiants devenus professeurs-stagiaires suivent des formations en alternance centre-classe à caractère professionnel.

Conditions d'admission: sur dossiers et tests d'aptitude pour les titulaires d'une licence ou d'un diplôme équivalent. Il faut être de nationalité française ou appartenir à un pays membre de la Communauté. Paradoxalement, les maîtres-auxiliaires remplaçants ne bénéficient pas de cette formation puisqu'ils ne sont pas titulaires.

La formation initiale des enseignants du secteur privé est réalisée en partenariat avec les IUFM. Après une année de formation, ces étudiants passent un concours d'inscription sur une liste d'aptitude aux fonctions d'enseignement dans les établissements privés (CAFEP), ayant les mêmes caractéristiques que celui que passent les étudiants de l'enseignement public mais qui n'est pas un concours de recrutement au sens de la fonction publique.. Une seconde année de formation en alternance, sanctionnée par une inspection pédagogique et la soutenance d'un mémoire, assure la professionnalisation du professeur.

du ministère de l'Agriculture *PLPA:* les concours se préparent en un an à l'école nationale de formation agronomique de Toulouse (ENFA).

Ingénieurs d'agronomie (IA)

Leur formation se déroule à l'Ecole nationale supérieure des sciences agronomiques appliquées de Dijon et dure deux ans durant lesquels ils sont rémunérés. Les élèves ingénieurs fonctionnaires sont recrutés sur titre, ou par concours. Ils obtiennent à son terme un Certificat d'études supérieures d'animation et de formation pour le développement rural.

Ingénieurs des travaux agricoles

Leur formation se déroule dans les Ecoles nationales d'ingénieurs des travaux (ENIT) et l'entrée est possible par concours après deux années de classes préparatoires, après un DEUG scientifique ou équivalent, après un BTSA, certains BTS ou DUT. Les études durent 3 ans. La troisième est consacrée à l'orientation professionnelle en sections spécialisées: agronomie, horticulture, aménagement et développement rural, industries agro-alimentaires, techniques du paysage, biologie végétale et génétique...

Les moniteurs en maison familiale

Les moniteurs sont recrutés sur plusieurs critères: une expérience reconnue du milieu rural et agricole, un diplôme de niveau III au minimum (BTSA, BTS), une aptitude à la fonction éducative. La formation des moniteurs se déroule au cours de leur emploi (minimum deux ans) au terme desquels ils ont la qualification de «moniteurs de formation rurale». Ensuite, ils bénéficient d'un cycle de perfectionnement annuel de 12 jours.

des établissements privés

Ils bénéficient de formations internes organisés par les réseaux de l'enseignement chrétien ou laïque. Des plans de formation sont ainsi proposés au niveau national. Par exemple, l'UNAPEC (enseignement technique catholique) propose une formation «début de carrière» en alternance qui concerne les nouveaux professeurs des enseignements généraux, professionnels et technologiques, à suivre dans les trois premières années de la prise de fonction et appuyée sur le référentiel d'activités professionnelles propre à l'enseignement technique privé:

- trois regroupements nationaux d'une semaine la première année, un accompagnement par un tutorat et des aides de conseil pédagogique individualisé dans la pratique de la classe
- stages d'une semaine dans un autre établissement la deuxième année et élaboration d'un dossier professionnel.

6.2 La formation initiale des formateurs de formation continue

Dans la mesure où il n'existe pas de statut de «formateur», il n'existe pas de formation initiale spécifique pour les formateurs de formation continue. Les organismes ou entreprises qui les emploient peuvent toutefois organiser des formations spécifiques. Ainsi, l'AFPA organise des modules de base de 4 à 12 semaines pour tous ses formateurs, pour leur faire acquérir la didactique de leur discipline. Les grandes institutions privées ou associatives ont également un dispositif de formation interne qui vise autant à faire connaître la culture de l'institution que faire acquérir des compétences spécifiques.

Formateurs d'entreprise

Certaines grandes entreprises organisent des formations internes pour leurs formateurs, plutôt de type pédagogique car ils sont des professionnels confirmés.

Les maîtres d'apprentissage

Avant 1992, les maîtres d'apprentissage devaient suivre une formation de trois jours pour recevoir un agrément qui leur permette de former un apprenti. Ils suivaient une formation courte qui débouchait sur un agrément. Depuis 1992, c'est l'entreprise qui est agréée pour recevoir un apprenti et non plus le maître d'apprentissage. La formation des maîtres d'apprentissage n'est donc plus obligatoire, sauf dans les départements d'Alsace et en Moselle, où une réglementation particulière oblige maîtres d'apprentissage et tuteurs à suivre cette formation.

Les tuteurs

Une formation initiale n'est pas obligatoire pour les tuteurs en entreprise. Toutefois, conscients de l'enjeu que représente le tutorat pour la qualité des formations en alternance, les pouvoirs publics incitent fortement les employeurs à envoyer les tuteurs en formation: la formation des tuteurs peut ainsi être financée par des fonds mutualisés dans une limite de 40 heures. Cette formation consiste le plus souvent à connaître les dispositifs réglementaires et pédagogiques qui régissent les dispositifs d'alternance.

6.3 Trois portraits

Jean, professeur de lycée professionnel Jean est professeur d'automatismes industriels en lycée professionnel. Il prépare des élèves aux diplômes de CAP, de BEP et de bac professionnel de transformation de matières plastiques et composites. Titulaire d'un brevet de technicien supérieur et d'une licence universitaire, il a passé rapidement le concours de PLP2. A 28 ans, il enseigne depuis 3 ans et il est un des plus jeunes professeurs techniques du lycée professionnel où il travaille.

Ses collègues n'ont pas le même profil: plus de la moitié ont à présent entre 45 et 50 ans. Titulaires d'un CAP, ils ont d'abord travaillé dans l'industrie pendant une dizaine d'années et étaient souvent les meilleurs ouvriers professionnels. Ils se sont reconvertis dans l'enseignement pour avoir de meilleures conditions de travail, même si au début ils devaient travailler 28 heures au lieu de 21, comme leurs collègues d'enseignement général. Ils conservent des liens forts avec les entreprises du secteur.

Aujourd'hui, Jean et ses collègues ont un service de 23 heures hebdomadaires, qui se partagent entre l'atelier (les travaux sur machines) et les salles de cours pour l'enseignement général. C'est normal: il faut préparer les machines-outils, les entretenir, préparer les matériaux à usiner avec les élèves. Cela prend plus de temps que l'enseignement général. Jean participe à d'autres activités: il faut suivre en entreprise les élèves de bac professionnel qui y font des stages de 3 mois, rencontrer les tuteurs, évaluer avec eux la progression des jeunes, en parler ensuite avec les autres enseignants de la classe, participer aux conseils de classe qui évalueront le travail d'ensemble de l'élève.

Cette année, le lycée professionnel participe à un concours national. C'est un projet d'établissement proposé par les professeurs d'ateliers, dont Jean fait partie: il s'agit de proposer des maquettes de mobilier urbain (supports de panneaux publicitaires, bancs de jardin) en matière plastique. Jean anime ce projet qui motive beaucoup les élèves. Une équipe interdisciplinaire s'est créée autour de lui: le professeur de dessin industriel, le professeur d'arts plastiques ont fait travailler les jeunes sur des projets, ont organisé des rencontres avec des designers industriels. En atelier, Jean et les élèves étudient la réaction des matériaux, programment les machines-outils. Jean a intégré ce projet dans le programme d'examen.

Dans cinq ans, Jean a prévu de passer le concours de chef de travaux: s'il le réussit, il n'enseignera plus mais coordonnera l'ensemble de l'activité des professeurs d'atelier d'un lycée professionnel ou d'un lycée technique et les relations avec les entreprises industrielles du secteur géographique.

Catherine, formatrice dans un organisme associatif de formation continue Catherine, 38 ans, est formatrice salariée du centre «Renouveau». Cette association forme essentiellement des stagiaires de la formation professionnelle demandeurs d'emploi, jeunes et adultes. Catherine y travaille à temps plein depuis dix ans: 27 heures de face-à-face pédagogique avec des stagiaires plus des tâches administratives.

Auparavant, elle était animatrice socio-culturelle diplômée. En 1983, elle a commencé à intervenir comme formatrice bénévole de l'association Renouveau, pour des cours d'alphabétisation puis de remise à niveau des savoirs de base. Ensuite, elle a eu un, puis deux contrats à durée déterminée. Elle a travaillé pour deux autres centres de formation, quand l'association Renouveau ne pouvait pas lui assurer de nouveau contrat. C'est très fréquent dans les centres qui dépendent des dispositifs publics de formation.

C'est pourquoi Catherine a décidé de se professionnaliser comme formatrice: elle a suivi une formation universitaire, un DUFA (diplôme universitaire de formateurs d'adultes). Pendant deux ans, elle a suivi des cours de pédagogie des adultes, de connaissance du système de formation professionnelle. Elle s'est spécialisée dans les méthodes pour «apprendre à apprendre»: le raisonnement logique, le programme d'enrichissement instrumental. Elle peut ainsi aider les personnes qui ont des difficultés à acquérir des mécanismes d'apprentissage et à poursuivre une qualification professionnelle. Elle a aussi été formée, en relation avec l'Agence pour l'emploi, aux techniques de recherche d'emploi, qui font désormais partie de toutes les formations pour les chômeurs, jeunes et adultes.

Catherine ne forme pas uniquement des jeunes: en 1982-1988, elle a connu le grand développement des stages d'insertion et de qualification pour les jeunes demandeurs d'emploi. Des organismes et des formateurs se spécialisaient dans ces publics jeunes. A présent, les groupes et stages sont constitués selon le niveau de qualification des stagiaires plutôt que selon leur âge.

Autre changement: la relation avec les entreprises s'est beaucoup développée à présent. Catherine n'est pas seulement formatrice, elle assure des fonctions de coordination: le tiers de son temps est consacré à l'aide à la recherche d'entreprises, pour que le jeune y complète sa formation ou pour qu'il s'y fasse embaucher.

Catherine remplit aussi des tâches administratives: remplir les bilans demandés par les pouvoirs publics qui financent les formations lui prend beaucoup de temps. Il faut savoir ce que font les stagiaires 3, 6 ou 9 mois après leur sortie de formation. Catherine reprend donc contact avec eux ou avec les organismes d'accueil des jeunes du secteur géographique.

Pour son avenir, Catherine envisage de passer à d'autres fonctions de formation: diriger un organisme de formation lui plairait, mais il lui faut encore se spécialiser sur des fonctions de gestion.

Daniel, tuteur en entreprise Comptable dans une entreprise de 75 salariés, Daniel s'est porté volontaire pour assurer la formation de Maria, jeune femme de 23 ans en contrat de qualification pendant deux ans pour préparer un BTS (brevet de technicien supérieur) de techniques comptables et administratives. Son employeur avait accepté d'accueillir un stagiaire et c'est Daniel qui a reçu le formateur du centre de formation venu lui présenter les objectifs de la formation.

Le formateur lui a apporté un dossier technique de la formation de Maria: un référentiel (une liste de référence) des capacités à obtenir en fin de formation, le programme de l'enseignement dispensé en centre, les dates des examens prévus. Ils ont fixé ensemble un rythme de rencontres pour faire progressivement le bilan du travail de Maria. En effet, Maria va passer plus de la moitié des deux ans dans l'entreprise; la formation pratique comptera donc beaucoup dans son apprentissage. Daniel sera invité par le centre à rencontrer les tuteurs des autres élèves et échanger sur les méthodes et démarches qu'ils mettent en place pour les jeunes. Même si Daniel confie Maria à d'autres collègues de son service pour qu'elle apprenne davantage, c'est lui qui reste le référent du centre de formation, et c'est lui qui doit donner son appréciation sur le travail de Maria dans l'entreprise.

Daniel n'a pas suivi de formation de tuteur. Son employeur lui en a proposé une de trois jours qu'il suivra peut-être cette année. Daniel est dans l'entreprise depuis six ans. Il a 45 ans et il est tuteur pour la deuxième fois: pendant trois mois il a déjà été le tuteur d'un élève de lycée professionnel en bac pro de comptabilité. Peut-être l'année prochaine sera-t-il sollicité pour être tuteur ou maître d'apprentissage d'un autre jeune en formation.

Même s'il ne touche aucun salaire supplémentaire pour cela, Daniel apprécie particulièrement de pouvoir former des jeunes. C'est pour lui l'occasion de pouvoir être informé de nouvelles techniques de travail lorsqu'il rencontre les formateurs du centre. Ceux-ci lui ont demandé d'intervenir en cours devant les jeunes en formation pour présenter son métier. Il a aussi envie de donner des cours du soir de comptabilité. Etre tuteur, pour lui, c'est d'une certaine façon une remise en question de la routine professionnelle...

7 La formation continue des enseignants et formateurs

7.1 La formation continue interne aux Institutions Cette formation est la moins connue car le plus souvent destinée aux seuls personnels de l'institution. C'est pourquoi nous en définirons plus les principes que le contenu.

Les enseignants de l'Education nationale exerçant leur activité:
- **en formation initiale** peuvent participer aux Universités d'été organisées au niveau national par le ministère et aux formations organisées dans chaque académie par les Missions académiques à la formation des personnels de l'éducation nationale (MAFPEN).

Chaque MAFPEN dispose d'un budget attribué par le Ministère et construit un plan de formation pour les personnels de l'Education à partir des priorités nationales et des réalités régionales. La rénovation des diplômes de l'enseignement professionnel et technique en 1986 a entraîné un important plan de formation des personnels sur 5 ans, mobilisant 80% du budget de formation total.

- **en formation continue** peuvent participer aux formations organisées dans chaque académie par les Centres académiques de formation continue (CAFOC). Chaque CAFOC élabore annuellement un plan de formation pour les personnels des GRETA, titulaires de l'Education nationale ou contractuels. Les formations organisées par les CAFOC sont souvent accessibles à des formateurs d'autres organismes, sur financement propre.

Enseignants de l'Agriculture

Un plan de formation est défini au niveau régional en concertation avec les priorités nationales.

Les enseignants du secteur technique privé bénéficient d'actions de formation organisées selon les diverses situations qu'ils rencontrent au cours de leur carrière: formations de 3 à 30 jours, perfectionnement de compétences techniques ou aide à la mobilité (cf. 7.3)

Formateurs de l'AFPA

Les formateurs de l'AFPA bénéficient d'une offre de formation continue nationale établie d'après les besoins de l'institution et les adaptations nécessaires du métier de formateur: plus d'articulation entre transmission de savoirs techniques et aide à la recherche d'emplois. Cette formation est inscrite en catalogue (cf. 7.3)

Formateurs des grandes associations ou entreprises

La formation continue est organisée selon les orientations stratégiques du siège de l'organisme ou de l'association. Elle est très diverse et tient compte des évolutions des techniques, des démarches pédagogiques...

Enseignants de CFA

La rénovation de l'apprentissage entamée en France en 1987 (possibilité de préparation de tous les diplômes par l'apprentissage) s'est traduite par un plan de formation important de tous les enseignants, pratiquement dans toutes les régions.

7.2 La formation continue ouverte à tous les formateurs

L'offre générale recensée et les principaux domaines de formation

Sur la banque de données du Centre Inffo, près de 1200 organismes de formation continue déclarent en 1994 une offre de formation de formateurs occasionnels et/ou de formateurs professionnels et/ou de tuteurs. Si l'on enlève les formations qui préparent aux fonctions de responsable et de gestionnaire de la formation, on trouve 870 organismes s'adressant à des formateurs.

Cette offre est de toute nature: elle comprend des formations courtes (12 h) et longues (1000 h), diplômantes et non diplômantes.

Attention: cette offre ne s'adresse jamais exclusivement aux formateurs de jeunes car les organismes ont davantage une approche des publics par niveau de qualification que par tranches d'âge. A titre indicatif, on peut répartir les domaines proposés en 4 pôles:

- pôle pédagogie
- pôle conception d'actions de formation et évaluation
- pôle approche publics spécifiques (publics en difficulté, lutte contre l'illettrisme)
- pôle tutorat et pédagogie alternance.

Tendances: une professionnalisation de la fonction formation

L'offre importante en gestion de formation pour des profils de responsable de formation (audit-ingénierie – gestion – plan de formation – besoins de formation) témoigne du développement de nouvelles compétences pour les formateurs. On voit aussi apparaître des formations aux techniques d'orientation professionnelle. Cet élément est récent car la formation est de plus en plus articulée à un bilan de compétences individuelles.

L'offre diplômante pour les formateurs

En 1993, près de 180 formations diplômantes en France préparant aux métiers de la formation ont pu être répertoriées, du diplôme d'université au doctorat. Elles sont sanctionnées par un diplôme d'université ou un titre homologué⁵. Elles sont en principe organisées, à 98% par les Universités, dans le cadre de la formation continue. Cependant, certaines formations initiales sont ouvertes aux salariés ou demandeurs d'emploi. On trouve:

- des formations sans dominante, de type généraliste ne précisant rien d'autres dans leur intitulé que «formateur d'adultes» ou «éducation-formation».
- un pôle «pédagogique»
- un pôle «gestion de la formation»
- un pôle technologique quantitativement peu représenté.

La dimension européenne n'apparaît que dans trois diplômes. Les diplômes préparés vont du niveau baccalauréat + 3 à + 8 (doctorat).

7.3 Les répertoires sur l'offre de formation des formateurs

Des répertoires nationaux

Peu d'organismes diffusent des répertoires nationaux. Certaines institutions proposent une offre commune à tous leurs personnels ou financent un ensemble de formations selon des priorités

⁵ cf. Les diplômes des métiers de la formation, Recensement 1993–1994 Centre INFFO, 1993

spécifiques. L'offre interne aux institutions est mal connue car souvent inaccessible aux formateurs externes.

Le ministère de l'Education nationale publie chaque année au Bulletin officiel la liste des Universités d'été organisées au niveau national pour tous les enseignants et formateurs. (cf. adresse en 9.1.2)

L'UNAPEC (enseignement technique privé) publie annuellement dans un numéro spécial de sa revue *Projecture* le contenu des formations organisées sur les budgets nationaux. A partir de la rentrée 1994, toutes les formations (nationales et régionales) seront répertoriées dans le catalogue de la commission nationale de formation de l'enseignement technique consultable dans chaque établissement. (cf. adresse en 9.1.2)

L'AFPA présente sous forme de répertoire national un ensemble d'actions de perfectionnement destinées aux formateurs et organisées dans les sept centres pédagogiques et techniques d'appui (CPTA). (cf. adresse en 9.1.2)

Le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (FAS), organisme public, finance un ensemble d'actions de formation pour les formateurs intervenant auprès de publics migrants ou de faible qualification. Il diffuse un répertoire annuel de ces formations, qui sont réalisées par des organismes très divers.

FAS, Tour Paris Lyon
209-211, rue de Bercy
75585 Paris cedex 12 ☎ (33 1) 40 02 77 02

Le Centre INFFO diffuse le *recensement 1993-1994 de l'offre de formation diplômante dans les métiers de la formation*, soit 180 formations répertoriées dans toute la France. (cf. adresse et tél. en 8.2.2)

Des répertoires régionaux

Il est plus facile actuellement de connaître l'offre régionale de formation, région par région, que d'avoir une vue d'ensemble sur l'offre nationale. En effet, c'est au niveau régional que sont financées et répertoriées les formations de formateurs (fonds déconcentrés de l'Etat ou fonds régionaux). On citera à titre d'exemples les missions de formateurs dont une des fonctions est de recenser et diffuser l'information sur l'offre de formation de formateurs (cf. 8.2.2.).

7.4 Services télématiques d'information sur la formation accessibles par Minitel

Banques de données nationales 3615 INFFO ou 3616 FORPRO

Centre INFFO
Paris La Défense ☎ (33 1) 41 25 22 22

La Banque de données du Centre INFFO abrite plus de 15 000 organismes de formation, dont 7 400 sont accessibles par le Minitel. La rubrique «ORG» informe sur les organismes de formation, la rubrique «DROI» informe sur les droits à la formation. L'édition 1994-1995 du recensement de l'offre de formation diplômante dans les métiers de la formation devrait être accessible sur Minitel au cours du dernier trimestre 1994. Par ailleurs, le Centre INFFO peut réaliser à la demande de partenaires des recensements plus précis. Ainsi, il a collaboré à:

- la réalisation du fichier télématique sur l'offre de formation des Chambres de métiers (3615 APCMOF).
- la réalisation du fichier de l'offre de formation dans le domaine de l'environnement avec le ministère de l'Environnement (3614 ENVIR).

3615 ONISEP

Paris ☎ (33 1) 40 77 66 00

L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) propose des informations sur le déroulement des études, les cursus scolaires et les diplômes, les concours, les établissements d'enseignements et les métiers. Cette banque de données concerne surtout la formation initiale.

3614 UNAPEC 2

UNAPEC - Paris ☎ (33 1) 43 06 81 01

L'Union nationale des établissements privés de l'enseignement catholique (UNAPEC) propose aux enseignants du secteur technique de faire part de leurs besoins de formation et leur fait connaître l'offre nationale de formation.

3615 CIDJ

Paris ☎ (33 1) 44 49 12 00

Organisme sous tutelle du ministère de la Jeunesse et des sports, le centre d'information-documentation-jeunesse propose des informations sur la formation professionnelle (initiale et continue) et les enseignants.

3617 CPA

CCI Paris ☎ (33 1) 47 54 65 00

Le Centre de perfectionnement aux affaires de la chambre de commerce et d'industrie de Paris présente des cas et médias pédagogiques utiles aux formateurs avec possibilités de commande.

Banques de données régionales Ces banques de données proposées par les centres de ressources, d'animation et d'information sur la formation (CARIF) donnent des informations sur les stages et organismes de formation dans les régions concernées.

Tableau 5: Banque de données régionales sur les stages et organismes

Source: Centre INFFO

Région	service Minitel	Région	service Minitel
Aquitaine	3615 FERA	Midi-Pyrénées	3615 FERA
Auvergne	3614 GENTIANE	Nord-Pas-de-Calais	3614 FORMACT
Bourgogne	3616 CIFOB	Basse-Normandie	3616 CIFOP
Champagne-Ardenne	3614 ARFO	Pays de la Loire	3615 INFOCARIF
Franche-Comté	3614 FP2	Poitou-Charentes	3616 ARES
Ile-de-France	3615, 3617 PLPA 3615 AID*CRIDEP	Provence-Alpes- Côte-d'Azur	3614 FORMINFOI
Languedoc-Roussillon	3615 FERA	Rhône-Alpes	3615 CRYSTEL
Lorraine	3615 INFFOLOR		

8 Adresses utiles

8.1 Organisations représentatives des formateurs Pour la formation initiale, les enseignants sont syndiqués dans les grandes centrales ou fédérations syndicales, au sein desquelles existent des syndicats d'enseignants.

Enseignants *Pour la Confédération générale du travail (CGT)*
263, rue de Paris
93516 Montreuil ☎ (33 1) 48 51 80 00

La Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (FERC) regroupait 25 000 adhérents en 1991.

Pour CGT-Force ouvrière
198, avenue du Maine
75014 Paris ☎ (33 1) 45 39 22 03

Fédération des services publics et de santé (135 000 adhérents)

Enseignants et formateurs de formation professionnelle: France

Pour la *Confédération française démocratique des travailleurs* (CFDT)

47, avenue Simon Bolívar

75019 Paris ☎ (33 1) 40 03 37 00

La fédération des syndicats généraux de l'Education nationale (SGEN): 43 000 adhérents.

Pour la *Confédération française des travailleurs chrétiens* (CFTC)

1, rue des Ecluses St-Martin

75483 Paris cedex 10 ☎ (33 1) 44 52 49 00

le Syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC): 26 000 adhérents

La Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC)

30, rue de Gramont

75002 Paris ☎ (33 1) 42 61 81 76

Un syndicat propre à l'Education nationale

La *Fédération de l'Education nationale* (FEN) regroupe des syndicats nationaux catégoriels pour les enseignants et les personnels de l'Education nationale. (351 000 adhérents en 1991)

FEN

48, rue La Bruyère

75009 Paris ☎ (33 1) 42 85 71 01

La FEN fédère également des syndicats nationaux affiliés pour la formation professionnelle:

SNES (syndicat national des enseignants du second degré)

237, boulevard Saint-Germain

75007 Paris ☎ (33 1) 40 63 29 00

SNETAA (enseignement technique – collèges) et SNETAP (enseignement technique agricole).

Enseignants de l'enseignement privé

FNSPELC Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique

1, place Edgar Quinet

01000 Bourg en Bresse ☎ (33) 74 22 63 72

8.2 Formateurs de la formation continue

Sept dispensateurs de formation sur huit n'ont pas la formation pour activité principale. Cette situation résulte de la composition singulière de l'appareil de formation français.

