

Monographies – Autriche / Italie / Espagne

Rapport final

10 janvier 2006

Table des matières

1	INTRODUCTION	6
1.1	MANDAT	6
1.2	MÉTHODOLOGIE	6
1.3	PROBLÈMES RENCONTRÉS	7
1.4	BREF RAPPEL DE LA POLITIQUE EUROPÉENNE RELATIVE À L'INSTRUCTION ET LA FORMATION PERMANENTE.....	8
2	L'AUTRICHE.....	10
2.1	CADRE LÉGISLATIF RELATIF À LA FORMATION DES ADULTES	10
2.2	LES PRESTATAIRES DE FORMATION CONTINUE EN AUTRICHE	11
2.3	L'EXPÉRIENCE DES BONS	13
2.4	LE « BILDUNGSGUTSCHEIN » DE LA ARBEITERKAMMER DE VIENNE	13
2.4.1	<i>Description de la mesure</i>	13
2.4.1.1	Gestion.....	13
2.4.1.2	Financement.....	13
2.4.1.3	Objectifs poursuivis	14
2.4.1.4	Public cible	14
2.4.2	<i>Mise œuvre de la mesure</i>	14
2.4.2.1	Conditions et procédures d'octroi.....	14
2.4.2.2	Valeur et validité du chèque.....	15
2.4.2.3	Cours visés	15
2.4.2.4	Lieux de formation	16
2.4.3	<i>Les autres mesures de soutien</i>	17
2.4.4	<i>Résultats</i>	17
2.4.4.1	Genre	17
2.4.4.2	Âge.....	17
2.4.4.3	Situation professionnelle.....	18
2.4.4.4	Niveau de formation	18
2.4.4.5	Type de formation effectuée	19
2.4.5	<i>Atteinte des objectifs et constats généraux</i>	20
2.4.5.1	Evolution de l'offre de formation	20
2.4.5.2	Principaux problèmes rencontrés.....	20
2.5	LE « BILDUNGSKONTO » OBERÖSTERREICH (OÖ).....	20
2.5.1	<i>Cadre de référence</i>	21
2.5.1.1	Autres mesures de formation continue.....	21
2.5.2	<i>Description de la mesure</i>	22
2.5.2.1	Gestion.....	22
2.5.2.2	Financement.....	22
2.5.2.3	Objectifs poursuivis	22
2.5.2.4	Public cible	22
2.5.3	<i>Mise en œuvre de la mesure</i>	23
2.5.3.1	Conditions et procédures d'octroi.....	24
2.5.3.2	Durée du compte	24
2.5.3.3	Cours visés	25
2.5.3.4	Lieux de formation et leur accréditation	25
2.5.4	<i>Résultats</i>	28
2.5.4.1	Genre	29
2.5.4.2	Âge.....	30
2.5.4.3	Situation professionnelle.....	30
2.5.4.4	Niveau de formation	31
2.5.4.5	Type de formation suivie.....	32
2.5.5	<i>Atteinte des objectifs et constats généraux</i>	32
2.5.5.1	Evolution de l'offre de formation	33
3	ITALIE.....	34
3.1	CADRE LÉGISLATIF CONCERNANT DE LA FORMATION CONTINUE.....	34
3.1.1	<i>Répartition des tâches entre le niveau national et régional</i>	34
3.2	L'EXPÉRIENCE DES BONS DE FORMATION	35

3.3	LE CAS DU TRENTO.....	36
3.3.1	<i>Description de la mesure</i>	36
3.3.1.1	Gestion.....	36
3.3.1.2	Financement.....	37
3.3.1.3	Objectifs de la mesure.....	37
3.3.1.4	Public cible.....	37
3.3.2	<i>Mise en œuvre de la mesure</i>	38
3.3.2.1	Conditions et procédure d'octroi.....	38
3.3.2.2	Montant et validité du chèque.....	38
3.3.2.3	Cours visés.....	39
3.3.2.4	Lieux de formation.....	39
3.3.3	<i>Les autres mesures de soutien</i>	40
3.4	EFFETS ET RÉSULTATS.....	40
4	ESPAGNE - LES EXPERIENCES DU PAYS BASQUE.....	41
4.1	CADRE DE RÉFÉRENCE.....	41
4.1.1	<i>Le pays basque</i>	41
4.1.2	<i>Le compte d'apprentissage</i>	42
4.2	LES EXPÉRIENCES.....	42
4.2.1	<i>Description des mesures</i>	43
4.2.1.1	Acteurs à l'origine de ces initiatives.....	43
4.2.1.2	Objectifs poursuivis.....	43
4.2.1.3	Les publics cible.....	44
4.2.2	<i>Mise en œuvre des mesures</i>	45
4.2.2.1	Les différentes modalités qui composent ces actions.....	45
4.3	RÉSULTATS ET EFFETS.....	47
4.3.1	<i>Résultats de l'initiative Txekinbide</i>	47
4.3.1.1	Genre.....	47
4.3.1.2	Âge.....	48
4.3.1.3	Niveau de formation.....	48
4.3.1.4	Atteinte des objectifs et constats généraux.....	49
4.3.1.5	Evolution de l'offre de formation.....	50
4.3.1.6	Principaux problèmes rencontrés.....	52
4.3.1.7	Conclusion.....	52
4.3.2	<i>Résultats de l'initiative Ikastxekin</i>	53
4.3.3	<i>Résultats des initiatives Emaweb et Emaweb +</i>	53
4.3.4	<i>Autre expérience : BOZI-ALTV</i>	54
4.3.4.1	Description de la mesure BOZI-ALTV.....	54
4.3.4.2	Effets et résultats BOZI-ALTV.....	54
4.4	COMMENTAIRES SUR L'ENSEMBLE DE CES EXPÉRIENCES D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE AU PAYS BASQUE (ALTV).....	55
5	TABLEAUX DE SYNTHÈSE.....	57
6	ANNEXES.....	64
6.1	PERSONNES CONTACTÉES.....	64
6.1.1	<i>Autriche</i>	64
6.1.2	<i>Italie</i>	64
6.1.3	<i>Espagne</i>	64
6.2	SOURCES.....	64
6.2.1	<i>Générales</i>	64
6.2.2	<i>Autriche</i>	64
6.2.3	<i>Italie</i>	65
6.2.4	<i>Espagne</i>	65
6.3	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE.....	67
6.3.1	<i>Autriche</i>	67
6.3.2	<i>Italie</i>	70
6.4	RAPPORT INTERMÉDIAIRE.....	74

Liste des abréviations

Liste des abréviations		
AHS / BHS	Allgemeinbildende höhere Schulen / Berufsbildende Höhere Schulen (correspond à la maturité / baccalauréat)	Autriche
AK	Arbeiterkammer (chambre de travail)	Autriche
ALTV	Aprendizaje a lo largo de toda la vida (apprentissage tout au long de la vie)	Espagne
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich (office du marché du travail)	Autriche
ANFP	Oö. Arbeitnehmer(innen)-Förderungsprogramm (programme de promotion pour employés)	Autriche
BAK	Bundesarbeitskammer (chambre fédérale des travailleurs et des employées)	Autriche
BFI	Berufsförderungsinstitut (institut de formation professionnelle)	Autriche
BKO	Bildungskonto (compte de formation)	Autriche
BMBWK	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (ministère de l'éducation, de la science et de la culture)	Autriche
BMS	Berufsbildende mittlere Schule (école professionnelle)	Autriche
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (ministère de l'économie et du travail)	Autriche
BOE	Boletín oficial del Estado (Bulletin officiel de l'Etat)	Espagne
CAF	Chèque annuel de formation	Suisse
CFC	Certificat fédéral de capacité	Suisse
DIP	Département de l'instruction publique (GE)	Suisse
Dlgs	Decreto legislativo (décret législatif)	Italie
EB-FG	Das Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz (loi sur la promotion de la formation d'adulte)	Autriche
ELAP	European learning account project	Europe
FRECH	"Frauen ergreifen Chancen" ("les femmes saisissent des opportunités")	Autriche
FSE	Fond social européen	Europe
HES	Haute école spécialisée	Suisse
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz (institut de recherche dans la formation professionnelle et d'adultes)	Autriche
I-PBK	Innovative Projektbezogene Bildungskonto (compte de formation relatif à un projet innovant)	Autriche
KEBÖ	Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (conférence pour la formation des adultes en Autriche)	Autriche
MIUR	Ministère de l'Instruction, de l'université et de la recherche	Italie

NTIC / TIC / NT	Nouvelles technologies	Espagne
OFPC	Office d'orientation et de formation professionnelle (GE)	Suisse
ÖGB	Österreichische Gewerkschaftsbund (chambre économique de la confédération syndicale autrichienne)	Autriche
OÖ	Oberösterreich	Autriche
PBK	Projektbezogene Bildungskonto (compte de formation relatif à un projet)	Autriche
SAEA	Service des allocations d'études et d'apprentissage (GE)	Suisse
SEO	Stratégie européenne pour l'occupation	Europe
UCOFPL	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ministère du travail et des politiques sociales)	Italie
VHS	Universités populaires viennoises	Autriche
VÖV	Verband Österreichischer Volkshochschulen (association des universités populaires autrichiennes)	Autriche
WAFF	Wiener Arbeitnehmerförderungsprogramm (programme de promotion des employés de Vienne)	Autriche
WIFI	Wirtschaftsförderungsinstitut (instituts de promotion économique)	Autriche

1 INTRODUCTION

1.1 Mandat

Le canton de Genève a introduit en janvier 2001 une mesure de financement de la formation continue orientée vers la demande : « Le chèque annuel de formation ». Cette mesure a pour but d'encourager les adultes à améliorer leur niveau de formation, à développer leur culture générale ou leurs qualifications professionnelles. Cette mesure est aujourd'hui soumise à évaluation. Une des composante de cette évaluation menée par la CEPP consiste à la présentation d'expériences similaires menées en Suisse ou à l'étranger¹ afin de :

- situer les résultats de l'évaluation du modèle genevois par rapport à des expériences réalisées et évaluées en Suisse et à l'étranger.
- donner des pistes pour des recommandations visant à améliorer l'efficacité du CAF.

Après un appel d'offre, la réalisation de cette étude comparative a été confiée à notre bureau d'études.

1.2 Méthodologie

Un première partie de notre mandat consistait en une exploration de modèles et pratiques similaires à l'expérience genevoise. Nous avons dans un premier temps étudié les premiers résultats de recherche effectués par la CEPP, recherché dans la littérature spécialisée des exemples d'instruments qui pouvaient être pertinents ainsi que contacté une série de personnes ressource. Ce travail a débouché sur un premier rapport intermédiaire² transmis à la CEPP le 29 septembre 2005. Celui-ci présentait 18 mesures de subventionnement de la demande de formation développées dans six pays européens.

Sur la base de ce rapport intermédiaire et en collaboration avec Mme Sastre Duret de la CEPP, trois mesures qui sont apparues comme les plus pertinentes pour les monographies, ont été sélectionnées :

- le « Bildungsgutschein » de la Arbeiterkammer de Vienne (Autriche)
- le « Bildungskonto » du Oberösterreich (OÖ) (Autriche)
- les «Buoni formativi» de la Province autonome du Trento (Italie)

A la suite de problèmes rencontrés, notamment en ce qui concerne l'accès à l'information concernant l'expérience du Trento, nous avons proposé d'étendre les monographies aux expériences du Pays basques. Cette proposition a été acceptée par Mme Sastre Duret.

¹ IN, Evaluation du chèque annuel de formation, Etude de faisabilité, Genève le 23 mai 2005, p.11.

² Figure au chapitre 6.4 du présent document.

Pour réaliser ces monographies, nous avons étudié et synthétisé les informations contenues:

- dans les textes de loi ;
- dans la littérature spécialisée;
- sur différents sites Internet officiels ;
- dans des rapports « d'évaluation ».

Nous avons également effectué une série d'entretiens téléphoniques approfondis avec des personnes ressources³. En outre, plus d'une vingtaine de contacts téléphoniques ainsi que l'envoi d'une vingtaine de courriers électroniques ont été nécessaires.

1.3 Problèmes rencontrés

Précisons d'emblée qu'il n'existe pas de mesure comparable en tout point au modèle genevois. En effet, les expériences analysées se déploient dans des contextes nationaux différents **en forte interaction avec les politiques européennes dans le domaine de la formation et de l'emploi.**

La réalisation de ces monographies a nécessité de nombreuses investigations pour identifier l'interlocuteur dans chaque pays à même de donner l'information pertinente. De plus, notre démarche reposant en grande partie sur la bonne volonté des personnes de contact, nous avons connu quelques difficultés à obtenir certaines sources de données en raison de leur caractère confidentiel ou tout simplement par manque de collaboration. Ceci particulièrement pour l'expérience du Trento où la personne responsable du projet n'a plus jamais donné signe de vie, malgré de nombreuses relances, alors qu'elle s'était engagée à nous répondre. Ces difficultés sont à mettre en parallèle avec la disparition en 2004 du réseau ELAP, véritable carrefour d'échanges d'informations sur les expériences de subventionnement de demande individuelle de formation.

La qualité des données transmises a parfois laissé à désirer. La notion même d'évaluation est interprétée de manière diverse et bon nombre de documents transmis, bien que libellés sous ce vocable, ne comprenaient que des tableaux de résultats sans aucune mesure des effets. Ainsi, une certaine frustration peut naître à la lecture des monographies quant à la description des outcomes des mesures de formation étudiées. Nous avons tenté, quand cela s'est avéré possible, de pallier en partie ces lacunes en compilant d'autres sources de données. Il en va ainsi de l'Autriche où tous les tableaux de résultats présentés ont été élaborés par nos soins sur la bases des divers documents et enquêtes que nous avons pu recueillir. C'est la raison pour laquelle, certaines données n'ont pas pu être désagrégées au niveau souhaité.

Relevons également que les termes utilisés dans les contextes nationaux n'ont pas forcément la même signification. Le chèque de formation recouvre par exemple des réalités fort différentes, en Italie il peut être utilisé pour le financement des études secondaires. Toujours dans ce dernier pays, les études universitaires font partie de la formation des adultes. Par contre, la Suisse ne fait

³ La liste des personnes interrogées figure en annexe.

pas de différence entre formation pour adulte et formation continue. Elle considère la formation continue⁴ :

« comme la continuation ou la reprise de l'étude organisée après l'achèvement d'une première phase de formation à l'école primaire, à l'école secondaire et dans l'apprentissage d'un métier... ... La formation continue va de l'étude en autodidacte - avec l'aide de la littérature spécialisée - jusqu'aux formes d'études institutionnalisées, comme par exemple le cours de formation continue. La formation continue peut donc aussi avoir lieu à l'extérieur des instituts de formation traditionnels, par exemple de manière informelle sur le lieu de travail, pendant le temps libre et lors d'activités sociales ou culturelles ».

1.4 Bref rappel de la politique européenne relative à l'instruction et la formation permanente

Comme nous venons de le mentionner, l'analyse des politiques de formation des pays membres de l'UE ne peut être détachée du contexte communautaire.

Au niveau européen, un grand nombre de projets de subventionnement de la formation permanente s'inscrivent ou sont issus des 6 messages du Memorandum sur l'instruction et la formation permanente de la Commission européenne. Pour rappel, ce Memorandum⁵ est la réponse de la Commission au mandat que lui ont donné les Conseils Européens de Lisbonne et de Feira, pour ouvrir un débat au niveau européen sur une stratégie globale concernant l'instruction et la formation permanente. Ceci tant à un niveau individuel qu'institutionnel, dans tous les domaines de la vie publique et privée.

Ces six messages clés sont :

- 1) Développer des nouvelles compétences de base pour tout le monde;
- 2) Investir plus en ressources humaines;
- 3) Innover dans les techniques d'enseignement et d'apprentissage;
- 4) Evaluer les résultats de l'apprentissage;
- 5) Repenser l'orientation;
- 6) Créer l'apprentissage à proximité des lieux d'habitation.

Les réactions suscitées par ce Mémoramdum ont débouché sur la rédaction du document « Réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie » qui contribue à ⁶:

« L'établissement d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie visant, d'une part, à responsabiliser les citoyens de manière à ce qu'ils puissent passer librement d'un environnement d'apprentissage, d'un emploi, d'une région ou d'un pays à un autre afin d'utiliser au mieux leurs connaissances et leurs compétences et, d'autre part, à permettre à l'Union

⁴ In http://www.alice.ch/001alc_020400_fr.htm

⁵ Comunicazione della Commissione SEC (2000) 1832 " Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente, Bruxelles del 30/10/2000).

⁶ COM 2001 678 def. du 21 novembre 2001.

européenne et aux pays candidats d'atteindre leurs objectifs en termes de prospérité, d'inclusion, de tolérance et de démocratie ».

Les axes prioritaires de cette réalisation sont :

- La valorisation de la formation ;
- Le développement d'actions concernant l'information, l'orientation et le conseil visant à faciliter l'accès à l'éducation et à la formation au travers des services d'orientation de qualité ;
- L'investissement de temps et d'argent dans l'apprentissage ;
- Le déploiement d'offres d'apprentissage qui soient plus proches des apprenants ;
- La garantie d'accès de tous les citoyens aux fondations de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, à tous les stades de leur vie et pas seulement dans le cadre de la scolarité obligatoire.

Ce rapport a été suivi par la « *résolution du Conseil sur l'éducation et la formation tout au long de la vie* » (juin 2002).

