

Formation et emploi : relever le défi de la réussite résumé et messages

Le message de *Formation et emploi : relever le défi de la réussite*

*La formation professionnelle a été
négligée*

L'éducation et la formation professionnelles (EFP) peuvent être déterminantes pour préparer les jeunes au monde du travail, améliorer les compétences des adultes et répondre aux besoins du marché du travail. Malgré cela, l'EFP est étrangement négligée et marginalisée dans les débats publics, souvent éclipsée par l'importance croissante accordée à l'enseignement scolaire général et par le rôle de l'école dans la préparation aux études supérieures. Elle est également souvent mal considérée par les élèves comme par la population en général. En conséquence, il existe peu d'analyses comparatives des politiques d'EFP et les données disponibles sont très limitées, en particulier les données comparatives fiables entre les pays.

*Des programmes solides de formation
professionnelle renforcent la
compétitivité, mais nombre d'entre eux
ne répondent pas aux besoins du
marché du travail*

Les pays sont de plus en plus conscients de la contribution majeure qu'une formation professionnelle initiale de qualité peut apporter à la compétitivité économique. La plupart des emplois non qualifiés qui existaient dans les pays de l'OCDE il y a encore une génération disparaissent rapidement, soit parce qu'ils ont été remplacés par la technologie, soit parce que les pays de l'OCDE ne peuvent faire face à la concurrence de pays moins développés où la main-d'œuvre est moins chère. Les pays de l'OCDE

doivent donc mettre l'accent sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, ce qui demande une main-d'œuvre qualifiée, présentant toute une gamme de compétences spécialisées, techniques et professionnelles de niveau intermédiaire, ainsi que des compétences de haut niveau associées aux études supérieures. Ces compétences sont souvent acquises dans le cadre de programmes de formation professionnelle. Dans le même temps, les systèmes d'EFP font face à des défis de taille. Les programmes d'enseignement professionnel destinés aux jeunes, qui s'inscrivent généralement dans des établissements éducatifs, génèrent souvent leur propre dynamique et peuvent être trop éloignés d'une économie moderne en pleine mutation. La prise en compte de ces défis, et de leur signification, a directement conduit au lancement de l'examen actuel de l'OCDE sur le thème *Apprendre pour le monde du travail* (voir l'encadré 1).

Encadré 1 Apprendre pour le monde du travail : l'examen de l'OCDE

Cet examen vise à combler l'écart entre l'instruction et l'emploi, en cherchant à savoir comment améliorer la réactivité des programmes de formation professionnelle des jeunes face aux demandes du marché du travail. Il porte ainsi sur l'EFP initiale dans les établissements scolaires et post-secondaires, les entreprises et autres prestataires, et présente des recommandations à tous les pays de l'OCDE ainsi que des conseils pratiques sur les réformes des politiques dans les pays examinés. Les travaux d'analyse se sont appuyés sur des données de l'ensemble des pays membres, notamment un questionnaire sur les systèmes d'EFP, une analyse bibliographique d'études précédentes de l'OCDE et d'articles scientifiques sur des sujets tels que les coûts et avantages, l'orientation professionnelle et l'EFP pendant la crise économique. Les résultats de ces travaux d'analyse et des examens par pays ont alimenté ce rapport comparatif, dont une première version a été diffusée sur le site Web de l'OCDE en octobre 2009. Une étude à part de l'OCDE sur L'innovation systémique en matière d'EFP a également été publiée (OCDE, 2009a), tandis que l'examen connexe sur Des emplois pour les jeunes paraîtra fin 2010.

L'OCDE lancera début 2011 un nouvel examen consacré aux politiques d'EFP post-secondaire, *Apprendre au-delà de l'école*.

Voir www.oecd.org/edu/learningforjobs.

Des examens des politiques nationales ont été menés dans les pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique (Flandre), Corée, États-Unis (Caroline du Sud et Texas), Hongrie, Irlande, Mexique, Norvège, République tchèque, Royaume-Uni (Angleterre et Pays de Galles), Suède et Suisse entre fin 2007 et 2010. Des études spéciales ont aussi été réalisées au Chili et en Chine. Le Canada, le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas ont également apporté une contribution financière à ces travaux.