Pour accueillir des formateurs employés dans des structures diverses les centrales syndicales ont été dans la nécessité de multiplier les initiatives (regroupement spécifique des adhérents, répartition et instances de coordination).

CFDT-SYMAFOR (Syndicat national du personnel de la Formation)

47, avenue Simon Bolívar
75950 Paris cedex ☎ (33 1) 42 02 42 52

CFE-CGC

30, rue Gramont
75002 Paris ☎ (33 1) 42 97 51 26

CFTC-SNEP

13, rue des Ecluses Saint-Martin
75009 Paris ☎ (33 1) 44 52 49 00

CGT, secteur formation

263, rue de Paris, Case 544
93515 Montreuil cedex ☎ (33 1) 48 51 80 00

FO-SNEPAT

2, rue Flechier
75009 Paris ☎ (33 1) 45 26 45 44

L'Association pour la promotion et le développement des formateurs indépendants (ASPRODEFI) propose aux formateurs indépendants de mettre en commun des savoir-faire en formation et conseil, de favoriser des échanges en groupe de travail et de promouvoir et de respecter une charte de qualité de leurs prestations.

28, avenue de la République
94800 Villejuif ☎ (33 1) 46 77 09 64 Fax (33 1) 47 26 97 69

8.3 Des regroupements d'organismes de formation

Ces organismes regroupent des personnes morales (associations, sociétés commerciales ou non). Ils se veulent les interlocuteurs des pouvoirs publics. Leur influence peut être forte sur les règlements, les conditions de travail des formateurs: convention collective par exemple.

La Fédération de la formation professionnelle représente 330 organismes de formation, qui emploient 15000 salariés, et correspond à la moitié de l'offre privée de formation: des organismes de formation, de type associatif ou privé et des sociétés de conseil en formation.

3, rue Léon Bonnat
75016 Paris ☎ (33 1) 42 68 08 68

La Chambre syndicale des professionnels de la formation (CSFC) réunit depuis 1981 des formateurs indépendants et des conseils en formation.

11, rue des Messageries
75010 Paris ☎ (33 1) 45 23 18 06

Le Syndicat de la formation professionnelle sur financements publics (SFP/FP), syndicat national sans appartenance politique est

ouvert à tous les organismes réalisant plus de la moitié de leur chiffre d'affaires annuel avec des financeurs publics.

271, boulevard Péreire

75017 Paris ☎ (33 1) 43 63 17 80 Fax (33 1) 45 74 46 88

ORGAFORM, Conseil national des organismes de formation, regroupe plus de 250 organismes adhérents: organismes privés et publics, CCI, Chambres de métiers et d'agriculture... Cet organisme a créé une charte qualité formation «Qualiform» selon laquelle ses adhérents s'engagent à «garantir aux formateurs un professionnalisme de qualité et de veiller au perfectionnement et à leur adaptation aux techniques nouvelles».

153, boulevard Haussmann

75008 Paris ☎ (33 1) 45 63 96 90 Fax (33 1) 42 89 55 01

Le *Groupement des animateurs et responsables de formation d'entreprises (GARF)* est une association regroupant un millier de professionnels de la formation opérant dans les entreprises et les administrations. L'ensemble de ses adhérents gèrent la formation de plus de 4 millions de salariés.

12, rue Sainte Anne

75001 Paris ☎ (33 1) 42 61 34 44

L'*association française pour l'expansion par la formation (AFREF)* regroupe des formateurs indépendants, des responsables de formation et des consultants.

56, rue de Londres

75008 Paris ☎ (33 1) 42 94 29 76

8.4 Centres de ressources et d'information

Au sein des Institutions
Ministère de l'éducation nationale

Dans chaque région existe un *centre régional de documentation pédagogique (CRDP)* qui offre des formations et des ressources pédagogiques pour les enseignants de la formation initiale. Un *centre académique de formation continue (CAFOC)* offre les mêmes services aux formateurs de formation continue des GRETA (services de formation pour adultes de l'éducation). Pour avoir la liste des CRDP et CAFOC:

Ministère de l'éducation nationale

110, rue de Grenelle

75007 Paris ☎ (33 1) 49 55 10 10

Au niveau national et dans chaque région, l'*Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)* donne toutes les informations sur les enseignements et les professions, consultables en particulier dans les centres d'information et d'orientation (CIO) rattachés aux établissements scolaires. L'ONISEP édite des publications spécifiques.

50, rue Albert

75013 Paris ☎ (33 1) 40 77 60 00

**Ministère de la
Jeunesse et des sports**

Les *centres d'information-documentation jeunesse* (CIDJ) informent les jeunes, scolaires ou étudiants, et les professionnels de l'information responsables de jeunes (enseignants) sur les métiers, les enseignements et la formation professionnelle (initiale et continue). Le CIDJ édite des fiches d'information très utiles sur toute la formation et ses acteurs.

CIDJ

101, quai Branly
75015 Paris

☎ (33 1) 44 49 12 00

**Des lieux-ressources
ouverts à tous**

Ministère du Travail

Le *Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente* (*Centre INFFO*). Sa mission est de faire connaître tous types d'information sur la formation d'adultes. Il publie des ouvrages et des périodiques. Sa banque de données sur les organismes de formation est la plus complète de France.

Tour Europe, cedex 07

92049 Paris la Défense ☎ (33 1) 41 25 22 22

L'Agence nationale pour l'emploi, dont la mission première est d'assister les demandeurs d'emploi, est constituée d'un réseau de 22 délégations régionales, d'une centaine de délégations départementales et d'environ 800 agences locales. La Bourse des formateurs est une agence spécialisée pour les formateurs.

ANPE

Bourse des formateurs
75, rue de Rochechouart
75009 Paris

☎ (33 1) 42 80 92 06

**A Paris, la Cité des
métiers**

Située dans la Cité des sciences et de l'industrie, ce lieu d'information et de services (1500 visiteurs par jour) est divisé en quatre secteurs: orientation, emploi, formation, bilan. Il propose une documentation en libre accès, des entretiens avec des spécialistes de l'emploi et de la formation. Une médiathèque spécialisée pour enseignants et formateurs propose une consultation de documents et logiciels de formation, CD ROM et banque de données.

Cité des sciences et de l'industrie

30, avenue Corentin Cariou

75930 Paris cedex 19 ☎ (33 1) 40 05 70 00

Dans certaines régions, les missions de formateurs. Créées en 1991 à l'initiative de l'Etat, les missions de formateurs existent dans sept régions. Financées par l'Etat et/ou les régions, elles mettent au service des formateurs des moyens et des outils pour perfectionner leurs pratiques. Quatre grandes missions peuvent être distinguées qui ne se retrouvent pas nécessairement dans

chacune d'elles: analyse des besoins de formation et anticipation, gestion des programmes régionaux de formation de formateurs, développement du partenariat local, relations avec les organismes et réseaux nationaux et internationaux. Bien que destinées à accueillir tous types de formateurs, les missions de formateurs reçoivent essentiellement des formateurs exerçant leur activité face à des publics spécifiques (demandeurs d'emploi, jeunes et adultes) plutôt qu'à des formateurs en entreprise. Ces missions sont regroupées dans l'association «Echange et développement pour la formation de formateurs» (siège: mission de Poitou-Charentes)

On pourra obtenir la liste des missions formateurs auprès de la mission de Poitou-Charentes:

Lieux-Ressources Formateurs – 51, Grand'Rue BP 393
86010 Poitiers cedex, ☎ (33) 49 88 90 70, Fax (33) 49 55 39 80
ou sur demande au Centre INFFO

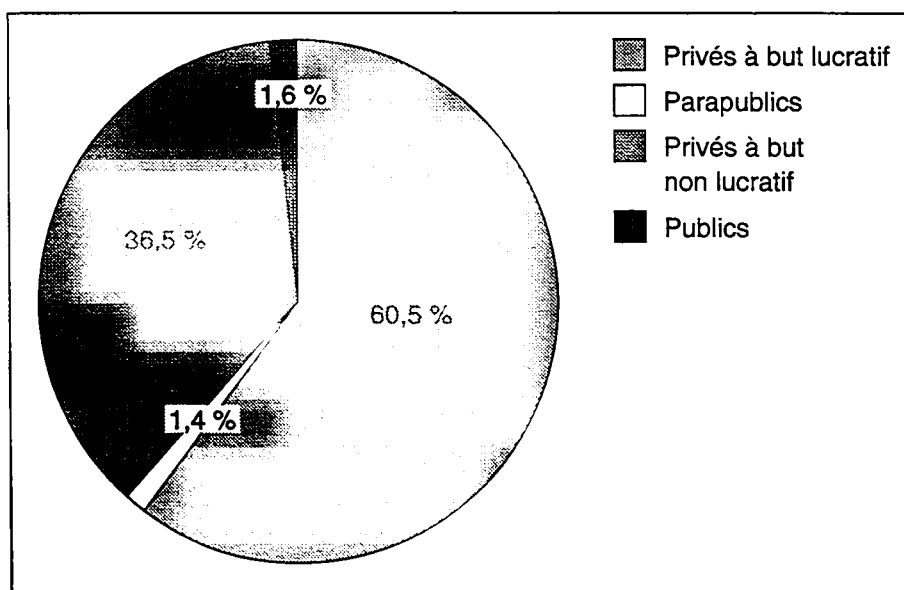
Dans les régions, les Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF) ont pour vocation de diffuser l'information sur la formation au sein des régions. Ces centres proposent souvent des banques de données télématiques (voir 7.3), éditent des publications régionales. Liste sur demande au Centre INFFO.

9 Les institutions et les stages de formation de formateurs

9.1 Panorama général de la formation professionnelle continue

On compte en France près de 40000 organismes de formation ayant une existence juridique. Mais seulement 26000 d'entre eux déclarent des recettes liées à une activité de formation.

Graphique 3: Une majorité d'organismes de formation continue privés. Répartition par statut juridique des organismes de formation actifs en 1991 (ayant déclaré au moins 1 franc de chiffre d'affaires).
Source: Centre INFFO



Ils ont accueilli 7,4 millions de stagiaires en 1991. Ce marché de 28,5 milliards de francs est de structure pyramidale puisque les 12000 organismes dont le chiffre d'affaires est supérieur à 5 millions de francs réalisent 59% du chiffre d'affaires global.

Structures publiques de l'Etat

- 289 GRETA (Groupement d'établissements de l'éducation nationale)
- 109 Etablissement d'enseignement supérieur (Universités, grandes écoles)
- 29 Conservatoire national des Arts et métiers et centres associés relèvent du ministère de l'Education nationale et réalisent près de 13% des recettes déclarées.
- 131 centres AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) relèvent du ministère du Travail et réalisent 13% des recettes.

Structures parapubliques et professionnelles

- 167 Chambres de commerce et d'industrie
- 66 Chambres de métiers
- 40 Chambres d'agriculture réalisent 14% des recettes déclarées.
- 275 ASFO (Association de formation constituées à l'initiative d'entreprises ou de groupements professionnels). Elles réalisent 7% des recettes déclarées.

Associations:

- 9900 Associations sans but lucratif réalisent 31% des recettes déclarées.

Initiative privée:

- 5800 Sociétés individuelles
- 7500 SARL (Société à responsabilité limitée)
- 3500 SA (Société anonyme)

9.2 Les Institutions

Ministère Education nationale

Les *GRETA* (groupements d'établissements de l'Education nationale) sont les services de formation des adultes des établissements du second degré. 315 *GRETA* polyvalents ou spécialisés sont répartis sur toute la France et représentent le premier organisme public de formation continue.

Contact: Ministère de l'Education nationale,
Direction des lycées et collèges
107, rue de Grenelle
75007 Paris

Le *Centre national de l'enseignement à distance* (CNED) est un établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'Education nationale. Ses sept centres d'enseignement dispensent un large éventail de formation, réservé en priorité aux personnes empêchées de suivre une scolarité.

60, boulevard du Lycée
92174 Vanves ☎ (33 1) 46 48 91 62

Le *Conservatoire national des Arts et métiers* (CNAM). Créé en 1974, ce grand établissement public d'enseignement permet aux formateurs d'augmenter leur qualification soit dans le cadre du Centre de formation des formateurs, (1 semaine/mois pendant 2 ans) soit avec la Chaire de formation des adultes en cours du soir.

292, rue Saint-Martin
75003 Paris ☎ (33 1) 40 27 20 00

Enseignement technique privé catholique

L'Union nationale pour la promotion pédagogique et professionnelle dans l'enseignement catholique (UNAPEC) regroupe 950 établissements et a trois centres de formation de l'enseignement technique.

74, rue de la Fédération
75739 Paris cedex 15 ☎ (33 1) 43 06 81 01

Ministère du Travail

L'*Association nationale pour la formation professionnelle des adultes* (AFPA, créée en 1949) est placée sous la tutelle du ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Association de droit privé, son assemblée générale est composée de représentants des Pouvoirs publics, de représentants des organisations syndicales, d'employeurs et de salariés. Acteur majeur de la réalisation d'une politique publique de l'emploi, elle conduit des actions d'information, d'orientation et de formation. 7 centres pédagogiques et techniques d'appui (CPTA) de l'AFPA sont répartis sur le territoire. Ils organisent des formations et sont des centres de ressources pédagogiques pour les formateurs de l'AFPA.

AFPA, Direction de la formation
place du Général de Gaulle
93108 Montreuil ☎ (33 1) 48 70 51 72

9.3 Réseau consulaire

Le réseau consulaire (professionnel) est un acteur majeur de la formation continue. Il veille à la transmission des savoir-faire.

Les *Chambres de métiers* constituent les organes représentatifs des intérêts généraux de l'artisanat. Elles proposent des actions de formation au bénéfice des artisans et de leurs salariés.

APCM (Assemblée permanente des Chambres de métiers)
12, avenue Marceau
75008 Paris ☎ (33 1) 44 43 10 00 Fax (33 1) 47 20 34 48

Les *Chambres de commerce et d'industrie* sont des établissements publics dont les dirigeants sont élus par les commerçants, les industriels et les prestataires de services de leur circonscription. Leur mission est de représenter, d'animer le commerce et l'industrie de contribuer à l'expression des entreprises et de dispenser les formations qui leur sont nécessaires.

ACFCI (Assemblée des Chambres françaises de commerce et d'industrie)

45, avenue d'Iéna, BP 448

75769 Paris, cedex 16

☎ (33 1) 40 69 37 00 Fax (33 1) 47 20 65 64

Les *Chambres d'agriculture* constituent auprès des Pouvoirs Publics l'organe consultatif et professionnel des intérêts agricoles. En outre, elles mettent en œuvre des actions de formation.

APCA (Assemblée permanente des Chambres d'agriculture)

Maison des Chambres d'agriculture

9, avenue George V

75008 Paris

☎ (33 1) 47 23 55 40 Fax (33 1) 47 23 84 97

9.4 Stages

**L'offre répertoriée dans
la banque de données
INFFO**

Le catalogue des stages de tous les organismes fait l'objet d'un traitement documentaire. L'indexation de chaque stage, au moyen du thesaurus Formacode, permet de déterminer les domaines de formation dans lesquels l'organisme de formation intervient. L'actualisation s'accomplit en continu au fur et à mesure de la réception des informations adressées par les organismes.

Mise à jour

Mise à jour de toutes les informations concernant un organisme :

- coordonnées (dénomination, adresse, tél., fax...)
- statut
- numéro d'existence (enregistrement auprès de la Préfecture de région)
- nom du responsable
- nom de la personne à contacter pour renseignements,
- indexation: ajout ou suppression de codes domaines de formation en fonction des stages décrits dans le catalogue (nouveaux stages, stages non reconduits).
- publics visés
- commentaires (descriptif des activités de l'organisme, énumération des diplômes préparés)
- outils et modalités pédagogiques...

En outre, la mise à jour permet de supprimer les organismes disparus et d'en introduire de nouveaux.

**Comment trouver un
organisme?**

Le Thesaurus Formacode a été conçu par le Centre Inffo pour être un langage commun favorisant le rapprochement de l'offre et de la demande de formation. Il comprend 2700 termes correspondant chacun à un domaine, un concept... Ces termes sont répartis en 64 champs correspondant à quatre grands domaines:

- *Formation générale* (Mathématique, Science politique, Langues,...)
- *Formation agricole ou industrielle* (Travaux publics, Energie, Télécommunications...)
- *Formation aux fonctions de l'entreprise* (Informatique, Transport, Commerce international...)
- *Formation au secteur tertiaire* (Banque assurance, Tourisme, Pédagogie...)

Dans le champ de la *pédagogie* on trouve 31 termes spécifiques qui recoupent des approches pédagogiques, des approches par publics cibles, et les aspects organisationnels de la formation. L'utilisateur peut alors opérer une recherche en consultant l'offre par domaine de formation.

- Critères de recherche:**
- a) *Sur le système télématique*, par:
- domaine (l'un des 2700 termes du Formacode)
 - statut (ex: SA, SARL, Universités, CCI, etc.)
 - département
 - région
 - publics (jeunes demandeurs d'emploi, jeunes en contrat de qualification, demandeurs d'emploi, demandeurs d'emploi de longue durée, cadres privés d'emploi, fonctionnaires, handicapés).
 - modalités de formation (enseignement à distance, cours hors temps de travail, etc.)

Plusieurs critères de sélection peuvent être utilisés pour répondre à une question précise. Par exemple: recherche de GRETA assurant des formations aux outils pédagogiques dans le département du Val-de-Marne.

On obtient alors les coordonnées de l'organisme avec adresse, téléphone, fax, année de création, un commentaire sur son activité et éventuellement les diplômes préparés.

- b) *Dans la base de données du Centre Inffo* où les professionnels de la formation peuvent demander des recherches spécifiques:
- mêmes critères que précédemment
 - chiffres d'affaires inférieur ou égal à 1 million de francs ou supérieur à 1 million de francs, ou supérieur à 5 millions de francs.
 - diplômes préparés par l'organisme.

Par exemple: recherche d'organismes assurant des formations en maçonnerie dans la région Nord – Pas-de-Calais, ayant un chiffre d'affaires supérieur à 5 millions de francs et dépendant d'une CCI.

Pour l'Ile-de-France, les stages financés sur Fonds publics (11 500) sont accessibles sur le 3615 PLPA ou 3617 PLPA grâce à une coopération entre le Centre INFFO et la société CMTDI-Canasta. Les stages y sont décrits avec le programme et/ou objectifs, conditions d'admission, durée, prix, lieux et dates de réalisation.

Dans les autres régions, les stages sont collectés par les Centres d'animation et de ressources pour l'information sur la formation (CARIF). Une de leurs missions principales est de collecter, traiter, assurer la maintenance informatisée des données sur les organismes et les actions de formation dans la région.

- Exemples de formations de formateurs à contenu pédagogique** Ces formations sont transverses à plusieurs disciplines: elles concernent l'animation de groupes en formation, le comportement et la relation pédagogique formateur-stagiaire, l'utilisation ou la création de supports pédagogiques, l'acquisition de méthodologies et de démarches d'apprentissage, la maîtrise de dispositifs applicables à des publics différents, la maîtrise de dispositifs de formation individualisée. Elles peuvent être courtes (2 jours) ou longues et diplômantes (DUFA, 600 heures) – voir tableau 6, page 147.
- Exemples de formations de formateurs liées à un secteur professionnel** Ces formations permettent aux formateurs de se perfectionner dans la maîtrise d'une discipline ou de s'adapter aux changements technologiques des contenus. Elles tiennent compte des contraintes propres à certains secteurs professionnels: changements structurels dans les exploitations agricoles pour les enseignants agricoles par exemple, formation de tuteurs dans un milieu industriel – voir tableau 7, page 148.
- Exemples de formation de formateurs pour des publics cibles** Ces formations favorisent pour les formateurs la connaissance de publics spécifiques pour lesquels on envisage une démarche pédagogique appropriée: jeunes ou adultes illettrés, publics migrants, jeunes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, tuteur, maîtres d'apprentissage... – voir tableau 8, page 149.
- Exemples de formations conduisant aux fonctions de responsabilité et d'ingénierie de la formation** Ces stages proposent une formation ou un perfectionnement dans le domaine de l'organisation ou de la gestion de la formation. Ainsi, le formateur peut-il avoir accès à des fonctions de responsable de formation en organisme ou en entreprise, de consultant, d'acheteur de formation... – voir tableau 9, page 150.

Tableau 6: Exemples de formations à contenu pédagogique (Source: Centre INFFO)

<i>Intitulé et/ou diplôme préparé</i>	<i>Conditions d'admission</i>	<i>Objectifs programme</i>	<i>Durée Prix</i>	<i>Organisme</i>
Formation de formateur	Encadrement, formateurs débutants	Etudier la démarche du formateur. Développer la capacité à faire évoluer un groupe vers un objectif de formation en utilisant des méthodes adaptées.	6 jours (3+3) 1 058 ECU	Statut: public privé, chambre de commerce ASFO CIDEP Association consulaire et interprofessionnelle paritaire de formation (CCI Rennes) ZI de l'Eperon Chemin de la Massue 35170 BRUZ cedex ☎ 99 05 90 90
L'utilisation des logiciels dans l'apprentissage des langues	Formateurs en langues des GRETA ayant suivi une formation informatique (Window, Tollbook)	Utiliser et créer des logiciels multimédia dans le cadre d'un travail en autonomie	2 jours Public des GRETA gratuit Autre public 8 ECU/h	Statut: Etat, Education nationale CAFOC de Lille Centre académique de formation continue 7, rue de Thionville 59800 LILLE ☎ 20 12 14 14
Etude d'un projet EAO	Responsables de formation, pédagogues, formateurs ayant des notions en pédagogie et informatique	Maîtriser les concepts de l'EAO: Etude préalable; Gestion d'un projet EAO; quelques applications EAO, Etude de cas	2 jours	Statut: privé, SA AGENA 120, rue Jules Siegfried 76600 LE HAVRE ☎ 35 22 55 55
Formation de formateur intensive Diplôme homologué au niveau III	Niveau BAC + 3 ans d'expérience professionnelle et projet de formation	Acquisition d'une méthodologie, comportement et relation pédagogique, utilisation d'outils en situation d'enseignement, environnement théorique des méthodes et démarches, synthèse et mise en application	1200 heures dont 320 en stage d'application	Statut: association à but non lucratif PEDAGOGI-A 7, rue du Charron 44806 ST HERBLAIN ☎ 40 92 01 00

Tableau 7: Exemples de formations liées à un secteur professionnel (Source: Centre INFFO)

<i>Intitulé et/ou diplôme préparé</i>	<i>Conditions d'admission</i>	<i>Objectifs programme</i>	<i>Durée Prix</i>	<i>Organisme</i>
Formation de Formateur dans le secteur agricole	Animateur, responsable de services, coordonnateurs ayant une expérience dans la formation des agriculteurs	Acquérir et développer les compétences nécessaires à la conception, la conduite et l'évaluation d'un stage. Contexte de la formation et ses acteurs dans l'agriculture Organisation, métiers, rôles, finalités des formations	4 semaines 1 461 à 2 679 ECU	Statut: parapublic, chambre d'agriculture APCA – CFPCA Assemblée permanente des Chambres d'agriculture Centre de formation et de perfectionnement Domaine Ste-Marguerite 60590 TRIE CHATEAU ☎ 44 49 70 11
Formation des tuteurs de l'industrie	Salariés d'entreprise industrielle chargé de l'encadrement des stagiaires	Etre capable d'encadrer et former des personnes en phase de qualification. Analyse du public: situation, contexte économique de l'entreprise industrielle	3 jours	Statut: association, ASFO ADFP Association développement formation professionnelle et promotion sociale industries 11 bis, rue Nicolas Bruand 25043 BESANÇON cedex ☎ 81 88 51 55
Formation des tuteurs des établissements sanitaires et sociaux	Tout professionnel désirant encadrer sur le terrain du personnel non diplômé	Permettre aux tuteurs d'acquérir une méthodologie pour concevoir, réaliser et évaluer un projet d'accueil des stagiaires dans l'établissement	5 jours	Statut: association à but non lucratif Centre de formation Villa Saint-Charles 25720 BEURE ☎ 81 52 60 77
Formation des enseignants en sciences et technologies tertiaires	Enseignants	Former les enseignants qui mettent en œuvre la création du BAC sciences et technologies tertiaires	Cours par correspondance 62 ECU	Statut: Etat, éducation nationale CNED Centre national d'enseignement à distance Avenue du Téléport 86980 POITIERS Futuroscope cedex ☎ 49 49 94 94

Tableau 8: Exemples de formation de formateurs pour des publics cibles (Source: Centre INFFO)

<i>Intitulé et/ou diplôme préparé</i>	<i>Conditions d'admission</i>	<i>Objectifs programme</i>	<i>Durée Prix</i>	<i>Organisme</i>
La santé des jeunes en difficulté – Méthodes et outils	Professionnels ayant un rôle éducatif auprès des jeunes en difficulté (travailleurs sociaux, formateurs, enseignants et professionnels de la santé)	Intégrer thème de la santé comme support de communication avec les jeunes en difficulté: identifier les structures de santé et élaborer une démarche de partenariat avec elle. Concevoir et animer des actions dans le domaine de la santé.	5 jours 639 ECU	Statut: association à but non lucratif Santé et Communication 153, rue de Charonne 75011 PARIS ☎ 43 56 25 15
Formations individualisées pour publics prioritaires ou destinées aux personnes faiblement qualifiées	Formateurs des programmes spécifiques destinés aux publics prioritaires Exemple: – actions migrants – jeunes en grandes difficultés d'insertion – etc.	Pédagogie de la médiation. Programmation d'objectifs de formation avec publics en difficulté Contribution de la formation à la lutte contre la marginalisation et l'exclusion sociale. Fonction tutorale. Démarches innovantes dans le dispositif d'insertion	10,5 jours minimum	Statut: Etat, Education nationale CAFOC Centre académique de formation continue 8, rue Seyboth 67000 STRASBOURG ☎ 88 21 47 21
Diplôme d'université Formateur d'adulte	Formateurs personnel d'animation en structures d'accueil, de niveau BAC + 2	Former aux méthodes d'accompagnement, d'encadrement et de formation des populations éprouvant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle	650 heures (2 ans à raison de 3 jours par mois) 4414 ECU	Statut: Etat, établissement d'enseignement supérieur Université PARIS 12 – SFC Service Formation continue – Avenue du Général de Gaulle Bât. 1-3 94010 CRETEIL ☎ 45 17 12 25

Tableau 9: Exemple de formation conduisant aux fonctions de responsabilité et d'ingénierie de la formation (Source: Centre INFFO)

<i>Intitulé et/ou diplôme préparé</i>	<i>Conditions d'admission</i>	<i>Objectifs programme</i>	<i>Durée Prix</i>	<i>Organisme</i>
Formation pédagogique de tuteurs et maîtres d'apprentissage formant au niveau III ou II	Tuteurs et maîtres d'apprentissage formant des jeunes à un niveau supérieur (niveau III = BTS, niveau II = ingénieur)	Acquérir des bases psychopédagogiques; savoir communiquer et transmettre; coordonner la formation alternée et évaluer les acquis; utiliser des outils pédagogiques adaptés; construire son projet de maître d'apprentissage.	3,5 jours 289 ECU	Statut: public privé, chambre de commerce CCI Strasbourg Chambre de commerce et d'industrie 10, place Gutenberg BP 444 R 8 67008 STRASBOURG cedex ☎ 88 75 25 25
Formation des adultes: enseigner et apprendre Travaux pratiques B2	Responsables formation, enseignants cadres des services personnel	Acquérir des connaissances en vue d'un perfectionnement ou d'une remise à niveau, en suivant un cursus qualifiant	6 mois en cours du soir 99 à 464 ECU	Statut: Etat, CNAM Conservatoire national des arts et métiers – CNAM 292, rue St-Martin 75141 PARIS cedex 03 ☎ 40 27 23 30
Evaluer et valider dans le champ social et pédagogique	Conseiller en formation continue, assistant pédagogique de GRETA, praticien du bilan	Evaluer les niveaux de compétences professionnels, mettre en œuvre un dispositif, connaître et interpréter les références à un emploi ou un ensemble de tâches, apprécier les changements individuels	4 jours	Statut: Etat, éducation nationale CAFOC Immeuble Normandie 2 55, rue Amiral Cécille 75045 ROUEN cedex ☎ 32 81 88 32

10 Sources et repères bibliographiques

Rault, Christiane, *La formation professionnelle*, La Documentation Française, Paris, 1994, 140 p.