2 L'AUTRICHE

2.1 Cadre législatif relatif à la formation des adultes

En Autriche, la mise en œuvre de la formation des adultes n'est pas de compétence fédérale mais régionale (attribuée aux Länder) et municipale. Suivant les Länder, sa mise en œuvre est différente (affectations de fonds, organisation). La loi fédérale de promotion de formation des adultes (EB-FG)⁷ est une loi cadre qui n'affecte pas les compétences des Länder en la matière. Elle contient une obligation de promotion de la formation des adultes mais ne fixe par exemple pas les montants minimums des aides financières à attribuer. A noter qu'une des caractéristiques déterminantes de la structure de la formation des adultes en Autriche réside dans le fait que l'Etat n'est pas à l'origine des établissements de formation, ceux-ci ont été créés par les partenaires sociaux et des particuliers. L'association est la principale forme organisationnelle et juridique, ce n'est que depuis peu que l'on a commencé à choisir d'autres formes juridiques (telles que les sociétés à responsabilité limitée).

Depuis 1985, le Ministère fédéral de la formation, des sciences et de la culture a un département chargé des aspects de la coopération entre l'école et la formation des adultes et assume des fonctions de coordination dans le domaine de l'enseignement dit de la deuxième chance.

Les compétences pour la formation des adultes sont réparties entre différents partenaires :

- Le Ministère fédéral de la formation, des sciences et de la culture (BMBWK)⁸, est en charge de la formation générale des adultes. A noter que le BMBWK a pour charge l'application des axes prioritaires en matière d'éducation au niveau national mais également en ce qui concerne la coordination de ces actions avec la communauté européenne.
- L'Institut fédéral St. Wolfgang est responsable du perfectionnement des adultes et des bibliothécaires.
- Le Ministère fédéral de l'économie et du travail (BMWA)⁹ et plus particulièrement son service du marché de l'emploi (AMS)¹⁰ est garant de la formation, du recyclage et de la formation continue pour le marché du travail ainsi que des établissements de formation professionnelle pour les adultes. Les cours sont mis en œuvre principalement par des sous-traitants externes, comme par exemple « l'Institut d'avancement » ou « Les instituts d'encouragement de l'économie » des chambres économiques. L'AMS est divisé en différentes entités régionales.

⁷ Das Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz (EB-FG).

⁸ Dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK).

⁹ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA).

¹⁰ Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS).

2.2 Les prestataires de formation continue en Autriche

L'Autriche possède un marché de la formation continue bien développé. Les instituts relevant pour la plupart des partenaires sociaux¹¹ dominaient jusqu'à présent le marché de la formation mais de plus en plus de prestataires privés de formation continue complètent l'offre.

La conférence pour la formation des adultes en Autriche (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs — KEBÖ) regroupe les établissements traditionnels de formation et de formation continue des adultes. Les prestataires les plus importants dans le domaine de la formation continue sont :

- **Les Instituts de promotion économique (Wirtschaftsförderungsinstitut — WIFI)** qui dépendent des chambres économiques d'Autriche et sont organisés sur le mode fédéral, chaque Länder ayant sa chambre de commerce et d'industries. Les groupes cibles visés par les cours des WIFI sont les apprentis, les travailleurs qualifiés, les cadres de tous niveaux, les chefs d'entreprise et les créateurs d'entreprise. Les mesures proposées sont des cours séminaires et du conseil en entreprise. Elles sont orientées sur les petites entreprises (artisanat, industrie, commerce, tourisme et loisirs). Les WIFI se considèrent comme des fournisseurs de qualifications aux entreprises et poursuivent un double objectif : aider les entreprises à résoudre les difficultés auxquelles elles se trouvent confrontées et aider les travailleurs à gravir les échelons de leur carrière professionnelle. Les parcours de formation sont à la charge des participants, même si environ 30 à 40% de ceux-ci se font rembourser tout ou partie des frais par leurs entreprises en cas de succès.
- **Institut de promotion professionnelle (Berufsförderungsinstitut — BFI)**
L'institut de promotion professionnelle est l'organisme qui regroupe toutes les activités d'enseignement et de formation des organisations de travailleurs (chambre des travailleurs (AK), confédération des syndicats, syndicats). Il est composé de centres autonomes établis dans les Länder. Les objectifs de ces centres de formation sont variés : mobilité professionnelle, élaboration de nouveaux cursus de formation professionnelle et générale, offres de recyclage et de perfectionnement pour différents groupes de travailleurs. Il s'agit de donner aux travailleurs les qualifications nécessaires pour qu'ils puissent maîtriser les modifications résultant de changements socio-économiques dans leur branche d'activité. Ces instituts sont financés en partie par une contribution modique mais obligatoire des salariés. Tous les secteurs professionnels de l'économie du pays sont représentés dans l'offre de formation élaborée par les BFI.
- **Institut rural de formation continue (Ländliches Fortbildungsinstitut — LFI)**
L'institut rural de formation continue est une association confédérale regroupant des comités établis dans les Länder. Au niveau fédéral, la gestion du LFI est assurée par un service de la conférence des présidents des chambres d'agriculture d'Autriche. Le LFI s'adresse essentiellement aux travailleurs du secteur agricole et sylvicole. Outre la formation professionnelle, il se consacre également au mode de vie et à l'épanouissement culturel de ce groupe cible. Ses principaux thèmes sont la production agricole et sylvicole,

¹¹ Institutions à but non lucratif.

les machines agricoles, la commercialisation des produits agricoles et la politique économique, éducative et sociale.

- **Association des universités populaires autrichiennes (Verband Österreichischer Volkshochschulen — VÖV)**

Il s'agit de l'organisme qui regroupe au niveau fédéral les fédérations des universités populaires des Länder, organisées en associations. Il existe environ 350 Universités populaires (VHS), financées par des associations, des communes ou des Chambres de travailleurs (AK), qui offrent une possibilité permanente de perfectionnement. L'Etat fédéral ne participe pas financièrement au fonctionnement de ces structures. Les mesures proposées sont des cours de formation générale et professionnelle, des cours de langues, des séries de conférences scientifiques et des cours pour « l'enseignement de la deuxième chance ».

Il existe également en Autriche, pour les personnes exerçant une activité professionnelle, l'opportunité de suivre une formation soit de réaliser un programmes modulaires pour travailleurs qualifiés proposés dans des classes spéciales de formation des adultes dans les écoles secondaires moyennes et supérieures. C'est ainsi, que les personnes exerçant une activité professionnelle peuvent acquérir un diplôme BHS technique. Les employés qualifiés peuvent également suivre des cours spéciaux de préparation aux examens professionnels supérieur.

Une bonne partie des possibilités de cours de formation continue offerts aux personnes exerçant une activité professionnelle sont donnés dans des écoles professionnelles privées gérées par les partenaires sociaux, par exemple des écoles de contremaîtres gérées par le WIFI ou le BFI.

Par ailleurs, des programmes de formation pour le marché du travail, de perfectionnement et de recyclage ainsi que des mesures orientées sur certains groupes cibles ou régions en situation de crise économiques sont menés dans le cadre de la loi sur le service de l'emploi (Arbeitsmarktservicegesetz — AMSG). En vertu des objectifs fixés par le ministre fédéral du travail et des affaires sociales, la priorité est donnée aux aspects suivants :

- insertion des chômeurs de longue durée et des chômeurs difficilement réinsérables
- promotion de l'emploi des femmes
- promotion de l'emploi des personnes âgées
- insertion des personnes handicapées sur le marché du travail
- prévention du chômage des jeunes
- lutte contre le chômage saisonnier

Les mesures de formation prises pour atteindre ces objectifs comprennent la remise à jour des qualifications antérieures pour répondre aux exigences des changements techniques et économiques, la transmission de connaissances spécialisées supplémentaires dans la profession exercée, la mise en oeuvre de mesures de recyclage, la promotion de l'apprentissage.

2.3 L'expérience des bons

En Autriche, deux modèles complémentaires de subventionnement de la demande de formation ont vu le jour. Dans les années 90, l'administration nationale ne disposant pas de moyens, les Länder ont développé individuellement des fonds d'encouragement à la formation, avec des différences très marquées. Ces fonds existent aujourd'hui encore, et fonctionnent différemment selon la région, notamment concernant les critères d'octroi (niveau de formation, âge, revenu) et les montants versés.

En parallèle, les chambres de travail de certains Länder (Arbeiterkammer) ont développé depuis la fin des années 90 un système de bons de formation (Bildungsgutschein, Bildungsbonus) à l'intention de leurs membres. Depuis 2002, ces bons de formation ont été harmonisés entre toutes les chambres de travail du pays, et sont attribués de manière complémentaire aux subventionnements des Länder. Notre analyse s'est portée sur « Le Bildungsgutschein » de la Arbeiterkammer de Vienne et sur « Le Bildungskonto » de l'Oberösterreich.

2.4 Le « Bildungsgutschein » de la Arbeiterkammer de Vienne

2.4.1 Description de la mesure

2.4.1.1 Gestion

La chambre des travailleurs et des employés de Vienne (Arbeiterkammer de Vienne) est compétente pour la gestion et la distribution du bon de formation «Bildungsgutschein». Chacun de 9 Länder à une AK. Ces 9 AK sont regroupées en une chambre fédérale des travailleurs et des employés (BAK)¹². La BAK, en collaboration avec la chambre économique de la confédération syndicale autrichienne (ÖGB) et la chambre agricole, composent le partenariat social de protection des travailleurs autrichiens.

2.4.1.2 Financement

Tous les employés, les apprentis et les chômeurs sont obligatoirement membres de la AK (excepté les fonctionnaires et les employés de l'agriculture). Les employés actifs versent automatiquement 0,5% de leur salaire brut à titre de participation au fond des AK. La somme à disposition de la formation continue est relativement importante. Précisons que les membres non-actifs (chômeurs, bénéficiaires de l'aide sociale) ne cotisent pas à ce fond.

A titre d'exemple, la AK de Vienne a dépensé en 2003, 18 millions d'euros pour la formation continue de ses membres (pour l'ensemble des mesures de formation) alors que le Ministère de l'éducation autrichien a dépensé, en 2005 et pour l'ensemble du pays, seulement 11 millions d'euros.

¹² Ces regroupement permettent de plus en plus la constitution de passerelles ou des collaborations pour le subvention et la gestion des mesures d'incitation à la formation. A titre d'exemple, le « Tyrol » et le « Vorarlberg » ont cette année pour la première fois mis sur pied un concept de financement commun entre le « Bund » et le Land.

2.4.1.3 Objectifs poursuivis

Le chèque de formation a pour objectifs principaux :

- d'encourager des employés ou des personnes sans travail à la formation continue
- d'encourager les personnes avec un diplôme universitaire à continuer de se former

Cette mesure fait partie des différents instruments mis en place pour inciter les autrichiens à se former. Précisons que l'Autriche s'est engagée en mai 2003 envers la commission européenne à obtenir, pour la tranche d'âge 25-65 ans 12,5% de participation à des cours de formation. Actuellement, le taux de participation n'est que de 7,5%. L'objectif du gouvernement autrichien est d'ici à 2010 de combler ces 5% manquant.

Précisons que le but poursuivi par cette mesure n'est pas de subventionner les formations des adultes mais de les inciter à se former, il s'agit plus d'une impulsion à la formation que d'une réelle mesure de soutien.

2.4.1.4 Public cible

Tous les membres de l'AK peuvent bénéficier d'un chèque de formation, c'est-à-dire :

- tous les employés et travailleurs d'Autriche
- les chômeurs
- les bénéficiaires de l'aide sociale
- les apprentis
- les personnes en congé parental ou de formation¹³.

2.4.2 Mise œuvre de la mesure

2.4.2.1 Conditions et procédures d'octroi

Le critère déterminant pour recevoir un « Bildungsgutschein » est d'être affilié à la AK de Vienne¹⁴. A noter, que les employés sont membres de la AK de leur lieu de travail alors que les apprentis, les chômeurs et « les personnes en congé » sont membres de l'AK de leur lieu de domicile.

Le journal de la AK publie régulièrement des informations sur les bons ainsi que le programme des cours des différentes écoles viennoises (particulièrement ceux de l'institut de formation professionnelle autrichien (Bfi) ou des universités populaires viennoises (VHS). Plusieurs sites Internet concernant la formation continue existent et diffusent une grande quantité d'informations¹⁵ sur le sujet. L'ensemble

¹³ Les travailleurs autrichiens ont la possibilité de prendre un congé pour se former s'ils ont travaillé au moins 3 ans continus pour une entreprise (normalement ils continuent de travailler à 50% ou prennent un congé de 3 mois à temps plein), il existe également des congés parentaux.

¹⁴ Au 1^{er} semestre 2004, les AK de Vienne comptaient 756'075 membres.

¹⁵ On peut citer celui de la AK (www.arbeiterkammer.at) ou celui de l'Oifb. (www.kursfoerderung.at/index.php?id=3)

des cours, pour lesquels un bon de formation peut être utilisé, est publié dans un catalogue. Les institutions qui dispensent ces formations doivent être accréditées.

Le bon peut être exigé auprès de la AK avant le début d'un cours soit par téléphone, par fax ou par courrier électronique. Lorsqu'il se présente au cours, le bénéficiaire doit spécifier qu'il possède un bon. La valeur du bon sera déduite du prix de la formation.

La personne peut choisir n'importe quelle formation faisant partie du catalogue. Il n'y a pas de quota minimum d'heures à respecter. Le bénéficiaire a le libre choix d'effectuer une formation de 2 heures qui coûte 200 euros comme une formation de 45 heures qui coûte 2'000 euros.

Un aménagement des horaires a été prévu afin de faciliter la présence au cours des personnes qui travaillent (travail du soir). A noter que pour les personnes en congé parental, un système de garde d'enfants a été mis sur pied (par la AK).

2.4.2.2 Valeur et validité du chèque

La valeur du bon est de 100 euros, respectivement de 150 euros pour « les personnes en congé »¹⁶. Les écoles reconnues dans lesquelles les bons peuvent être utilisés proposent de nombreux cours relativement bon marché. Si la formation ne coûte que 50 euros, le bénéficiaire peut utiliser le solde pour une autre formation, mais en aucun cas il ne recevra le solde en argent liquide. En revanche, pour des formations plus onéreuses, il a la possibilité de cumuler le bon avec d'autres types de subventionnement (par exemple ceux proposés par le WAFF)¹⁷.

Une fois l'émission du bon effectuée, sa validité est d'une année civile. L'utilisateur a jusqu'au 31 décembre pour le transmettre à l'institut de formation.

Un bon peut être demandé chaque année.

2.4.2.3 Cours visés

Le choix des cours subventionnés par les bons est relativement étendu, environs 2000 cours dans les domaines suivants :

- Informatique, traitement des données électroniques
Cours d'initiation à Windows, cours intensifs Windows, gestion de réseau, utilisation Linux, etc...
- Bureautique et technique de travail
Technique de recrutement, cours de management, gérer son travail, correspondance, rédaction, bilan, comptabilité analytique, rhétorique, base du marketing, autocad, e-learning...
- Communication

¹⁶ Congés parentaux ou congés de formation.

¹⁷ (WAFF)= Fonds de soutien pour la promotion de l'emploi de Vienne créé par la municipalité de Vienne avec comme partenaire la fédération autrichienne des syndicats, l'Association des travailleurs et des employés, la chambre de commerce de Vienne, le Service pour l'emploi de Vienne, ainsi que les partis politiques représentés au conseil municipal. Le budget du WAFF provient de la municipalité de Vienne et de partenaires privés, la plupart des projets bénéficiant de cofinancements du Fonds social européen (FSE).
Pour plus de renseignements consultez le document Annexe 1 Autres mesures de soutien.

- *Rhétorique, Coaching de parole pour femmes, Coaching pour les femmes, réclamation au téléphone, l'art des questions,...*
- Droit
Droit du travail, droit de la finance, ...
- Langues
Cours de bases et de perfectionnement, ainsi que les diplômes (Cambridge, Delf.)
- Techniques personnelles d'emploi
Intelligence émotionnelle, traitement de l'égalité homme/femme dans le travail, gestion du stress, coopération en équipe, ...
- Insertion professionnelle/Environnement professionnel
Travail et orientation professionnelle, contrôle de compétences, Work life balance, rencontre du travail et du quotidien
- Stratégie d'apprentissage
Techniques de lecture rapide, entraînement mental de base, ...
- Formation de base
Cours d'alphabétisation, allemand de base, allemand comme langue première, regard sur ma situation financière, mathématique de base, ...
- Rattrapage de diplôme
*Préparation et/ou passation des examens du certificat de fin d'études de base¹⁸.
Cours complémentaires au CFC*
- Examen d'aptitudes professionnelles

Chaque année une série des cours prioritaires sont proposés. A titre d'exemple, pour l'année 2005, un fort accent a été mis sur des propositions de cours pour les femmes ou les personnes en congé notamment dans le domaine informatique. Les horaires et le contenu des cours ont été adaptés en fonction de ce public.

2.4.2.4 Lieux de formation

Actuellement, le bon peut être utilisé dans le cadre de plus de 2'000 cours donnés soit par l'institut de formation professionnelle autrichien (bfi), les instituts de l'éducation de la AK et de l'ÖGB (par ex. le centre de formation de la AK, l'école du soir industrielle technique), les universités populaires viennoises (VHS), soit par les instituts d'encouragement de l'économie de la chambre économique d'Autriche (WIFI) ou encore par d'autres écoles, comme Berlitz Austria GmbH, l'académie européenne Dr. Roland, etc. Les cours donnés en dehors des principaux instituts de formation (AK, ÖGB, VHS, BFI) doivent être accrédités par la AK. N'importe quelle école peut proposer des cours où le bon peut être utilisé mais c'est la AK de Vienne qui sélectionne les écoles selon les critères suivants :

- L'institution doit avoir au moins trois ans de présence sur le marché de la formation
- Elle doit avoir un programme annuel publié sur papier ou sur le Net
- Les prix doivent être spécifiquement indiqués pour chaque cours
- L'institution doit avoir un comité d'entreprise (à partir de cinq employés l'entrepreneur peut avoir un comité d'entreprise)
- L'institution doit donner des cours qui sont prévus dans le programme de l'AK dans les domaines de la communication, des sciences économiques relatives à la gestion d'entreprises et les langues

Un des critères les plus relevant est les prix cours, s'ils sont trop élevés la demande est rejetée.