*Cet examen propose des réformes
visant à combler le fossé entre
l'éducation et le travail*

Cet examen présente une série de propositions liées entre elles, visant à rapprocher l'instruction du travail et à relier plus étroitement l'EFP initiale des jeunes et les besoins de l'économie. En résumé, le but est de s'assurer que l'offre des programmes de formation professionnelle reflète l'évolution rapide des attentes des employeurs ainsi que les préférences des élèves. Il faut pour cela bâtir un socle de compétences élémentaires et transférables, débouchant sur des qualifications qui correspondent à de multiples évolutions professionnelles possibles et non à un seul emploi à vie. Cela suppose de rénover la profession des conseillers d'orientation afin que tous les jeunes puissent obtenir des conseils concrets et justifiés par la connaissance du marché du travail et des filières professionnelles et générales. Il faut également que les enseignants et les formateurs de ces programmes aient une expérience professionnelle récente et que l'entreprise soit pleinement exploitée en tant que cadre pédagogique de qualité. De meilleures données sont également nécessaires, en particulier pour mettre en évidence les filières qui débouchent sur de bons emplois et celles qui mènent à des impasses, il faut également des cadres d'évaluation et de certification plus cohérents afin de renforcer la transparence du système. Surtout, cela suppose un partenariat efficace entre les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats afin de faire en sorte que le monde de l'éducation soit lié à tous les niveaux au monde du travail.

*La crise économique a créé de
nouvelles pressions*

La crise économique mondiale qui a eu lieu pendant le déroulement de cet examen a jeté un éclairage nouveau et parfois différent sur les questions étudiées. Les employeurs peuvent être davantage préoccupés par leur survie immédiate que par la formation en entreprise des jeunes générations. Des emplois moins nombreux signifient que les apprenants potentiels sont plus enclins à suivre ou à poursuivre des études ou une formation à temps plein. Parallèlement, avec les pressions qui s'exercent sur les dépenses publiques et que la crise accentue, il est plus difficile de faire face à la hausse de la demande. Les systèmes d'EFP devront également proposer les compétences nécessaires à l'avenir plutôt que par le passé – un défi particulièrement difficile à relever compte tenu du processus rapide et douloureux de restructuration économique. Certaines opportunités pourraient néanmoins apparaître, comme par exemple mettre à profit les compétences pratiques

d'anciens salariés d'entreprise au service de l'enseignement et de la formation.

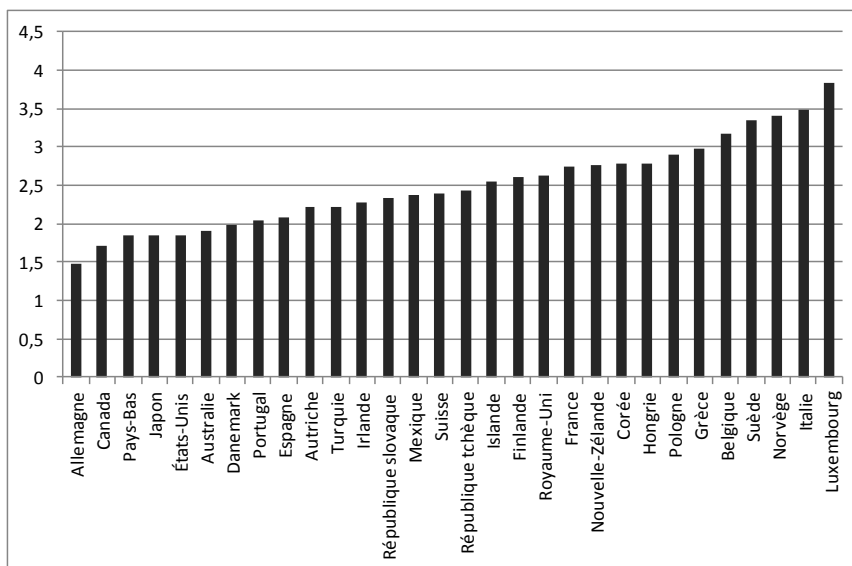
Comment et pourquoi les pouvoirs publics devraient-ils soutenir le système d'éducation et de formation professionnelles initiales ?