Tanguy, Lucie, *L'enseignement professionnel en France – Des ouvriers aux techniciens*, Paris, 1991, PUF, 228 p.

Tarby, André, *Le statut des formateurs. A l'heure d'une nouvelle négociation*, dans *Education permanente* n° 118, 1994-1, pp. 99–117.

Vasconcellos, Maria *Le système éducatif*, La découverte, Coll. Repères, Paris, 1993, 128 p.

Publications du ministère de l'Education nationale *Liste des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel*
ministère de l'Education nationale, DEP, 1993, 150 p.

Repères et références statistiques sur les enseignants et la formation
ministère de l'Education nationale – Direction de l'évaluation et de la prospective. Ed. 1993, 278 p.

Fiches du CIDJ. 101, quai Branly 75740 Paris cedex 15 ou 3615 CIDJ

Connaissance des enseignants dans *Education et formations* n° 37. Numéro spécial, Mars 1994 ministère de l'Education nationale, D.E.P.

Publications du CEDEFOP Boumendil, Michèle et Willems, Jean-Pierre. *Le système de formation professionnelle en France*, CEDEFOP, Berlin, 1993

Publications du Centre INFFO *L'apprentissage*, dans *Revue Actualité de la Formation permanente*, n° 126, septembre–octobre 1993

Les diplômes des métiers de la formation, Recensement 1993–1994. Centre INFFO, 1993, Paris

Fiches pratiques de la formation continue 1994, Paris, Centre INFFO, 1994.

Publications du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle *Projet de la loi de finances pour 1994 – Formation professionnelle*, Imprimerie Nationale, Paris, 1993.

Escuer, François, Jeger, François. *L'activité des organismes de formation* dans *Premières synthèses* n° 42, DARES-DFP, 24 janvier 1994.

Publications du ministère de l'Agriculture *Rapport d'activité 1993*. Direction générale de l'enseignement et de la pêche. Ministère de l'agriculture et de la pêche.

11 Index des sigles utilisés

Sigle	Intitulé
AFPA	Association de formation professionnelle des adultes (ministère du Travail)
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'Etude professionnelle
BEPC	Brevet d'Etude du premier cycle
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAFOC	Centre de formation académique de formation continue
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARIF	Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
CCI	Chambre de Commerce et d'industrie
CDD	Contrat à durée déterminée
Centre INFFO	Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
CEP	Contrat d'Etude prévisionnelle
CEREP	Centre d'Etude et de recherche sur les qualifications
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFI	Crédit formation individualisé
CFPA	Certificat de formation professionnelle des adultes
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CPTA	Centres pédagogiques et techniques d'appui (de l'AFPA)
CRDP	Centre régional de documentation pédagogique
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère du Travail)
DEP	Direction des Etudes et prospective (ministère Education nationale)
DESS	Diplôme d'Etudes supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'Etudes universitaires générales
DRFP	Délégation régionale à la formation professionnelle
DRTE	Direction régionale du Travail et de l'emploi
DUT	Diplôme universitaire technologique
GRETA	Groupement d'Etablissements de l'Education nationale
INSEE	Institut national de la statistique et des Etudes économiques
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PAQUE	Préparation active à la qualification et à l'emploi
PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Petite et moyenne industrie
SIVP	Stage d'insertion à la vie professionnelle

Le Royaume-Uni

1 Introduction

Ce chapitre décrit les dispositions qui s'appliquaient en 1994 à la formation des formateurs au Royaume-Uni. Il s'intéresse particulièrement aux formateurs de la formation professionnelle initiale définie dans le programme communautaire PETRA comme «la formation technique et professionnelle et l'apprentissage qui donnent aux jeunes (âgés de 15 à 28 ans) l'occasion d'obtenir un diplôme professionnel reconnu sur le plan national».

La section 2 décrit les systèmes britanniques d'éducation et de formation professionnelles, la section 3 le rôle et les tâches des enseignants et formateurs des écoles, des programmes gouvernementaux de formation et des entreprises. La section 4 présente les réglementations et les directives applicables à la formation des formateurs: il existe des *réglementations* du gouvernement pour les enseignants des écoles, mais seulement des *directives* pour les formateurs dans les entreprises. La section 4 comprend une description des nouveaux standards et qualifications nationaux des formateurs. La section 5 décrit certains des programmes de formation des formateurs les plus importants, la section 6 les dispositions qui s'appliquent à la formation initiale des formateurs, et la section 7 les dispositions en matière de formation continue. Les sections finales contiennent quelques adresses utiles et des références.

Les dispositions qui s'appliquent à la formation des formateurs au Royaume-Uni sont complexes. On distingue rarement entre enseignement et formation professionnelle, entre formation initiale et formation continue, ou encore entre les formateurs qui en sont chargés. L'enseignement et la formation professionnels initiaux des jeunes sont dispensés selon diverses modalités séparées et distinctes. Chaque année, un nombre croissant de jeunes de plus de 16 ans restent dans le système éducatif: soit à l'école, soit à l'université. L'essentiel de l'enseignement «professionnel» qui s'adresse à ce groupe est dispensé dans les instituts d'éducation permanente. Un autre grand groupe participe au programme Youth Training mis en place par le gouvernement. Un troisième groupe entre directement dans la vie active; certains d'entre eux obtiennent une formation professionnelle formelle, en partie dans un institut d'éducation permanente, tandis que d'autres commencent à travailler sans aucune formation formelle.

En 1990 par exemple, 53% des jeunes de 16 ans sont restés dans le système éducatif, 17% sont passés dans le Youth Training, 17% dans la vie active, 7% n'étaient ni au travail ni à l'école, et

l'itinéraire suivi par les 6% restants n'est pas connu. Les chiffres pour les années 1989–1992 sont indiqués dans le tableau 2 (voir page 162). En 1991–1992 (dernière date pour laquelle existent des données relatives à l'ensemble du Royaume-Uni), quelque 6 millions d'élèves suivaient l'enseignement postobligatoire, dont un demi million à l'école, 4,2 millions dans les instituts d'éducation permanente et 1,3 million dans l'enseignement supérieur. Les deux tiers de ces derniers (845 000) suivaient des études à plein temps, un tiers (455 000) des études à mi-temps.

La formation pédagogique des enseignants et chargés de cours est normalement assurée par les universités. Les enseignants des écoles se qualifient soit à l'issue d'une filière de quatre ans débouchant sur le Bachelor of Education ou en passant un premier diplôme et en suivant ensuite un cours d'une année, généralement à l'université, qui conduit vers le certificat postuniversitaire d'éducation. Ce point est important parce qu'une proportion croissante de l'enseignement technique et professionnel se déroule dans les écoles et également parce que certains enseignants des écoles passent vers d'autres formes d'enseignement professionnel.

Les formateurs de l'éducation permanente ne doivent pas avoir suivi une formation pédagogique formelle, mais leurs employeurs les encouragent à suivre des cours qui leur permettent d'obtenir le certificat d'enseignant de l'éducation permanente. La plupart des institutions éducatives, dont les universités, proposent des modules de formation permettant au personnel d'améliorer ses compétences pédagogiques. Ainsi, la plupart des enseignants professionnels participent sous une forme ou sous une autre à une formation pédagogique.

La formation des formateurs du programme Youth Training est assurée par des formateurs spécialisés dans ce domaine, dont certains travaillent à l'université, d'autres dans le secteur privé. Une grande partie de cette formation est maintenant financée par les Training and Enterprise Councils (appelés Local Enterprise Companies en Ecosse). La formation des formateurs des entreprises est assurée par diverses instances publiques ou privées. Les grandes entreprises mettent souvent en place des formations internes pour leurs formateurs. Les grands fournisseurs de formation de formateurs sont le Civil Service, le National Health Service, les grandes banques, les entreprises du secteur chimie et pharmacie, les constructeurs d'automobiles, le secteur agricole, les collectivités locales et certaines Industry Training Organisations (des organisations bénévoles qui remplacent les anciens Industry Training Boards). Une grande partie de cette formation ne distingue pas entre formation initiale et continue.

Le contexte de la formation professionnelle

La formation des formateurs s'est inscrite et s'inscrit toujours dans un contexte de transformation rapide de la réglementation. Dans les années 1970, les Industry Training Boards étaient légalement responsables du développement de la formation en entreprise. Au cours des années 1980, les responsabilités étaient centralisées sur

le plan national au sein de la Manpower Services Commission (MSC). Au cours de années 1990, les responsabilités de la MSC et la plupart de son personnel ont été repris en Angleterre et au pays de Galles par les Training and Enterprise Councils et en Ecosse par les Local Enterprise Companies.

Parallèlement à ces développements, le gouvernement a créé en 1986 le National Council for Vocational Qualifications (NCVQ). Ce Conseil national des qualifications professionnelles est actuellement en train d'adopter un ensemble de qualifications professionnelles nationales (NVQ) couvrant tous les niveaux de qualification et tous les emplois. Des dispositions particulières s'appliquent à l'Ecosse, où le Conseil écossais de l'enseignement professionnel (SCOTVEC) accrédite et décerne les qualifications professionnelles écossaises (SVQ).

2 L'enseignement et la formation professionnels initiaux

2.1 L'éducation jusqu'à l'âge de 16 ans

Le système éducatif général de l'Angleterre et du Pays de Galles est présenté dans le schéma 1, page 156. L'école est obligatoire de 5 à 16 ans. La plupart des enfants suivent les écoles publiques, mais une minorité importante, provenant surtout des familles aisées, suivent les écoles privées qui, de manière perversement britannique, sont appelées *public schools*. De 5 à 11 ans (12 en Ecosse), la plupart des enfants suivent les écoles primaires publiques – gérées soit par les pouvoirs locaux, soit par un conseil d'administration indépendant. Des écoles primaires privées accueillent des élèves à partir de l'âge de 8 ans (ou moins) jusqu'à l'âge de 13 ans environ.

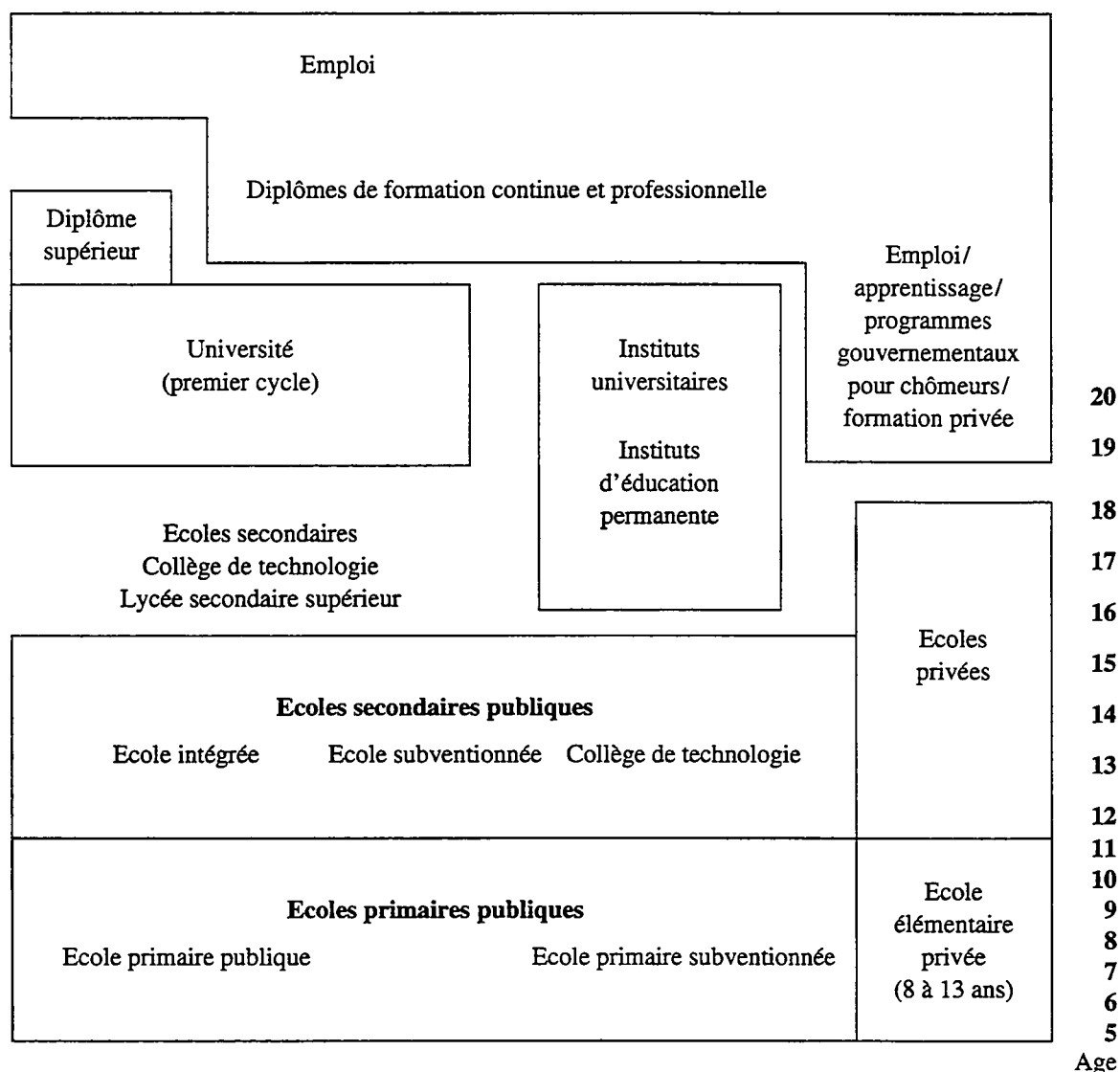
A 11–13 ans, les élèves passent généralement dans les écoles secondaires publiques, les écoles privées indépendantes ou les City Technology Colleges créés récemment. Les écoles secondaires publiques peuvent être gérées par les pouvoirs locaux ou être indépendantes. (Jusqu'à récemment, toutes les écoles publiques étaient contrôlées par les pouvoirs locaux, mais beaucoup en Angleterre et au Pays de Galles ont préféré avoir le statut d'école indépendante subventionnée, et le ministre de l'Education encourage ce mouvement.)

L'enseignement primaire et secondaire en Angleterre et au Pays de Galles est aujourd'hui basé sur un programme national qui comporte quatre phases:

- Phase clé 1 – élèves âgés de 5 à 7 ans
- Phase clé 2 – élèves âgés de 7 à 11 ans
- Phase clé 3 – élèves âgés de 11 à 14 ans
- Phase clé 4 – élèves âgés de 14 à 16 ans

Des tests sont mis en place à chaque phase clé. A 16 ans, tous les élèves passent soit le certificat général de l'enseignement secon-

Schéma 1: Le système d'enseignement général au Royaume-Uni



Notes:

1. A 16 ans, quasiment tous les élèves passent un examen public, qui peut être le General Certificate of Secondary Education (GCSE) ou le GNVQ; en Ecosse, ils correspondent au Standard Grade et aux SVQ/GSVQs (voir texte).
2. A 18 ans, les élèves peuvent passer les examens de niveau A ou AS ou GNVQ/NVQs pour entrer à l'université, une formation supérieure ou l'emploi; en Ecosse, le Higher Grade est généralement passé à l'âge de 17 ans, et les équivalents sont les SVQ/GSVQs (voir texte).
3. Ce schéma simplifie fortement un système très complexe comportant de nombreuses variantes locales et individuelles; ainsi, dans certaines régions, ce sont des *middle schools*, des 'écoles moyennes' qui accueillent les enfants de 10 à 14 ans, tandis qu'en Ecosse, on accède normalement à l'école secondaire à 12 ans et non 11 ans. Tous les âges indiqués ici sont approximatifs.

naire (GCSE) dans une série de matières scolaires ou le diplôme général national professionnel (GNVQ). Ce dernier est une innovation récente qui, pour l'instant, ne concerne qu'une petite minorité des élèves. En Ecosse, le programme national ne s'applique pas, et la plupart des élèves de 16 ans passent le Standard Grade, alors qu'une minorité petite mais grandissante passent les modules SCOTVEC.

L'Initiative d'éducation technique et professionnelle

L'Initiative d'éducation technique et professionnelle (TVEI) a été lancée en 1983 par le ministère de l'Emploi afin de rapprocher les écoles du Royaume-Uni des entreprises. Elle est basée sur une série de méthodes: fourniture d'une expérience du travail aux jeunes de 14 à 16 ans, stages pour enseignants dans l'industrie et le commerce, formation des enseignants en cours d'emploi, investissement dans les ordinateurs et un personnel technique et administratif supplémentaire. Le financement du programme a été ralenti au milieu des années 1990, au motif que les objectifs du programme avaient été largement atteints; au cours de dix ans, de 1983 à 1993, quelque 900 millions de livres avaient été consacrés à cette initiative.

2.2 L'éducation et la formation après l'âge de 16 ans

L'école obligatoire au Royaume-Uni s'arrête à 16 ans. Il existe ensuite trois grandes filières d'éducation ou de formation débouchant sur une qualification. La principale filière académique, suivie par un nombre croissant d'élèves, consiste à passer le certificat général d'éducation au niveau avancé (A) en suivant la classe de 1ère à l'école secondaire, ou au collège ou dans un institut d'éducation permanente. L'élève qui obtient le baccalauréat dans deux matières ou davantage dispose de la qualification minimum normalement exigée pour entrer à l'université; il l'obtient généralement en deux ans. (En Ecosse, les élèves suivent des cours moins spécialisés appelés Higher Grade, et les élèves les plus doués obtiennent normalement le diplôme d'accès à l'université, basé sur trois ou quatre Highers, en une seule année d'études après l'âge de 16 ans.)

Une deuxième filière, qui conduit le plus directement vers la vie active, consiste à obtenir le diplôme professionnel national (NVQ) dans une profession donnée ou un diplôme général national professionnel (GNVQ) en suivant à plein temps l'institut d'éducation permanente ou certains cours du dernier cycle du secondaire.

La troisième filière, elle aussi professionnelle, consiste à obtenir le NVQ en cours d'emploi. Pour cela, il faut généralement suivre une formation formelle mise en place par une instance privée ou un institut d'éducation permanente. Certains jeunes salariés choisissent cette filière de leur propre initiative ou avec le soutien de leur employeur, mais la plupart de ceux qui s'engagent dans cette voie participent au programme Youth Training ou à des programmes d'apprentissage reconnus.

L'âge normal d'entrée à l'université est de 17-18 ans. La plupart des étudiants préparent en trois ou quatre ans une licence. Le niveau d'entrée le plus courant est constitué par le baccalauréat dans trois matières – qui constitue la voie académique traditionnelle vers l'enseignement supérieur. Une voie alternative et professionnelle consiste à obtenir un diplôme professionnel national général dans un vaste champ professionnel ou à passer le diplôme professionnel national niveau 3, qui correspond au niveau scolaire A.

Enterprise in Higher Education

Le souci du gouvernement de rendre l'enseignement plus professionnel et plus proche des entreprises et du monde économique est à l'origine du programme *Enterprise in Higher Education*. Il s'agit d'un programme parallèle à l'Initiative éducation technique et professionnelle dans les écoles décrites précédemment. Les universités ont obtenu des subventions pour créer des «unités d'entreprise» qui permettent aux étudiants de trouver des stages en entreprise et qui ont, d'une manière générale, permis de développer des liens entre les universités et le monde de l'emploi.

2.3 Les diplômes professionnels nationaux et nationaux généraux

Avant l'introduction du système de diplôme professionnel national, les fournisseurs de formation, les instances de certification et les organisations professionnelles étaient presque totalement libres de proposer tout cours ou tout diplôme qu'ils considéraient comme utile. De ce fait, la formation et les diplômes professionnels étaient une jungle impénétrable. Le nom d'une instance de certification – telle que la Royal Society of Arts ou le City and Guilds of London Institute – ne permettait pas de savoir quelle était sa fonction ou quels diplômes elle dispensait. Il n'existait que peu d'harmonisation entre les diverses professions, mais de grandes barrières qui s'opposaient à un passage entre les secteurs et les métiers.

En 1986, le gouvernement a mis en place le Conseil national des qualifications professionnelles (NCVQ), chargé de créer une structure pour la formation et les qualifications professionnelles. Depuis lors, avec le financement du gouvernement et l'assistance de fonctionnaires du ministère de l'Emploi, NCVQ a constitué plus de 150 «Lead Bodies» de représentants des employeurs chargés de définir les compétences requises pour l'obtention des diplômes professionnels nationaux (NVQ) pour les professions de leur secteur. Il s'agit de tous les secteurs de l'économie. Il existe cinq niveaux de NVQ, allant du niveau 1 – compétence dans un ensemble d'activités de routine – au niveau 5 – qui traduit un niveau élevé de compétence professionnelle (tableau 1, page 159).

A côté des NVQ spécifiques à l'industrie, le Conseil a également, plus récemment, demandé que soient développées les qualifications professionnelles nationales générales (GNVQ). Elles sont plus vastes que les NVQ et couvrent des domaines tels que les arts et le design, la gestion d'entreprise, la santé et l'assistance sociale, les loisirs et le tourisme, ainsi que la production. Ces diplômes devraient être des équivalents du baccalauréat et donner ainsi accès à l'enseignement supérieur.