¹⁸ Hauptschule certificat. Pour le lecteur intéressé en annexe 3 figure le schéma du système éducatif autrichien.

2.4.3 Les autres mesures de soutien

Cette mesure d'incitation à la formation peut être combinée avec d'autres types de mesures comme celles du WAFF ou les programmes de soutien pour les femmes comme FRECH¹⁹ mesures qui répondent aux objectifs de la loi sur le service de l'emploi et qui visent plus à prévenir les risques de chômage qu'à favoriser l'éducation permanente.

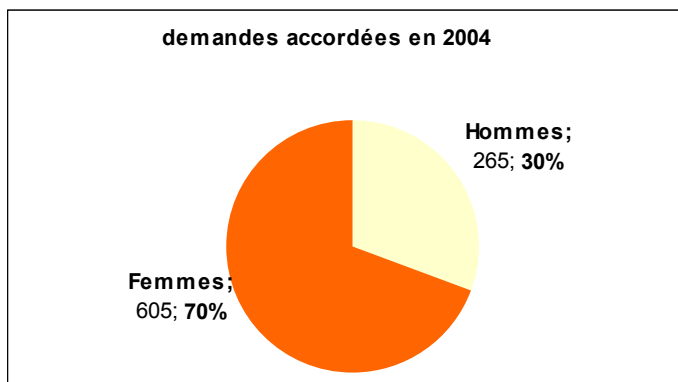
A noter que le système de formation des adultes fort décentralisé tant horizontalement (Etat fédéral, Land) que verticalement (Land, chambres, VHS) produit, selon nos interlocuteurs, un manque de cohérence entre les différents acteurs, notamment concernant les travailleurs âgés (+ de 50 ans). La cohérence serait meilleure s'il y avait une plus grande coopération entre les différentes strates d'intervenants. Des efforts conjoints d'information et d'orientation sont entrain d'être mis sur pied et des possibilités d'offrir des services en commun étudiées.

2.4.4 Résultats

En 2004, la AK de Vienne a mené une enquête auprès de 870 bénéficiaires dont on trouvera les principaux résultats ci-dessous²⁰.

2.4.4.1 Genre

La majorité des utilisateurs de bons sont des femmes. Cette tendance était déjà la même lors de la précédente enquête en 2002. La plupart des femmes qui ont utilisé un bon se trouvent dans la tranche d'âge 21-30 ans (39% de l'ensemble des femmes). Pour ce qui est des hommes, c'est plutôt la tranche 31-40 ans (37% de l'ensemble des hommes).



Source : evaluanda - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

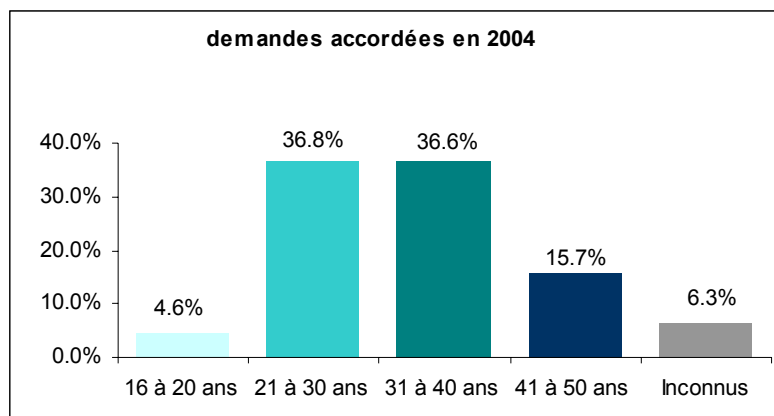
2.4.4.2 Âge

Concernant l'âge, on constate que les bénéficiaires du bon se situent dans la tranche 21-40 ans. Par rapport aux résultats 2002, la AK a constaté une

¹⁹ Ces autres mesures se trouvent à l'annexe 1.

²⁰ „Bildungsgutschein der AK Wien“ Daten und zentrale Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung 2004, Norbert Lachmayr, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien September 2004.

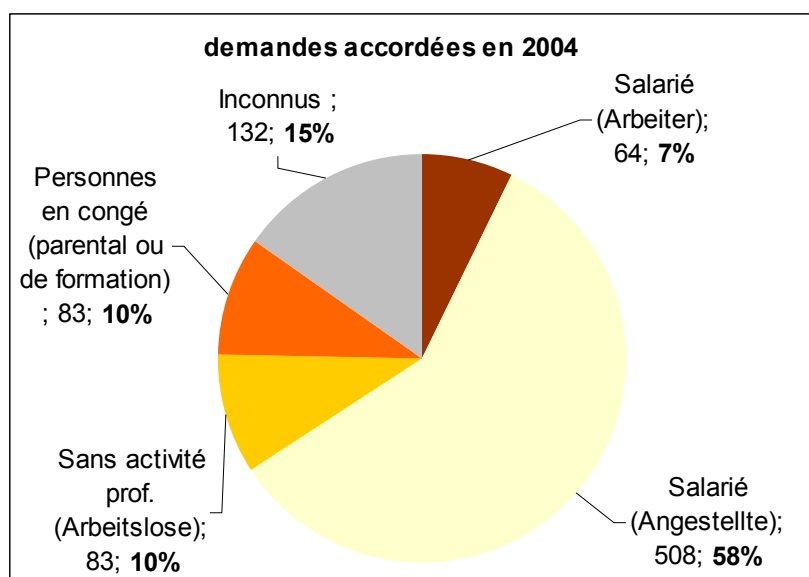
augmentation de l'utilisation des bons par les personnes plus jeunes (3% d'augmentation pour les 16-18 ans et 10% pour les 21-30 ans).



Source : evaluanda - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

2.4.4.3 Situation professionnelle

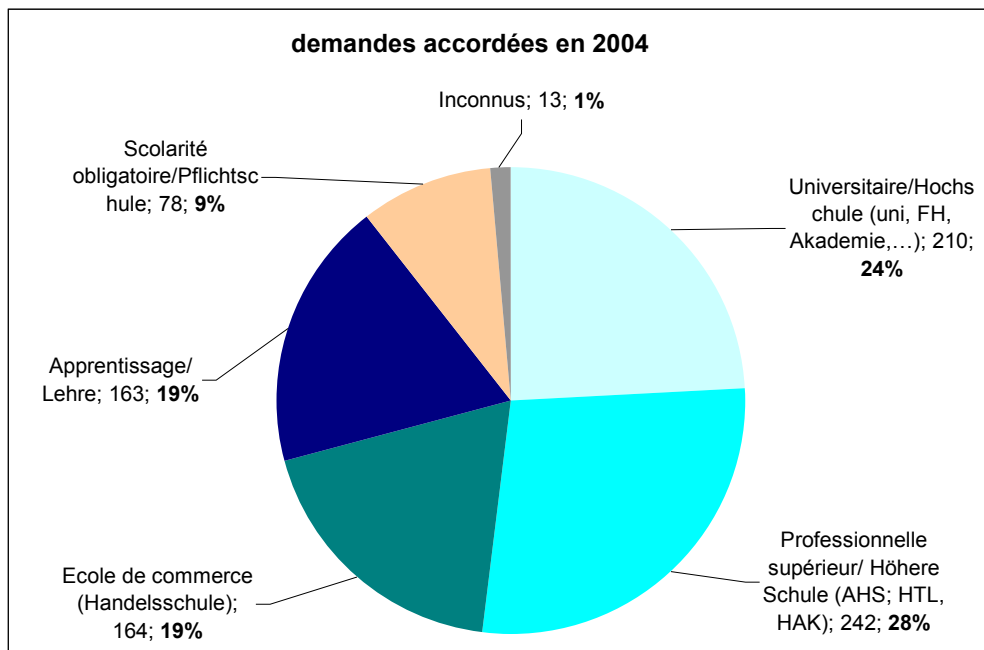
La majorité des personnes qui ont bénéficié d'un bon sont des employés. Les chômeurs ou les personnes en « congé » ne représentent que le 10%, leur représentation est d'ailleurs en baisse d'environ 10% par rapport à 2002.



Source : evaluanda - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

2.4.4.4 Niveau de formation

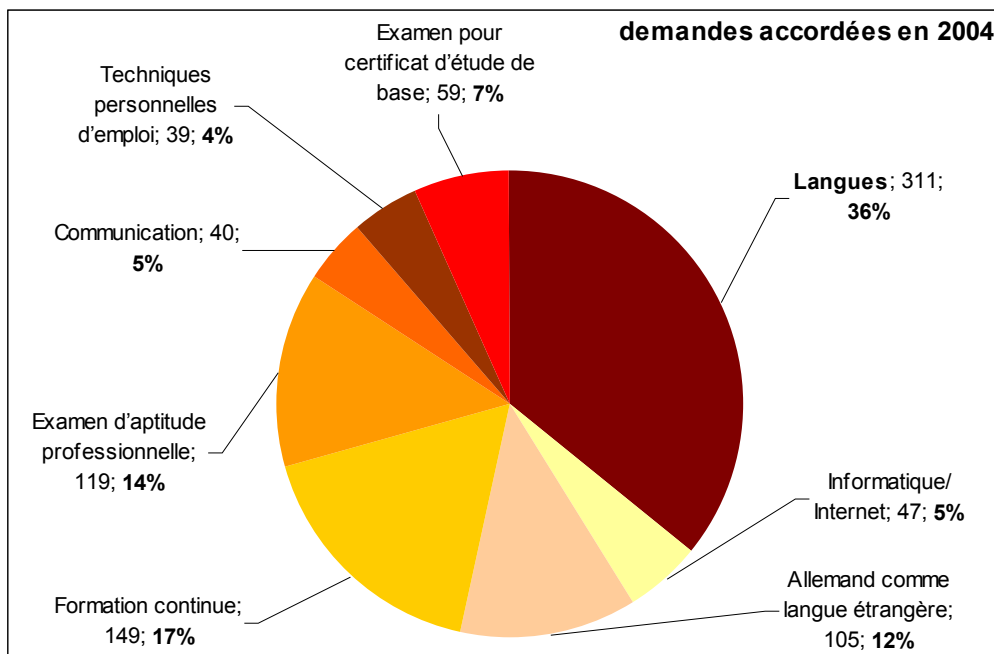
La plupart des personnes qui ont utilisé un bon en 2004 ont un diplôme d'études supérieures ou universitaires. Entre 2002 et 2004, on relève une augmentation de 6% des bénéficiaires avec un niveau de formation post obligatoire, et de 4% pour ceux avec un niveau de formation obligatoire.



Source : evaluanda - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

2.4.4.5 Type de formation effectuée

Le domaine des langues prédomine fortement comme choix de cours. Il est d'ailleurs en forte augmentation par rapport à 2002 (plus 18%) et ceci au détriment des cours d'informatique (moins 17%). Les cours de formation professionnelle sont principalement réalisés par les femmes tandis que les examens d'aptitudes professionnelles par les hommes.



Source : evaluanda - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

2.4.5 Atteinte des objectifs et constats généraux

Lors de son introduction (en 2002), 45% des bénéficiaires prétendaient qu'ils n'auraient pas suivi de formation sans l'octroi d'un bon. En 2004, ils ne sont plus que 30% à être de cet avis. Cependant en 2004, 24% participent pour la première fois de leur vie à un cours de formation contre 18% en 2002. Ceci laisse présupposer que le public cible a une meilleure connaissance de l'existence des bons grâce aux efforts constants de diffusion de l'information concernant les bons. Il est également constaté que plus la formation de base est faible plus les bénéficiaires déclarent qu'ils auraient quand même effectué la formation sans l'octroi d'un bon. En effet, 58% des bénéficiaires au bénéfice d'une formation universitaire affirment qu'ils auraient effectué une formation sans bon alors qu'ils sont 78% dans la catégorie au bénéfice d'une formation de l'école obligatoire.

2.4.5.1 Evolution de l'offre de formation

Chaque année le nombre de cours pour lesquels un bon peut être utilisé augmente (700 cours en 2003 contre 2'000 pour l'automne 2005). L'offre s'est développée mais a principalement élargi son champ d'intervention en rajoutant les offres d'équivalence, de valorisation des acquis, d'examens de fin d'études, d'examens de maturité, etc.

2.4.5.2 Principaux problèmes rencontrés

Selon notre interlocuteur, le principal problème rencontré dans la mise en œuvre de cette mesure a été de faire accepter, de par l'ampleur de la mesure, le budget général de fonctionnement ainsi que de définir le montant du chèque.

Il n'y a eu en revanche aucun problème administratif rencontré dans la procédure d'octroi des bons et d'utilisation des bons jusqu'à présent.

Ce projet a demandé un changement de mentalité au sein de la AK qui jusqu'alors ne subventionnait que l'offre de formation et non pas la demande de formation. De plus, à la vue du succès de cette mesure et l'étendue de son champ d'intervention tant au niveau de l'offre des cours que du public cible, l'AK est en discussion avec l'Etat fédéral pour une participation financière.

2.5 Le « Bildungskonto » Oberösterreich (OÖ)

Le "OÖ-Bildungskonto" est un instrument innovant de subventionnement de la demande adressé aux particuliers, pour la formation continue.

Il a été distingué par l'Union Européenne comme modèle « Best-Practice » de la promotion individuelle en matière de formation. Cette reconnaissance internationale concerne également le caractère compensatoire du modèle, qui consiste à concentrer les efforts sur les personnes ayant peu bénéficié de l'offre publique en formation initiale.

2.5.1 Cadre de référence

Le « Bildungskonto » ou « compte de formation » est une initiative du gouvernement régional. Il s'agit d'un fond destiné aux travailleurs de OÖ pour les soutenir dans leur démarche de perfectionnement.

Ce Länder a choisi de mettre en place, dès juin 1993, un programme d'aide aux travailleurs de OÖ pour faciliter l'adaptation des personnes dans le cadre du processus d'intégration européenne, notamment dans le domaine de l'agriculture. Ce *programme d'aide aux travailleurs en OÖ*, appelé ANFP²¹ avait pour objectif global le relèvement du niveau de qualification « général » de la population. La mobilité professionnelle était aussi concernée par cette mesure.

Le ANFP n'a toutefois pas été accueillie avec le succès escompté, notamment en raison des procédures d'admission et d'allocation, considérées comme compliquées.

En 1994, le gouvernement régional (länder) et la chambre de travail (AK) ont décidé de réformer ce programme. Plusieurs propositions ont été émises, et c'est finalement le « compte de formation » qui a vu le jour en OÖ.

Partant du point de vue que les étudiants de la formation supérieure ont bénéficié fortement des aides publiques, le Bildungskonto de OÖ est très clairement orienté vers une « compensation » de ces aides auprès des personnes présentant une qualification de base (sans diplôme d'étude secondaire supérieur d'enseignement général ou diplôme d'école secondaire moyenne d'enseignement professionnel).

Le compte de formation de OÖ promeut des mesures (cours, séminaires, écoles de maîtres, académies spécialisées, etc.) qui servent la formation continue professionnelle ou la réorientation professionnelle. Sont couverts par la mesure, les coûts de formation, les coûts pour la littérature spécialisée, le matériel et les coûts de logement.

La somme allouée au travers du compte de formation dépend de différents facteurs. Dans le cadre du « Bildungskonto général » des mesures sont financées pour la formation continue professionnelle, le développement personnel ainsi que les cours de langues et d'informatique, jusqu'à concurrence de € 730.-. Cette somme peut être augmentée jusqu'au double en cas de formation continue donnant lieu à un certificat reconnu ou lorsqu'elle sert à la préparation d'un diplôme professionnel spécifique. Ces sommes sont majorées pour les personnes de 40 ans et plus et/ou étant au bénéfice d'un diplôme formation de l'école obligatoire ou post-obligatoire.

2.5.1.1 Autres mesures de formation continue

Il existe une autre mesure d'encouragement à la formation qui permet de cumuler différents cours. Une carte de la AK (« AK-Leistungskarte ») qui offre une réduction pour tous les cours suivi au sein des universités populaires (VHS²²) des AK, la VHS Linz et de l'institut d'encouragement professionnel OÖ.

²¹ „Oö. Arbeitnehmer(innen)-Förderungsprogramm“ (ANFP).

²² VHS: Volkshochschulen.

Notons qu'en OÖ, il y a également un bon d'éducation (« Bildungsbonus »), similaire à celui de Vienne (Bildungsgutschein), qui fonctionne selon les mêmes conditions. Si ces deux mesures sont combinées, il peut arriver que la formation soit subventionnée à hauteur de 100%. La possibilité est donc offerte de combiner des mesures de formation continue professionnelle à des mesures d'incitation individuelle de formation axées sur la formation permanente.

2.5.2 Description de la mesure

2.5.2.1 Gestion

Le département « commerce » du bureau du gouvernement du Land OÖ est chargé de la gestion du compte éducation.

Des formulaires de demande peuvent être obtenus dans tous les bureaux locaux de la chambre de travail (AK), dans toutes les filiales de l'institut d'avancement (bfi), au sein des VHS, ainsi que directement dans le département « commerce » du gouvernement régional.

2.5.2.2 Financement

Le compte de formation est financé par le gouvernement régional (Land OÖ), la chambre de travail de OÖ, la chambre économique de OÖ, le service du marché de l'emploi. Pour la période 2000-2004, 21,1 millions d'Euros ont été déboursés pour les comptes de formations.

2.5.2.3 Objectifs poursuivis

Depuis 1994, il est possible pour les employés avec une qualification de base et habitant en OÖ, de bénéficier de mesures promotionnelles pour la formation continue dans le cadre du Bildungskonto.