Les investissements publics dans l'EFP initiale peuvent avoir des retombées économiques positives

Si l'État assure l'instruction de base, la plupart des formations professionnelles relèvent des employeurs, mais de solides arguments plaident en faveur d'une offre plus importante de programmes publics de formation professionnelle pour les jeunes. Face à un certain nombre d'obstacles, les employeurs, s'ils ont les mains libres, risquent de ne pas apporter à leurs propres employés les formations suffisantes, notamment en matière de compétences transférables. L'EFP initiale a pour objectif de combler ce manque en assurant la transmission des compétences nécessaires – la recherche montre en outre que les investissements publics dans ce domaine peuvent avoir des retombées économiques bénéfiques. Les pays dotés de systèmes d'EFP solides, comme l'Allemagne, parviennent relativement bien à lutter contre le chômage des jeunes (voir graphique 1).

Graphique 1 Chômage relatif des jeunes adultes

Rapport entre le taux de chômage des 20-24 ans et celui des adultes (25-64 ans), 2009



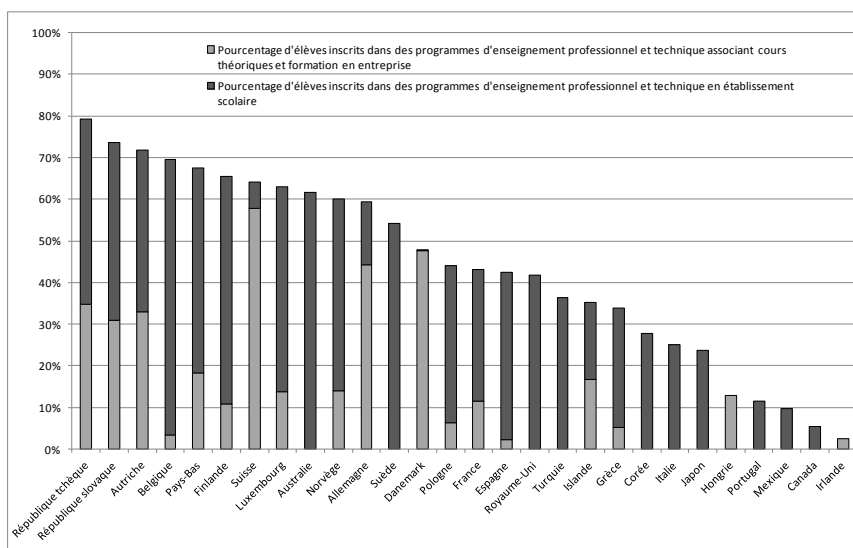
Source : OCDE (2010a), site Web Stat Extracts de l'OCDE : <http://stats.oecd.org/Index.aspx>.

Dans certains pays, les jeunes adolescents peuvent suivre des programmes d'enseignement professionnel, alors que dans d'autres, ces programmes se situent au niveau post-secondaire

Si l'on veut que la formation professionnelle soit un composant du système d'enseignement et de formation des jeunes, à quelle étape doit-elle débiter ? En Autriche, les candidats à l'apprentissage choisissent leur futur métier au cours d'une année de pré-apprentissage alors qu'ils n'ont que 14 ans, et dans de nombreux autres pays, les jeunes de 14 à 16 ans s'inscrivent dans des programmes de formation professionnelle en ayant déjà choisi un métier cible. Les défenseurs de cette approche estiment qu'elle encourage les jeunes moins doués pour les études générales à apprendre des tâches pratiques et qu'elle favorise leur passage à la vie active. Leurs détracteurs jugent difficile pour des adolescents de faire des

choix de carrière réfléchis et estiment que la formation pratique à ce stade risque de supplanter les compétences théoriques plus générales, lesquelles facilitent pourtant la formation tout au long de la vie. Le graphique 2 illustre ces différentes stratégies, qui donnent lieu à des proportions extrêmement variables de jeunes inscrits dans des programmes d'EFP au deuxième cycle du secondaire. À l'opposé de l'Autriche, on trouve les États-Unis, où les lycéens sont nombreux à suivre des cours à visée professionnelle, mais qui sont souvent très modestes et destinés à explorer diverses carrières possibles, et où les spécialisations professionnelles ne commencent généralement qu'au niveau post-secondaire (s'il y a lieu).