Tableau 1: Définition des niveaux des qualifications professionnelles nationales

Source: NCVQ Criteria and Guidance, 1995

Niveau	Compétence	Commentaires
Niveau 5	Compétence impliquant l'application d'un vaste éventail de principes fondamentaux et de techniques complexes dans une grande variété de contextes souvent imprévisibles	<i>Très grande autonomie personnelle et souvent grande responsabilité pour l'affectation d'importantes ressources, responsabilité personnelle pour l'analyse ou le diagnostic, la conception, la planification, l'exécution et l'évaluation</i>
Niveau 4	Compétence impliquant l'application de connaissances dans un vaste éventail d'activités techniques ou professionnelles complexes exercées dans une grande variété de contextes et avec un degré important de responsabilité et autonomie personnelles	<i>Souvent, responsabilité pour le travail d'autrui et la répartition de ressources</i>
Niveau 3	Compétence impliquant l'application de connaissances dans un vaste ensemble d'activités de travail varié exercées dans une grande variété de contextes dont la plupart sont complexes et non de routine	<i>Grandes responsabilités et autonomie, et souvent supervision ou direction d'autres travailleurs</i>
Niveau 2	Compétence impliquant l'application de connaissances dans un vaste éventail d'activités de travail diverses exercées dans une variété de contextes	<i>Certaines de ces activités sont complexes ou irrégulières, et il existe une certaine responsabilité ou autonomie individuelle. Souvent la coopération avec d'autres travailleurs peut-être dans le cadre d'un groupe de travail.</i>
Niveau 1	Compétence impliquant l'application de connaissances pour la réalisation de diverses activités de travail	<i>La plupart des activités peuvent être de routine et prévisibles</i>

Une enquête récente de la Confédération de l'industrie britannique (CBI 1994) indique que les NVQ mis en place et ratifiés couvrent 80% de la main-d'œuvre en-dessous du niveau professionnel. Près d'un million de NVQ ont été attribués. L'enquête de la confédération sur les NVQ et les SVQ (en Ecosse) identifie quelques obstacles qui limitent leur acceptation par les employeurs et les travailleurs. Certains employeurs estiment que la structure des NVQ est trop rigide, et qu'ils exigent parfois des unités de compétence qui ne présentent pas d'intérêt dans leur activité. D'autres se plaignent du coût trop élevé de l'évaluation et de l'accréditation. Le marketing des NVQ n'a pas été aussi efficace qu'on l'avait espéré et l'infrastructure dirigée par le NCVQ doit

être renforcée. Cependant, pour surmonter ces difficultés, les employeurs semblent penser qu'il faut donner davantage de moyens matériels et financiers au Conseil national et accorder l'avantage à l'assurance qualité. Parmi les instances gouvernementales, les milieux économiques et toutes les parties concernées par la formation professionnelle, l'on estime que le système des diplômes professionnels nationaux doit être complété et rendu pleinement opérationnel.

Les agences sous contrat, les instances de certification et le contrôle de la qualité

Le Conseil national des qualifications professionnelles est responsable, par le biais du réseau des Lead Bodies, de l'élaboration de normes professionnelles et de la définition des qualifications – mais c'est là la limite de son pouvoir. Le financement de l'enseignement et de la formation professionnels par le gouvernement passe par deux canaux principaux. Les instituts d'éducation permanente obtiennent l'essentiel de leur budget à partir d'une source centrale, le Conseil de financement de l'éducation permanente. Le programme Youth Training et autres programmes gouvernementaux sont financés par le biais des Training and Enterprise Councils (et en Ecosse par les LEC, voir plus loin). La formation est dispensée par les écoles et universités, par les employeurs dans le cadre de l'apprentissage et des programmes de formation des jeunes, ainsi que par un vaste éventail d'instances privées. L'évaluation, la certification et le contrôle de la qualité sont confiés à des «instances de certification», par exemple le City and Guilds of London Institute, la Royal Society of Arts, le Business and Technology Education Council, le Scottish Vocational Education Council (SCOTVEC) et de nombreuses organisations professionnelles.

Au cours des années 1980, une instance centrale quasi autonome, la Manpower Services Commission, était responsable de la formation et de l'emploi au Royaume-Uni. Les programmes de formation du gouvernement, s'adressant essentiellement aux jeunes et aux chômeurs de longue durée, étaient organisés par le biais des bureaux régionaux et locaux de cette Commission. La formation des formateurs était dispensée dans ce contexte par un réseau de «Centres de formation accrédités» mis en place et financés à cette fin. Au cours des années 1990, ces responsabilités et la plupart des bureaux et membres de leur personnel ont été repris par les TEC/LEC.

TEC et LEC Les Training and Enterprise Councils (TEC) ont été créés par le gouvernement afin de prendre en charge le système de formation professionnelle en Angleterre et au Pays de Galles. Ces conseils ont pour mission de gérer, pour le compte du gouvernement, le programme Youth Training et le programme Training for Work qui s'adresse aux chômeurs de longue durée. A partir de 1995, les TEC seront également responsables du «Modern Apprenticeship Scheme», qui s'adresse aux jeunes de 16 et 17 ans, et du «Accelerated Apprenticeship Scheme», qui s'adresse aux jeunes de 18 à 19 ans disposant d'un diplôme. Les membres de ces conseils

sont des entrepreneurs du secteur privé choisis au niveau local. Leur objectif est de former une main-d'œuvre capable de faire face à la compétition mondiale.

Il existe 82 TEC en Angleterre et au Pays de Galles. L'Ecosse compte 22 Local Enterprise Companies (LEC) dont le mandat est similaire, mais l'organisation différente. (L'organisation de la formation en Irlande du Nord est basée sur des organisations représentatives de secteurs pour les différents domaines de l'économie.) Les priorités des TEC portent sur l'enseignement professionnel, la formation et l'entreprise. Des objectifs nationaux ont été fixés pour les cinq années à venir, en termes de pourcentages de jeunes à qualifier. Les TEC portent une grande partie de la responsabilité en la matière, ainsi que pour la mise en place de la formation des formateurs nécessaire.

2.4 Les filières de formation professionnelle

Il existe quatre filières principales qui permettent aux jeunes d'obtenir une qualification professionnelle après l'école :

- **l'Institut d'éducation permanente**, ou le collège technique ou de deuxième cycle, pour un cours à plein temps débouchant sur un NVQ ou un diplôme équivalent
- **Youth Training** – un programme financé par le gouvernement, géré par les TEC/LEC et comportant normalement une phase de travail en entreprise et une phase d'enseignement suivie en collège ou auprès d'une instance de formation privée
- **l'apprentissage** auprès d'un employeur qui peut également dispenser une formation formelle. En 1995, devait commencer un nouveau programme d'apprentissage financé par le gouvernement et géré par les TEC. Il fonctionnera à deux niveaux – «apprentissage moderne» et «apprentissage accéléré».
- **d'autres itinéraires** en cours d'emploi. Les salariés de tout âge peuvent préparer un diplôme professionnel, soit de leur propre initiative et à leurs propres frais, soit avec le soutien et l'aide financière de leur employeur. Ils peuvent étudier à temps partiel avec des décharges horaires, en cours du soir ou à distance, aux frais d'une instance privée, d'un collège ou d'une université. Les travailleurs expérimentés peuvent constituer un portefeuille de compétences professionnelles et le soumettre à un centre d'évaluation afin d'obtenir un diplôme professionnel national. Ainsi, une personne qui peut apporter la preuve que sa compétence est au niveau du NVQ peut obtenir celui-ci sans aucune formation formelle.

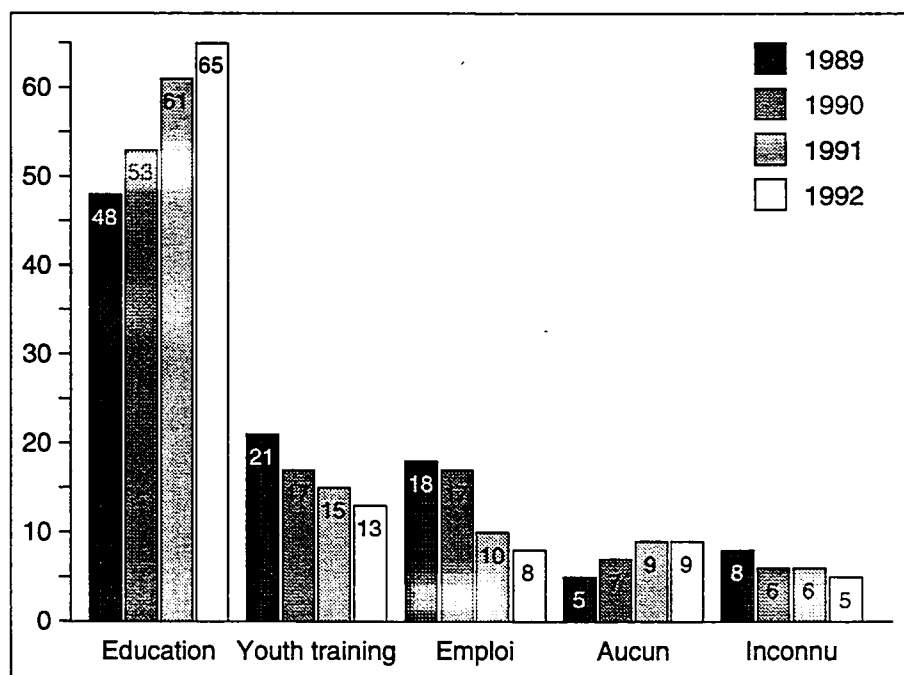
Les diplômes de formation professionnelle

La grande diversité de diplômes est actuellement remplacée par un système de diplômes professionnels nationaux à cinq niveaux (tableau 1, page 159). Les diplômes nationaux devraient à la longue remplacer, par exemple, l'actuel diplôme professionnel obtenu normalement après deux années d'études au collège et le

diplôme supérieur obtenu au bout de quatre ans. De nombreuses organisations professionnelles, par exemple dans la construction mécanique, les professions médicales ou encore la British Psychological Society, acceptent une licence universitaire dans leur domaine comme niveau de qualification de base. Certains, tels que l'Institute of Personnel and Development, ont leurs propres cours spécialisés et leurs examens, généralement proposés par des *colleges* ou universités sélectionnés. Les NVQ aux niveaux 4 et 5 sont équivalents aux licences et maîtrises universitaires. Cependant, le personnel et les directions des universités sont actuellement occupés à plein temps par des problèmes tels que la modularisation des cours, l'accueil d'un nombre croissant d'étudiants et la gestion de budgets limités. De ce fait, les NVQ n'ont pas encore fait une entrée en force dans l'enseignement supérieur.

2.5 Statistiques Du fait des changements rapides dans l'organisation et le financement de la formation professionnelle, la collecte et la publication de statistiques ont généralement beaucoup de retard. On constate qu'un nombre beaucoup plus important de jeunes restent dans le système éducatif au-delà de l'âge obligatoire (16 ans) et s'engagent dans l'enseignement supérieur (après 18 ans). Le schéma 2 montre les itinéraires éducatifs professionnels des jeunes qui ont quitté l'école au Royaume-Uni entre 1989 et 1992.

Schéma 2: Itinéraires des jeunes qui ont quitté l'école entre 1989 et 1992 (en pourcentages des cohortes)



Bien que brutes, ces statistiques montrent que les jeunes préfèrent rester à l'école plutôt que de participer aux programmes de formation financés par le gouvernement ou d'entrer directement dans la vie active. Cette évolution s'explique dans une large mesure par la politique et la méthode de financement retenues par le gouvernement. Au cours de cette période, les Training and

Enterprise Councils ont repris la gestion du programme Youth Training avec un financement réduit. En même temps, le gouvernement insistait pour faire entrer un plus grand nombre de jeunes dans l'enseignement supérieur. De ce fait, les effectifs du système éducatif ont augmenté, tandis que le nombre des jeunes entrant dans le programme Youth Training ou la vie active baissait en conséquence.

Les groupes qui ne sont ni dans l'emploi, ni dans le système éducatif et dont la situation n'est pas connue constituent un sujet de préoccupation générale. Tous les programmes d'enseignement et de formation professionnels visaient à faire participer *tous* les jeunes sous une forme ou sous une autre à une éducation ou une formation conduisant vers l'emploi. Pour quelque 13 à 15% des jeunes, ces programmes ont toujours échoué.

L'expansion de l'enseignement supérieur entre 1990 et 1992 était en réalité plus rapide qu'on ne l'avait prévue. Une nouvelle politique a alors été adoptée, qui déplaçait les priorités de l'enseignement supérieur à l'éducation permanente. En 1993-94, le financement de l'enseignement supérieur a baissé, tandis qu'augmentait celui de l'éducation permanente, qui est pour l'essentiel professionnelle.

3 Les enseignants et formateurs

Dans la section précédente, nous avons montré comment l'enseignement professionnel se développait dans les écoles et identifié quatre voies d'accès à la formation professionnelle après l'école: enseignement à plein temps au collège; programme Youth Training, apprentissage et apprentissage accéléré; formation en cours d'emploi. Les formés des trois dernières catégories peuvent suivre les cours au collège pendant une partie ou l'ensemble de leur formation, comme c'est le cas dans le système dual allemand, de sorte que les catégories de formateurs ne recouvrent pas exactement celles des formés. On peut utilement classer les enseignants et formateurs de la formation initiale et formation continue de la manière suivante:

- les enseignants des écoles, y compris les écoles techniques
- les enseignants et chargés de cours dans les instituts d'éducation permanente
- les enseignants de l'université
- les formateurs des jeunes
- les formateurs dans les organisations.

3.1 Les enseignants des écoles Les enseignants des écoles sont les seuls qui doivent légalement avoir une qualification pour enseigner. Ils l'obtiennent soit en achevant la formation en quatre ans de Bachelor of Education soit en passant une licence dans une matière approuvée, puis un certificat d'éducation postuniversitaire.

Beaucoup d'enseignants des écoles restent dans le système éducatif depuis leurs études jusqu'à la fin de leur carrière. En quittant l'école, ils entrent à l'université, certains passent le Bachelor of Education qui porte sur une ou plusieurs matières scolaires et sur l'expérience de l'enseignement et la théorie pédagogique. En passant leur diplôme au bout de quatre années, ils sont pleinement qualifiés en tant qu'enseignants. La majorité des futurs enseignants passent en trois ans une licence dans une matière ou une combinaison de matières, puis s'inscrivent – certains immédiatement, d'autres après une période de travail dans d'autres domaines – à un cours universitaire d'un an qui débouche sur un certificat d'éducation postuniversitaire. Ces cours sont proposés principalement par les facultés d'éducation des universités.

Les candidats aux cours débouchant sur le certificat postuniversitaire doivent posséder une licence dans une matière appropriée ou une combinaison de matières. Celles-ci doivent correspondre aux matières récemment introduites dans le programme scolaire national – sciences, mathématiques, anglais (les matières centrales), histoire, géographie, musique, art, éducation physique, éducation religieuse et technologie. La plus forte demande concerne les licenciés en sciences et mathématiques: il y a généralement pénurie d'enseignants dans ces matières en raison des meilleures possibilités de carrière offertes par l'industrie et le secteur public. Les licenciés en humanités – anglais, histoire, géographie – se heurtent à une rude compétition. Il existe différents cours, pour l'enseignement primaire (5 à 11 ans) et pour l'enseignement secondaire (11 à 16 ans et plus). Des cours ont lieu en alternance avec des stages pratiques à l'école et une recherche personnelle. La formation porte sur l'approfondissement de la matière de spécialisation du licencié, dans le contexte du programme national, et sur la théorie de l'éducation, la psychologie et la sociologie.

La préoccupation qui s'est manifestée récemment sur le niveau d'alphabétisation du pays a suscité un fort intérêt pour les méthodes d'enseignement de la lecture et de l'écriture aux enfants. Les deux derniers ministres de l'Éducation (jusqu'en juillet 1994) estimaient que la formation des enseignants assurée par l'université était trop théorique et académique. Ils proposaient d'augmenter la part de l'enseignement pratique et d'appuyer la formation des enseignants davantage sur les écoles que sur les universités, la rendant ainsi plus pratique.

Sous l'impulsion de la TVEI, l'initiative décrite ci-dessus (voir page 157), une partie croissante de l'enseignement technique et professionnel se déroule actuellement dans des écoles intégrées et des écoles techniques. Les enseignants sont encouragés à passer une partie de leur temps dans les entreprises et de prendre mieux conscience des préoccupations des employeurs. Ils organisent des possibilités d'expérience du travail pour des jeunes de 14 à 18 ans et suivent une formation afin d'être en mesure d'aider leurs élèves à développer leurs compétences personnelles pour la résolution des problèmes, la prise de décisions, la communication et le travail

d'équipe. Certains enseignants de l'école passent vers d'autres formes d'enseignement professionnel, et notamment l'éducation permanente et l'université.

3.2 Les enseignants de l'enseignement secondaire et supérieur

Les enseignants des collèges responsables de la formation professionnelle initiale des jeunes proviennent des horizons les plus divers: industrie et commerce, secteur public, forces armées et personnel enseignant des écoles. Leurs principales responsabilités consistent à enseigner des matières spécifiquement professionnelles, telles que celles qui sont nécessaires dans le bâtiment, la construction mécanique ou le commerce de détail. Par ailleurs, ils doivent encourager le développement personnel des jeunes de la même manière que les enseignants des écoles mentionnés ci-dessus. Leur statut et leurs conditions de travail sont définis au sein du secteur de l'éducation permanente et diffèrent de ceux des enseignants des écoles et des enseignants de l'université. Il ne leur est pas *demandé* d'avoir une formation formelle pour pouvoir enseigner, mais leurs employeurs les *encouragent* vivement à obtenir une qualification. En Angleterre et au pays de Galles, beaucoup suivent les cours de la City and Guilds qui débouchent sur un certificat d'enseignant de l'éducation permanente, et en Ecosse, la Scottish School of Further Education propose une qualification comparable aux enseignants de l'éducation permanente. Certains ont suivi une formation de formateur dans leur emploi précédent et nombreux sont ceux qui ont une expérience pratique de la formation des jeunes, dans le système scolaire, l'armée ou l'industrie.

Les enseignants de l'université

L'éducation universitaire est appelée au Royaume-Uni *éducation supérieure*. Même si l'éducation professionnelle est généralement considérée comme celle qui s'acquiert dans l'éducation permanente ou sur le poste de travail, dans la pratique, une bonne partie de l'enseignement universitaire est de nature professionnelle. (En anglais, le terme de «professionnel» est traditionnellement réservé à quelques domaines, par exemple la médecine, l'église, le droit et l'armée, ainsi que, par extension, l'ingénierie.) Les enseignants de l'université ont un statut et des conditions de travail différents de ceux des enseignants de l'éducation permanente. Beaucoup d'entre eux ont fait toute leur carrière, sur le plan de l'éducation et de l'emploi, au sein du système éducatif, puisqu'ils sont passés de l'école à l'université où ils ont obtenu une maîtrise – ou, plus probablement, un doctorat –, puis vers la recherche post-doctorat et l'enseignement. Un pourcentage non négligeable d'enseignants universitaires proviennent cependant d'autres domaines, et c'est notamment le cas pour un nombre croissant de ceux qui travaillent sur la base de contrats à durée déterminée.

L'une des principales différences entre le travail à l'université et au *college* tient à l'obligation faite au personnel universitaire de mener des activités de recherche. Cela signifie que les étudiants de l'université doivent être plus autonomes que ceux du *college* et que, d'une manière générale, l'enseignement s'y déroule moins sous la forme de relations directes entre professeurs et étudiants.

Une formation ou qualification d'enseignant n'est pas exigée du personnel enseignant de l'université. Cependant, les universités ont des programmes de développement de personnel dans lesquels existent des cours et séminaires pédagogiques et de développement des programmes, mais la plupart offrent des formations permettant à leurs personnels d'améliorer leurs compétences pédagogiques.

Depuis 1992, un nombre croissant d'universités font reconnaître leurs programmes de formation par l'Association pour le développement du personnel et de l'éducation (SEDA), dans le cadre de son système d'accréditation des enseignants. Le personnel d'une université qui a obtenu le certificat de reconnaissance du SEDA pour son programme peut obtenir le certificat d'accréditation des enseignants de l'enseignement supérieur du SEDA. Ainsi, la plupart des enseignants, y compris dans l'enseignement supérieur, participe sous une forme ou sous une autre à une formation pédagogique.

3.3 Les formateurs du programme Youth Training

Le budget du programme Youth Training est réparti par le ministre de l'Emploi, essentiellement sur la base de contrats avec des Training and Enterprise Councils. Ces derniers sous-traitent le recrutement et la rémunération des jeunes à des «managing agents» qui organisent la formation et les stages en entreprise. Certains de ces agents sont de grandes entreprises qui proposent des stages et formations en leur sein, d'autres sont des agences indépendantes spécialement créées pour gérer ce programme et qui trouvent des places de stage auprès d'employeurs locaux et fournissent ou organisent des cours et des formations de la durée et de la qualité requises. Depuis quelque vingt ans, les programmes ont connu bien des changements, tout en gardant des objectifs identiques. Ils ont eu pour effet d'attirer l'attention sur le développement personnel des jeunes, de développer les structures existantes et d'en créer de nouvelles, et d'impliquer beaucoup d'adultes dans la formation et le développement des jeunes.

Les formateurs du programme gouvernemental Youth Training viennent d'horizons divers. Certains travaillent dans les *colleges*, d'autres proviennent du secteur privé, d'autres encore ont été instructeurs dans les forces armées et ont obtenu une formation dans les techniques d'enseignement en petit groupe.

La formation des jeunes dans ces programmes est souvent assurée simultanément par des formateurs spécialisés et des moniteurs sur le poste de travail. Certains de ces derniers ont suivi une formation formelle pour suivre et assister les jeunes. Les formateurs des entreprises peuvent être chargés de la mise en œuvre du programme Youth Training ou d'une formation initiale des jeunes indépendante. Cela signifie qu'il existe un chevauchement entre cette section et la suivante qui décrit les formateurs en entreprise. Les informations contenues dans ces deux sections proviennent, pour l'essentiel, de deux études. La première (Evans 1989) portait sur le formateur en entreprise des jeunes, la seconde, publiée en

deux parties, un rapport et une étude de cas (Horton 1990, Horton 1991), portait sur la formation et le développement des formateurs en entreprise en général.

Les résultats de l'enquête du CEDEFOP

L'étude la plus complète sur les formateurs en entreprise des jeunes au Royaume-Uni a été menée pour le CEDEFOP par l'université du Surrey en 1988 (Evans 1989). Même si certaines choses ont changé depuis lors, ses principaux résultats restent valables. Elle a montré que la formation évolue dans une certaine continuité. On trouve à un extrême un modèle «structuré», dans lequel des formateurs responsables étaient chargés de concevoir la formation et de la confier à des instructeurs qui la mettaient en œuvre sans grande responsabilité pour ses contenus. À l'autre extrême se situait le modèle «ad hoc», dans lequel des responsables des ministères ou d'autres managers de haut niveau décident et négocient le contenu avec les formés individuels. La plupart des entreprises combinent des éléments de ces deux approches.

Une enquête par courrier, combinée avec des entretiens personnels dans 25 entreprises, a montré que la distribution d'âges des formateurs des jeunes est très vaste, la plupart d'entre eux se situant dans la tranche de 38 à 45 ans. Plus de la moitié d'entre eux avaient suivi une formation professionnelle poussée. En dépit de variations entre les entreprises, l'étude a permis d'identifier trois types de formateurs qui ont été appelés *directeurs de formation, formateurs responsables et formateurs des travailleurs*.

Les directeurs de formation sont responsables de la gestion globale de la formation en entreprise, de la coordination de la formation et de l'organisation de la formation en dehors du poste de travail. Souvent, ils occupent des responsabilités dans d'autres domaines que la formation. Les jeunes directeurs à plein temps proviennent souvent de la direction du personnel, les plus âgés ont souvent été au départ travailleurs qualifiés. Un groupe de jeunes formateurs et directeurs de formation professionnelle semble apparaître, qui provient davantage du monde de la formation que de celui de l'industrie. Ce groupe est néanmoins enraciné dans son secteur, et il passe rarement vers d'autres secteurs ou entreprises.

Les rôles des directeurs de formation sont très différents selon le secteur économique, services ou production. Les directeurs de formation du secteur des services forment le plus souvent les formateurs qui seront chargés de dispenser la formation sur le poste de travail. La formation hors du poste de travail des jeunes est souvent assurée par un autre formateur, dans l'entreprise ou à l'extérieur. L'une des tâches importantes de certains directeurs de formation dans le secteur des services consiste à publier des films et vidéos sur la formation au sein de l'entreprise. Quant aux directeurs de formation de l'industrie, ils s'occupaient plus directement eux-mêmes des jeunes en formation. Cette situation s'explique peut-être par le fait que les programmes destinés aux jeunes dans ce secteur durent généralement plus longtemps et sont plus complexes sur le plan de leur contenu technique. Dans des

domaines où le travail est relativement peu qualifié, la formation est généralement assurée par les chefs d'atelier plutôt que par des formateurs spécialisés.