L'objectif du Bildungskonto est de créer une incitation à destination des employés et des personnes au chômage pour atteindre une qualification supérieure et donc d'améliorer leurs chances sur le marché du travail.

2.5.2.4 Public cible

Même si le compte formation est accessible à tous les habitants d'OÖ, les effets attendus de cette mesure sont orientés vers des publics cibles particuliers, tels que :

- Les personnes actives professionnellement ou non, qui perçoivent une allocation chômage et/ou l'aide sociale, résidant en OÖ (domicile principal) ou travaillant en OÖ depuis au moins une année et qui ont une maturité / baccalauréat (AHS ou BHS) comme niveau de formation le plus élevé ;
- Les personnes en congé maternité ou paternité (même si elles ont terminé une formation supérieure), les personnes qui perçoivent une allocation familiale, les personnes en réinsertion professionnelle ;
- Les universitaires de plus de 40 ans, qui ont un revenu maximal de 1.400 € par mois ;
- Les personnes de plus de 40 ans en général et tout individu qui n'a pas achevé une formation ;

- Les employés avec un faible taux d'activités;
- Les étudiants en soins infirmiers en cours de formation ;
- Les indépendants.

2.5.3 *Mise en œuvre de la mesure*

Quatre types de comptes sont différenciés :

⇒ Le « compte de formation » général (**Allgemeines Bildungskonto**) :

Ce compte encourage le perfectionnement professionnel au travers, notamment, des formations en développement personnel mais qui ont un lien avec les situations professionnelles²³, des cours d'informatique et des cours de langues.

- 50% des coûts de formation, jusqu'à hauteur de 730 € (plafond maximal)
- pour les employés de plus de 45 ans et/ou les personnes qui n'ont pas achevé leur éducation scolaire : 80 % jusqu'à concurrence de 1.100 €

⇒ Le « compte de formation » *spécial* (**Spezielles Bildungskonto**)

Lorsque les formations choisies par les personnes qui sollicitent un compte de formation aboutissent à un certificat reconnu publiquement ou sert à la préparation d'un examen de capacité professionnelle spécial (examen de maîtrise, examen de capacité ou examen d'entrepreneur, examen de comptable), alors on parle de « compte de formation spécial», car la subvention perçue est plus élevée.

- 50% des coûts de formation, jusqu'à hauteur de 1.460 €
- pour les employés de plus de 45 ans et/ou les personnes qui n'ont pas achevé leur éducation scolaire : 80 % jusqu'à concurrence de 1.830 €

⇒ Le « compte de formation » *relatif à un projet* (**Projektbezogenes Bildungskonto**) ou le « compte de formation » *innovant relatif à un projet* (**Innovatives Projektbezogenes Bildungskonto**) :

Concernant ce compte, les personnes qui souhaitent entamer une formation type doivent élaborer un projet, puis le soumettre pour approbation au représentant du gouvernement régional (Land).

- 75% des coûts, jusqu'à hauteur de 1.100 €
- pour les parents en congé parental (indépendamment des diplômes qu'ils possèdent), les personnes en réinsertion professionnelle ou celles qui ont démissionné pour cause de prise en charge des enfants, pour autant qu'ils se soient annoncés au service de l'emploi compétent : 75 % jusqu'à concurrence de 1.100 €

²³ Les cours en lien avec des hobbies ou la pratique d'un art ne sont pas couverts.

En résumé :

Public cible	Participation	Allgem. Bil.konto	Speziel Bil.konto	Projektbezoge nes Bil.konto
Employé ou chômeur, avec formation professionnelle et moins de 40 ans	50%	730 €	1.460 €	-
Employé ou chômeur de plus de 40 ans	80%	1.100 €	1.830 €	-
Employé ou chômeur sans formation professionnelle	80%	1.100 €	1.830 €	-
Apprentis	50%	730 €	1.460 €	-
Parents en congé mat. / pat., personnes en réinsertion professionnelle, personnes recevant une allocation familiale	50 – 80%	730 à 1.100 €	1.460 à 1.830 €	1.100 €

2.5.3.1 Conditions et procédures d'octroi

Toute personne résidant en OÖ peut solliciter l'ouverture d'un compte de formation. Celui-ci sera activé une fois la procédure de demande finalisée. Néanmoins, la somme perçue au travers du compte ainsi que le pourcentage financé varie en fonction du public cible.

Les critères requis pour l'ouverture d'un compte :

- Les formations suivies doivent servir au perfectionnement professionnel ou à la réintégration sur le marché du travail
- Les formations doivent être suivies dans les écoles ou instituts de formation certifiés
- La personne doit avoir réalisé au moins le 75% de la formation et sa présence aux cours doit être confirmée.

Les formulaires de demande dûment complétés sont à transmettre à l'autorité compétente au plus tard trois mois après l'inscription au cours de formation.

Une fois la demande instruite par le département « commerce », le demandeur reçoit un courrier confirmant le montant alloué. Cette somme est alors transférée sur le compte indiqué par le demandeur dans le formulaire de demande.

2.5.3.2 Durée du compte

Initialement, un principe de bonus avait été envisagé mais a été remplacé par le concept de compte. Ce compte est ouvert pour une durée déterminée (4 à 5 ans) durant ce laps de temps, le bénéficiaire dispose de la somme qui lui a été allouée en fonction du type de compte qu'on lui a attribué. Les montants alloués sont actuellement rediscutés, car ils sont trop bas en comparaison internationale et n'ont pas fait l'objet d'adaptations depuis leur introduction.

2.5.3.3 Cours visés

La palette de cours que peuvent suivre les individus est très large, puisque le compte peut subventionner des formations dans un grand nombre de secteurs, ce qui le différencie du « Bildungsbonus » (bon d'éducation comme le Bildungsgutschein), qui lui spécifie dans quels domaines les personnes doivent suivre leur formation.

Néanmoins, les autorités encouragent les personnes à suivre des formations qui permettront d'améliorer leurs compétences professionnelles (*langues et informatique*) et/ou personnelles (au travers de formation de *développement personnel*).

Ne sont cependant pas couverts pas le compte : les frais de déplacement et/ou d'examen, ainsi que les droits d'inscription universitaires, les cours pour obtenir le permis de conduire et l'ensemble des cours liés aux loisirs.

2.5.3.4 Lieux de formation et leur accréditation

Depuis l'année 2000, le Land OÖ a mis en place un système d'accréditation, le « Qualitätssiegel », afin de garantir une qualité équitable des cours de formation continue et professionnelle. C'est un institut (IBE-Institut für Berufs und wachsenenbildungsforschung) de l'Université de Linz qui accrédite les écoles.

La quasi-totalité des instituts de formation dans lesquels des cours peuvent être suivis dans le cadre du Bildungskonto, doivent posséder le label EB-Qualitätssiegel hormis :

- Les académies et/ou écoles qui sont organisées et contrôlées sur la base des lois fédérales ou du Land (VHS, BFI ; WIFI ; ...)
- Les établissements qui sur la base des lois fédérales ou du Land sont autorisées à mettre en œuvre des mesures de formation (par ex. cours universitaires)

Le premier audit coûte 1454 Euros et a une validité de 3 ans et peut être renouvelé par un audit de suivi qui coûte 727 Euros.

La demande d'accréditation est directement demandée à l'institut IBE. Une commission spéciale qui se réunit trimestriellement examine les dossiers de candidature.

Pour déposer une demande d'accréditation, il faut remplir certaines conditions.

Au niveau de l'institut :

- Avoir son siège social en Haute Autriche
- La formation des adultes doit être l'activité principale de l'institut
- Le directeur/trice de l'Institut doit avoir une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine de la formation continue et/ou une formation en pédagogie.
- Être une entreprise et/ou une association enregistrée

- Etre une entreprise et/ou une association qui existe depuis au moins deux ans sur le marché

Au niveau des conditions de base de l'offre de cours

- Ne pas donner des cours relatifs à un produit (ex : cours Microsoft)
- L'accès au cours doit être libre pour tout un chacun
- Les offres de formation sont publiées dans un catalogue
- Les offres de formation sont multiples, c.-à-d. qu'au moins 10 types de cours différents dans l'exercice/année civile sont offerts
- Le ratio coût/prestation doit correspondre à celui pratiqué dans l'ÖO.

Par ailleurs, l'institution qui fait une demande d'accréditation doit s'engager à suivre des audits de suivi et développer ultérieurement un système de gestion de la qualité dans le sens "d'une organisation apprenante".

Les critères d'accréditation

0 Pré vérification

- 0.1 Tous les documents nécessaires sont à la disposition de la commission d'évaluation pour la pré vérification
- 0.2 Le plan d'action de l'Institut est à jour et validé
- 0.3 L'organigramme de l'Institut de formation doit être à jour et validé
- 0.4 Le directeur de l'Institut doit avoir une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans le domaine de la formation
- 0.5 Les cours proposés doivent s'orienter sur des principes démocratiques et s'inscrire dans le respect des droits de l'homme
- 0.6 Les objectifs périodiques et à moyen terme de l'institut doivent être fixés de manière compréhensible

1. Critères organisationnel et institutionnel

- 1.1 Le plan d'action de l'Institut est communiqué aux collaborateurs
- 1.2 Les objectifs de l'Institut sont communiqués aux collaborateurs
- 1.3 Les objectifs de l'Institut sont périodiquement remis en questions
- 1.4 L'organigramme de l'Institut et les informations concernant ses représentants doivent être accessibles aux intéressés

2. Conditions cadre des ressources humaines

- 2.1 Pour chaque directeur et collaborateur professionnel de l'institut il existe une description du poste de travail
- 2.2 Les entretiens d'évaluation du personnel doivent être fait par des personnes compétentes en la matière et le plan de carrière s'organise sur la base de cet entretien.
- 2.3 Le personnel de l'Institut à la possibilité d'étendre ses compétences didactique, méthodique et professionnelle
- 2.4. Le contrôle des compétences des intervenants doit être certifié par l'organisation compétente en la matière

3. Etablissement des offres de formation

- 3.1 L'offre de cours s'oriente vers les besoins des demandeurs de formation et intègre les défis sociopolitiques, économiques et culturels.
- 3.2 Les processus de formation doivent être protocolés de l'idée du cours à sa planification ainsi que de sa mise en oeuvre jusqu'à son évaluation, ceci dans le respect des dispositions légales et des normes en vigueur

- 3.3 Lors de la conception des cours, la durée du cours ainsi que les méthodes utilisées sont adaptées en fonction des objectifs poursuivis et des intérêts des participants
- 3.4. La planification des cours doit également s'adapter au nombre de participants tant au niveau des classes de cours que des moyens didactiques
- 3.5 L'institut met également en oeuvre des projets de formation et évalue leur pertinence

4a. Transparence de l'offre des cours

- 4a1 Le candidat au cours doit pouvoir obtenir des informations concernant l'organisation, le lieu, la période, la durée du cours, les objectifs et les conditions de participation aux cours ainsi que les diplômes ou certificats qu'il délivre et la nombre maximum de participants. Les conditions de paiement et d'annulation sont rédigées de manière explicite. Les conditions d'examen et de certification sont clairement décrits
- 4a2 Le candidat doit être prévenu par écrit ou téléphone si sa participation au cours est refusée
- 4a3 L'acceptation d'un candidat à un cours doit être fait par écrit

4b Transparence des autres prestations

- 4b1 Le candidat doit pouvoir obtenir des informations concernant l'organisation, le lieu, la période respectivement les objectifs des autres prestations de formation
- 4b2 Les modifications de règlement sont annoncées publiquement
- 4b3 Les candidats ont la possibilité en cas de désire de recevoir une confirmation de présence écrite

5 Equipement et matériel

- 5. 1 L'infrastructure et le matérielle pédagogique sont en adéquation avec les objectifs poursuivis par le cours

6. Evaluation des cours

- 6.1 L'école a un système d'évaluation de chaque cours que ce soit sur le contenu pédagogique, la satisfaction ou l'organisation
- 6.2 Il existe un système de réclamation et de plainte grâce auquel l'institut peut réagir rapidement
- 6.3 Sur la base des plaintes et des réclamations des mesures d'amélioration et de correction efficaces sont mises en oeuvre

Echelle de cotation des critères

Critères de réalisation	Contenu	Critère obligatoire ou facultatif	Points	
0 Pré vérification	0.1	obligatoire	3	
	0.2	obligatoire	3	
	0.3	obligatoire	3	
	0.4	obligatoire	3	
	0.5	obligatoire	3	
	0.6	obligatoire	3	18
1. Critère organisationnel et institutionnel	1.1	obligatoire	1-3	
	1.2	obligatoire	1-3	
	1.3	obligatoire	1-3	
	1.4	obligatoire	1-3	12
2. Conditions cadre des ressources humaines	2.1	obligatoire	1-3	
	2.2	facultatif	0-3	
	2.3	obligatoire	1-3	
	2.4	obligatoire	1-3	
3. Etablissement des offres de formation	3.1	facultatif	0-3	
	3.2	obligatoire	1-3	
	3.3	facultatif	0-3	
	3.4	obligatoire	1-3	
	3.5	facultatif	0-3	15
4. Transparence de l'offre des cours séminaires	4a/b1	obligatoire	3	
	4a/b2	obligatoire	1-3	
	4a/b3	obligatoire	1	7
5. Equipement et matériel	5.1	obligatoire	3	3
6. Evaluation des cours	6.1	obligatoire	1-3	
	6.2	obligatoire	1-3	
	6.3	facultatif	0-3	9
				76

Pour être certifié, il faut avoir au moins 54 points mais également 1 point au minimum pour les critères obligatoires.

2.5.4 Résultats²⁴

La base de données mise à disposition du IBE est composée de 54'023 demandes²⁵ (50'964 ont été acceptées²⁶) d'encouragement pour le compte de

²⁴ Sabine Affenzeller / Walter Blumberger / Karl Niederberger, *DATAMINING Bildungskonto des Landes Oberösterreich*, Linz, April 2004.

²⁵ 54'023 demandes ce qui représente 47.500 personnes.

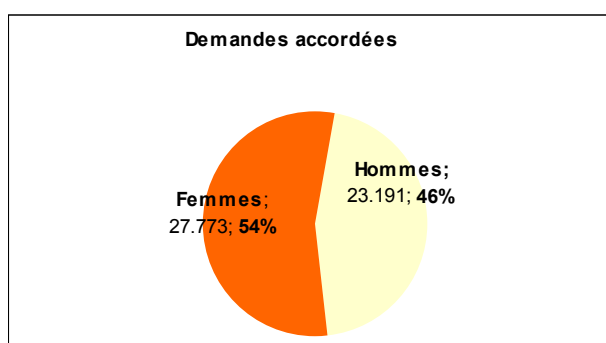
²⁶ Pour 2000, 9851 demandes acceptées, 14'751 acceptées en 2001, 15'247 acceptées en 2002 et 11'115 acceptées jusqu'en août 2003.

formation de OÖ (BKO général, BKO spécial, PBK, I-PBK) pour la période du 1 janvier 2000 jusqu'au 22 août 2003²⁷.

Dans le cadre de cette étude, un accent particulier a été mis sur l'identification des groupes de population « défavorisés » (femmes, personnes de plus de 45 ans, personnes avec un faible niveau de formation scolaire) et leur utilisation des comptes de formation.

2.5.4.1 Genre

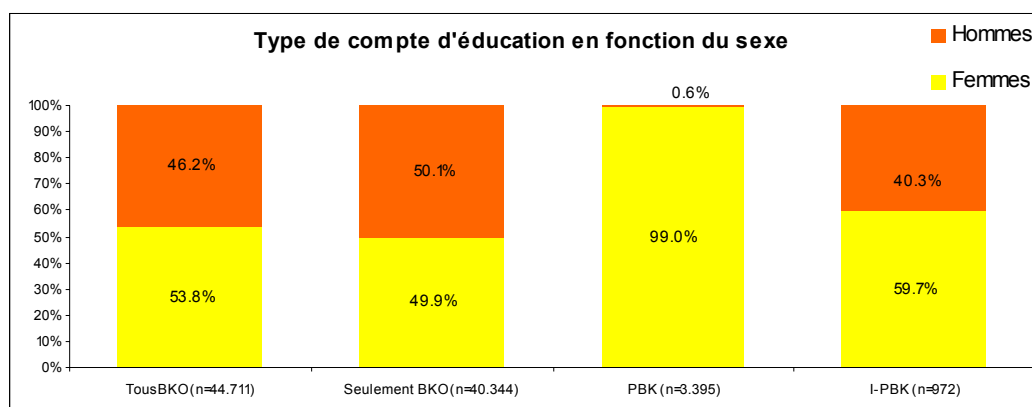
Ce compte de formation a été sollicité par 54% de femmes et par 46% d'hommes (pour comparaison : 49% de la population de OÖ apte au travail sont des femmes et 51% hommes).



Source : evaluanda - Sabine Affenzeller, Walter Blumberger, Karl Niederberger

Les comptes de formation relatifs à des projets (innovants ou non) ont été sollicités en majorité par des femmes. Le résultat le plus extrême concerne les «comptes de formation relatifs à un projet » (Projektbezogenen Bildungskonto) demandés à 99% par les femmes.

Pour les deux autres types de comptes de formation, l'équilibre entre hommes et femmes est respecté.