Graphique 2. Éducation et formation professionnelles en pourcentage du deuxième cycle du secondaire (niveau 3 de la CITE), 2006



Source : OCDE (2008), *Regards sur l'éducation 2008 – Les indicateurs de l'OCDE*, tableau C1.1, OCDE, Paris.

Note : Ces chiffres ne tiennent pas compte des nombreux programmes qui comprennent des options et des modules à visée professionnelle ou technique, mais en proportion insuffisante pour être classés par le pays comme des programmes d'EFP. Les chiffres relatifs à la Nouvelle-Zélande et aux États-Unis sont exclus, du fait de l'approche très différente (aux États-Unis) retenue pour l'EFP dans les établissements du deuxième cycle du secondaire (voir l'encadré 1.4).

Note : En Hongrie, le ministère de l'éducation évaluait la part des élèves des établissements d'enseignement professionnel à 23 % en 2007/2008.

Outre des compétences professionnelles immédiates, les élèves de l'EFP ont besoin de compétences plus générales pour soutenir leur avancement professionnel

Ceux qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui ont besoin de compétences professionnelles immédiates, mais ils doivent également avoir acquis toute une gamme de compétences cognitives et utiles à leur carrière, qui leur permettront de gérer leurs changements d'emplois et l'évolution de leur contexte professionnel, mais aussi de maintenir leur capacité d'apprendre. Quasiment tous les pays signalent des changements de carrière fréquents, de sorte que ceux qui ont reçu une formation professionnelle pour un emploi donné finissent souvent par en occuper d'autres. Les programmes qui impliquent une spécialisation précoce doivent donc accorder une place suffisante aux compétences théoriques générales, ainsi qu'à d'autres aptitudes non techniques plus globales, afin de transmettre aux jeunes les bases nécessaires pour qu'ils puissent se former tout au long de leur vie, occuper une place active dans la société et réussir leur carrière. La formation en entreprise peut jouer un rôle important à cet égard, dans la mesure où l'entreprise constitue un environnement pédagogique propice au développement de nombreuses compétences non techniques, et où l'association entre cours théoriques et formation en entreprise représente une méthode solide et efficace pour préparer les jeunes à la vie active. Ces dispositifs, notamment le système de formation en alternance, sont particulièrement intéressants lorsque le marché du travail est très réglementé, et ils semblent parvenir avec beaucoup d'efficacité à assurer un passage sans heurt vers le monde du travail, comme le montre l'examen que l'OCDE consacre à l'emploi des jeunes.

Les programmes d'EFP au deuxième cycle du secondaire doivent souvent préparer les élèves, non seulement à la vie active, mais aussi à la suite de leurs études

Jusqu'à présent, de nombreux programmes de formation professionnelle étaient conçus comme des tremplins vers un métier spécifique, mais la multiplication des possibilités de formation a changé la donne. De plus en plus de jeunes, y compris des élèves de l'EFP, souhaitent désormais poursuivre des études supérieures ou autres programmes post-secondaires. Ainsi, un quart des jeunes Néerlandais et trois quarts environ des jeunes

Coréens inscrits dans l'EFP au deuxième cycle du secondaire poursuivent des études d'EFP dans le supérieur. Pour exprimer cette nouvelle réalité, ces programmes doivent être élaborés non seulement pour préparer les jeunes au monde du travail, mais aussi pour l'enseignement supérieur, ce qui suppose d'accorder une place suffisante aux compétences théoriques générales ainsi qu'aux compétences pratiques dans le cadre de ces programmes.

Les compétences en calcul, lecture et écriture demandent une évaluation systématique afin d'apporter un soutien à ceux qui en ont besoin

Parmi les compétences théoriques générales, les mathématiques, la lecture et l'écriture sont d'une importance grandissante sur le marché du travail, alors que les lacunes dans ce domaine sont très fréquentes dans les programmes de formation professionnelle. Ces problèmes (souvent ignorés) peuvent accroître le risque d'abandon et réduire les perspectives d'avancement de carrière et de formation tout au long de la vie. Les programmes d'EFP doivent accorder suffisamment de place à ces compétences, et les élèves doivent être soumis à une évaluation systématique à l'admission afin de vérifier qu'ils ont un bagage minimum et repérer ceux qui doivent bénéficier d'un soutien ciblé.