Les formateurs sont plus directement responsables de la coordination, de la conception et de la mise en œuvre des programmes de formation des individuels. Certains exercent directement l'activité de formation, d'autres la délèguent aux formateurs des travailleurs. L'âge de ces formateurs superviseurs est très variable, mais tous ont dirigé d'autres travailleurs avant de devenir responsables de leur formation. Certains visent à devenir des conseillers, d'autres à assumer un rôle plus général de gestion. Peu disposent d'une véritable qualification de formateur, mais beaucoup ont passé des diplômes ou des certificats dans divers domaines de la gestion, qui comportaient parfois un module sur les compétences de formateur. Beaucoup souhaitent faire carrière dans leur entreprise ou secteur, mais peu considèrent qu'ils exerceront à l'avenir le rôle de formateur à plein temps. Dans la pratique cependant, certains devraient devenir directeurs de formation, selon cette étude.

Les formateurs des travailleurs ne disposent pas de qualifications formelles en matière de formation et, souvent, omettent de mentionner leurs responsabilités pour la formation dans la description de leur poste. Dans la pratique, beaucoup jouent un rôle considérable pour la formation des apprentis qui sont confiés à leur service. Ils sont chargés notamment:

- d'expliquer et de démontrer les compétences professionnelles et
- de porter un jugement informel sur l'efficacité de l'apprentissage et sur les compétences acquises.

Ces formateurs proviennent généralement de l'industrie et envisagent leur carrière future dans leur entreprise ou secteur. Certains souhaitent ultérieurement occuper des postes de supervision ou de cadres moyens.

3.4 Les formateurs en entreprise

L'étude la plus récente sur les formateurs en entreprise a été menée par le Policy Studies Institute en 1990. Elle a donné lieu à deux publications: un rapport intitulé *Training and Development of Trainers* (Training Agency 1990) et des études de cas, intitulées *Case Studies in the Training and Development of Trainers* (ministère de l'Emploi 1991). Cette étude a examiné de manière approfondie 23 entreprises «afin de déterminer la manière dont évolue le rôle du formateur et la question de savoir si le développement des formateurs peut être géré de manière efficace». L'enquête portait sur des entreprises de toutes dimensions, du secteur financier, hôtellerie et restauration, transport, chimie, habillement et textiles et agriculture.

Un résumé, publié en même temps que le rapport, présente les résultats les plus importants. On constate que dans de nombreuses entreprises les changements stratégiques revitalisent la fonction de formation et confèrent un rôle plus important aux formateurs.

- Les forces du changement** Les principales «forces du changement» identifiées sont:
- les tendances démographiques: moins de nouveaux accédants au marché du travail que par le passé
 - les pénuries de qualification: elles encouragent les entreprises à faire le meilleur usage possible de tous les travailleurs; la formation efficace des salariés actuels est cruciale
 - les nouvelles technologies: les nouveaux équipements, la transformation des processus de production et les pressions en faveur de la «qualité totale» exigent que les travailleurs soient formés
 - la concurrence accrue: les entreprises opèrent sur des marchés européens et mondiaux, et la formation est un outil pour améliorer leur efficacité et promouvoir leur croissance.

Ainsi, dans les entreprises qui répondent au changement, le formateur joue aujourd'hui un rôle plus actif que réactif – il aide à mettre en place une *culture* de l'apprentissage. La formation prend aujourd'hui différentes formes, y compris l'enseignement assisté par ordinateur et l'enseignement ouvert, et elle met l'accent sur l'autodéveloppement. Tous les gestionnaires deviennent aujourd'hui responsables de la «fourniture» de la formation: chaque directeur est aujourd'hui un directeur de formation. Une philosophie du développement des ressources humaines est omniprésente dans l'entreprise.

Les formateurs doivent évoluer sur les plans suivants:

- le professionnalisme – afin de fournir une formation de qualité dans des délais serrés
- la flexibilité – afin de reconnaître les changements qui interviennent dans le monde économique et les techniques de formation et de s'y adapter
- les compétences interpersonnelles – afin de créer des liens efficaces au sein de l'entreprise
- le dynamisme – afin de promouvoir et de vendre la formation au sein de l'entreprise.

- Trois types de formateurs** L'étude a identifié trois types de formateurs:
- les formateurs stratégiques – formateurs d'un certain âge capables de travailler de manière efficace et sur un pied d'égalité avec les plus hauts dirigeants de l'entreprise
 - les praticiens ou les formateurs spécialisés – qui assistent ceux qui dispensent la formation
 - les chefs d'atelier, les contremaîtres et autres responsables de la formation et du développement du personnel possédant des qualités de meneurs d'hommes.

Le rapport sur les études de cas (ministère de l'Emploi 1991) présente neuf études de cas sur les six secteurs économiques mentionnés ci-dessus. Les entreprises retenues sont celles qui donnent le bon exemple sur les principaux thèmes abordés dans le rapport précédent. Dans tous les cas, qu'il s'agisse de la banque ou de l'agriculture, les chefs d'atelier et les contremaîtres devaient prendre des responsabilités pour la formation de leurs travailleurs

et obtenaient assistance, moyens et formations pour exercer ces responsabilités.

La National Westminster Bank a mis en place un vaste système de formation. En 1990, elle employait plus de 500 formateurs à plein temps, dont la plupart étaient des banquiers qui passaient deux ou trois ans dans la formation avant d'occuper d'autres emplois. Le rôle des formateurs spécialisés professionnels du Service central de formation consistait à assister les formateurs non professionnels, à évaluer les implications pour la formation de problèmes ou de besoins émergents dans l'entreprise, et de concevoir des solutions de formation adéquates. Ces formateurs de carrière avaient été spécialistes de la formation avant d'entrer dans la banque, ou banquiers qui avaient décidé lors de leur passage dans le service de formation qu'ils deviendraient définitivement formateurs.

Les formateurs de la National Westminster Bank ont été, pour l'essentiel, formés dans la maison même. La même chose vaut pour les formateurs des sociétés du secteur chimique ICI et Tioxide. Dans l'hôtellerie et la restauration, l'habillement et le textile, les transports routiers et l'agriculture, la formation des formateurs avait été dispensée par les organisations de formation propres à chaque secteur.

Le rapport du Policy Studies Institute souligne la nécessité d'un système de compétences et de qualifications des formateurs correspondant à leurs différents niveaux de compétence et reconnu sur le plan national. Depuis que ce rapport a été publié, ce travail a été entrepris par le Training and Development Lead Body, qui au moment de la rédaction de ce rapport s'apprêtait à mettre en place le système révisé des compétences et qualifications.

3.5 Résumé et conclusions

Les enseignants des écoles doivent avoir une qualification pédagogique à côté de leur spécialisation dans une ou plusieurs matières du programme national. Beaucoup d'enseignants restent dans le système éducatif tout au long de leur vie active. L'initiative d'éducation technique et professionnelle a été lancée par le gouvernement afin d'intéresser davantage les écoles secondaires à la formation professionnelle. Des mesures ont été prises pour développer le volet pratique et réduire le volet académique de la formation des enseignants.

Les enseignants des instituts d'éducation permanente sont les principaux responsables de l'enseignement professionnel. Il ne leur est pas demandé de suivre une formation d'enseignant, mais beaucoup ont été enseignants des écoles ou ont obtenu une qualification dans d'autres contextes, et notamment dans le cadre du City and Guilds of London Institute (pour ceux qui ne proviennent pas d'Ecosse).

Les enseignants de l'enseignement supérieur, comme ceux de l'éducation permanente, ne nécessitent pas de qualifications

pédagogiques. Beaucoup participent sous diverses formes à des formations mises en place par leur établissement pour encourager le développement professionnelle d'une manière générale; depuis quelque temps, certaines universités font reconnaître leurs programmes de formation par le SEDA, et leurs enseignants deviennent enseignants accrédités dans l'enseignement supérieur.

Les universités dispensent une combinaison d'enseignements professionnels et non professionnels, mais bien des pédagogues estiment que cette distinction est de moins en moins pertinente. (Des diplômés doués des universités les plus prestigieuses, Oxford et Cambridge, qui avaient fait des études dans des matières dites non professionnelles telles que l'histoire ou l'anglais, sont parfois devenus célèbres et riches comme journalistes.)

La Enterprise in Higher Education Initiative a grandement contribué à rapprocher le personnel et les étudiants de l'université du monde de l'industrie et du commerce.

De très nombreux formateurs du programme Youth Training ont travaillé au cours des vingt dernières années pour lutter contre le chômage des jeunes. Souvent, ils essaient de développer les aptitudes personnelles, les aptitudes générales en matière de communication, de maniement des nombres, d'auto-apprentissage et de travail en équipe parmi leurs formés.

Certains formateurs en entreprise ne s'occupent que de la formation des jeunes, soit dans le cadre des programmes qui leur sont destinés, soit dans le cadre d'un apprentissage en entreprise, mais nombreux sont ceux dont le mandat est beaucoup plus vaste. Les chefs d'entreprise et les directeurs de la formation raisonnent de plus en plus en termes d'objectifs, de problèmes et de stratégies de l'entreprise. Le développement individuel, y compris celui des jeunes, contribue généralement au succès de l'entreprise. Dans de nombreuses entreprises de pointe sur le plan technique, le statut des formateurs spécialisés a été revalorisé. Leur rôle est plus varié et beaucoup sont des concepteurs et facilitateurs de formation, celle-ci étant assurée par les directeurs, contremaîtres, travailleurs expérimentés ou encore à l'aide d'ordinateurs et de programmes d'auto-apprentissage. Des notions de gestion des ressources humaines et de développement des ressources humaines sont aujourd'hui fréquemment utilisées lorsqu'il est question de personnel et de formation.

4 La réglementation

Au Royaume-Uni, l'école est obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, et elle est de plus en plus réglementée; mentionnons par exemple l'introduction d'un programme national et les tests obligatoires pour les élèves à certains âges. Après l'âge de 16 ans, la fréquentation de l'école est volontaire, et l'école est beaucoup

moins réglementée. L'enseignement supérieur après l'âge de 18 ans est le domaine des universités, qui sont des instances responsables pour leurs propres diplômes et qualifications.

La formation professionnelle est fort peu réglementée – à l'exception notable de la formation des infirmières et de leurs formateurs, qui sera décrite dans la section 6. Le gouvernement influence l'enseignement et la formation professionnels essentiellement en modifiant sa politique de financement et en fixant des normes. Ainsi, en 1990, les universités ont été encouragées à accueillir davantage d'étudiants et ont obtenu des financements à cette fin. L'expansion a été plus rapide que prévu et, en 1993–94, l'augmentation du financement des universités a cessé, et davantage de ressources ont été consacrées à l'éducation permanente, et principalement à l'éducation professionnelle.

Celle-ci est aussi beaucoup influencée par la mise en place du système des qualifications professionnelles nationales. L'objectif poursuivi est de faire adopter des normes de compétence professionnelle par le NCVQ, et de baser les qualifications au sein des différents niveaux sur ces normes. Les individus ne seront pas légalement obligés d'acquérir une qualification, pas plus que les écoles ou les employeurs ne seront obligés d'accepter ces normes, mais dans la pratique il semble inévitable que ce système se mette en place. Il faut noter que ces normes ne s'appliquent qu'aux résultats et à l'évaluation des compétences, et pas à la forme ou au contenu de la formation professionnelle qui débouche sur cette compétence.

La réglementation qui s'applique à l'école comporte trois aspects. Premièrement, l'école est obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. Deuxièmement, il existe maintenant un programme national qui décrit dans les grandes lignes ce qui doit être enseigné. Troisièmement, l'évaluation (les tests) est mise en place à des âges et des phases clés. La réglementation en matière de qualifications professionnelles ne concerne que les niveaux qui doivent être atteints et leur évaluation. L'accent est mis sur les résultats: si le sujet évalué peut démontrer sa compétence dans les domaines retenus et au niveau choisi, il obtiendra sa qualification – qu'il l'ait acquise dans le cadre d'une éducation formelle, d'une formation en entreprise ou d'une expérience de travail informelle.

4.1 Les enseignants, chargés de cours et formateurs

Les enseignants des écoles doivent être adéquatement qualifiés, et pour cela avoir obtenu soit la licence de Bachelor of Education, soit une première licence dans une matière académique suivie par un examen postuniversitaire. Les chargés de cours dans les collèges ou universités, de même que les formateurs de l'industrie, du secteur public ou des instances privées, n'ont pas d'obligations à respecter en termes de qualifications comme formateurs ou enseignants. Beaucoup ont des diplômes universitaires ou professionnels, mais ce n'est pas là une exigence légale.

Les formateurs du personnel infirmier Les formateurs des infirmières représentent une catégorie exceptionnelle soumise aux mêmes dispositions que celles qui s'appliquent aux enseignants des écoles. Celles-ci sont promulguées par une instance centrale, le United Kingdom Central Council for Nursing, Midwifery and Health Visiting. Les enseignants des infirmières doivent être infirmières diplômées hautement qualifiées et inscrites sur le registre du Council et posséder une qualification reconnue en tant qu'enseignants. Les Colleges of Nursing sont actuellement intégrés dans les universités, et les dispositions concernant leurs enseignants pourraient changer, puisque la profession d'infirmière deviendra une profession universitaire. Ces dispositions seront examinées plus loin.

4.2 Normes et qualifications Le gouvernement du Royaume-Uni a toujours préféré laisser les institutions et les individus s'organiser de leur propre gré plutôt que de légiférer. Les gouvernements récents ont poursuivi de manière très volontaire cette politique libérale. Cela ne signifie pas cependant qu'il n'existe pas de tendance à réglementer les choses, notamment dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels. Le Programme national et les examens nationaux ont mis en place un contrôle global sur les écoles. La définition de normes professionnelles crée un cadre réglementaire pour la formation. C'est le cas également pour la formation des formateurs, puisque le Training and Development Lead Body a publié des normes et qualifications pour les formateurs. Les normes publiées sont actuellement en cours de révision. Le tableau 2 (voir page 175) présente certaines qualifications basées sur ces normes.

L'analyse fonctionnelle L'ensemble des normes en matière de formation et de développement est basé, comme le sont celles de tous les emplois, sur une «analyse fonctionnelle» de toutes les compétences qui constituent ensemble la fonction de formation. L'analyse fonctionnelle est une technique introduite par le Conseil national des qualifications professionnelles en tant que base pour la définition de toutes les normes professionnelles. En principe, l'idée est très simple; dans la pratique, son application exige beaucoup de travail d'analyse, qui débouche souvent sur des controverses et la nécessité d'une révision. C'était le cas pour les normes relatives aux formateurs qui sont actuellement révisées pour la deuxième fois. Nous essaierons d'expliquer ce processus dans le paragraphe suivant, qui devrait aider le lecteur à commencer à comprendre le raisonnement qui sous-tend le système.

Le premier pas dans l'analyse fonctionnelle consiste à se mettre d'accord sur une phrase unique pour définir la fonction de la profession analysée. La phrase retenue pour la fonction de formation est la suivante: développer le potentiel humain afin d'aider les entreprises et les individus à atteindre leurs objectifs. Cet énoncé est ensuite subdivisé à plusieurs fois, jusqu'au niveau d'unités de base et d'éléments de compétence. Les unités sont des groupes de compétences qui forment des ensembles cohérents.

Deux exemples d'unités:

- *identifier les besoins de formation individuels*
- *concevoir des sessions de formation et développement.*

Les normes relatives aux formateurs contiennent 37 unités. Les unités sont subdivisées en éléments qui représentent le niveau le plus détaillé de l'analyse des compétences. La première subdivision des compétences des formateurs comprend cinq parties:

- A identifier les besoins de formation et de développement
- B planifier et concevoir la formation
- C dispenser la formation
- D contrôler les progrès et évaluer les résultats
- E améliorer en permanence l'efficacité de la formation.

Ces cinq rubriques sont ensuite subdivisées en plus de 30 unités, puis en plus de 100 éléments.

Les qualifications se composent d'unités de compétence sélectionnées en fonction du niveau et de la nature de la qualification. Chacune contient des unités centrales et des unités facultatives; une qualification se compose de douze unités au plus. Les qualifications ont été spécifiées aux niveaux 3, 4 et 5 (voir tableau 1 – page 159, pour la description de ces niveaux).

Les descripteurs de qualifications pour la formation et le développement

Les descripteurs de qualifications pour la formation et le développement sont les suivants:

Niveau 3 Formation et développement

Identifier les besoins de formation; créer un climat propice à l'apprentissage; concevoir et animer des sessions de formation et de développement permettant d'atteindre les objectifs fixés au niveau opérationnel; évaluer les résultats des sessions de formation et évaluer et développer sa propre pratique.

Niveau 4 Formation et développement (apprentissage)

Identifier les exigences en matière de formation et de développement; créer un climat propice à l'apprentissage; concevoir et animer des programmes de formation et de développement avec des individus et des groupes; contrôler les progrès des formés; évaluer les programmes de formation et de développement et évaluer et développer sa propre pratique.

Niveau 4 Formation et développement (développement des ressources humaines)

Identifier les besoins de formation et de développement de l'entreprise; concevoir des programmes pour atteindre les objectifs de l'entreprise; coordonner les interventions; gérer les relations avec les clients; évaluer et améliorer les programmes de formation et de développement; gérer et améliorer les services et les systèmes, et évaluer et développer sa propre pratique.

Niveau 5 Formation et développement

Contribuer à l'identification des besoins en ressources humaines de l'entreprise; spécifier la contribution de la formation dans l'entreprise; contrôler les ressources; concevoir et mettre en œuvre des stratégies de développement des ressources humaines pour atteindre les objectifs fixés, et concevoir et améliorer la contribution de la formation dans l'entreprise; évaluer et développer sa propre pratique.

Le tableau 2 présente un extrait des qualifications définies par le Training and Development Lead Body (TDLB). Il fait apparaître les unités centrales et facultatives exigées pour obtenir une qualification de formateur au niveau 3. Il existe d'autres qualifications aux niveaux 4 et 5 basées sur d'autres unités obligatoires et facultatives. Pour obtenir une qualification, il faut obtenir le niveau exigé dans les sept unités obligatoires et dans trois unités facultatives au choix. Les deux options finales du niveau 3 sont des unités relevant des compétences décrites par la Management Charter Initiative (MCI) qui s'adressent essentiellement aux gestionnaires. Ce mélange d'unités provenant de différents ensembles de normes existe dans le système lorsque des professions se chevauchent.

Tableau 2: Normes TDLB – qualifications au niveau 3

Titre de l'unité	Unité n°	Statut
Identifier les besoins d'apprentissage individuels	Unité A22	obligatoire
Concevoir des sessions de formation et de développement	Unité B22	obligatoire
Préparer et développer des ressources pour faciliter l'apprentissage	Unité B33	obligatoire
Créer un climat propice à l'apprentissage	Unité C21	obligatoire
Définir des programmes d'apprentissage avec les apprenants	Unité C22	facultatif
Faciliter l'apprentissage en groupes grâce à des présentations/activités	Unité C23	obligatoire
Faciliter l'apprentissage par la démonstration et l'instruction	Unité C24	facultatif
Faciliter l'apprentissage individuel	Unité C25	facultatif
Faciliter l'apprentissage en groupe	Unité C27	facultatif
Suivre les progrès des apprenants	Unité D11	facultatif
Evaluer les individus	Unité D21	facultatif
Evaluer les performances des candidats	Unité D32	facultatif
Evaluer les candidats au moyen de divers éléments	Unité D33	facultatif
Conseiller/assister les candidats à faire le point sur leurs compétences préalables	Unité D36	facultatif
Evaluer les sessions de formation et de développement	Unité E23	obligatoire
Evaluer et développer sa propre pratique	Unité E31	obligatoire
Gérer les relations avec les collègues et les clients	Unité E32	facultatif
Participer à la planification, au suivi et au contrôle des ressources	MCI SM2	facultatif
Participer à la mise à disposition de personnel	MCI SM3	facultatif

5 Les schémas et les programmes de formation pour les enseignants et formateurs

5.1 L'infrastructure Un projet de recherche (ministère de l'Emploi, 1994) était basé sur les discussions avec une équipe d'un Training and Enterprise Council responsable de la promotion des qualifications professionnelles nationales dans son domaine d'activité. *L'infrastructure* est l'une des notions clés utilisées pour décrire le système de formation. L'infrastructure comprend l'organisation institutionnelle, la politique et les dispositions de financement de la formation. Les formateurs et leurs formations sont des éléments importants dans cette infrastructure.

Une description des dispositions existant en matière de formation des enseignants et formateurs doit tenir compte des grands changements introduits dans cette infrastructure par la politique et le financement du gouvernement. Le principal effet de ces changements concerne la formation des formateurs, plutôt que celle des enseignants.

L'infrastructure éducative L'introduction d'un programme national dans les écoles a eu des répercussions sur les contenus de la formation des enseignants. L'accent est actuellement mis davantage sur la pratique de l'enseignement que sur les études académiques, ce qui se répercute sur la conception et les modalités des cours de formation des enseignants. Cependant, la proposition de modifier les règles de base et d'exiger une année de formation et un certificat n'a pas été suivie. Depuis quelques années déjà, l'infrastructure de la formation des enseignants est restée plutôt stable.

L'infrastructure de formation La situation des formateurs a été beaucoup moins stable. Il y a eu au moins quatre grands changements politiques concernant la formation depuis vingt ans et différents changements dans le dispositif de financement depuis quatre ans, qui ont eu un impact considérable sur la formation des formateurs. Les gouvernements du Royaume-Uni ont toujours été préoccupés par l'apparente mauvaise qualité et le faible niveau de développement de la formation en entreprise, tout en hésitant à endosser une responsabilité ou à financer des améliorations. Ils ont toujours estimé que ce sont les employeurs qui doivent assumer les coûts de la formation de leurs salariés. Lorsque les gouvernements ont décidé d'intervenir, ils ont souvent utilisé une autre méthode d'intervention.

La formation et les formateurs peuvent être classés de la manière suivante:

- par *secteur* économique: vente de détail, production, services, transport, hôtellerie et restauration, etc.
- par *profession*: bureau et administration, construction mécanique; conception, gestion, formateur
- par *région ou zone* géographique
- par *âge*: jeune ou adulte
- par *type de formation*: initiale, continue/portant sur les procédés ou sur les comportements.

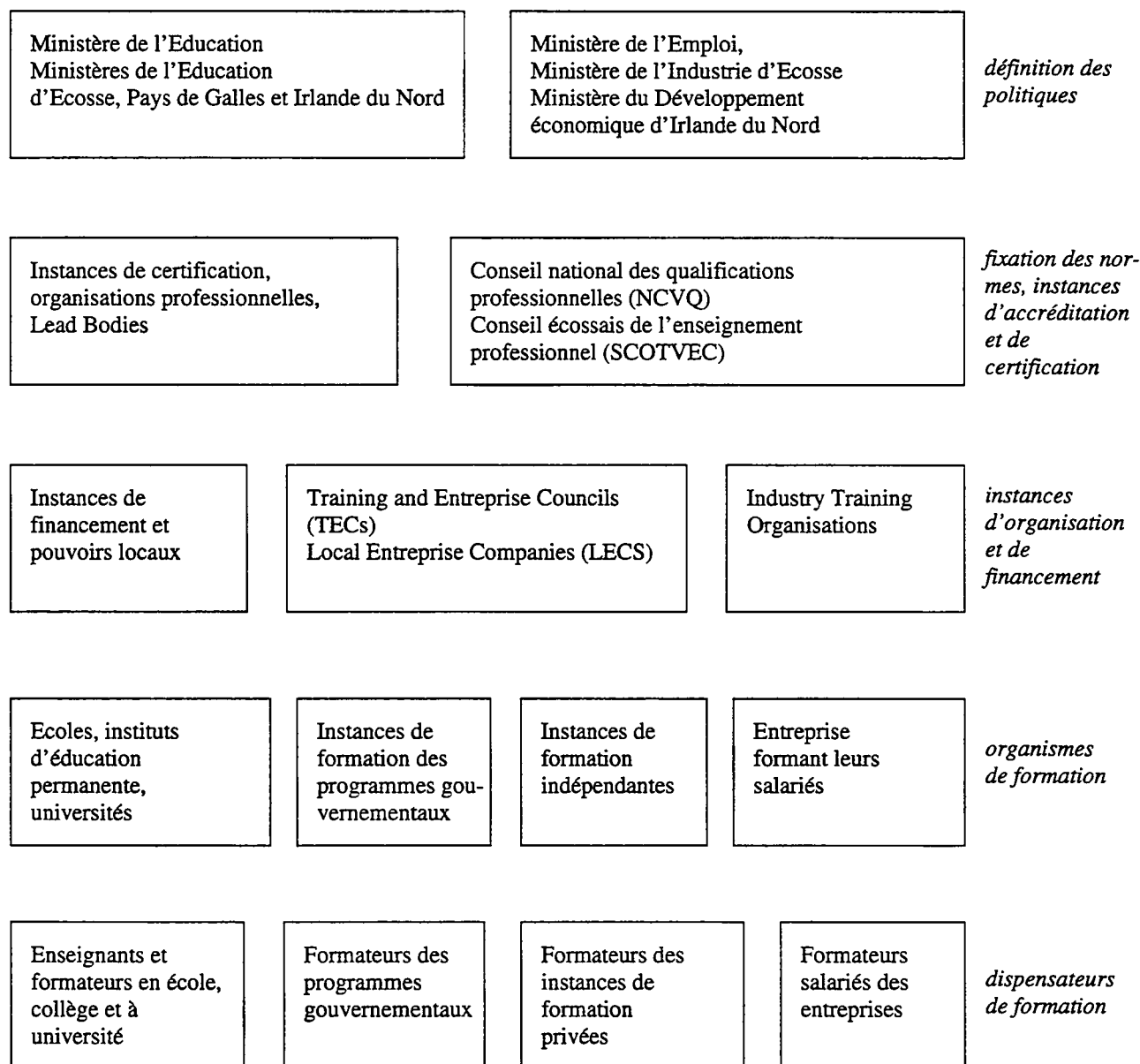
L'époque de la MSC Au cours des années 1970 ont été constitués les Industrial Training Boards, tandis qu'une taxe de formation a été imposée aux entreprises. La formation était organisée sur la base des secteurs économiques. De nombreux Boards ont organisé la formation des formateurs de leur secteur. La taxe était impopulaire, et en 1973 a été créée la Manpower Services Commission (MSC). Le gouvernement a pris en charge, par le biais de la MSC, les coûts des Training Boards. Le chômage des jeunes représentait un problème croissant, échappant dans une large mesure à la mission de ces Training Boards; la formation des chômeurs est rapidement devenue la principale préoccupation de la MSC. Au cours des années 1980, existait un réseau de bureaux de la MSC dans l'ensemble du pays, animés par des fonctionnaires dont la principale responsabilité consistait à gérer des programmes de formation pour les jeunes et les adultes au chômage. La formation mise en place par le gouvernement était organisée en fonction de critères géographiques et de l'âge (et du statut d'emploi) des formés.