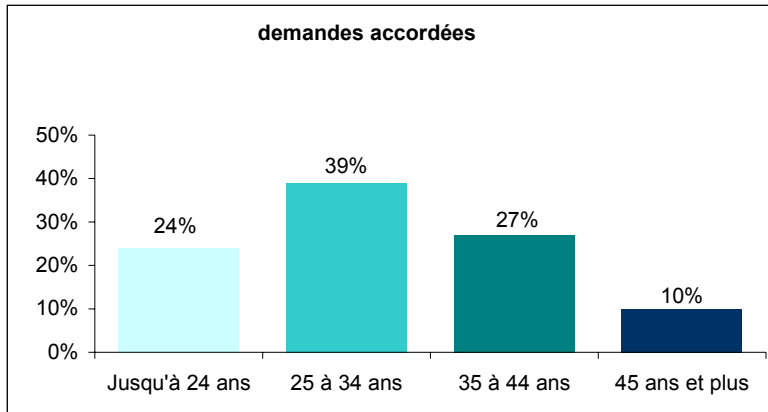


Source : evaluanda - Sabine Affenzeller, Walter Blumberger, Karl Niederberger. Note : Si le total BKO n'atteint pas systématiquement 50'964 c'est qu'il y a des non-réponses en fonction des variables traitées.

²⁷ L'étude est centrée sur les analyses suivantes : la structure socio démographie des personnes qui reçoivent le compte de formation ; la distribution régionale et une comparaison de la population apte au travail avec les personnes qui reçoivent ce compte de formation.

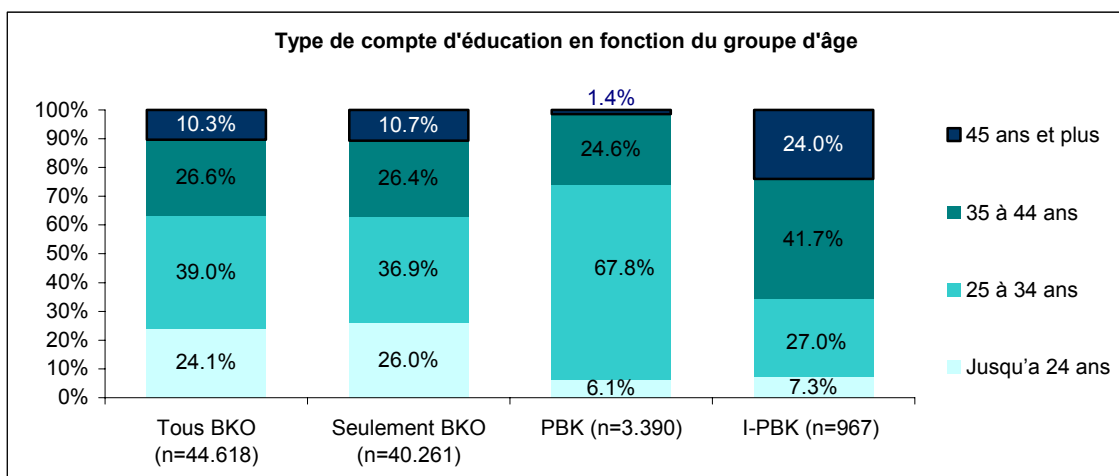
2.5.4.2 Âge

⇒ 63% des personnes qui reçoivent un compte de formation ont moins de 35 ans.



Source : evaluanda - Sabine Affenzeller, Walter Blumberger, Karl Niederberger

A nouveau, les résultats concernant les demandes de comptes type PBK et I-PBK sont sensiblement différents : en ce qui concerne les comptes de formation relatifs à un projet, on constate que ce sont à près de 70% des personnes entre 25 et 34 ans. Pour les comptes de formation relatifs à un projet *innovant*, 66% ont plus de 35 ans.



Source : evaluanda - Sabine Affenzeller, Walter Blumberger, Karl Niederberger

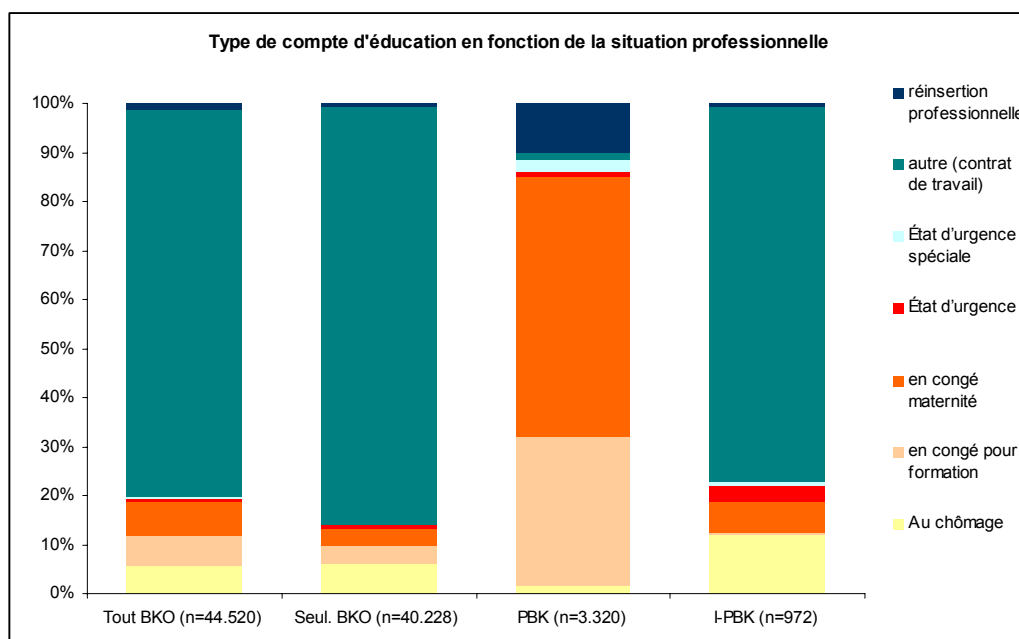
2.5.4.3 Situation professionnelle

Globalement, près de 80% des personnes qui ont sollicité un compte de formation ont été inscrites dans la base de donnée dans la catégorie « autres » (contrat de travail), ce qui ne correspond pas directement au public cible de la mesure, celui-ci étant reparti entre les 20% restant.

	demandes accordées	% des demandes accordées
autre (contrat de travail)	40'000	79%
parents en congé parental	3'468	7%
en congé pour faire une formation	3'166	6%
au chômage	2'929	6%
réinsertion professionnelle	601	1%
état d'urgence	368	1%
état d'urgence spécial	216	0%

Source : evaluanda - Sabine Affenzeller, Walter Blumberger, Karl Niederberger

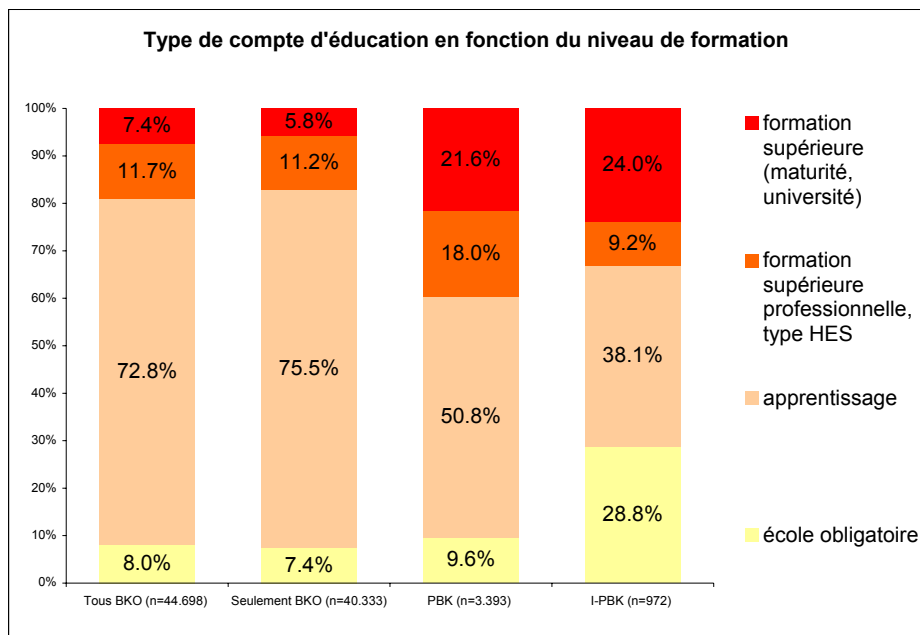
On constate que les demandes pour les comptes de formation relatifs à un projet concernent un public cible bien différent, dans ce cas, une majorité en congé pour formation ou en congé maternité (en majorité femmes entre 35 et 34 ans).



Source : evaluanda - Sabine Affenzeller, Walter Blumberger, Karl Niederberger

2.5.4.4 Niveau de formation

Le 73% des personnes qui ont reçu un compte de formation ont réalisé un apprentissage. En différenciant les comptes de formation généraux / spéciaux à ceux relatifs à un projet, innovants ou non, on constate que le niveau de formation qu'ont atteints les personnes qui sollicitent les comptes relatifs à un projet est sensiblement plus élevé.



Source : evaluanda - Sabine Affenzeller, Walter Blumberger, Karl Niederberger

2.5.4.5 Type de formation suivie

Les résultats de l'enquête réalisée en 2004 montrent que les formations les plus souvent suivies sont : les cours d'informatique (25%), les cours de perfectionnement technique puis les langues, respectivement à 15 et à 14%. Notons que les cours d'examen de maîtrise et d'agent de maîtrise (Werkmeister- und Meisterprüfungskurse) sont eux aussi nombreux.

2.5.5 Atteinte des objectifs et constats généraux

Les principaux constats sont les suivants :

- 5% (47.500 personnes) de l'ensemble des personnes résidant en OÖ, aptes au travail, ont sollicité, au cours de la période d'étude (du 1.1.2000 au 22.8.2003), un compte de formation.
- Son coût a été de 21,1 Millions d'Euros, ce qui correspond en moyenne à 415 € par demande accordée.
- Des études antérieures²⁸ ont démontré que même des personnes peu enclines à participer à un cours de formation ont pu être motivées, grâce au soutien financier.
- Des régions marginalisées économiquement, comme le Mühlviertel, ont pu être intégrées à la dynamique du système de formation professionnelle d'adultes grâce au compte de formation de l'OÖ.
- Le Bildungskonto relatif à un projet spécifique (PBK) 99% est essentiellement utilisé par les femmes en réinsertion professionnelle et en fin de congé

²⁸ „Evaluierung des Bildungskontos des Landes Oberösterreich“ und „Evaluierung des Projektbezogenen Bildungskontos“, 1999. Malheureusement, nous n'avons pas reçu ces documents.

maternité ou de congé de formation, ce qui va de soit puisqu'elles sont la cible première de cette mesure

- Les personnes âgées de 45 ans et plus sont sous-représentées parmi les bénéficiaires du compte de formation. Elles ne sont que 10% à l'utiliser, alors qu'elles représentent 28% de la population professionnellement active (elles sont cependant 24% pour le « Bildungskonto affilié à un projet spécifique »).
- Parmi les bénéficiaires du compte de formation, 73% ont fait un apprentissage et 8% ont terminé leur cursus d'école obligatoire. Ces deux publics représentent 31% de la population active dans l'ensemble et sont donc sous-représentés auprès des bénéficiaires du Bildungskonto. La différence peut être expliquée en partie par le fait que les personnes sans formation professionnelle se trouvent surtout dans la tranche d'âge >45 ans.
- Le 29% des bénéficiaires du « compte de formation affilié à un projet spécifique » ont terminé leur école obligatoire.

2.5.5.1 Evolution de l'offre de formation

Le forum de formation des adultes (regroupement des institutions de formation des adultes de OÖ) a développé comme nous l'avons vu un label de qualité (Qualitätssiegel) pour les centres de formation continue et d'éducation, dénommé « Planquadrat 2001 »²⁹.

L'étude qui a été menée sur cette mesure montre que depuis l'introduction du « Bildungskonto » (ou compte de formation) en 1994, de nombreuses institutions de formation ont vu le jour, et répondent au standard de qualité « Forum formation d'adultes Oberösterreich ». Selon notre interlocuteur, la situation de concurrence qui s'est installée entre ces nouvelles institutions a contribué, dans l'ensemble, à une augmentation de la qualité des formations et leur adéquation. Dans ce sens, le Bildungskonto peut être considéré comme une mesure permettant d'améliorer la qualité des institutions de formation d'OÖ.

Le bon d'éducation (Bildungsbonus) est bien mieux connu par la population que le compte de formation, sa politique de communication étant mieux développée. De plus, certains instituts de types bfi et VHS pratiquent des prix plus modérés, leurs cours sont donc plus fréquentés.

²⁹ Cf. Institutions de formation pour adultes de OÖ pourvues du « EB-Qualitätssiegel » : liste des institutions privées certifiées : état au 6.10.2005. Source : <http://www.ibe.co.at>.

3 ITALIE

3.1 Cadre législatif concernant de la formation continue

Ces dernières années le gouvernement italien a introduit de profonds changements dans sa politique de formation continue. La plupart d'entre eux suivent la stratégie du Memorandum sur l'instruction et la formation permanente de la Commission européenne.

Un important système de financement public a été mis en place qui s'inscrit sur le plan juridique dans :

- ▶ La loi 388/2000 qui a institué un fond interprofessionnel entre les principaux partenaires sociaux de chaque secteur économique qui versent une contribution de 0,30% de la masse salariale.
- ▶ La loi 236/93 qui concerne la formation continue en entreprise, avec comme directive de financer en priorité les plans de formation pour le PME, les employés en situation précaires ou peu qualifiés. Pour la période 2000-2002, le gouvernement a versé 324 millions d'euros pour financer la formation d'environ 270 000 travailleurs.
- ▶ La loi 53/2000 qui finance des programmes régionaux notamment concernant la réorganisation du temps de travail. Cette loi finance 247 projets pour approximativement 10'000 travailleurs.
- ▶ L'art. 4 de la loi 383/01 (Tremonti bis): qui active un système de défiscalisation pour les entreprises qui investissent dans la formation de leurs employés.

Notons également qu'à l'aide des subventions du Fond social européen (FSE), pour la période 2000-2003, sur l'ensemble du territoire, se sont environ 543'000 travailleurs qui ont participé à des programmes de formation. Les subventions de la FSE, ainsi que celles des régions ont également permis de développer de façon intense un système de bons de formation dans les différentes régions.³⁰

3.1.1 Répartition des tâches entre le niveau national et régional

En mars 2000, un accord fixant les orientations, les objectifs, et déterminant les typologies d'interventions en formation, a été signé entre le gouvernement, les provinces et les communes.

Au niveau national, un comité composé du Ministère de l'Instruction, de l'université et de la recherche (MIUR), du Ministère du travail et des politiques sociales, d'un représentant des régions, des entités locales, de partenaires sociaux en

³⁰ Annexe 4: permet de situer le fond social européen, dans la stratégie européenne d'occupation ainsi que son application au niveau de l'Italie et des ses régions.

collaboration avec le comité national pour l'Instruction et la formation technique supérieure, est chargé :

- d'assurer la cohérence des différentes interventions d'intégration au système national
- de rédiger les lignes directrices de la politique de formation des adultes
- de déterminer des standards de monitoring et d'évaluation dans les dispositifs de certification et de reconnaissance des crédits.

La planification et la programmation de l'offre de formation pour les adultes sont de compétence régionale (art 138 del d.lgs del 1998). Chaque région a un comité régional constitué d'entités locales, d'un représentant du Département régional de l'enseignement et de représentants des partenaires sociaux. Il est chargé :

- de la mise sur pied des interventions de promotion de l'éducation des adultes
- de la création des plans d'action en la matière, en fonction des besoins professionnels et formatifs locaux.
- de la définition des critères et des modalités de monitoring et d'évaluation.

La province avec l'aide de la région définit les choix de programmation concernant l'éducation des adultes et récolte les informations nécessaires concernant les besoins en formation. Elle est également responsable de la publication et de la diffusion de l'information concernant l'offre de formation. La gestion des activités de formation est assurée par les centres territoriaux permanents et les écoles qui en relèvent, les établissements de formation professionnelle, les services pour l'emploi, les réseaux civiques d'initiatives pour l'éducation des adultes, les infrastructures culturelles publiques, les associations et les universités. Ces centres doivent fournir au moins 200 jours par an d'instruction et de formation. Ils sont composés d'un collège de professeurs qui établissent l'offre de formation et la programmation des cours. Ils participent également, en collaboration avec les autres employés des centres, à la définition des besoins spécifiques de formation individuelle et d'orientation professionnelle.

3.2 L'expérience des bons de formation

L'expérience de bons de formation a été introduite à partir de 1998 dans quelques provinces italiennes puis s'est progressivement étendue sur quasi tout le territoire italien. Au départ, les bons s'adressaient aux employés avec un contrat de travail fixe, car ils étaient subventionnés par le fond de la caisse chômage (loi 236/93). Actuellement, les sources de financement se sont étendues (loi 53/00 art. 6), fonds concernant la mesure E1 objectifs 1 ou/et 3 (suivant la région) du fond social européen (FSE). Ces nouvelles opportunités ont permis d'étendre, dans certaines régions, le public cible (chômeurs, employés avec des contrats mixtes). Certaines régions (Toscane, Ombrie, Piémont, Veneto, Trento) sont en train de mettre sur pied des expériences pilotes de carte de crédits formatives ou des bons de service (garde d'enfants, frais de déplacements,...).

Les objectifs généraux de ces expériences sont :

- l'élévation du niveau culturel et professionnel de la personne
- le renforcement de la responsabilité et de la motivation
- l'introduction d'une logique de marché dans la réalité des instituts de formation professionnelle.

Ces différentes expériences s'inscrivent dans un projet interrégional : « améliorer la qualité et l'efficacité des bons de formation et de services » avec comme buts principaux de :

- confronter et analyser les expériences conduites par les administrations en matière de bon de formation et de services, réaliser des analyses comparatives des résultats, soulever les problèmes des systèmes locaux et proposer des solutions
- structurer une procédure d'échanges sur les expériences de système de formations financées par des bons
- définir les limites et les modalités des activités réalisées ou à réaliser à travers le système des bons.