Répondre aux besoins du marché du travail

Les programmes d'EFP doivent parvenir à un équilibre entre les préférences des élèves et les attentes des employeurs

Tous les systèmes d'EFP doivent être dotés de mécanismes permettant de s'assurer que le nombre de personnes formées dans différentes branches correspond aux besoins du marché du travail (afin que le nombre d'apprentis plombiers par exemple, corresponde à la demande dans cette profession). Les préférences des élèves doivent être prises en compte, mais elles ne sont généralement pas suffisantes en soi. D'un autre côté, les besoins des employeurs sont importants, mais il n'est pas toujours évident de les définir et de savoir comment ils vont évoluer. Les programmes financés sur fonds publics doivent répondre aux intérêts de l'ensemble de la société en parvenant à un équilibre entre les préférences des élèves et les attentes des employeurs. Dans l'idéal, les programmes d'EFP devraient comprendre un

volet de formation en entreprise, car, outre l'intérêt que cela offre d'un point de vue pédagogique, la volonté des employeurs d'offrir ce type de formation reflète la demande du marché du travail pour le type de compétences proposées dans le programme en question.

Toutefois, cet équilibre dépend également des fonds apportés par l'État, les élèves et les employeurs

L'offre doit également refléter les choix de carrière (réfléchis) des élèves, en particulier si ces derniers prennent en charge la totalité ou presque des coûts de leur formation. À l'inverse, lorsque les employeurs financent la formation, ils s'attendent naturellement à décider de ce qui est enseigné. Entre ces deux extrêmes, il existe de nombreux modèles de financement mixte de la formation par l'État, les élèves et les employeurs.

L'orientation professionnelle

Face à la diversification des carrières, les services d'orientation professionnelle deviennent à la fois plus importants et plus délicats...

Des carrières plus complexes, avec plus de choix en termes de travail et de formation, ouvrent de nouvelles perspectives à de nombreuses personnes, mais elles compliquent aussi les décisions des jeunes, qui doivent faire tout au long de leur vie des choix difficiles en termes de formation et d'emploi. L'orientation professionnelle a pour objectif d'aider les jeunes à prendre ces décisions.

... mais ils présentent de graves faiblesses dans beaucoup de pays de l'OCDE.

Toutefois, dans de nombreux pays, les services d'orientation professionnelle se heurtent à un certain nombre de difficultés : trop souvent, les conseillers d'orientation connaissent mal les problèmes du marché du travail et ils endossent parfois le rôle subsidiaire de psychologues. Les services d'orientation peuvent également être fragmentés, ils peuvent manquer de ressources et n'être pas assez réactifs, de sorte que ceux qui ont

le plus besoin de conseils risquent de ne pas en obtenir. Les conseils manquent parfois d'objectivité car les conseillers sont affectés dans des établissements d'enseignement à vocation générale. Les informations pertinentes sur le marché du travail ne sont pas toujours disponibles ni facilement compréhensibles, et les données probantes sur les méthodes d'orientation efficaces sont insuffisantes.

Les services d'orientation professionnelle doivent être cohérents, avoir des moyens suffisants, être proactifs, objectifs et s'appuyer sur des données probantes.

Lorsque ces faiblesses existent, des réformes profondes sont nécessaires. Il faut mettre en place des services d'orientation cohérents, dotés de personnels qui connaissent bien les problèmes du marché du travail et dont le rôle est bien distinct de celui des psychologues. Les services d'orientation doivent avoir suffisamment de moyens et donner l'assurance de conseils individuels proactifs lorsque les élèves doivent prendre des décisions capitales pour leur avenir professionnel. Les personnels doivent s'appuyer sur des données indépendantes afin de préserver leur objectivité plutôt que de relever des établissements d'enseignement, et ils doivent être capables d'utiliser un large éventail d'informations et de données obtenues en ligne. Des liens étroits entre les établissements scolaires et les employeurs locaux sont essentiels pour présenter aux jeunes le monde du travail. L'ensemble doit être étayé par des éléments d'évaluation plus solides.