Au cours des années 1980, les attributions confiées aux Training Boards leur ont été retirées et la taxe de formation a été supprimée. Les Boards ont été remplacés par les Industry Training Organisations, beaucoup plus petites et nettement moins puissantes. La Manpower Services Commission et ses bureaux régionaux dominaient le paysage de la formation. Les principales activités de formation des formateurs financées par le gouvernement au cours des années 1980 s'appuyaient sur le réseau *des centres de formation accrédités* qui dispensaient une formation aux responsables de programmes, aux formateurs à plein temps et aux formateurs sur le poste de travail. Au départ, ces centres ne s'adressaient qu'aux formateurs des programmes destinés aux jeunes chômeurs de 16 à 18 ans, mais ils se sont tournés plus tard vers la formation des chômeurs adultes.

La situation au cours des années 1990 Dans les années 1990, les TEC et LEC sont devenus responsables de la formation au niveau sous-régional. Ainsi, la principale dimension de l'organisation de formation nationale – infrastructure des TEC/LEC – est constituée par la zone géographique dans laquelle les formés trouvent un emploi. Les Industry Training Organisations sont responsables du niveau sectoriel, mais peu d'entre eux sont influents. L'une de leurs responsabilités consiste à créer des Lead Bodies qui fixent les compétences requises dans les professions du secteur. Quant à la seconde dimension de notre liste, celle des professions, c'est le NCVQ qui homologue les normes et les qualifications pour toutes les professions; en Ecosse, c'est la SCOTVEC qui assume ce rôle.

Le schéma 3 montre le cadre actuel de la formation au Royaume-Uni – donc l'infrastructure d'aujourd'hui. En Angleterre, ce sont les ministères de l'Education et de l'Emploi qui sont responsables de la politique et du financement de la formation. En Ecosse et au Pays de Galles, les secrétariats d'Etat administrent les fonds, alors qu'en Irlande du Nord les responsabilités sont partagées entre les

Schéma 3: Responsabilités et infrastructures pour la formation et l'enseignement au Royaume-Uni



ministères de l'Education et du Développement économique. Les budgets de l'éducation servent à financer les écoles, l'enseignement secondaire supérieur, ainsi que la formation initiale et continue des enseignants des écoles. Une grande partie du budget du ministère de l'Emploi, essentiellement canalisée par le biais des TEC, est consacrée au programme Youth Training, renommé «Next Steps», et à «Training for Work», un programme destiné aux chômeurs adultes. Certains des fonds destinés aux TEC/LEC servent à assurer la formation des formateurs et gestionnaires de ces programmes.

Les instances d'accréditation et de certification et les organisations professionnelles sont d'autres acteurs importants de la formation.

En Angleterre et au Pays de Galles, la NCVQ est une instance d'accréditation, c'est-à-dire qu'elle approuve les normes et accrédite et coordonne les instances qui délivrent les diplômes. Les instances de certification surveillent et contrôlent les procédures d'évaluation et délivrent les certificats de qualification. Beaucoup d'entre elles s'autofinancent dans une large mesure grâce aux frais qu'elles encaissent pour cela. En Ecosse, le Conseil écossais de l'enseignement professionnel (SCOTVEC) est à la fois instance d'accréditation et de certification.

Les instances de certification ne sont généralement pas les mêmes pour la formation professionnelle et le système scolaire. Les organisations professionnelles sont ouvertes à ceux qui sont qualifiés dans les professions qu'elles représentent et elles fournissent des services à leurs membres, se finançant dans une large mesure par les cotisations de ces derniers.

**L'infrastructure: résumé
et conclusions**

Depuis 1970, l'infrastructure de la formation a été modifiée à plusieurs reprises. Le système était au départ basé sur les secteurs économiques, mais il est aujourd'hui organisé par zones géographiques. L'accent portait au départ sur la formation des travailleurs disposant d'un emploi, il porte aujourd'hui sur la formation des chômeurs. Les premières mesures de lutte contre le chômage concernaient les jeunes de 16 à 18 ans, les mesures actuelles s'adressent à la fois aux jeunes et aux adultes au chômage. Le financement de la formation des formateurs et gestionnaires des programmes gouvernementaux intéresse un vaste éventail de formateurs et de compétences en matière de formation.

Les secteurs économiques continuent à être représentés par les Industry Training Organisations (ITO), qui ont mis en place la majorité des Lead Bodies qui fixent les normes pour les professions de leurs secteurs. Certaines ITO mènent des activités importantes de formation des formateurs. Les normes professionnelles sont homologuées par le Conseil national des qualifications professionnelles. Les NVQ sont décernées par les instances de certification. Les qualifications de niveau supérieur sont généralement acquises à l'université et dans le cadre des organisations professionnelles.

La description ci-dessus concerne les parties du système sur lesquelles s'exerce l'impact du financement gouvernemental et des programmes de formation gouvernementaux. La plupart des entreprises mènent leurs propres activités de formation et la plupart des travailleurs ne sont pas concernés par les mesures et réglementations gouvernementales. Une grande partie de la formation des formateurs, tant dans le secteur public que le secteur privé, est assurée par les entreprises elles-mêmes.

**5.2 Les programmes de
formation des
enseignants**

Les enseignants sont formés par certaines universités et collèges. Les formateurs des infirmières, déjà décrits comme un cas spécial, sont formés dans les collèges des infirmières. Ces derniers sont

rapidement intégrés au sein des universités, puisque la profession d'infirmière devient une profession universitaire.

Les formateurs des programmes gouvernementaux

Les formateurs et gestionnaires des programmes de formation gouvernementaux peuvent obtenir l'assistance des Training and Enterprise Councils. Les dispositions varient en fonction des politiques des TEC locales. Parfois, la formation proposée dépasse le cadre des simples techniques et compétences des formateurs individuels. La politique générale vise à établir dans chaque entreprise participante (fournisseur de formation) un système planifié de formation et de développement impliquant tous les salariés et s'intéressant particulièrement aux participants de ces programmes. Le financement accordé aux fournisseurs de formation est fortement basé sur leurs performances. Une partie importante est retenue jusqu'au moment où les participants obtiennent une qualification professionnelle nationale (NVQ). L'un des principaux facteurs du succès de ces programmes tient au fait qu'ils forment et accréditent des personnes dont beaucoup exercent le rôle de responsables et de directeurs d'entreprise.

La formation des formateurs par les Industry Training Organisations

Dans beaucoup de Industry Training Organisations influentes, la formation et l'accréditation des formateurs représentent une activité importante. Le Hotel and Catering Training Board a lancé un programme appelé «Caterbase» qui porte notamment sur l'évaluation des compétences sur le poste de travail en vue de l'obtention des NVQ (Horton 1991). Cette instance gère un système à trois niveaux de formation et d'évaluation des formateurs. Il permet aux formateurs les plus expérimentés de devenir responsables de la formation et de l'évaluation dans leurs entreprises. Beaucoup d'autres ITO organisent des cours de formation pour les formateurs. On peut citer, parmi les autres grands secteurs dans lesquels les ITO apportent une assistance importante à la formation des formateurs, les transports routiers, l'industrie chimique, l'habillement et le textile, ainsi que l'agriculture.

La formation des formateurs dans les entreprises

«Les employeurs restent la principale source de financement pour les salariés qui suivent une formation se rapportant à leur poste de travail» (Employment Department Group, 1993). Malheureusement, les statistiques sur la formation du ministère de l'Emploi ne contiennent pas de données sur les formateurs ou sur leur formation. Les études qualitatives (Horton 1990) montrent que beaucoup de grandes entreprises proposent à leurs formateurs des activités de formation internes ou externes.

Dans le secteur public, le Civil Service College dispose d'un centre de formation prestigieux à Sunningdale Park près d'Ascot, dans le Berkshire, qui propose un vaste éventail de cours aux formateurs, qu'ils appartiennent ou non à la fonction publique. Citons par exemple «L'introduction à la formation», un cours qui s'adresse aux formateurs récemment nommés, ou encore les modules spécialisés pour l'apprentissage à distance, les activités de conseil, la formation assistée par ordinateur et l'utilisation de la

vidéo, ou encore les cours de haut niveau pour les directeurs de formation. Ces cours sont ouverts au public ainsi qu'à tous les formateurs de la fonction publique. La direction de la formation du Service national de santé propose également une formation aux formateurs de son personnel.

Dans le secteur privé, de nombreuses grandes entreprises forment leurs propres équipes de formateurs. Les sociétés du secteur financier, les banques et les entreprises de construction sont particulièrement actives dans ce domaine, en partie parce qu'il n'y existe pas d'organisations telles que les Industry Training Organisations, qui sont au service du secteur tout entier. Des études de cas décrivent la formation des formateurs de la National Westminster Bank et de la Bradford and Bingley Building Society (Horton 1991). La banque assure en interne la formation de ses formateurs, alors que l'entreprise de construction préfère envoyer ses formateurs suivre divers cours externes.

6 La formation initiale des enseignants et formateurs

La formation initiale des enseignants se fait dans la plupart des cas dans le cadre des études postuniversitaires débouchant sur le «certificate of education», et qui sont proposées par différentes universités, ou encore dans le cadre du diplôme de Bachelor of Education – une licence qui combine qualifications pédagogiques et études académiques. Les programmes les plus souvent suivis par les formateurs sont les cours préparatoires du Youth Training proposés par les *centres de formation accrédités* et le programme intitulé «The Certificate in Training and Development» de l'Institute of Personnel and Development.

Des instances privées proposent de nombreux cours de base pour les formateurs, auxquels recourent de nombreuses entreprises du secteur privé pour la formation initiale de leurs formateurs. Certaines grandes entreprises publiques et privées disposent de leurs propres infrastructures pour la formation de leurs instructeurs et formateurs. Dans le secteur public, il convient de citer le Civil Service College et la direction de la formation du Service national de santé. Dans le secteur privé, on peut mentionner la National Westminster Bank et Imperial Chemical Industries (ICI). Certains secteurs économiques s'appuient sur leurs Industry Training Organisations pour la formation initiale et continue des formateurs; on peut citer notamment le Hotel and Catering Training Board et le Agricultural Training Board.

Les formateurs des infirmières représentent une catégorie particulière soumise aux mêmes dispositions et ayant suivi la même formation que les enseignants des écoles. C'est le United Kingdom Central Council for Nursing, Midwifery and Health Visiting qui précise les conditions de leur formation. Le Service national de santé est le plus grand employeur d'Europe et la formation des infirmières représente une partie importante de la formation

professionnelle initiale au Royaume-Uni. Les formateurs des infirmières sont donc nombreux, et plus de vingt centres de formation répartis sur seize régions assurent leur formation initiale. Nous décrivons cette formation ici du fait de son importance quantitative, de ses particularités et de sa ressemblance formelle avec la formation des enseignants des écoles.

6.1 Les dispositions relatives aux formateurs des infirmières et leur formation

Ces dispositions sont diverses pour:

- les formateurs des infirmières
- les formateurs des sages-femmes (qui s'occupent des grossesses et des accouchements)
- les formateurs des infirmières visiteuses
- les enseignants des infirmières de district
- les enseignants de la médecine du travail

Les enseignants doivent être titulaires du diplôme d'infirmier et être qualifiés dans leur domaine de spécialisation, être inscrits pour une qualification de niveau supérieur sur le registre du Conseil et posséder une qualification pédagogique reconnue. Ils doivent par ailleurs avoir une expérience professionnelle d'au moins trois ans (excluant les périodes de cours à plein temps) dans le domaine dans lequel ils souhaitent enseigner. Ils doivent avoir occupé pendant au moins deux ans un poste de responsabilité. Ces postes devraient se situer dans des services auxquels les étudiants ou stagiaires sont généralement affectés. Sur les trois années d'expérience professionnelle, deux doivent normalement avoir été passées au Royaume-Uni, afin de garantir une bonne connaissance de la pratique de ce pays et de son système national de santé.

Pour documenter leur savoir professionnel de haut niveau dans leur domaine spécifique, ces personnels doivent avoir achevé avec succès un cours à plein temps d'au moins six mois ou un cours équivalent approuvé par le National Board. Chaque National Board fixe la liste des cours répondant à ces critères. Depuis janvier 1994, tous les candidats qui s'engagent dans une formation d'enseignant ou de formateur approuvée par le English National Board (ENB) doivent posséder la licence d'infirmière ou une licence dans un domaine voisin.

L'infirmière qui satisfait aux exigences en matière de qualification et d'expérience doit également suivre un cours homologué de préparation à la fonction de formateur. Ces cours sont dispensés par certaines universités et instituts d'enseignement supérieur. Ils portent sur l'expérience de l'enseignement et sur une matière spécialisée de la formation des infirmières ou des sages-femmes. Ces cours sont validés par une université et approuvés pour la formation des formateurs d'infirmières et de sages-femmes par le English National Board. L'infirmière, la sage-femme ou l'infirmière visiteuse qui achève avec succès ce cours obtient le diplôme correspondant de l'instance de validation ainsi qu'un certificat de l'ENB. Sur demande adressée à l'United Kingdom Central Council

for Nursing, Midwifery and Health Visiting (UKCC), la qualification, si tous les critères sont réunis, est enregistrée sur le registre professionnel après le versement d'une redevance.

Il est actuellement possible de faire enregistrer auprès du UK Central Council une qualification d'enseignant qui a été obtenue auprès d'une institution ou dans le cadre d'un cours non approuvé par le National Board, à condition que ce cours

- ait été suivi pendant une année universitaire à plein temps ou une durée équivalente
- ait porté sur la théorie et la pratique de l'enseignement
- ait comporté au moins huit semaines d'enseignement pratique.

Les candidats doivent satisfaire à tous les autres critères pour faire reconnaître leur qualification d'enseignant: enregistrement, expérience professionnelle et connaissances professionnelles approfondies, ainsi que statut universitaire. A partir de 1995 cependant, seuls les cours approuvés par l'ENB peuvent être pris en compte.

6.2 La formation des formateurs de jeunes

La base du programme Youth Training et de la formation des formateurs des jeunes a été mise en place au cours des années 1980 par la Manpower Services Commission, une instance financée par le gouvernement responsable sur le plan national de l'emploi et de la formation. En 1983, la Commission a constitué un réseau de 53 *centres de formation accrédités* chargés de former les formateurs de jeunes dans leur région grâce à des cours certifiés, des stages de courte durée et des activités de conseil (Evans 1989). Ce réseau a été transféré depuis lors aux Training and Enterprise Councils et modifié sur bien des plans en fonction des besoins locaux. Au départ, la formation s'adressait exclusivement aux formateurs des jeunes de 16 à 18 ans, mais elle s'est ensuite étendue aux autres groupes d'âge dans le cadre du programme Adult Training Strategy.

La formation des formateurs des jeunes a été conçue spécifiquement à cette fin et elle était dans les premières années dispensée sur le plan national par la Manpower Services Commission. Elle soulignait davantage encore que le programme TVEI la nécessité d'encourager le développement personnel dans les «qualifications clés» de la communication, de la lecture, de l'écriture et du calcul, de l'auto-apprentissage et du travail en équipe. La formation des formateurs du programme Youth Training est souvent assurée aujourd'hui par des formateurs spécialisés dans ce domaine, dont certains travaillent dans les institutions éducatives, d'autres dans le secteur privé.

Du fait de l'autonomie croissante des TEC et du statut privé de nombreux fournisseurs de formation, il existe aujourd'hui une liberté beaucoup plus grande sur le plan des contenus de cette formation au cours des années 1980. Certains TEC ne travaillent plus avec les centres accrédités de leur région, pour des raisons de coût, alors que d'autres continuent à financer les leurs.

Une évaluation d'un centre accrédité

Le Accredited Centre for Calderdale and Kirklees TEC, dans le nord de l'Angleterre, est une société privée, CMS Training Services Ltd. Ses activités pour le compte du TEC ont été évaluées récemment par une instance indépendante. En 1994–1995, CMS a obtenu du TEC un contrat «en vue de fournir une formation à toutes les entreprises et à tous les individus chargés de mettre en œuvre les programmes Next Step et Training for Work». (Next Step est la version actuelle de Youth Training qui permet aux jeunes d'acquérir des crédits de formation en leur laissant beaucoup plus de liberté pour le choix d'un programme de formation correspondant à leurs besoins individuels. Training for Work s'adresse aux chômeurs adultes.)

CMS propose aux responsables et salariés des entreprises:

- un service de conseil
- la mise au point d'une stratégie d'entreprise
- la formation des gestionnaires
- la formation des salariés

ainsi que toute une série de certificats et de qualifications dans le domaine de la gestion et de la formation. Tout fournisseur de formation a accès à l'ensemble de ces services.

La formation de formateur dispensée par CMS aux fournisseurs de formation couvre un vaste éventail de compétences et de qualifications. Certains modules portent sur l'identification des besoins de formation, la conception et la mise en place de la formation, y compris l'apprentissage participatif, en groupe et individuel. Cette formation permet d'obtenir les certificats de formateur de jeunes et de formateur d'adultes de la City and Guilds, ainsi que le certificat de consultant de la Royal Society of Arts. Un autre certificat décrit plus bas est celui de l'Institute of Training and Development en formation et développement.

Une étude d'évaluation réalisée pour Calderdale and Kirklees TEC sur la portée et l'efficacité de la formation pour les entreprises a conclu que celles-ci portent un jugement positif sur le recours au *centre de formation accrédité*. La formation proposée ne vise pas simplement à satisfaire les besoins des formateurs individuels et de ceux qui travaillent pour les programmes Next Step (Youth Training) ou Training for Work, elle aide également les entreprises à mieux gérer leurs activités et à mettre en place la formation pour atteindre leurs objectifs. Cette situation traduit l'orientation économique du système TEC.

**Portrait d'Ian, un directeur
de formation dans un
Conseil de comté**

Ian a passé une licence de psychologie et effectué des recherches postuniversitaires lorsqu'il a été contacté pour enseigner la psychologie dans les classes terminales du lycée local. Il a occupé cette fonction pendant quatre ans, puis a pu travailler comme formateur de jeunes pour le Conseil du comté. Il s'est intéressé d'abord à la compétence personnelle. Il a passé le diplôme ITD en gestion de la formation, puis a travaillé comme formateur dans la formation professionnelle et la gestion.

Il a participé aux projets-pilotes mis en place dans le cadre des qualifications professionnelles nationales, notamment pour la gestion, la formation et le développement et la formation de personnel clé en tant que assesseur. Ian travaille également aujourd'hui sur les qualifications professionnelles nationales requises pour l'assurance qualité.

Il est devenu assesseur accrédité, ce qui a été «plus difficile à obtenir que ma licence». Il considère que son travail représente la meilleure possibilité de progresser en permanence sur le plan professionnel.

**Portrait de Sue, formatrice
de formateurs pour le
programme PETRA**

Sue a passé la licence de Bachelor of Education, se qualifiant ainsi comme enseignante, et elle a enseigné pendant trois ans les sciences et la biologie. Elle a ensuite passé deux ans dans un centre d'éducation en plein air pour enfants, puis est retournée à l'école pour y enseigner pendant huit ans encore.

Pendant les trois années suivantes, elle a formé des jeunes garçons de 14 à 17 ans dans un internat pour jeunes en difficulté. Ses élèves étaient décrits comme «perturbés sur le plan social et émotionnel». Elle a ensuite passé quatre ans dans la formation muséologique d'enseignants de l'école primaire et de jardinières d'enfants.

Sue travaille actuellement pour une organisation de Glasgow, le Wise Group, qui forme les formateurs du programme PETRA. Bien qu'elle ait suivi des cours de formation de courte durée pour se qualifier pour ce travail, ses qualifications formelles relèvent davantage de l'enseignement que de la formation.

**L'Institute of Personnel
and Development**

Un autre programme important pour la formation initiale des formateurs est le Certificate in Training and Development de l'Institute of Training and Development. L'ITD, après avoir longtemps hésité, a fusionné avec l'Institute of Personnel Management en juillet 1994, constituant ainsi l'Institute of Personnel and Development. Le Certificate in Training and Development est actuellement remplacé par un nouveau diplôme basé sur les normes fixées par le Training and Development Lead Body. Cependant, le certificat a représenté une base importante de qualification pour les

formateurs, et notamment pour ceux qui s'occupent de la formation initiale des jeunes. Ce certificat porte sur la conception et la mise en œuvre de la formation, mais contient également des modules sur la formation leadership, la gestion de la formation, le travail d'équipe et les compétences en matière de présentation.

6.3 Résumé et conclusions

Dans cette section ont été décrits trois types de formation des enseignants et formateurs. Il s'agissait tout d'abord de la formation des enseignants des infirmières. Les infirmières constituent un groupe professionnel nombreux et important. Leurs enseignants occupent une place inhabituelle, voire unique, parmi les enseignants professionnels au Royaume-Uni, puisqu'ils doivent suivre un itinéraire très réglementé de qualification professionnelle, d'expérience du travail et de formation à l'enseignement avant de pouvoir occuper leur fonction. Ils sont soumis aux mêmes exigences que les enseignants des écoles, qui sont parfois formés dans les mêmes institutions.

Le second groupe était celui des formateurs en entreprise, qui sont engagés par le gouvernement dans le cadre des programmes de formation destinés aux jeunes et aux adultes. Une bonne partie de leur formation est assurée par les centres de formation accrédités. Le travail de l'un de ces centres a été décrit plus haut. Un aspect important de cette offre de formation tient au fait qu'elle ne s'intéresse pas seulement au développement des individus, mais aussi à celui des entreprises.

Nous avons décrit ensuite le certificat de formateur délivré par ce qui est aujourd'hui l'Institute of Personnel and Development. Ce certificat représentait pendant un certain nombre d'années une qualification de base pour les formateurs de tous types. Il sera bientôt remplacé par un diplôme conforme aux nouvelles normes en matière de formation et de développement, discutées au moment de la rédaction de ce rapport.

7 L'éducation et la formation continues

Les formateurs du Royaume-Uni disposent d'une très vaste offre d'éducation et de formation continues, en partie du fait que le marché est relativement libre et non réglementé. Au cours des 25 dernières années, les entreprises et le gouvernement ont apporté un petit soutien financier à la formation des formateurs. Mais l'élément qui a sans doute le plus stimulé la formation des formateurs a été le débat permanent et très nourri sur la nature de la formation et les moyens de sa mise en œuvre.

Au cours des années 1970, à l'époque des Industry Training Boards, l'approche retenue était pour l'essentiel instrumentale et centrée sur les entreprises. On parlait surtout de formation systématique et de cycle de formation – analyse des besoins, conception, mise en place et évaluation de la formation. Les dirigeants d'entreprise et les formateurs étaient invités ou obligés

par les dispositions financières à adopter cette approche systématique. Le cycle de formation est un concept qui a été également adopté par le Training and Development Lead Body en tant que structure pour la définition des normes de formation et des qualifications.