3.3 Le cas du Trento

Le chèque de formation du Trento est un instrument de l'objectif 3 du Fond social européen. Il doit permettre d'atteindre la finalité de l'axe C³¹, c'est-à-dire :

« de promouvoir et d'améliorer la formation professionnelle, l'instruction, l'orientation dans l'optique d'une politique d'apprentissage tout au long de la vie avec comme finalité d'améliorer l'accès et l'intégration au marché du travail, d'améliorer et de soutenir l'employabilité et de promouvoir la mobilité professionnelle »³².

Son application est entrée en vigueur en octobre 2003.

3.3.1 Description de la mesure

3.3.1.1 Gestion

La province autonome du Trento est subdivisée en 11 entités territoriales supra-communales, chacune d'entre elles possède un guichet d'orientation où les résidents du Trento peuvent déposer leur demande de bon de formation.

³¹ Les axes et les mesures de la province du Trento figurent dans l'Annexe 5.

³² In Determinazione n°239 di data 20/12/2003 del dirigente del servizio addestramento e formazione professionale, p.3. Traduction evaluanda.

Le catalogue d'offre de formation doit être construit en fonction des besoins de chaque entité territoriale. Le nombre de cours donnés par mois dans chaque entité territoriale se fait en fonction du nombre de personnes actives (âgées entre 15 et 64 ans) sur nombre total d'habitants du Trento. Il y a donc une volonté d'adéquation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail local. Cette mesure est très cadrée et ne laisse pas une marge de manœuvre très grande dans les choix des formations.

3.3.1.2 Financement

Pour la période 2003- 2004, la province du Trento a distribué un total de 12'000 chèques pour un total de 14,9 millions € (Soit une moyenne de 1242 euros par chèque).

3.3.1.3 Objectifs de la mesure

L'objectif de la mesure est de proposer une offre de formation qui permette de fournir des nouvelles compétences de base, à savoir de garantir un accès permanent à la formation afin de favoriser l'acquisition et la mise à jour des compétences nécessaires à la participation active dans la société de la connaissance. Il s'agit également de mettre à disposition des citoyens, un service d'orientation territoriale centré sur les demandes de formation et sur les besoins spécifiques des usagers.

3.3.1.4 Public cible

A la base les bons sont réservés à tous les résidents du Trento âgés entre 15 et 64 ans mais l'accent est mis sur des groupes particuliers à savoir :

- les personnes avec un handicap social :
 - ex-détenus
 - chômeurs de longue durée
 - immigrés
 - handicapés physiques et psychiques
 - minorité ethnique
 - nomades
 - alcooliques et ex-alcooliques
 - séropositifs
 - personnes sortant de la prostitution
 - réfugiés
 - toxicomanes ou ex toxicomanes
- les personnes de plus de 45 ans
- les personnes sans titre d'étude post-obligatoire
- les femmes

3.3.2 Mise en œuvre de la mesure

3.3.2.1 Conditions et procédure d'octroi

La personne intéressée par un bon de formation s'adresse au guichet d'orientation professionnelle dans lequel elle remplit un questionnaire idoine de demande de bon qui contient en autres ;

- une brève motivation de sa demande
- son numéro fiscal
- une copie de sa carte d'identité
- un certificat des services sociaux ou autres instances qui atteste de sa situation de personne défavorisée

Elle peut également demander une analyse de ses besoins de formation et des opportunités de formation à sa disposition, ainsi qu'une assistance dans la construction d'un plan personnalisé de formation. En fonction de ses besoins, elle choisit une offre de formation. Elle a le libre choix des cours qui sont prévus dans le catalogue.

L'administration a à disposition environ 300 chèques de formation par mois qu'elle distribue aux demandeurs de formation le 10 du mois suivant la date du dépôt de la demande. Les chèques sont distribués en fonction des critères suivants :

- type de demandeurs (les personnes en situation de désavantage social, les plus de 45 ans, les personnes sans titre de formation post-obligatoire et les femmes)
- par ordre chronologique de la demande. Les demandes restées sans réponse le mois précédent sont prises en compte le mois d'après.

Chaque mois, les centres d'orientation publient la liste des personnes sélectionnées, ces dernières peuvent retirer leur chèque dans le centre où ils ont déposé leur demande.

3.3.2.2 Montant et validité du chèque

Chaque personne peut demander deux chèques par année d'une valeur maximum de 1'500 euros chacun, un pour des cours de langues et un pour des cours d'informatique.

Les bénéficiaires doivent utiliser leur bon auprès d'un prestataire de formation faisant partie du catalogue dans les six mois suivant la date d'émission. Une fois son choix effectué et inscrit à un cours, il doit envoyer une partie de son bon au fournisseur de cours et l'autre au centre d'orientation professionnelle. Si dans un délai de 180 jours après son inscription au cours, la formation n'a pas commencé, le titulaire du bon peut demander son annulation au centre de formation qui est chargé de prévenir le fournisseur de formation. Par la suite un nouveau bon peut être émis.

Avant le début de chaque cours, le fournisseur de formation demande au titulaire du bon une caution de 150 euros qui lui seront reversés lorsqu'il aura effectué 70% des heures du programme de formation.

Le titulaire du bon est tenu à la fin de sa formation de récupérer auprès de l'organisme de formation une attestation de suivi de cours et de l'envoyer à son gestionnaire de formation.

3.3.2.3 *Cours visés*

L'offre de formation est inscrite dans un catalogue et se divise en deux domaines :

- l'informatique
- les langues

Pour ce qui est de l'informatique l'offre s'articule autour des typologies d'interventions suivantes :

- bureautique
- télématique et réseau, Internet et Intranet
- conception assistée par ordinateur et traitement graphique de l'image

Les contenus de base à prévoir dans chaque parcours de formation sont les suivants :

- éléments informatiques de base
- introduction sur l'utilisation d'un PC et son architecture
- hardware
- composante et structure d'un PC
- gestion des documents et des données
- gestion et normes des licences

En ce qui concerne les cours de langues, l'offre s'articule autour des typologies suivantes :

- cours d'anglais de base
- cours d'anglais intermédiaire
- cours d'allemand de base
- cours d'allemand intermédiaire
- cours français de base
- cours d'espagnol de base

Les modules de formation proposés dans le catalogue ne doivent pas avoir une durée inférieure à 24 heures. Ils sont organisés de manière à favoriser un horaire de cours en dehors des heures de travail, les employés bénéficiant de bons ne pouvant suivre les cours de formation qu'en dehors de leurs heures de travail.

Le catalogue des cours est publié sur le site Internet du fond social européen de la province du Trente. L'utilisateur peut choisir, en fonction de son lieu de résidence les cours qui l'intéressent.

3.3.2.4 *Lieux de formation*

Dans un souci de cohérence avec les règlements communautaires et dans un optique de simplification, l'habilitation des entités formatrices ainsi que leurs offres de formation se fait sur concours selon les modalités de la Dlgs 157/95. Trois critères principaux rentrent en ligne de compte pour la sélection des projets³³ :

- la qualité du projet (vaut 50 points sur 100)

³³ Cf annexe 6.

- le mérite technique et les instruments didactiques mis à disposition (valent 40 points sur 100)
- le coût (vaut 10 point sur 100)

Ce dernier critère rentre en ligne de compte uniquement pour les offres qui ont obtenu 30 points au moins concernant l'évaluation technique du projet. La participation au concours est ouverte pour tous les centres de formation qui ont été préalablement accrédités par la Province du Trento pour les cours de formation continue et permanente.

3.3.3 *Les autres mesures de soutien*

La province du Trento a également une série d'autres instruments de formation subventionnés, en partie, à l'aide de la FSE :

- **L'indemnité de fréquence (mesure C3 et E1)**

Est une sorte de bourse d'étude pour les personnes au chômage ou sans activité qui fréquentent des cours de formation supérieure. Le bénéficiaire de cette mesure doit être chômeur ou sans activité au moment de son inscription.

Le montant de l'indemnité est de 2 euros par heure de fréquentation des cours. L'argent est versé à la fin de la formation pour autant que l'élève ait suivi 70% des heures de cours et 50% des heures de stage.

- **L'Indemnité intégrative de conciliation (Se réfère à toutes les mesures sauf les mesures de l'axe A et D et la mesure C4)**

Indemnités pour les participants qui fréquentent un cours d'une des mesures et qui ont un revenu en dessous des limites fixées par les indicateurs ICEF³⁴. En fonction des caractéristiques du bénéficiaire, le montant de l'indemnité peut varier entre 4 euros par heure de cours et/ou de stage à 8 euros.

- **Les demandes de formation des entreprises qui s'intègrent dans la mesure D1 du fonds social européen³⁵.**

3.4 Effets et résultats

Comme indiqué au point 1.3, l'étude du cas du Trento n'a pu être menée à son terme. En effet, malgré plusieurs tentatives auprès des différents responsables de la gestion de cet instrument, nous n'avons pas pu recevoir les informations nécessaires. Nous savons qu'une évaluation est actuellement en cours. A la lecture des listes mensuelles d'attribution des bons, du service, on constate une augmentation du nombre de participants ainsi que du nombre de refus. Ceci laisse présupposer que les bons ont de plus en plus de succès.

³⁴ Indicatore della Condizione Economica Familiare.

³⁵ Pour plus d'informations consultez les documents, Manuele per la presentazione di ipotesi progettuali, Misure D1, Fond sociale europeo, 2005.

4 ESPAGNE - LES EXPERIENCES DU PAYS BASQUE

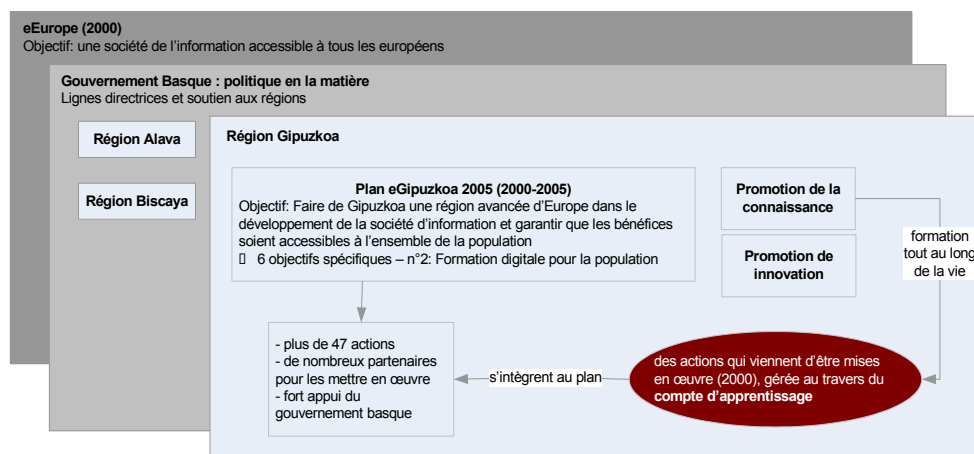
4.1 Cadre de référence

La compétence en formation continue est partagée entre le gouvernement central et les communautés autonomes. Depuis 1992, les questions de formation tout au long de la vie font l'objet d'une attention particulière et de nombreuses subventions et aides sont accordées. Précisons que la grande majorité de ces financements sont attribués directement aux entreprises (par le biais des crédits de formation continue) ou aux centres de formation.

Le financement de la demande n'est pas un mode de subventionnement coutumier en Espagne hormis pour le Pays Basque qui a développé une série d'expériences pilotes en la matière.

4.1.1 Le pays basque

Les expériences basques de « compte virtuel d'apprentissage ou de formation » s'insèrent dans un cadre bien défini et ont démarré principalement dans la région de Gipuzkoa.



Toutes les actions menées au niveau régional s'inscrivent dans les directives communautaires. Elles requièrent une coordination interinstitutionnelle au sein du gouvernement basque notamment entre les départements « éducation, université et recherche » et « emploi, justice et sécurité sociale » pour que l'ensemble des actions sur le territoire soient menées de façon complémentaire.

On constate également un important partenariat entre les entités publiques et privées pour favoriser l'implication des différents acteurs dans la mise en œuvre des actions et augmenter ainsi l'impact attendu sur la société. Par exemple pour l'action *Emaweb / Emaweb +*, deux autres acteurs se sont associés au projet : Caja laboral popular (banque) et EMAKUNDE (institution basque pour les femmes).

4.1.2 Le compte d'apprentissage

Le « compte d'apprentissage » ou « compte virtuel d'apprentissage ou de formation » est l'instrument de gestion de l'ensemble des actions qui s'insèrent dans la politique de *promotion de la connaissance* (volet formation tout au long de la vie - ALTV) et qui ont pour public cible directement les individus. Ce système de « compte virtuel de formation » a pour objectif de permettre aux :

- *individus (bénéficiaires)* la gestion et co-responsabilisation de leur formation
- *prestataires de service (écoles/instituts/etc. de formation)* la gestion intégrale de leur offre de formation
- *institutions publiques (administration publique)* d'une part la personnalisation des actions, une gestion administrative unique, et d'autre part la possibilité d'instaurer un système de monitoring et d'évaluation.

En définitive, ce système repose sur les principes suivants :

- les *institutions* qui proposent ces initiatives définissent les publics cibles et accréditent (en terme de qualité) les entités prestataires de services et s'assurent de l'égalité des chances d'accès aux prestations



- les *prestataires* de service s'occupent de la promotion des offres de formation (en concurrence)



- les *bénéficiaires* choisissent et paient (à l'aide de leur compte virtuel d'apprentissage) les services (cours) qu'ils considèrent cohérents avec leur choix de parcours de formation

Ce système est géré par le « Departamento para la Innovación y la Sociedad del Conocimiento » de la région de Gipuzkoa.

4.2 Les expériences

Entre 2000 et 2004, trois projets constituent cette expérience pilote de « concept virtuel de compte d'apprentissage ».

Les expériences se complètent et touchent, chacune des publics cible particuliers. Elles n'ont pas toutes les mêmes finalités, la première concerne principalement la formation professionnelle (*Ikastekin*: cours informatique pour le corps enseignant) alors que les deux suivantes s'intègrent dans le cadre de la formation « tout au long de la vie » : *Txekinbide* (cours de formation et des stages en entreprise), *Emaweb / Emaweb +* (cours de formation). Les prestations auxquelles peuvent recourir les bénéficiaires sont elles aussi variées.

Les procédures de mise en œuvre sont les suivantes :

« comptes d'apprentissage ou formation »	→ des groupes cibles sont définis en fonction des projets
	→ un système rigoureux d'homologation est mis en place concernant les centres de formation qui peuvent fournir les prestations (centres agrégés)
	→ un système très simple d'accès et d'utilisation pour le bénéficiaire
	→ un grand choix de centres de formation et d'horaires pour maximiser les conditions d'accès (proximité)
	→ une mise en place de nouveaux instruments basés sur les paiements

4.2.1 Description des mesures

4.2.1.1 Acteurs à l'origine de ces initiatives

Trois institutions à différents niveaux sont directement à l'origine de ces expériences, il s'agit de l'union européenne (au travers du fond social européen FSE), du gouvernement basque (les départements d'éducation, université et recherche, ainsi que le département de l'emploi, justice et sécurité sociale en collaboration avec l'orientation pour l'emploi) et les institutions régionales, comme la Diputación foral de Gipuzkoa (principalement le département d'économie et tourisme). Des partenariats avec des entités privées sont fréquents.

4.2.1.2 Objectifs poursuivis

Les objectifs précis varient en fonction de l'initiative.

⇒ *Ikastxekin*

L'acquisition de compétences professionnelles pour l'ensemble du personnel de formation professionnelle et des centres de baccalauréat dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC ou TIC).

⇒ *Txekinbide*

L'objectif de cette initiative est de promouvoir l'insertion professionnelle des chômeurs les plus défavorisés, en offrant les services suivants :

- des informations et une orientation
- la possibilité d'accéder à une offre de formation
- la possibilité de réaliser un stage en entreprise

Il s'agit donc d'offrir aux individus les moyens de développer un itinéraire personnel d'insertion ou de réinsertion.

⇒ *Emaweb / Emaweb +*

Augmenter le taux d'employabilité au travers de l'insertion professionnelle des femmes sans emploi :

- **EMAWEB** : cours de 26H pour un premier contact avec internet
- **EMAWEB +** : cours de 52H (40H pour word, windows et internet et 12H pour orientation pour la recherche d'emploi)

Promouvoir l'adaptation de l'offre de formation, cette fois-ci orientée vers les destinataires, vers la demande.

4.2.1.3 *Les publics cible*

⇒ *Ikastekin*

Première phase : le professorat des cycles de formation des centres de formation professionnelle de Gipuzkoa.

Deuxième phase (depuis 2002): l'ensemble du personnel des centres de formation professionnelle et des centres de baccalauréat de Gipuzkoa.

⇒ *Txekinbide*

Pour l'instant les jeunes en recherche du premier emploi, les femmes et personnes âgées de plus de 40 ans et au chômage de longue durée.

⇒ *Emaweb / Emaweb +*

EMAWEB : pour les femmes non intégrées dans le monde du travail (au chômage, à la maison, ou qui travaillent moins de 10H par semaine) et qui n'ont aucune connaissance d'internet.

EMAWEB + : femmes, résidentes en Gipuzkoa, entre 30 et 65 ans, et qui ont déjà réalisé un cours **EMAWEB** ou **KZGunea**.

4.2.2 Mise en œuvre des mesures

4.2.2.1 Les différentes modalités qui composent ces actions

Conditions et procédures d'octroi :

⇒ *Ikastxekin*

Si la personne remplit les conditions d'octroi, elle s'inscrit (formulaire type) sur un site internet dédié.

Les institutions sont chargées de contrôler que le candidat fasse bien partie du public cible. Si tel est le cas, un compte est activé en moins de 48H et une clé d'accès est fournie au bénéficiaire. Le compte de formation couvre le 75% des frais. 25% étant à la charge des bénéficiaires.