Des enseignants et des formateurs efficaces

Les enseignants et les formateurs de l'EFP doivent bien connaître le monde du travail moderne

Comme pour l'enseignement général, un bon programme de formation professionnelle repose en premier lieu sur de bons enseignants. Face au vieillissement de la main-d'œuvre, de nombreux pays se retrouvent confrontés à une pénurie d'enseignants et de formateurs dans les établissements d'EFP. Certains d'entre eux manquent également d'expérience professionnelle récente. Des voies de recrutement souples devraient être encouragées et conçues de manière à faciliter l'arrivée de personnes issues des entreprises parmi le corps enseignant des

établissements d'EFP. Le travail à temps partiel devrait également être favorisé, des formateurs d'établissements d'EFP pouvant travailler à temps partiel en entreprise et préserver ainsi leur savoir-faire professionnel.

En entreprise, ceux qui supervisent les stagiaires et les apprentis doivent être préparés à cette tâche

Dans les entreprises, un problème différent apparaît. Les formateurs et les superviseurs des apprentis et des stagiaires en entreprise ont rarement une formation pédagogique spécifique ou autre préparation, alors que les études montrent que ce type de préparation permet d'obtenir des résultats positifs. Une préparation appropriée, notamment pédagogique, devrait être prévue pour les superviseurs des stagiaires et des apprentis, en adaptant le niveau de préparation à la nature de la formation assurée en entreprise.

La formation en entreprise

Tous les systèmes d'EFP doivent tirer pleinement avantage de la formation en entreprise

La plupart des programmes d'EFP comportent un volet consacré à la formation en entreprise, mais celui-ci est parfois limité, voire inexistant. L'entreprise offre un cadre pédagogique très utile, à travers l'acquisition de compétences techniques sur des équipements modernes et de compétences non techniques liées à l'expérience réelle du travail en équipe, de la communication et de la négociation. La formation en entreprise facilite le recrutement en permettant aux employeurs et aux employés potentiels d'apprendre à se connaître pendant que les seconds contribuent à l'activité de l'entreprise. Les possibilités de formation en entreprise représentent également l'expression directe des besoins des employeurs, car ce sont eux qui auront le plus à cœur d'offrir ces possibilités dans des domaines où ils manquent de compétences. L'apprentissage – modèle courant de formation en entreprise – peut constituer une forme extrêmement efficace de formation en entreprise. Pris dans leur ensemble, ces arguments ont tellement de poids que tous les systèmes d'EFP devraient avoir pour objectif de faire très largement appel à la formation en entreprise.

Il est essentiel de contrôler la qualité de la formation en entreprise

Les avantages de la formation en entreprise dépendent de son niveau de qualité. Si celle-ci n'est pas surveillée, les possibilités de formation en entreprise des jeunes peuvent dégénérer en main-d'œuvre à bas prix ou impliquer des compétences très réduites et propres à l'entreprise concernée. Le contrôle de la qualité peut comprendre des dispositions contractuelles établissant les droits et obligations du stagiaire et de l'employeur, des inspections, des autoévaluations et un mécanisme d'évaluation efficace des compétences acquises pendant la formation.

Tout un ensemble d'incitations peuvent aider à soutenir l'engagement des élèves et des employeurs en faveur de la formation en entreprise

La formation en entreprise doit également bénéficier du soutien et de l'intérêt des entreprises et des élèves. Cela suppose de proposer aux entreprises des incitations adéquates pour offrir des stages. Les pays utilisent de nombreux types d'incitations financières, notamment des subventions directes, des allègements fiscaux particuliers et des mécanismes de partage des coûts de la formation entre un groupe d'entreprises. Au lendemain de la crise financière, et de la récession économique dans de nombreux pays de l'OCDE, des mesures de soutien spéciales ont parfois été nécessaires.

Des outils pour soutenir les systèmes d'éducation et de formation professionnelles

Les systèmes d'EFP doivent permettre d'obtenir la participation des principaux acteurs, ainsi que les informations nécessaires pour rendre le processus transparent.