7.1 Le développement des personnes et des organisations

La Manpower Services Commission des années 1980, dirigée par Geoffrey Holland, a introduit un accent différent, notamment pour la formation des jeunes. Elle s'intéressait davantage au développement personnel et aux qualifications clés. Elle estimait que les jeunes ne doivent pas simplement être formés aux compétences et qualifications étroites requises par leur travail, ni considérés comme de simples produits sur les étagères d'un supermarché ou comme des manœuvres sur un chantier de construction. Tous les jeunes devaient pouvoir se développer sur le plan de leurs compétences personnelles, de la culture générale, des technologies de l'information, de la résolution des problèmes et du travail en équipe. Pour cela bien sûr, leurs formateurs et mentors, dont beaucoup trouvaient ces idées nouvelles et étranges, devaient être capables de les former à ces «qualifications clés». La formation des formateurs a été mise en place dans le cadre du réseau des *centres de formation accrédités*. Actuellement, l'accent est placé sur la compétence et les normes, mais la notion de développement personnel est encore bien présente.

La fusion en 1994 de l'Institute of Personnel Management et de l'Institute of Training and Development, constituant l'Institute of Personnel and Development, a été un événement important pour la formation et les formateurs. Ceux qui représentaient les intérêts de la formation au sein de l'IPM avaient depuis des années souligné l'importance du développement professionnel permanent, et du développement personnel et professionnel des adultes. En même temps, ITD mettait l'accent sur le développement des ressources humaines en tant qu'élément de sa stratégie. L'IPD deviendra une instance beaucoup plus influente dans le cadre du débat sur la formation et le développement en vue d'objectifs individuels et d'objectifs d'entreprise.

Parallèlement aux concepts sur le développement personnel, les concepts en matière de formation dans l'entreprise se sont modifiés. Les notions de gestion des ressources humaines et de développement des ressources humaines sont apparues (Pettigrew et al. 1990, Hendry et al. 1991). L'idée centrale est que la formation au sein d'une entreprise doit s'inscrire dans sa stratégie et ses objectifs. Les travailleurs et leurs qualifications doivent correspondre aux besoins et aux objectifs de l'entreprise. Lorsqu'une entreprise doit répondre à de nouvelles demandes du marché ou introduire de nouvelles technologies, le développement personnel peut être un élément important.

Portrait de Martin, qui travaille dans la gestion de la formation et le développement au sein d'une fondation hospitalière

Martin a passé une licence d'économie et de comptabilité sans avoir une idée précise sur sa carrière future. Il est devenu formateur «suite à diverses circonstances et décisions intervenues au fil du temps».

Il a essayé sans succès de devenir directeur du personnel, et on lui a conseillé de passer un diplôme. Il a obtenu le diplôme de gestion du personnel en travaillant un jour par semaine à la British Airports Authority. Il a continué à travailler à temps partiel pour cette administration, et on lui a proposé au bout de six mois un emploi au service du personnel, qui incluait notamment la participation à la planification d'activités de formation.

Après un an, il est devenu assistant du directeur de la formation, responsable de l'administration et de l'organisation de la formation ainsi que de la communication générale. Sa fonction s'est ensuite étendue à des activités de conseil interne. Il a ensuite travaillé sur des projets dans le cadre du service du personnel et a participé à des colloques et séminaires. Il s'agissait notamment d'animer des sessions de formation d'une demi-journée et d'une journée. Il a suivi un stage interne de «formateur des formateurs», puis un second stage un an plus tard, ainsi que douze séances de cours du soir sur l'aptitude à la présentation et à la communication.

Martin a ensuite décidé de devenir formateur de carrière. Il a été responsable de la gestion de programmes de formation et de la mise en place de certains de leurs modules. Après avoir travaillé aux côtés d'un consultant, il a été chargé de concevoir, gérer et mettre en place un vaste programme de développement du personnel de gestion.

Il a suivi une formation d'assesseur pour centres d'évaluation du personnel, ce qui lui a apporté un éclairage nouveau sur la formation et le développement des gestionnaires de sa propre entreprise. Il s'est davantage intéressé au développement, à la transformation de l'organisation et de la gestion, et à la conception de centres de formation et d'évaluation.

Il a suivi un stage de techniques participatives et assumé la fonction de spécialiste de la formation et du développement, sa position actuelle, avec davantage d'autonomie. Il est responsable notamment de la gestion des cours de formation et du développement de l'organisation à un niveau plus stratégique. Pour cela, il lui a fallu acquérir des compétences en matière de communication et de conseil.

7.2 L'impact de l'éducation permanente et de la formation des formateurs

L'un des principaux effets de l'intérêt porté au développement personnel et organisationnel a été la prise de conscience de la nécessité d'améliorer les compétences interpersonnelles. Il s'agit notamment de compétences individuelles de communication – sélection, évaluation, conseil, gestion des conflits, persuasion et vente – et de compétences d'animation de groupe, direction de réunions, négociation, information et travail d'équipe. De nombreux stages de courte durée sont proposés sur le marché et dans les entreprises pour améliorer les compétences interpersonnelles. De nombreux programmes de formation des formateurs et stages de courte durée préparent les formateurs à suivre cette formation «comportementale».

La plupart des formateurs trouvent qu'animer des formations de ce type est beaucoup plus exigeant et fatigant que de transmettre des connaissances ou des savoir-faire pratiques. Les cours destinés aux formateurs portent souvent sur la présentation d'informations et d'instructions simples pour des activités du poste de travail. La formation aux compétences interpersonnelles est généralement confiée à des formateurs chevronnés, qui se préparent à cette activité davantage dans le cadre de leur formation continue que de leur formation initiale.

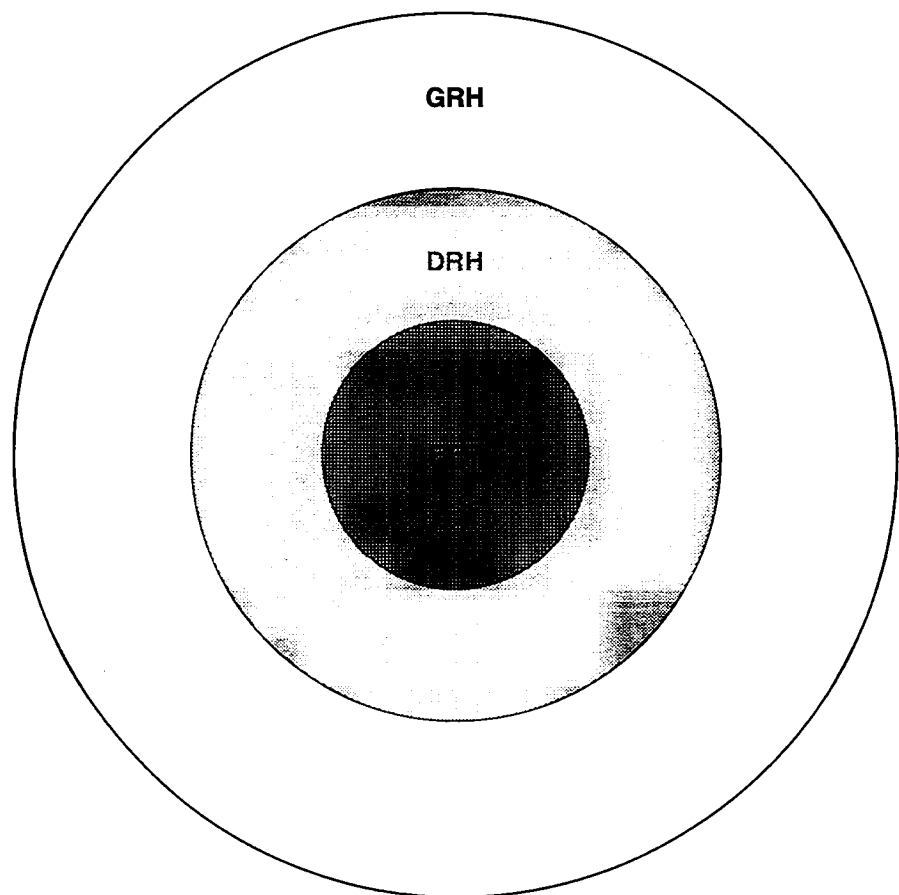
Les personnes qui assument la fonction de consultant interne ou externe en matière de formation et de transformation de l'organisation doivent avoir une formation encore plus poussée. Certains exercent cette fonction sans formation formelle, mais sur la base de leur expérience et confiance en soi. Cependant, une formation formelle dans ces domaines est proposée par un certain nombre d'instances de formation de pointe, et suivie par un nombre croissant de formateurs.

Le développement des ressources humaines

Les formateurs ont affirmé pendant des années que le terme de «formation» ne décrit pas de manière adéquate le développement professionnel et qu'il fait penser à un ensemble d'activités plutôt simples, d'un niveau inférieur à celui de l'éducation. Le concept de développement des ressources humaines a été considéré comme plus approprié pour décrire les activités déployées en faveur des salariés des entreprises. L'Institute of Training and Development a pendant plusieurs années organisé une semaine du développement des ressources humaines au centre Barbican de Londres. Le Centre for Corporate Strategy and Change de la Warwick University Business School, dirigé par le professeur Andrew Pettigrew, a mené une recherche approfondie sur la gestion des ressources humaines et le développement des ressources humaines, tout d'abord dans des grandes entreprises traversant une phase de changement stratégique, puis dans les petites et moyennes entreprises (Pettigrew et al. 1990, Hendry et al. 1991). Leur vision de la gestion et du développement des ressources humaines est présentée dans le schéma 4 (voir page 190). L'enseignement et la formation professionnels sont considérés comme un sous-ensemble d'activités ayant pour objectif le développement des ressources humaines, qui englobe des activités telles que l'évaluation, le

changement de poste et l'enrichissement de tâches, l'apprentissage par l'action. Le développement des ressources humaines constitue un sous-ensemble de la gestion des ressources humaines, qui englobe le recrutement et la sélection, les licenciements et réaffectations, les rémunérations et conditions de travail. Plutôt que de chercher des directeurs de formation, beaucoup de grandes entreprises proposent aujourd'hui des postes de manager des ressources humaines ou de spécialiste du développement des ressources humaines.

Schéma 4: Les relations entre gestion des ressources humaines (GRH), développement des ressources humaines (DRH) et enseignement et formation professionnels (EFP)



7.3 La formation en vue des qualifications professionnelles nationales

Pour les formateurs, l'introduction des NVQ soulève essentiellement deux problèmes, celui de leurs effets sur la formation et celui des *nouvelles méthodes d'évaluation*. Une étude récente dans le secteur de la construction (Callender 1992) a montré que beaucoup de formateurs de ce secteur étaient mal préparés à l'introduction des NVQ. Les formateurs devaient être beaucoup mieux informés et préparés pour pouvoir mettre en place et évaluer les NVQ.

Depuis quelque temps, beaucoup plus de publicité a été faite pour les NVQ, notamment par le biais des TEC et des LEC. De nombreux assesseurs ont été formés et accrédités dans divers secteurs économiques. La plupart sont ou ont été formateurs.

7.4 Résumé Le tableau 3 résume les concepts qui ont été décrits dans ce panorama de l'évolution de la formation au Royaume-Uni de 1974 à 1994. Ces nouvelles idées et ces nouveaux concepts ont eu un impact pratique important pour la formation et les formateurs. Le chapitre suivant décrira quelques-unes des pratiques qui se sont mises en place en accompagnement de la réflexion théorique.

Tableau 3: Idées et organisations qui ont influencé le développement de la formation

Organisations responsables	Idées ou philosophie	Explication/Information
Industrial Training Boards	Formation et développement systématiques	Le cycle de formation: analyse des besoins de formation, conception, mise en œuvre, évaluation
Manpower Services Commission	Développement personnel – compétences clés Apprendre à apprendre Responsabilité des chefs de service pour la formation	Les jeunes devraient obtenir une vaste formation dans un ensemble de compétences clés Les individus doivent apprendre à s'éduquer et se former eux-mêmes Tous les dirigeants et responsables doivent s'occuper de formation
Ministère de l'Emploi: direction de la formation et de l'éducation	Analyse fonctionnelle – normes professionnelles Accréditation – notamment de l'apprentissage préalable L'organisation de l'apprentissage	Voir la section 4 pour une description de l'analyse fonctionnelle et de son application à la fonction de formateur
Institute of Personnel Management Institute of Training and Development	Développement professionnel continu Développement des ressources humaines	IPM et ITD ont fusionné et sont devenus l'Institute of Personnel and Development
Centre for Corporate Strategy and Change	Gestion des ressources humaines Développement des ressources humaines Enseignement et formation professionnels	Références: Pettigrew <i>et al.</i> 1990, Hendry <i>et al.</i> 1991
Conseil national des qualifications professionnelles	Les qualifications professionnelles devraient être accordées sur la démonstration de la compétence professionnelle	Un ensemble de qualifications professionnelles nationales a été développé par le Conseil qui les accredit

Le Civil Service College Le Civil Service College a deux centres, l'un au cœur de Londres et l'autre à Sunningdale Park, dans le Berkshire. Son prospectus de 300 pages présente «plus de vingt acres de magnifiques jardins que l'on dit dessinés par Capability Brown», une riche bibliothèque, treize salles de conférence et quarante-trois salles de réunion. Il existe des brochures distinctes pour la formation aux relations européennes et internationales, et pour la formation des formateurs et directeurs de formation. Dans la brochure consacrée aux formateurs, sous la rubrique «Public», il est dit que: «Le Civil Service College est aujourd'hui le plus grand fournisseur de stages de courte durée en Europe». Ces stages sont ouverts au public et aux délégués venant d'Europe et d'ailleurs.

La brochure de 50 pages destinée aux formateurs et directeurs de formation présente toute une série de stages, dont 27 stages de courte durée dans des domaines tels que:

Commencer; Approches de l'apprentissage; Facilitation et feed-back; Garantir et mesurer le succès; Apprentissage ouvert et à distance; Gestion de la formation; Transformation des organisations; Développement et efficacité personnelle; Formation de spécialiste; NVQ.

Ce centre propose également des services de conseil et de formation sur mesure. Tous ces cours sont accessibles aux formateurs des pays membres de l'Union européenne.

7.5 Les diplômes universitaires Jusque vers les années 1980, il n'existait quasiment pas de filières de l'enseignement supérieur spécifiquement destinées aux formateurs. La formation était communément considérée comme une fonction nécessitant une qualification du niveau du certificat ou, pour les directeurs de formation, au niveau du diplôme. A la fin des années 1980, sans doute en raison de la transformation rapide des entreprises, il est devenu évident que la fonction de formation et de développement acquerrait une importance croissante. Diverses institutions d'enseignement supérieur ont alors commencé à proposer des qualifications de formateur au niveau de la maîtrise.

La filière établie depuis le plus longtemps est celle de Master of Arts in Management Learning proposée par le Centre for the Study of Management Learning (CSML) de l'école de gestion de l'Université de Lancaster. CSML a été fondé en 1974 pour mener une recherche sur la formation à la gestion. Depuis 1982, le centre propose une maîtrise en formation à la gestion sous la forme d'une filière de deux ans à temps partiel. Depuis 1990-91, existe également une licence, dans le cadre d'une filière d'un an à plein temps. Certains participants à temps partiel suivent cette formation à distance par le biais du réseau informatique.

Cette formation se compose de cinq séquences:

- définir les objectifs de la formation à la gestion
- approches de la recherche et de l'évaluation de la formation à la gestion

- conception de la formation; théorie et pratique de l'apprentissage
- dynamique des relations d'apprentissage
- domaines d'intérêt particulier; questions d'actualité.

Le cours à temps partiel attire des praticiens de la formation à la gestion provenant de nombreuses entreprises de pointe sur le plan national et multinational. La filière à plein temps attire également des participants qui ont une grande expérience de la gestion, de l'administration ou de la direction du personnel et qui souhaitent acquérir une compétence en matière de développement des gestionnaires. Les participants sont répartis par «groupes d'apprentissage». L'une des caractéristiques importantes de ce cours est qu'il met l'accent sur l'autodéveloppement. Les participants sont dans une large mesure responsables de l'organisation de leur propre apprentissage. Les distinctions entre enseignants et enseignés sont limitées au minimum. L'évaluation des résultats se fait en groupe, la voix des étudiants comptant autant que celle des enseignants.

Le diplôme de Master of Education in Training and Development est proposé par la division de l'éducation permanente de l'université de Sheffield. Ce cours est plus général que celui proposé à Lancaster, et il concerne tous les niveaux de la formation et du développement.

Ses traits les plus importants sont:

- une structure modulaire qui permet aux participants de progresser à leur propre rythme
- des activités se rapportant au travail des participants dans leurs propres entreprises
- un programme débouchant à la fois sur une qualification professionnelle et un diplôme universitaire.

Six modules La première et la deuxième année d'études sont réparties sur six modules, dont chacun se compose de dix unités. Chaque module est évalué sur la base d'un travail qui peut prendre la forme de:

- un travail écrit faisant le lien entre la théorie et la pratique pour ce module dans l'entreprise du participant
- un article de journal pouvant être publié
- une présentation en atelier des aspects de l'apprentissage couverts par ce module.

La réussite des deux premières années permet d'obtenir le diplôme. Une dissertation permet d'obtenir la maîtrise.

Les six modules du cours sont les suivants:

- 1 *Politiques et pratique*: le développement historique de la fonction de formation sur le plan national et dans les entreprises
- 2 *L'organisation de l'apprentissage*: les besoins de l'apprenant; une approche systématique; l'importance pour l'entreprise

- 3 *Développement des ressources humaines*: opportunités et mécanismes du développement humain
- 4 *Apprentissage à distance et technologie de l'information*: avantages actuels et évolution future
- 5 *Comprendre l'entreprise*: dynamique de l'entreprise et formation
- 6 *Communication et persuasion*: présentation et dissémination.

La dissertation peut prendre les formes les plus diverses: études empiriques utilisant diverses méthodes; études théoriques; recherches historiques, littéraires ou philosophiques. Elle est généralement préparée dans le cadre de l'enseignement à distance avec un soutien important de tuteurs. A la fin de chaque module, a lieu un week-end de séminaire, et des réunions de groupe avec leur tuteur sont organisées occasionnellement.

Les participants sont tous des formateurs et directeurs de formation travaillant à plein temps. Ils travaillent dans toute une série d'organisations: publiques et privées; secteurs de la production et des services. Ils sont tous au départ enregistrés auprès de l'Institute of Training and Development. Ceux qui achèvent avec succès cette formation obtiennent le diplôme professionnel intitulé «Diploma in Training Management». Ce programme est proposé également à Singapour et en Irlande, en coopération avec l'université de Limerick.

**Roffey Park
Management College**

Roffey Park Management College est une instance de formation privée disposant d'excellentes infrastructures et d'une bonne réputation en matière d'innovation et de compétence dans la formation à la gestion. Il propose un Advanced Diploma in Manager Development. Le cours de deux ans à temps partiel s'adresse aux praticiens expérimentés dans le domaine de la formation à la gestion et du développement.

Ce cours a pour objectif d'aider les participants à devenir d'efficaces développeurs d'autres personnes; à concevoir et gérer leur propre apprentissage et à obtenir une qualification dans la formation et le développement des gestionnaires. Il met l'accent sur l'auto-apprentissage. Les rubriques suivantes constituent des lignes directrices pour la mise au point d'un programme de formation personnel, plutôt qu'un programme strict:

- le manager
- l'organisation
- le développeur
- la politique de développement de la gestion
- les stratégies d'apprentissage
- le développement permanent.

Autres maîtrises D'autres universités proposent des maîtrises en formation et développement:

Durham University Business School

Maîtrise de gestion avec spécialisation dans la gestion du développement des ressources humaines – cours à temps partiel, lancé en 1991

Leicester University, Centre for Labour Market Studies

Diplôme et maîtrise de science dans la formation

Cours à temps partiel basé sur l'enseignement à distance, lancé en 1991

University of Greenwich (autrefois Thames Polytechnic), Londres

Maîtrise dans l'enseignement et la formation postobligatoires

International Management Centres, Europe (une institution privée)

Maîtrise de philosophie en formation et développement

Différentes autres universités proposent des cours aux niveaux du diplôme et de la maîtrise, et de nombreuses institutions d'enseignement supérieur proposent des cours destinés aux formateurs aux niveaux du certificat et du diplôme. Beaucoup de ces cours se transformeront lorsque les nouvelles normes du Training and Development Lead Body seront adoptées.

8 Adresses utiles

Cette section contient quelques adresses utiles auprès desquelles le lecteur peut obtenir davantage d'informations sur la formation et le développement des formateurs. La première liste concerne les instances qui sont des sources plus générales d'information, dont certaines cependant proposent directement des formations. Puis, sont indiquées des adresses sous les rubriques suivantes:

- centres de ressources et d'information
- organisations professionnelles
- instances de certification
- Training and Enterprise Councils et Local Enterprise Companies
- Industry Training Organisations et Lead Bodies.

Le principal organisme professionnel de formation et de développement est actuellement l'Institute of Personnel and Development dont les milliers de membres travaillent dans le développement personnel et la formation. Cet institut est une instance de certification des formateurs et elle dispose de plus de cent centres approuvés au Royaume-Uni qui délivrent ces diplômes.

L'instance responsable de l'élaboration des normes et qualifications des formateurs et le Training and Development Lead Body. Des normes révisées – qui constitueront la base de l'évaluation et des qualifications futures des formateurs – devaient être publiées en automne 1994.

Les ministères responsables de l'éducation et de la formation sont le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Emploi. (Il existe des ministères distincts responsables de l'éducation en Irlande du Nord, au pays de Galles et en Écosse, à Belfast, Cardiff et Edimbourg.) Pour la formation et le développement des formateurs, s'adresser à:

Training Enterprise and Education Directorate
Employment Department
Moorfoot
Sheffield S1 4PQ

**Centres de ressources
et d'information**

Association of Independent Training Resource Centres
384 Ecclesall Road
Sheffield
S11 8TE

Association for Database Services in Education and Training
Chancery House, Dalkeith Place
Kettering
Northamptonshire
NN16 OBS

Chartered Institute of Marketing
Moor Hall, Cookham
Maidenhead
Berks

Civil Service College
Sunningdale Park
Larch Avenue, Ascot
Berkshire SL5 0QE

Confederation of British Industry (CBI)
Centre Point
103 Oxford Street
London W1A 1DU

ECCTIS 2000 Ltd
Fulton House
Jessop Ave
Cheltenham GL50 3SH

English National Board for Nursing, Midwifery and Health Visiting
Victory House
170 Tottenham Court Road
London W1P 0HA

European Marketing Association
18 St Peters Hill
Brixham
Devon TQ5 9TE

General Teaching Council for Scotland
5 Royal Terrace
Edinburgh EH7 5AF

Guidance Centre, Bolton College
Manchester Road
Bolton
Lancashire BL1 2ER

Henley Management College
Greenlands
Henley on Thames
Oxfordshire RG9 3AU

Institute of Directors
116 Pall Mall
London SW1Y 5ED

Institute of Management
Management House
Cottingham Road
Corby
Northamptonshire NN17 1TT

Institute of Personnel and Development
IPD House, 35 Camp Road
Wimbledon
London SW19 4UX

National Association of Black Trainers
PO Box 19
Purley
Surrey CR8 2ZB

National Council of Industry Training Organisations (NCITO)
Unit 10, Meadowcourt
10 Amos Road
Sheffield S9 1BX

National Training and Consultancy Index
1st Floor
25-26 Poland St
London W1V 3DB

Organisations professionnelles Les principales organisations professionnelles qui s'occupent de formation et de développement sont:

British Psychological Society
48 Princess Road East
Leicester LE1 7DR

Institute of Directors
116 Pall Mall
London SW1Y 5ED

Institute of Management
Management House
Cottingham Road
Corby
Northamptonshire NN17 1TT

Institute of Personnel and Development
IPD House, 35 Camp Road
Wimbledon
London SW19 4UX

Staff and Educational Development Association (SEDA)
Gala House, 3 Raglan Road
Birmingham B5 7RA

Instances de certification Les principales instances responsables de la certification des qualifications professionnelles au Royaume-Uni sont:

Business and Technology Education Council (BTEC)
Central House
Upper Woburn Place
London WC1H 0HH

City and Guilds of London Institute
46 Britannia Street
London WC1X 9RG

Institute of Personnel and Development
IPD House, 35 Camp Road
Wimbledon
London SW19 4UX

LCCI Examination Board
Marlowe House
Station Road, Sidcup
Kent DA15 8BJ

Pitman Examinations Institute
Catteshall Moor
Godalming
Surrey GU7 1UU

RSA Examinations Board
Westwood Way
Coventry CV4 8HS

Training and Development Lead Body (TDLB)
c/o NCITO
Unit 10, Meadowcourt
10 Amos Road
Sheffield S9 1BX

Scottish Vocational Education Council (SCOTVEC)
Hanover House
24 Douglas Street
Glasgow G2 7NQ

TEC et LEC Au moment de la rédaction de ce rapport, il existait 82 Training and Enterprise Councils (TEC) en Angleterre et au Pays de Galles, et 22 Local Enterprise Companies (LEC) en Ecosse. Ces instances ont été créées pour superviser la formation dans leurs régions et pour servir d'agents et de partenaires des programmes de formation gouvernementaux. Pour davantage d'informations, s'adresser à:

TEC National Council
10th Floor, Westminster Tower
3 Albert Embankment
London SE1 7EP

Scottish Enterprise
120 Bothwell Street
Glasgow G2 7JP

Industry Training Organisations et Lead Bodies Les Industry Training Organisations sont des organismes volontaires créés pour superviser la formation dans leurs secteurs économiques. Beaucoup de ces organisations constituent également les Lead Bodies responsables du développement de normes et de qualifications dans leurs secteurs. Certains Lead Bodies, cependant, ne sont pas des Industry Training Organisations.