	Ikastxekin
La valeur du bon	Le compte contient 1'000 € qui ne peuvent être utilisés que pour payer des cours TIC dans des centres homologués par les institutions responsables de l'initiative.
Modalités d'octroi	Le système établi par l'initiative Ikastxekin compte 5 niveaux d'accréditation de compétences, ce qui correspond à une offre d'environ 50 cours différents dans les différents centres (ce système a été élaboré en commun avec l'initiative communautaire e-learning)
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Non, uniquement les frais de formation et le prix des cours dépend du nombre d'heures. Le paiement doit être effectué en deux fois : <ul style="list-style-type: none">- au moment de l'inscription effective et le début des cours- une fois la moitié de la formation réalisée Les bénéficiaires font leur paiement à l'aide de leur compte de formation
Est-ce que le bon peut être cumulé avec d'autres types de prestations?	Oui. Le compte de formation peut aussi être élargi.
Choix du lieu de formation	Il y a une offre de formation homologuée en IT (c'est-à-dire que les centres sont agréés). A partir de là, chaque participant peut choisir son propre itinéraire de formation, le nombre d'heures de cours, le lieu ainsi que les dates de formation.

⇒ *Txekinbide*

Le candidat doit correspondre au public cible et avoir défini son itinéraire d'insertion avec le Service Basque d'Orientation pour l'Emploi (c'est ce dernier qui accepte les candidatures). Une fois ces démarches réalisées, la personne peut s'inscrire. Selon les cas la prise en charge peut aller jusqu'à 100%.

	Txekinbide
Barème d'octroi	Compte de formation qui a une validité annuelle
La valeur du bon	Un compte de formation de 2.704.5 € qui permet de payer 4 types de services Pour la formation : ⇒ formation (le prix varie en fonction des cours et paiement en deux fois) Pour les stages en entreprise : ⇒ accompagnement et suivi en entreprise (coût de 90,15 euros / mois) ⇒ accompagnement et suivi externe (coût de 90,15 euros / mois) ⇒ frais personnels (coût de 90,15 euros / mois) Les stages ont une durée entre 1 et 3 mois.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Oui, les frais personnels
Est-ce que le bon peut être cumulé avec d'autres types de prestations ?	Oui Le compte de formation peut aussi être élargit.
Choix du lieu de formation	Oui, en fonction de l'offre agrégée

⇒ *Emaweb / Emaweb +*

La personne intéressée appelle un numéro de téléphone prédéfini.

EMAWEB : le bon couvre le 100% de la valeur du cours.

EMAWEB + : le bon couvre le 95% de la valeur du cours. Un co-paiement de 5% est sollicité.

	Emaweb / Emaweb +
La valeur du bon	EMAWEB + : Un compte de formation de 478 €. Seuls les 30€ d'inscription au cours sont à la charge des bénéficiaires (participation symbolique)
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Non
Est-ce que le bon peut être cumulé avec d'autres types de prestations ?	Oui
Choix du lieu de formation	Dans tous les centres de formation professionnelle et de baccalauréat de la région de Gipuzkoa.

4.3 Résultats et effets

L'ensemble de ces mesures ne font pas toujours l'objet d'évaluation par ailleurs les méthodologies utilisées sont rarement similaires.

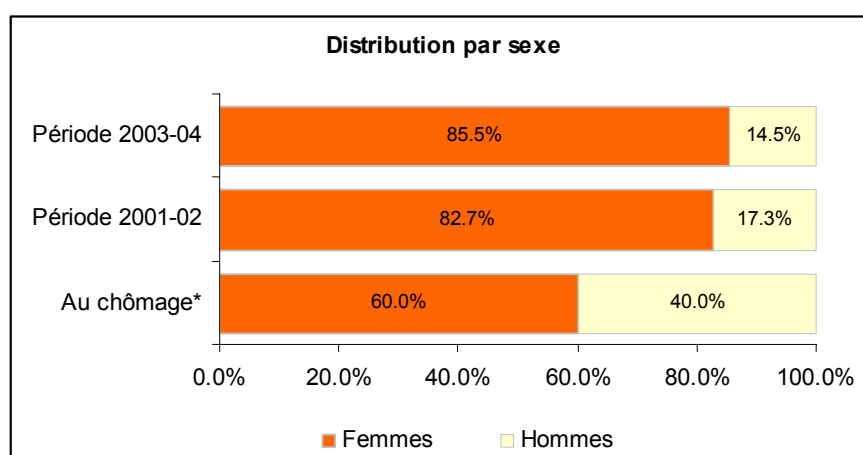
Le rapport d'évaluation concernant la mesure Txekinbide pour les années 2003-2004 nous a été transmis par M. Josera Amondarain, de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Le seul rapport d'évaluation disponible concernant Ikastxekin est centré sur la première année de fonctionnement, soit 2000-2001. Concernant les rapports d'évaluation sur les projets Emaweb et Emaweb +, notre interlocuteur n'a pas pu nous les fournir dans les temps.

4.3.1 Résultats de l'initiative Txekinbide³⁶

Deux évaluations ont déjà été réalisées concernant ce programme. Le second document d'évaluation couvre l'ensemble des activités Txekinbide entre janvier 2003 et septembre 2004 (une première évaluation avait été réalisée pour couvrir les années 2001-2002). La méthodologie appliquée par les responsables³⁷ de cette étude a été d'une part la réalisation d'entretiens individuels auprès des responsables des organismes de mise en œuvre du projet et d'autre part de deux enquêtes téléphoniques, l'une auprès de 303 bénéficiaires de cette prestation au cours de la période donnée (choisis aléatoirement sur les 1'264 personnes de la base de données) et l'autre auprès de 100 entreprises (qui ont proposés des stages aux bénéficiaires). Une analyse de la base de données³⁸ complète ces informations.

4.3.1.1 Genre

Cette initiative a été sollicitée par 85.5% de femmes et est en augmentation par rapport à la période d'évaluation précédente (pour comparaison : 60% de la population au chômage sont des femmes et 40% hommes).



* - Caractéristiques des personnes aux chômages de la région de Gipuzkoa pour 2004.

Source : evaluanda – Rapport d'évaluation du programme Txekinbide au cours de la période 2003-2004

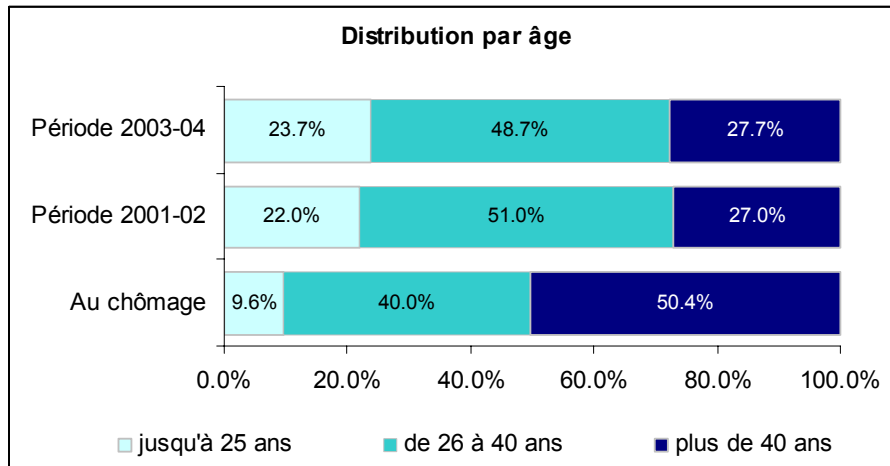
³⁶ Informe de evaluación del Programa Txekinbide en el período 2003-2004, Diputación Foral de Gipuzkoa, mayo 2005.

³⁷ Le rapport d'évaluation a été élaboré par la Diputación Foral de Gipuzkoa.

³⁸ La gestion de cette initiative étant informatique, l'ensemble des données concernant les sollicitations et utilisation des « comptes de formation » sont stockées dans une base de données pour le suivi et le monitoring.

4.3.1.2 Âge

La majorité des participants à ce programme ont moins de 40 ans, alors que près de 50% des personnes au chômage ont plus de 40 ans.

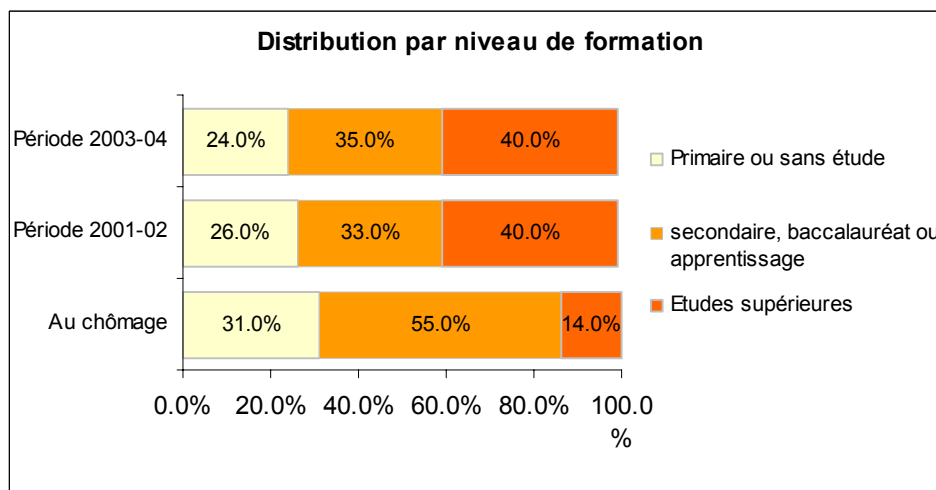


Source : evaluanda - Rapport d'évaluation du programme Txekinbide au cours de la période 2003-2004

L'évaluation montre aussi que 2/3 des participants à ce programme sont sans enfants et plus de 60% sont célibataires. Ces résultats sont sensiblement similaires depuis 2001.

4.3.1.3 Niveau de formation

40% des participants à cette initiative ont achevé une formation supérieure. Néanmoins, seuls 14% des chômeurs ont une formation supérieure.



Source : evaluanda - Rapport d'évaluation du programme Txekinbide au cours de la période 2003-2004

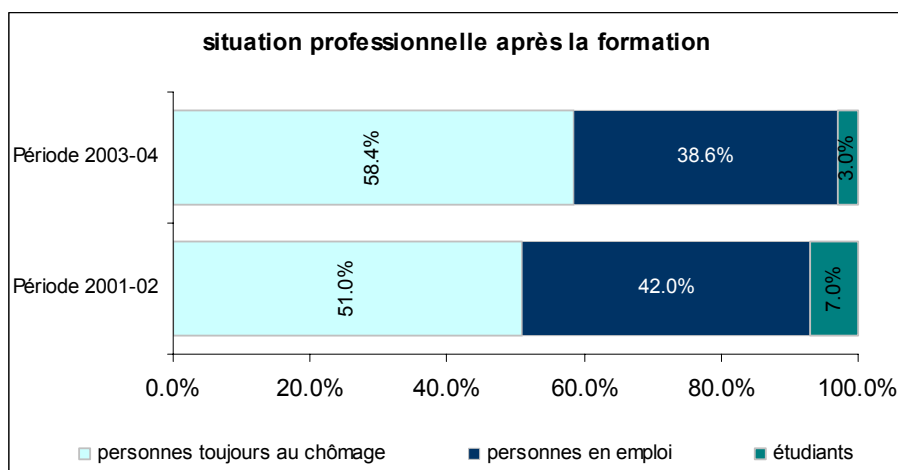
4.3.1.4 Atteinte des objectifs et constats généraux

Les principaux constats relevés dans ces rapports d'évaluation sont les suivants :

- Grande augmentation du nombre d'actions de formation développées au cours de cette deuxième période d'analyse (plus que doublé). A partir de 2003, en moyenne 766 actions de formation par année, agissant annuellement sur près de 3,8% des personnes au chômage.
- 85,5% de femmes font des demandes au titre de cette action (59,2% des personnes au chômage sont des femmes)
- de nouveaux centres de formation se sont associés à cette initiative
- 85,8% sont des formations liées aux nouvelles technologies
- seuls 27,7% des plus de 40 ans ont participé à cette action au cours de la période donnée (50,4% des personnes au chômage ont plus de 40 ans)
- 40% des personnes qui ont participé sont au bénéfice d'une formation supérieure (alors que seuls 14% des personnes au chômage ont une formation supérieure)

Le panel de participants au programme est plutôt conforme au public ciblé. Néanmoins, selon les évaluateurs, un ajustement est nécessaire, notamment concernant la participation des personnes de plus de 40 ans et des personnes n'ayant pas de formation supérieure. L'évaluation met en évidence qu'il faudrait aussi penser à favoriser les hommes, puisqu'ils représentent près de 40% des personnes au chômage.

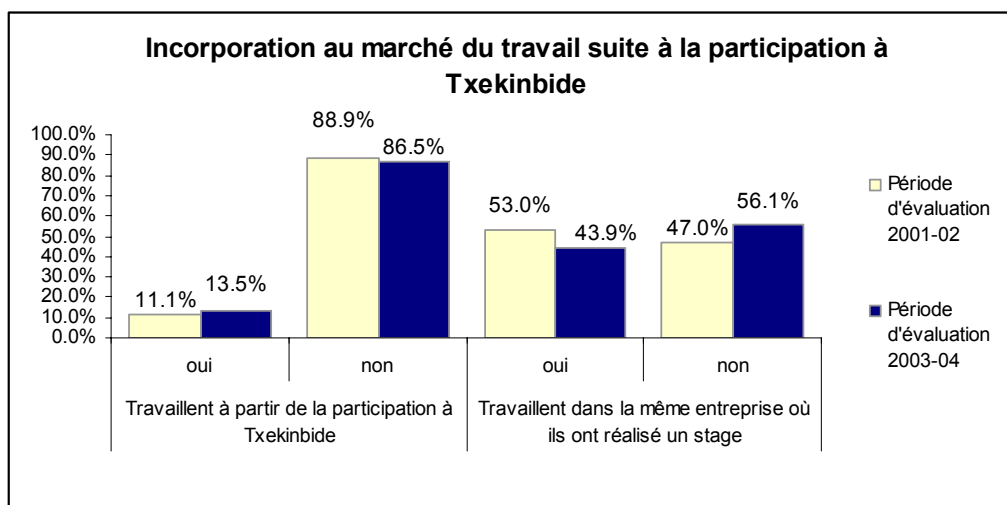
A cela s'ajoute que le pourcentage de personnes qui restent au chômage après les cours de formation est en augmentation par rapport aux résultats de l'évaluation précédente : *situation professionnelle au moment de l'enquête*



Source : *evaluanda - Rapport d'évaluation du programme Txekinbide au cours de la période 2003-2004*

Néanmoins près de 40% des personnes qui ont participé à ce programme ont actuellement un emploi. Les évaluateurs concluent donc à un impact positif de ces initiatives sur l'employabilité.

Plus concrètement pour l'initiative Txekinbide, les résultats sont les suivants :



Source : evaluanda - Rapport d'évaluation du programme Txekinbide au cours de la période 2003-2004

Les résultats montrent que l'impact de Txekinbide est plus fort pour les stages réalisés que pour les formations suivies pour trouver un emploi.

La fonction occupée actuellement est très souvent en lien avec la formation suivie dans le cadre de Txekinbide.

Relation entre le travail actuel et la formation suivie en Txekinbide et/ou l'expérience professionnelle antérieure

Degré de relation	Formation ou stage de Txekinbide (en %)	Formation ou expérience professionnelle antérieure (en %)
beaucoup	72.0%	41.5%
peu	12.7%	13.6%
aucun lien	15.3%	44.9%
total	100.0%	100.0%

Source : evaluanda - Rapport d'évaluation du programme Txekinbide au cours de la période 2003-2004

En fonction de ces résultats les évaluateurs concluent que cette initiative répond à sa fonction d'ajustement des capacités professionnelles aux demandes des entreprises, surtout en ce qui concerne les femmes jeunes et les femmes et hommes de plus de 40 ans.

4.3.1.5 Evolution de l'offre de formation

Selon l'étude, une augmentation de l'offre de formation est en cours. D'une part le nombre de centres de formation qui se sont associés à cette initiative est en augmentation (12 centres en 2001-2002 puis 20 centres au cours de la période 2003-2004) et d'autre part la palette de cours proposés est en constante évolution, même si pour l'instant plus de 85% des cours sont liés aux nouvelles technologies.

Catalogue de cours	N° élèves - participants 2003-04	% de participants
cours office (8 modules)	591	38,3
application informatique pour la bureautique	307	19,9
système intégral de gestion comptable	144	9,3
fiches de salaires et sécurité sociale - logiciel	124	8,0
techniques multimédia	42	2,7
design et création de pages web	41	2,7
Nouvelles technologies pour la réalisation de "patrons" dans le domaine textile	37	2,4
multimédia et son application	32	2,1
application NT dans la gestion administrative et commerciale	27	1,7
outils de dessin	24	1,6
soins cliniques et assistance	21	1,3
photographie	19	1,2
réseaux et entretiens	15	1,0
Excel + Access	14	0,9
Internet et design de page web	13	0,8
magasinier	12	0,8
cours office (6 modules)	12	0,8
auxiliaire de gestion et transport par route	11	0,7
GNU/LINUX	0	0,6
Technicien de configuration des réseaux Cisco	10	0,6
intégration du QTVR dans les technologies multimédia	9	0,6
gestion fiscale : IVA, IRPF, imputation société	8	0,5
logistique dans les nouvelles technologies	8	0,5
Autres	9	0,6
NS/NC	7	0,4
diapositives impression digitale et sérigraphie	5	0,3
Total	1.552	100,0

Les centres de formations considèrent cette initiative comme positive. Ils relèvent néanmoins les difficultés suivantes : hétérogénéité des groupes, manque de publicité du programme. Ils constatent également qu'il serait important d'ouvrir la participation aux personnes en emploi.