Les systèmes d'EFP ne sont pas isolés, leur efficacité dépend au contraire de leurs liens avec le marché du travail. Deux types de mécanismes de soutien sont ainsi nécessaires : premièrement, des outils visant à faire participer les acteurs clés de l'EFP – notamment pour que les employeurs puissent expliquer les compétences dont ils ont besoin et négocier l'enseignement de ces compétences avec les autres parties prenantes.

Deuxièmement, il faut disposer d'outils d'information afin que la valeur des programmes d'EFP puisse être définie, reconnue et analysée. Parmi ces outils, on trouve des cadres de certification, des systèmes d'évaluation ainsi que des données et des études scientifiques.

Des instances solides sont nécessaires pour veiller à la participation des employeurs et des syndicats et défendre les intérêts des élèves

La participation active des employeurs et des syndicats est essentielle pour veiller à ce que l'organisation et le contenu des programmes répondent aux besoins des employeurs, des élèves et de la société au sens large. En règle générale, cela se traduit par un ensemble d'instances liées entre elles aux niveaux national, régional et sectoriel, reliant le système d'EFP aux employeurs notamment, et définissant clairement les responsabilités liées à chaque composante du système d'EFP.

Les cadres de certification peuvent être utiles aux systèmes d'EFP, mais ils doivent être associés à d'autres mesures

De nombreux pays mettent actuellement en place des cadres de certification ou l'ont fait récemment. En principe, ces cadres peuvent rendre les systèmes d'EFP plus transparents, la valeur de telle ou telle certification pouvant ainsi être plus clairement reconnue par les élèves, les employeurs et les autres parties prenantes. Des cadres solides devraient en théorie faciliter la formation tout au long de la vie et améliorer l'accès à des niveaux d'enseignement plus élevés, mais ils doivent s'appuyer sur une méthode fiable d'allocation des certifications selon les niveaux, ils doivent être soutenus par les acteurs clés ainsi que par des mesures complémentaires visant à unifier le système d'EFP et à améliorer les étapes de transition au sein du système d'enseignement. La mise en œuvre d'un cadre de certification pourrait ainsi être plus efficace si elle fait partie d'une approche plus large de la qualité et de la cohérence de l'offre d'EFP.

Une évaluation normalisée des certifications de l'EFP permet de veiller à la cohérence des normes

L'évaluation des compétences élémentaires générales à l'école et son utilisation pour établir le niveau des élèves et la qualité de l'enseignement font aujourd'hui l'objet de vifs débats. L'évaluation des compétences professionnelles reçoit moins d'attention, mais les problèmes sont analogues. Un dispositif d'évaluation national normalisé des certifications de l'EFP peut aider à assurer la cohérence de *l'éventail* des compétences acquises et du *niveau* de maîtrise requis, permettre d'acquérir les compétences de diverses façons, encourager l'innovation et l'efficacité de l'acquisition des compétences et offrir une base précise pour la validation des acquis précédents.

De meilleures données, en particulier sur le devenir professionnel des diplômés de l'EFP, sont essentielles

L'information renforce les liens entre l'EFP et le marché du travail. Elle permet aux élèves de comprendre le chemin à parcourir entre un programme de formation et le monde du travail, aux employeurs de savoir ce que les recrues potentielles ont appris pendant leur cursus et aux décideurs et établissements de formation de déterminer si les diplômés obtiennent des emplois pertinents. L'amélioration des informations peut découler d'enquêtes ponctuelles sur les diplômés de l'EFP et leurs résultats sur le plan professionnel, ou du suivi des groupes d'âge, depuis l'EFP jusqu'à l'emploi, en vue de retracer les différents parcours professionnels. Ces données doivent être étayées par des structures capables de les analyser et de les utiliser – par exemple des centres de recherche nationaux sur l'EFP.

Recommandations

Transmettre le bon éventail de compétences pour le marché du travail

1. S'agissant des programmes d'EFP post-secondaire, répartir les coûts entre l'État, les employeurs et les étudiants en fonction des avantages obtenus.
2. Offrir des places de formation professionnelle tenant compte à la fois des préférences des élèves et des besoins des employeurs. Pour ce faire, proposer des formations en entreprise et mettre en place des mécanismes de planification et d'incitation.

