

Système de formation exemplaire

L'absence de coupure entre la formation initiale et la formation continue permet de réduire le nombre de mesures spéciales en faveur des personnes en recherche d'emploi.

Par Peter Knutti

— Au Danemark, l'idée que la formation doit être accessible à tous, sans obstacles matériels ou liés à l'âge, est fortement ancrée dans les mœurs. Le système de formation des adultes comprend trois éléments: culture générale, formation générale et formation des adultes à des fins professionnelles. Ce sont les communes qui sont compétentes en matière de «culture générale pour adultes». Elles jouissent d'une large autonomie pour la mise en œuvre des mesures concrètes. La «formation générale pour adultes» a pour but de transmettre des connaissances de base en lecture, écriture et calcul pratique. Les cours sont gratuits et il est possible de clore les filières de formation par des tests. La formation continue à des fins professionnelles sert à transmettre des connaissances formalisées en lien avec une profession. Ces formations continues se terminent par un examen professionnel reconnu. Les quatre niveaux de qualification peuvent aussi être suivis séparément.

Ces examens, organisés dès 1992, conduisent à des diplômes identiques à ceux que les jeunes obtiennent au terme de leur formation initiale. Une évaluation individuelle, menée au début de la démarche, permet d'orienter les participants et d'élaborer un plan de formation individuel. Les compétences acquises de manière informelle sont prises en compte.

Transitions fluides

Dans le système danois, il n'y a pas de coupure entre la formation initiale et la formation continue. Les offres de formation pour les personnes en recherche d'emploi sont intégrées dans le système, si bien que ces dernières restent en contact avec le monde professionnel. La

formation continue à la danoise est conçue en structure modulaire. Les diverses formations peuvent être suivies indépendamment les unes des autres. Tous les modules sont certifiés de la même façon. Le système est piloté par des organes où l'Etat, les prestataires de formation et les partenaires sociaux sont parties prenantes.

L'élément exemplaire de la «formation continue des adultes à des fins professionnelles» est la formation axée sur l'accès au marché du travail («AMU», voir encadré). Les AMU-Centers sont, avec les écoles professionnelles, les plus importantes institutions de formation continue. Leur existence remonte à la création des écoles du soir pour les personnes dont la formation est inexistante ou élémentaire dans les années 1940. Quelque 2000 types de formations, d'une durée d'un à trente jours, sont proposés. Ils couvrent pratiquement tous les secteurs économiques et s'adressent autant aux professionnels qualifiés qu'aux personnes sans formation.

Ces cours sont reconnus formellement par de nombreuses professions en tant que qualification partielle. Chaque année, 15 à 20% des employés participent à un programme AMU. Ils reçoivent 90% de leur salaire pour les formations d'une certaine durée. L'offre est si complète que des mesures spéciales en faveur des personnes en recherche d'emploi ne sont pratiquement pas nécessaires.

Système de redistribution

La formation continue devient toujours davantage un secteur prioritaire de la politique du marché du travail. Dans l'accord passé avec l'industrie, il a été

Le programme «AMU»

Le programme «AMU» (accès au marché du travail) comprend cinq groupes d'offres:

- Formations menant à des qualifications (partielles) formelles d'une durée de six semaines.
- Démarches d'apprentissage pour personnes en recherche d'emploi ou migrantes.
- Qualifications professionnelles ou générales fondées sur des «bilans individuels de compétences».
- Ecoles spécifiques pour des entreprises particulières.
- Ecoles d'entraînement pour des jeunes de 18 à 25 ans ayant rencontré des difficultés sociales ou personnelles, en vue de permettre leur réintégration dans le système de formation standard.

convenu que chaque employé a droit à quatorze jours de formation continue par année. Le «Fonds de l'industrie pour le développement des compétences» prévoit une taxe de 0,285 couronne (env. 5 centimes) par heure de travail.

L'industrie ouvre traditionnellement la voie aux autres secteurs économiques. Mais en principe, toutes les entreprises publiques et privées alimentent un fonds pour les formations initiale et continue. Ce système de redistribution motive fortement les entreprises danoises à s'engager dans la formation professionnelle. Les cotisations sont versées depuis 1977 à une fondation. Depuis 2004, c'est l'Etat qui se charge de gérer le système de remboursement aux employeurs, en faveur du financement de la formation continue à des fins professionnelles. —