Pour davantage d'informations sur les Industry Training Organisations:

National Council of Industry Training Organisations (NCITO)
Unit 10, Meadowcourt
10 Amos Road
Sheffield S9 1BX

L'accréditation et le contrôle des qualifications professionnelles Le Conseil national des qualifications professionnelles (NCVQ) est responsable de l'accréditation des diplômes nationaux en Angleterre et au Pays de Galles, et c'est lui également qui contrôle et approuve les instances qui délivrent les diplômes. En Ecosse, le Conseil écossais de l'enseignement professionnel joue un double rôle, puisqu'il est aussi la principale instance qui délivre les diplômes professionnels en Ecosse (adresse, voir plus haut). Adresse du NCVQ:

National Council for Vocational Qualifications
222 Euston Road
London NW1

9 Références

Callender, Claire *Will NVQs Work?* Institute of Manpower Studies, Falmer Brighton Sussex 1992

Confederation of British Industry *Quality Assured: The CBI Review of NVQs and SVQs* CBI London, June 1994

Employment Department Group Project on *Barriers to the Attainment of NVQs* in progress 1994

Employment Department Group *Training Statistics 1993* a publication of the Government Statistical Service HMSO London, 1993

Evans, Karen et al *The In-company Trainer of Young People in the United Kingdom* CEDEFOP, Berlin, 1989

Hendry, Christopher et al *Human Resource Development in Small to Medium Sized Enterprises* Centre for Corporate Strategy and Change, Warwick Business School, University of Warwick 1991

Horton, Christine Policy Studies Institute, *Training and Development of Trainers* Training Agency, Moorfoot, Sheffield, 1990

Horton, Christine Policy Studies Institute, *Training and Development of Trainers – Case Studies* Employment Department, Moorfoot, Sheffield 1990

Pettigrew, Andrew et al *Training and Human Resource Management in Small to Medium Sized Enterprises* Training Agency, Moorfoot, Sheffield 1990

Pettigrew, Andrew et al *Corporate Strategy Change and Human Resource Management* Employment Department, Moorfoot, Sheffield 1990

TDLB (Training and Development Lead Body) *National Standards for Training and Development* Employment Department, Moorfoot, Sheffield, 1992

Abréviations	Allemand	Traduction française
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung	Règlement relatif à l'aptitude des formateurs
BbiG	Berufsbildungsgesetz	Loi sur la formation professionnelle
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung	Institut fédéral pour la formation professionnelle
BDBA	Bundesverband Deutscher Berufsausbilder	Association fédérale des formateurs allemands
BetrVerfG	Betriebsverfassungsgesetz	Loi sur le statut des entreprises
BIZ	Berufsinformationszentrum	Centre d'information professionnelle
EBB	Einrichtungen zur beruflichen Bildung	Centre de formation professionnelle
gabi	Grundwerk ausbildungs- und berufskundlicher Informationen	Manuel d'information sur les formations et les professions
HWO	Handwerksordnung	Code de l'artisanat
IbZ	Ihre berufliche Zukunft	Votre emploi et l'avenir
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz	Loi sur la protection des jeunes travailleurs
KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder	Conférence permanente des ministres de l'Éducation et des Affaires culturelles des «Länder»

Abréviations	Espagnol	Traduction française
BUP	Bachillerato Unificado Polivalente	Baccalauréat
CAP	Curso de Aptitud Pedagógica	Cours d'aptitude pédagogique
CEP	Centro de Enseñanza de Profesores	Centre de ressources pédagogiques
CGFP	Consejo General de la Formación Profesional	Conseil général de la formation professionnelle
COU	Curso de Orientación Universitaria	Cours pré-universitaire
DIRFO	Directorio de Formación	Répertoire de la formation
DOCE	Documentos de Educación	Banque de données sur les questions éducatives
EGB	Educación General Básica	Enseignement général de base
ESO	Enseñanza Secundaria Obligatoria	Enseignement secondaire obligatoire
E-T	Escuelas-Taller	Ateliers de formation
EMFO	Escala Media de Formación Ocupacional	Echelon intermédiaire de formation professionnelle
FID	Formación, Innovación y Desarrollo	(Centres de) formation, innovation et développement (de la formation professionnelle)
FIP	Formación e Inserción Profesional	(Plan de) formation professionnelle et d'entrée dans la vie active
FP	Formación Profesional	Formation professionnelle
FP-1	Formación Profesional I	Formation professionnelle (1er niveau)
FP-2	Formación Profesional II	Formation professionnelle (2ème niveau)
FPO	Formación Profesional Ocupacional	Formation professionnelle (dépendant du ministère du Travail)
FPR	Formación Profesional Reglada	Enseignement professionnel (dépendant du ministère de l'Éducation et des Sciences)
FSE	Fondo Social Europeo	Fonds social européen
ICE	Instituto de Ciencias de la Educación	Institut de sciences de l'éducation
INEM	Instituto Nacional de Empleo	Institut national de l'emploi
LOGSE	Ley de Ordenación General del Sistema Educativo	Loi générale sur l'organisation du système éducatif
MEC	Ministerio de Educación	Ministère de l'Éducation
MTP	Módulos Técnico Profesionales	Modules techniques professionnels
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale

Abréviation	Français
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
Bac	Baccalauréat
Bac Pro	Baccalauréat professionnel
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricoles
BTn	Baccalauréat de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAFOC	Centre académique de formation de formation continue
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPES	Certificat d'aptitude pédagogique à l'enseignement du second degré
CAPET	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique
CAPLP	Certificat d'aptitude professionnelle de lycée professionnel
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
Centre INFFO	Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
CFA	Centre de formation d'apprentis
DUT	Diplôme universitaire technologique
GRETA	Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation continue
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
PLP	Professeur de lycée professionnel
PLP1	Professeur de lycée professionnel 1
PLP2	Professeur de lycée professionnel 2
PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
UNAPEC	Union nationale pour la formation pédagogique promotionnelle dans l'enseignement catholique

Abréviations	Anglais	Traduction française
BTEC	Business and Technology Education Council	Conseil de l'enseignement commercial et technologique
GNVQ	General National Vocational Qualification	Diplôme général national professionnel
HRD	Human Resource Development	Développement des ressources humaines
HRM	Human Resource Management	Gestion des ressources humaines
IPD	Institute of Personnel and Development	Institut du personnel et de la formation continue
IPM	Institute of Personnel Management	Institut de gestion du personnel
ITD	Institute of Training and Development	Institut de la formation et de la formation continue
ITO	Industry Training Organisation	Organisation de formation sectorielle
LEC	Local Enterprise Council (Scottish TEC)	Conseil local entreprises
MCI	Management Charter Initiative	Plan de gestion
MSC	Manpower Services Commission	Commission des services de la main-d'œuvre
NCITO	National Council for Vocational Qualifications	Conseil national des qualifications professionnelles
NVQ	National Vocational Qualifications	Diplôme professionnel national
RSA	Royal Society of Arts	Société royale des arts et métiers
SCOTVEC	Scottish Vocational Education Council	Conseil écossais de l'enseignement professionnel
SVQ	Scottish Vocational Qualification	Qualifications professionnelles écossaises
TDLB	Training and Development Lead Body	Organisme de formation et de formation continue
TEC	Training and Enterprise Council	Conseil formation/entreprise
TVEI	Technical and Vocational Education Initiative	Initiative d'éducation technique et professionnelle
VET	Vocational Education and Training	Formation et enseignement professionnels

Index

Accord national sur la formation continue, Espagne 67

Adresses

Allemagne 62–64

Espagne 93–96

France 136–141

Royaume-Uni 195–199

«Analyse fonctionnelle» de compétences (NCVQ), Royaume-Uni 159, 173–174

Apprentissage, France 103, 125

Centres de formation d'apprentis (CFA) 101, 106, 109, 118

Financement 106

Organisation 104, 128

Contrats 107

Apprentissage, Royaume-Uni 161

Banque de données sur la formation initiale et continue (KURS), Allemagne 58–61

Banques de données nationales et régionales, France 135–136, 144–145

Bases juridiques de la formation professionnelle, Allemagne 36–38

Bilan de compétences individuelles, France 133

«Centre for Corporate Strategy and Change», Royaume-Uni 191

Centre de formation, innovation et développement de la formation professionnelle (Centros FID), Espagne 67

Centres de formation accrédités, Angleterre et Pays de Galles 160, 177, 181, 183, 184, 187

Centres d'information professionnelle (BIZ), Allemagne 64

Centres d'information et de ressources, Espagne 94–96

Centres de ressources, France 139–141

Certificat général de l'enseignement secondaire (GCSE), Angleterre et Pays de Galles 155

«Certificate in Training and Development, Institute of Personnel and Development», Royaume-Uni 181, 186, 187, 191

Chômage des jeunes 22, 67, 73, 107, 112, 153, 171

Conseil écossais de l'enseignement professionnel (SCOTVEC) 155–157

Conseil général de la formation professionnelle, Espagne 67

Conseil national des qualifications

professionnelles (NCVQ), Angleterre et Pays de Galles 155, 158, 178, 191, 199

Contrat d'apprentissage, Espagne 69, 74

Contrats par alternance, France 119, 121

Cours à distance (de formation de formateurs), Espagne 89

Crédit-formation individualisé (CFI), France 107

Descriptifs et qualifications, France

Professeur de lycée professionnel 112

Enseignants de la filière technologique/lycée technique 114

Enseignants universitaires 115

Développement des ressources humaines (DRH) et

Gestion des ressources humaines (GRH),

Royaume-Uni 169, 171, 187, 189–190

Diplôme général national professionnel (GNVQ), Angleterre et Pays de Galles 155

Directives-cadres sur la formation et les examens des enseignants pratiques dans le système

d'enseignement professionnel, Allemagne 51

Dispositions réglementaires pour les formateurs, Espagne 80–82, 84, 89

Données enseignement, Royaume-Uni 154, 162

Enseignants agricoles, France 115–116

Enseignement professionnel de type scolaire, Allemagne 33

Enseignants des écoles professionnelles 43–46

Etudes de cas

Allemagne 53–56

France 129–131

Royaume-Uni 185, 188

Evaluation des compétences sur le poste de travail, Royaume-Uni 180, 190

Examens scolaires, Allemagne 39

Filières de formation de l'enseignement agricole, France 110

Filières de formation des formateurs, Royaume-Uni

Enseignants BEd (Bachelor of Education),

PGCE (Certificat d'Education

postuniversitaire) 153, 163, 170, 175, 181

Enseignants d'instituts d'Education

permanente 165, 170

Enseignants de l'Université 165–166, 170

Formateurs des jeunes 166, 183

Formateurs en entreprise des jeunes

167–169, 171, 177, 186–187

Formation des infirmières 182, 186

- Filières de formation professionnelle, Royaume-Uni 161–162
- Fonds social européen (FSE) 111, 126
- Formation continue, Allemagne 51–57
- Formation continue des enseignants, Allemagne 57
- Formation continue (des) enseignants, Espagne 91
- Formation initiale des enseignants, France 126
- Institut universitaire 126
- Agriculture 127
- Formation professionnelle en alternance 15, 22, 67, 72, 76, 106, 107, 110, 124, 128 voir aussi *système dual* (Allemagne)
- Formation, Royaume-Uni
- Cadre national 178–179
- Développement des ressources humaines (DRH) 189–191
- Formateurs des services de formation d'entreprises, France 119
- «Industry Training Organisations», Royaume-Uni 177, 191, 199
- Infrastructure de la formation, Royaume-Uni 178
- Initiative d'éducation technique et professionnelle (TVEI), Royaume-Uni 157, 164, 183
- Innovations, réformes, changements 17, 19, 22, 23, 24, 29, 56, 57, 67, 68, 92, 111, 164, 169, 173
- Instances de certification, Royaume-Uni 198
- Institut allemand pour la formation professionnelle
- Promotion des formateurs 56–57
- Instituts d'éducation permanente, Royaume-Uni 153
- Itinéraires de formation conduisant vers la fonction de formateur, Allemagne 52–56
- Institut national de l'emploi (INEM), Espagne 68, 73, 79
- Enseignants 79–81
- Centres de formation professionnelle 82
- «Institut of personnel and development», Royaume-Uni 185, 187, 191, 195, 197
- «Local Enterprise Companies» (LEC), Ecosse 160–161
- Loi sur la formation professionnelle, Allemagne 37–39
- Loi (quinquennale) du travail et de la formation professionnelle, France 103
- «Manpower Services Commission» (MSC), Angleterre et Pays de Galles 155, 160, 177, 183, 187, 191
- Niveau (A) avancé (Certificat général d'éducation au niveau avancé (A), Angleterre et Pays de Galles) 157
- Organisation générale du système éducatif (LOGSE), Espagne
- Centres de ressources pédagogiques (CEP) 85
- Catalogue des qualifications professionnelles 68
- Organisation générale du système éducatif 67
- Organisations professionnelles, Royaume-Uni 197
- Plan national de formation professionnelle et d'accès au monde du travail, Espagne 68
- Formation en entreprise 68, 72
- Politique de formation 86
- «Policy Studies Institute», Royaume-Uni 168–170
- Programme «Enterprise in Higher Education», Royaume-Uni 158
- Programme national, Angleterre et Pays de Galles 155
- Programme national de formation de formateurs, France 125
- Orientations stratégiques 125, 132
- Financement par l'Etat 125
- Participation régionale Fonds social européen (FSE) 126
- Universités d'été 131
- Offre régionale 134
- Projets de coopération en Europe 13, 14, 20
- Qualifications, Royaume-Uni 155
- Enseignants 154
- Formateurs de l'éducation permanente 154
- Formateurs des industries 154
- Accès à l'université
- Qualifications des enseignants, Espagne 77–78
- Qualifications des formateurs 27–29
- Qualifications professionnelles écossaises (SVQ), Royaume-Uni 155
- Qualifications professionnelles nationales (NVQ), Angleterre et Pays de Galles 155, 158–159, 162
- Réglementation, France 102, 120
- Enseignants fonctionnaires 122
- Enseignants non-titulaires 122
- Réglementation formation professionnelle (Règlement sur l'aptitude des formateurs), Allemagne 29, 36, 41

- Professions donnant lieu à une formation reconnue 38
Aptitude professionnelle des formateurs 38–43, 48–49
Réglementation pour les enseignants et directives pour les formateurs, Royaume-Uni 153, 171–173
- Salaires
 Allemagne 43, 44, 45
 Espagne 78, 80
 France 114–115
- Services de formation continue (GRETA), France 117
- Statistiques éducatives, Espagne
 répertoire de la formation (DIRFO) 92
- Statut et profil des enseignants et formateurs
 France 111–120
 Royaume-Uni 162–171
- Système central d'information sur la formation et la formation continue, Allemagne 57
Système dual (formation en entreprise et école professionnelle), Allemagne 27–30, 33, 34, 40, 48–51 voir aussi *formation professionnelle en alternance*
- Systèmes éducatifs (en général)
 Allemagne 30–39
 Espagne 67–72, 75, 84
 France 101–106, 117–118, 120, 126
 Royaume-Uni 155–158
- «Training and Enterprise Councils» (TEC), Angleterre et Pays de Galles 160, 177, 180, 183–185, 190, 199

CEDEFOP — Centre européen pour le développement de la formation
professionnelle

Enseignants et formateurs de formation professionnelle
Volume 1: Allemagne, Espagne, France et Royaume-Uni

Coordinatrice du projet: Africa Melis

**Auteurs: Pedro Córdova, Françoise Gerard,
Ken Nixon et Willi Rümpker**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés
européennes

1996 — 207 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-827-4082-X

Prix au Luxembourg (TVA exclue): ECU 10,50

BELGIQUE/BELGIE

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/
Leuvenseweg 40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84

Jean De Lannoy

Avenue du Roi 202/
Koningslaan 202
B-1060 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 51 69
Fax (32-2) 538 08 41
e-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be

**Librairie européenne/
Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/
Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 10-12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
e-mail: schultz@schultz.dk

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag

Breite Straße 78-80
Postfach 10 05 34
D-50667 Köln
Tel. (49-221) 20 29-0
Fax (49-221) 20 29 278

GREECE/ELLADA

G.C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-105 64 Athens
Tel. (30-1) 331 41 82
Fax (30-1) 323 98 21

ESPAÑA

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34-1) 431 33 99/431 32 22/435 36 37
Fax (34-1) 575 39 98
e-mail: mundiprensa@tsai.es

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar 27-29
E-28010 Madrid
Tel. (34-1) 538 22 95/538 22 97
Fax (34-1) 538 22 67

Sucursal:

Mundi Prensa Barcelona

Consell de Cent, 391
E-08009 Barcelona
Tel. (34-3) 488 34 92
Fax (34-3) 487 76 59

Libreria de la Generalitat de Catalunya

Rambal dels Estudis, 118
Palau Moja
E-08002 Barcelona
Tel. (34-3) 302 68 35/302 64 62
Fax (34-3) 302 12 99

FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33-1) 40 58 77 01/31
Fax (33-1) 40 58 77 00

IRELAND

Government Supplies Agency

Publications Section
4-5 Harcourt Road
Dublin 2
Tel. (353-1) 661 31 11
Fax (353-1) 475 27 60

ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39-55) 64 54 15
Fax (39-55) 64 12 57
e-mail: licosa@fibcc.it

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Messageries du livre Sàrl

5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tél. (352) 40 10 20
Fax (352) 490 661
e-mail: mdl@pt.lu

Abonnements:

Messageries Paul Kraus

11, rue Christophe Plantin
L-2339 Luxembourg
Tél. (352) 499 88 88
Fax (352) 499 888 444
e-mail: mpk@pt.lu

NEDERLAND

SDU Uitgeverijen

Externe Fondsen
Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA 's-Gravenhage
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83

ÖSTERREICH

**Manz'sche Verlags-
und Universitätsbuchhandlung GmbH**

Siebenbrunnengasse 21
Postfach 1
A-1050 Wien
Tel. (43-1) 53 161 (334 oder 340)
Tel. (43-1) 53 161 (339)
e-mail: auslieferung@manz.co.at

PORTUGAL

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, EP

Rua Marquês de Sá da Bandeira, 16 A
P-1050 Lisboa Codex
Tel. (351-1) 353 03 99
Fax (351-1) 353 02 94/384 01 32

Distribuidora de Livros

Bertrand Ld.⁹
Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora Codex
Tel. (351-1) 495 90 50/495 87 87
Fax (351-1) 496 02 55

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa /
Akademiska Bokhandeln**

Pohjoisesplanadi 39/
Norra esplanaden 39
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
Tel. (358) 121 41
Fax (358) 121 44 35
e-mail: akatilaus@stockmann.mailnet.fi

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11
PO Box 200
S-221 00 LUND
Tel. (46) 18 00 00
Fax (46) 18 01 25

UNITED KINGDOM

HMSO Books (Agency Section)

HMSO Publications Centre
51, Nine Elms Lane
London SW8 5DR
Tel. (44-171) 873 9090
Fax (44-171) 873 8463

ICELAND

Bokabud Larusar Blöndal

Skólavörðustíg, 2
IS-101 Reykjavík
Tel. (354) 55 15 650
Fax (354) 55 25 560

NORGE

NIC Info A/S

Bertrand Narvesens vei 2
Boks 6512 Etterstad
N-0606 Oslo
Tel. (47-22) 57 33 34
Fax (47-22) 68 19 01

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

OSEC

Stampfenbachstraße 85
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 54 54
Fax (41-1) 365 54 11
e-mail: urs.leimbacher@ecs.osec.inet.ch

BÄLGARIJA

Europress Klassica Bk Ltd

76, Gurko Street
BG-1463 Sofia
Tel. (359-2) 81 64 73
Fax (359-2) 81 64 73

ČESKÁ REPUBLIKA

NIS ČR - prodejna

Konviktská 5
CZ-113 57 Praha 1
Tel. (42-2) 24 22 94 33/24 23 09 07
Fax (42-2) 24 22 94 33
e-mail: nkposp@dec.nis.cz

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
HR-4100 Zagreb
Tel. (38-1) 43 03 92
Fax (38-1) 44 40 59

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Európa Ház
Margitsziget
H-1138 Budapest
Tel. (36-1) 11 16 06/11 16 216
Fax (36-1) 302 50 35

POLSKA

Business Foundation

ul. Krucza 38/42
PL-00-512 Warszawa
Tél. (48-22) 621 99 93/628 28 82
Fax (48-22) 621 97 61- Free line (0-39) 12 00 77

ROMÂNIA

Euromedia

Str. G-ral Berthelot Nr 41
RO-70749 Bucuresti
Tél. (41) 210 44 01/614 06 64
Fax (41) 210 44 01

RUSSIA

CCEC

9,60-letiya Oktyabrya Av.
117312 Moscow
Tel. (095) 135 52 27
Fax (095) 135 52 27

SLOVAKIA

Slovenska Technicka Kniznica

Námestie slobody 19
SLO-81223 Bratislava 1
Tel. (42-7) 53 18 364
Fax (42-7) 53 18 364
e-mail: europ@tbb1.sitk.stuba.sk

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
PO Box 25
LQA 05 Malta
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99

TÜRKIYE

Dünya Infotel A.S.

Istiklal Caddesi No 469
TR-80050 Tünel-Istanbul
Tel. (90-212) 251 91 96 / 427 02 10
Fax (90-212) 251 91 97

ISRAEL

R.O.Y. International

17, Shimon Hatarssi Street
PO Box 13056
61130 Tel Aviv
Tel. (972-3) 546 14 23
Fax (972-3) 546 14 42
e-mail: royil@netvision.net.il

Sub-agent for the Palestinian Authority:

Index Information Services

PO Box 19502
Jerusalem
Tel. (972-2) 27 16 34
Fax (972-2) 27 12 19

EGYPT

The Middle East Observer

41, Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 39 26 919
Fax (20-2) 39 39 732

UNITED STATES OF AMERICA

Unipub

4611-F Assembly Drive
MD20706 Lanham
Tel. (800) 274-4888 (toll free telephone)
Fax (800) 865-3450 (toll free fax)

CANADA

Uniquement abonnements/
Subscriptions only:

Renouf Publishing Co. Ltd

1294 Algoma Road
K1B 3W8 Ottawa, Ontario
Tel. (1-613) 741 73 33
Fax (1-613) 741 54 39
e-mail: renouf@fox.nstn.ca
For monographs see: Unipub

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
3167 Abbotsford, Victoria
Tel. (3) 9417 53 61
Fax (3) 9419 71 54

JAPAN

PSI-Japan

Kyoku Dome, Tokyo Kojimachi P.O.
Tokyo 102
Tel. (81-3) 3234 69 21
Fax (81-3) 3234 69 15
e-mail: psijapan@gol.com
URL: www.psi-japan.com

SOUTH AND EAST ASIA

Legal Library Services Limited

Orchard
PO Box 0523
912318 Singapore
Tel. (65) 243 24 98
Fax (65) 243 24 79
e-mail: elaine@leg-liby.demon.co.uk

SOUTH AFRICA

Safto

5th Floor Export House,
CNR Maude & West Streets
PO Box 782 706
2146 Sandton
Tel. (27-11) 883 37 37
Fax (27-11) 883 65 69

**ANDERE LÄNDER
OTHER COUNTRIES
AUTRES PAYS**

Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer Wahl
Please, address yourself to the sales office of your choice
Veuillez vous adresser au bureau de vente de votre choix

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle
Marinou Antipa 12, **GR-57001 Thessalonique**
Tél. (30-31) 49 01 11; fax (30-31) 49 01 02
E-mail: info@cedefop.gr

Prix au Luxembourg (TVA exclue): ECU 10,50



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
L-2985 Luxembourg

ISBN 92-827-4082-X



9 789282 740828 >