3. Faire participer les employeurs et les syndicats à l'élaboration des programmes scolaires et veiller à ce que les compétences enseignées correspondent aux besoins des entreprises modernes.
4. À travers les systèmes d'EFP, transmettre aux jeunes les compétences générales transférables qui faciliteront leur mobilité professionnelle et la formation tout au long de leur vie, ainsi que les compétences professionnelles répondant aux besoins immédiats des employeurs.
5. Faire en sorte que tous les élèves des programmes d'EFP maîtrisent les compétences élémentaires en calcul, lecture et écriture qui faciliteront leur formation tout au long de la vie et l'avancement de leur carrière. Recenser et combler les lacunes dans ce domaine.

Réformer les services d'orientation professionnelle afin que tous les élèves puissent obtenir des conseils utiles

1. Établir une profession de conseiller d'orientation cohérente, distincte de celle de psychologue et s'appuyant très largement sur l'information relative au monde du travail.
2. Mettre à disposition des moyens suffisants pour obtenir des conseils et des services dynamiques.
3. Mettre en place une base indépendante pour obtenir des conseils objectifs.
4. Fournir des sources d'information fiables sur les carrières et les cursus.
5. Construire un cadre d'orientation global au moyen de partenariats avec les employeurs.
6. Veiller à ce que les services d'orientation professionnelle soient correctement évalués.

S'assurer que les enseignants et les formateurs ont une solide expérience professionnelle et qu'ils ont reçu une préparation, notamment pédagogique

1. Recruter suffisamment d'enseignants et de formateurs pour les établissements d'EFP et veiller à ce qu'ils connaissent bien les besoins des entreprises modernes. Pour ce faire :
 - Favoriser le travail à temps partiel en entreprise des formateurs des établissements d'EFP.
 - Promouvoir des voies de recrutement souples. Grâce à une préparation efficace, faciliter l'embauche de personnes ayant des compétences professionnelles au sein du corps enseignant des établissements d'EFP.
2. Fournir une préparation, notamment pédagogique, aux formateurs (y compris les superviseurs) des stagiaires et des apprentis en entreprise, en adaptant le niveau de préparation à la nature de la formation assurée en entreprise.
3. Encourager les échanges et les partenariats entre les établissements d'EFP et les entreprises, de sorte que les enseignants et les formateurs de l'EFP passent du temps en entreprise afin de mettre à jour leurs connaissances, et que les formateurs en entreprise passent du temps dans les établissements d'EFP afin d'améliorer leurs compétences pédagogiques.

Exploiter pleinement la formation en entreprise

1. Faire largement appel à la formation en entreprise dans le cadre de l'EFP initiale.
2. S'assurer que le cadre de la formation en entreprise encourage la participation des employeurs comme des élèves.
3. Veiller à la qualité de la formation en entreprise, au moyen d'un système d'assurance qualité efficace et par la mise en place d'un cadre précis pour les contrats d'apprentissage.
4. Équilibrer la formation en entreprise avec d'autres activités (par exemple, des ateliers de formation en établissement scolaire) lorsque d'autres contextes pédagogiques sont plus appropriés ou lorsque la formation en entreprise n'est pas disponible.
5. Concevoir des mesures efficaces face à la récession économique actuelle afin de soutenir la formation en entreprise, et répondre à la demande croissante d'EFP à temps plein.

Soutenir le système d'EFP avec des outils encourageant la participation des principaux acteurs et permettant d'obtenir des informations en vue de renforcer la transparence

1. Faire participer les employeurs et les syndicats à la politique et l'offre d'EFP, et élaborer des mécanismes efficaces à cet effet.
2. Travailler systématiquement avec les employeurs, les syndicats et les autres acteurs principaux en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des cadres de certification. Renforcer l'assurance qualité à tous les niveaux du système d'EFP afin de soutenir les cadres de certification.
3. Adopter des cadres d'évaluation nationaux normalisés afin de s'assurer de la qualité et de la cohérence de l'offre de formation.
4. Étoffer les données concernant les résultats des diplômés de l'EFP sur le front de l'emploi, et mettre en place les structures nécessaires pour analyser et diffuser ces données.