Les objectifs pour la période 2005-2006 sont :

- flexibiliser l'accès à cette prestation (coordination, administration, marketing, etc.)
- développer l'offre de formation vers les besoins des groupes de personnes au chômage qui n'y ont encore que trop peu accès.

Concrètement, cela se traduira par la création de classes avec un nombre restreint de participants, l'amélioration des plages horaires (des cours le matin, l'après-midi et le soir), une participation financière pour les déplacements, plus d'appui pour les personnes de plus de 45 ans, les femmes qui ont des enfants et les personnes avec un handicap (crèche, etc.) et des cours plus variés et ciblés tels que: auxiliaire de gérontologie, magasinier, soudeur, électricité/électronique, cuisine/ hôtellerie, ressources humaines, et langues.

4.3.1.6 Principaux problèmes rencontrés

Les rapports consultés répertorient les difficultés suivantes :

- temps d'attente très long, surtout pour les cours dispensés dans les petites comarques³⁹ car très souvent les centres de formation ont de la difficulté à avoir suffisamment d'élèves pour ouvrir une classe.
- localisation des lieux de formation → pas dans toutes les comarques.
- difficulté d'accès pour certains groupes de personnes (distance, temps, horaire, ressources pour les déplacements, etc.)

Quant au mode de gestion de cette initiative au travers d'un programme informatique nommé Egolian, les responsables des services basques d'orientation à l'emploi constatent que certaines personnes au chômage, peu familiarisées avec les outils informatiques, éprouvent des difficultés à remplir les formulaires et à utiliser correctement les clefs d'accès fournies. Néanmoins, ils estiment ce système comme nettement plus efficace que celui des « chèques », utilisé auparavant. Ils proposent donc uniquement une amélioration de l'interface.

Finalement, les responsables de ce programme considèrent que l'initiative a favorisé majoritairement la participation de personnes à des cours de formation. Les stages en entreprise n'ont pas été suffisamment sollicités, selon eux, et des problèmes de coordination, de suivi et de qualité des stages ont été mis en avant par les bénéficiaires (l'analyse démontre tout de même que presque 50% des personnes qui ont réalisé un stage travaillent actuellement dans l'entreprise où ils l'ont réalisé).

4.3.1.7 Conclusion

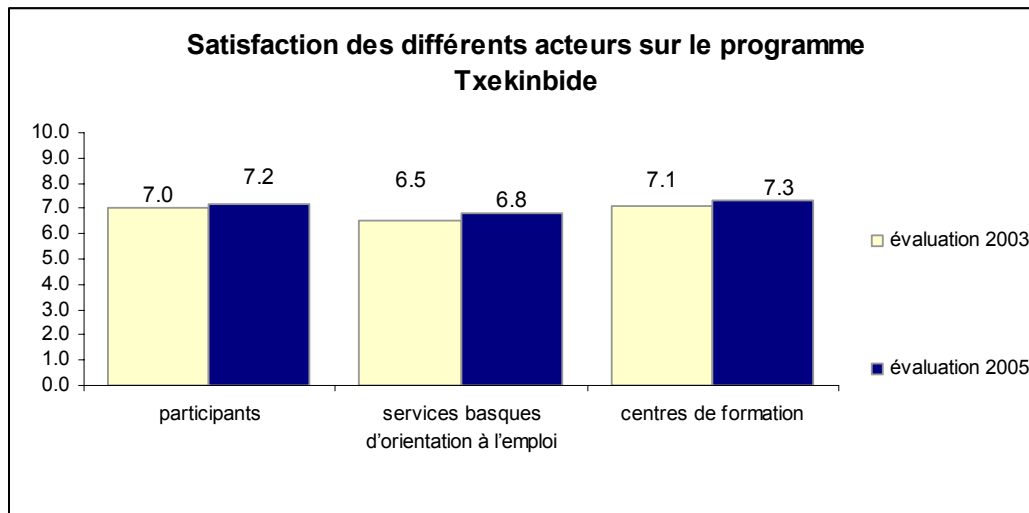
Ce rapport d'évaluation présente une analyse de l'évolution des caractéristiques des personnes au chômage ces 4 dernières années. Les auteurs constatent que la baisse du % de femmes sans emploi est la plus impressionnante, diminuant de 9.1% en 2004 par rapport à 2002. Ils concluent que les programmes d'appui pour l'employabilité ont une influence positive sur cette diminution. Nous ne pouvons valider cette conclusion, faute d'information supplémentaire, puisque ce n'est pas une relation directe de cause à effet, de nombreux autres facteurs ont une influence sur ce processus.

A l'inverse, les auteurs du rapport précisent que ces programmes, tels Txekinbide ne semblent pas avoir d'impact suffisant sur les chômeurs de plus de 40 ans.

En règle générale, l'analyse se centre sur la recherche des bonnes pratiques, des difficultés rencontrées et des améliorations à mettre en œuvre pour les années à venir, dans le but d'améliorer l'efficacité et l'impact de cette initiative.

Quoi qu'il en soit, la perception des différents acteurs en 2004 sur ce programme est de 7,4 points sur 10, résultat légèrement supérieur à 2003 où les acteurs, tous confondus, notaient globalement leur satisfaction à 7,1 sur 10. En détail selon les différents acteurs, les résultats sont les suivants :

³⁹ Divisions territoriales au Pays Basque.



Source : evaluanda - Rapport d'évaluation du programme Txekinbide au cours de la période 2003-2004

Pour les bénéficiaires, les effets positifs de la participation à cette initiative sont notamment l'amélioration de leur CV, le renforcement de leur auto estime, la possibilité de trouver un emploi et l'aide pour accéder à d'autres types de formation.

Globalement, les évaluateurs estiment le programme comme étant efficace puisque les demandes d'amélioration par les bénéficiaires, entre les deux évaluations, sont mineures.

4.3.2 Résultats de l'initiative Ikastxekin

Résultats (2003)

- ⇒ 95% des potentiels centres de formation ont pris part au projet
- ⇒ près de 60% de la population ciblée a pris part à l'initiative (malgré l'existence d'une autre offre gratuite)
- ⇒ 2462 comptes accordés
- ⇒ 52% hommes / 48% femmes
- ⇒ 90% professeurs / 10% personnel administratif
- ⇒ degré de satisfaction très élevé

4.3.3 Résultats des initiatives Emaweb et Emaweb +

Résultats (2004)

- ⇒ 2'800 femmes ont participé à EMAWEB
- ⇒ 1'205 femmes ont participé à EMAWEB +
- ⇒ ~ 65% d'insertion professionnelle
- ⇒ ~ 90% font de la recherche active d'emploi

Ces femmes ont maintenant la possibilité de rejoindre d'autres projets tel que Txekinbide.

4.3.4 Autre expérience : BOZI-ALTV

4.3.4.1 Description de la mesure BOZI-ALTV

Dans le cadre des projets développés en 2000 présentés ci-dessus, une nouvelle initiative a vu le jour, qui vient compléter l'offre de bons de formation déjà existants.

Espagne - pays basque	BOZI –ALTV
Entrée en vigueur	Décembre 2004 – juillet 2005
Acteurs à l'origine de l'initiative	Gouvernement basque et diputación Foral de Guipúzcoa, en collaboration avec Iraugi Lantzenlanza « la campaña de aprendizaje a lo largo de toda la vida » à Urola Erdia (comarque composée de 2 municipalités)
Objectif(s)	⇒ Faire en sorte que les personnes de cette région considèrent l'apprentissage comme un système continu d'amélioration de qualité de vie
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, quel type de sélection)	Pour la première phase, des femmes non intégrées au marché du travail de la région de Urola Medio.
Barème d'octroi	Inscription → si la personne fait partie du public cible → compte de formation → s'inscrire aux cours de formation
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	Un compte de formation de 150 €.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation?	Non
Est-ce que le bon peut être cumulé avec d'autres types de prestations?	Oui
Evaluation	⇒ oui, mise en place d'un système d'évaluation continue
Autres informations	http://ikasmina.gipuzkoa.net/listaProgramasact.html www.bozi-altv.net

4.3.4.2 Effets et résultats BOZI-ALTV

Le principal objectif est de promouvoir le désir d'apprendre au travers du développement du concept de citoyenneté active, soit principalement le développement et la stimulation des citoyens à la connaissance et à l'envie de se former au travers d'une plateforme digitale / site internet (information, communication, sensibilisation, gestion et appui didactique et pédagogique).

Une première évaluation a été effectuée après 8 mois de fonctionnement et parallèlement à l'étude de l'utilisation de ce compte de formation, une enquête auprès de la population de ces deux comarques a été réalisée (800 personnes) pour connaître la perception de la population sur la formation tout au long de la vie⁴⁰.

⁴⁰ Les résultats de cette enquête sont disponibles dans le document: "La Ciudadanía activa para promover la demanda del aprendizaje a lo largo de toda la vida: Gipuzkoa, territorio de innovación y conocimiento", Presentación a la red ELAP, Gipuzkoako Foru Aldundia et Diputación Foral de Gipuzkoa, Octubre de 2005.

Pour l'instant, concernant le compte de formation, les bénéficiaires sont très satisfaits des prestations, 72% considèrent que leurs objectifs ont été couverts et 75% pensent qu'ils vont pouvoir appliquer les connaissances acquises au cours de la formation. La grande majorité aurait même souhaité que les cours durent plus que 20H.

4.4 Commentaires sur l'ensemble de ces expériences d'apprentissage tout au long de la vie au Pays basque (ALTV)

Les difficultés liées à la mise en œuvre de ces différentes initiatives ont été, selon notre interlocuteur⁴¹, principalement les suivantes :

Du point de vue des bénéficiaires :

- Les individus ont besoin de plus d'appui car leur rôle est dorénavant proactif : choisir le type de cours, etc. A cela s'ajoute les potentielles difficultés liées au système de gestion « virtuel », sur internet, puisque certaines personnes n'ont pas les compétences informatiques nécessaires. Cependant, un appui des services responsables de la gestion de ces initiatives est toujours disponible, ainsi qu'un accès gratuit à internet.

Au niveau de la gestion de ces initiatives :

- Du point de vue administratif, c'est la Diputación Foral de Gipuzkoa qui est à l'origine de ces expériences et les procédures administratives ainsi que financières de cette administration n'étaient pas adaptées à ce type de modèle de gestion. Des changements dans la législation ont été nécessaires. Les fonctionnaires ont eux aussi dû modifier leur pratique de travail, ainsi que leur rapport aux individus, puisqu'il ne s'agit plus de subventions directes aux bénéficiaires, mais plutôt de co-responsabilisation avec les citoyens.

A la question de savoir si les objectifs de départ ont été atteints, notre interlocuteur est affirmatif.

Concernant l'objectif global de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, les éléments favorisant des résultats positifs sont les suivants :

- de plus en plus de partenaires sont impliqués dans la promotion de l'apprentissage et sont intégrés dans le système (compte virtuel de formation) de gestion
- la région de Gipuzkoa est dorénavant considérée comme un territoire d'innovation qui possède un modèle propre de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, la preuve en est l'intégration d'ALTV dans le document de réflexion stratégique Gipuzkoa 2'020 ainsi que le développement de projets particuliers tels que les avantages fiscaux pour la promotion de l'ALTV, etc.

⁴¹ Joseba Amondarain, Diputación Foral de Gipuzkoa.

Selon notre interlocuteur, le compte de formation est un instrument pertinent dans le cadre de la promotion de la formation tout au long de la vie, même s'il doit être amélioré concernant les aspects de cofinancement.

Les indicateurs de suivi mis en place dans le cadre de ces différentes expériences démontrent que les individus tendent de plus en plus à se former. Néanmoins, ces expériences sont trop récentes pour que les indicateurs d'impacts soient réellement pertinents, comme le précise notre interlocuteur.

Finalement, notre contact au Pays Basque précise que l'offre de formation a subi de profondes modifications, puisque petit à petit on passe d'un modèle d'« offre » à un modèle d'« orientation de la demande » :

- augmentation de l'orientation personnalisée, plus de proximité, changement dans les calendriers et les horaires des sessions de formation, introduction de mesures de conciliation de la vie personnelle / familiale Vs l'accès à la formation
- on ne parle plus des bénéficiaires comme des « individus subventionnés » mais comme des « clients » face aux centres de formation. Notre interlocuteur constate que les niveaux d'exigence de qualité ainsi que de présence aux cours ont fortement augmenté
- même si l'offre de formation s'est développée, le changement le plus important a trait à la perception de la formation. Ce n'est plus à l'individu à s'adapter à la formation existante, mais c'est aux centres à s'adapter aux besoins des individus

En ce qui concerne l'ensemble de ces expériences qui composent le compte de formation pour la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, une convention de collaboration trisannuelle va être signée avec le nouveau gouvernement basque pour que l'ensemble de ces expériences mises en œuvre dans la région de Gipuzkoa soient étendues sur l'ensemble du territoire de la communauté autonome basque.

Deux autres initiatives vont aussi être développées, orientées vers l'ensemble du professorat des différents cycles éducatifs, dans les domaines de l'« intelligence émotionnelle » et de la « promotion de la culture d'entreprise ».

5 TABLEAUX DE SYNTHÈSE

		Description de la mesure				
		Gestion	Financement	Objectifs poursuivis	Public cible	Conditions et procédures d'octroi
Suisse	Le chèque formation de Genève	DIP: L'Office d'orientation et de formation professionnelle (OFPC) et le Service des allocations d'études et d'apprentissage (SAEA).	Canton de Genève	<ul style="list-style-type: none"> • Inciter une partie de la population à s'engager en formation continue (agir sur la motivation). • Augmenter le nombre de personnes qui se forment en général et celui des personnes peu formées en particulier • Influencer l'offre de cours afin qu'elle s'adapte à l'évolution de la demande • Prévenir le chômage 	<ul style="list-style-type: none"> • Les personnes majeures domiciliées et contribuables dans le canton depuis un an • Les personnes majeures qui sont au bénéfice d'un permis de travailleur frontalier depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée • Les confédérés majeurs domiciliés en zone frontalière et qui travaillent dans le canton depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée 	<ul style="list-style-type: none"> • Personne célibataire, séparée ou divorcée : Fr. 88'340, Fr. 95'800 avec 1 enfant, Fr. 103'260 avec 2 enfants, Fr. 110'720 avec 3 enfants • Personne mariée : Fr. 103'260 Fr. 110'720 avec 1 enfant ; Fr. 118'180 avec 2 enfants ; Fr. 125'640 avec 3 enfants Demande en ligne ou auprès d'une des cinq adresses de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue de Genève
	Le Bildungsgutschein de la Arbeitskammer de Vienne	AK de Vienne	AK de Vienne / 0,5% du salaire brut des employés	<ul style="list-style-type: none"> • D'encourager des employés ou des personnes sans travail à la formation continue • D'encourager également les personnes avec un diplôme universitaire à continuer de se former 	Tous les membres de l'Arbeiterkammer peuvent bénéficier d'un chèque de formation, c'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none"> • tous les employés et travailleurs d'Autriche • les chômeurs • les bénéficiaires d'aides sociales • les apprentis • les personnes en congé parental ou de formation 	Etre affilié à la AK. Le bon est sollicité auprès de la AK avant le début d'un cours soit par téléphone, par fax ou par courrier électronique. La personne peut choisir n'importe quelle formation faisant partie du catalogue. Il n'y a pas de quota minimum d'heures à respecter.
Autriche	Le Bildungskonto Oberösterreich	Le département « commerce » du bureau du gouvernement du Land OÖ est chargé de la gestion du compte éducation	Land OÖ	Créer une incitation pour les employés et les personnes au chômage d'atteindre une qualification supérieure et donc d'améliorer leurs chances sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés et travailleurs d'OÖ • Les chômeurs • Les bénéficiaires d'aides sociales • Les personnes en congé parental • Les universitaires de plus de 40 ans, qui ont un revenu maximal de 1.400 € par mois • Les personnes de plus de 40 ans en général et tout individu qui n'a pas achevé une formation • Les employés avec un faible taux d'activité 	Les formulaires de demande dûment complétés sont à transmettre à l'autorité compétente au plus tard trois mois après l'inscription au cours de formation. Une fois la demande instruite par le département « commerce », le demandeur reçoit un courrier confirmant le montant alloué. Cette somme est alors transférée sur le compte indiqué par le demandeur dans le formulaire de demande

		Description de la mesure				
		Gestion	Financement	Objectifs poursuivis	Public cible	Conditions et procédures d'octroi
Italie	Le cas du Trento	La province autonome du Trento est subdivisée en 11 entités territoriales supra-communales, chacune d'entre elles possède un guichet d'orientation où les résidents du Trento peuvent déposer leur demande de bon de formation	FSE et la province du Trento	Garantir un accès permanent à la formation afin de favoriser l'acquisition et la mise à jour des compétences nécessaires à la participation active dans la société de la connaissance. Il s'agit également de mettre à disposition des citoyens, un service d'orientation territoriale centré sur les demandes de formation et sur les besoins spécifiques des usagers.	Tous les résidents du Trento âgés entre 15 et 64 ans mais l'accent est mis sur des groupes particuliers à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • les personnes avec un handicap social : • les personnes de plus de 45 ans • les personnes privées d'un titre d'étude post-obligatoire • les femmes 	La personne intéressée par un bon de formation s'adresse au guichet d'orientation professionnelle dans lequel elle remplira un questionnaire idoine de demande de bon. Elle peut également demander une analyse de ses besoins de formation et des opportunités de formation à sa disposition, ainsi qu'une assistance dans la construction d'un plan personnalisé de formation. L'administration a à disposition environ 300 chèques de formation par mois.
	Ikastrekin	Principalement la Diputación foral de Gipuzkoa		L'acquisition de compétences professionnelles pour l'ensemble du personnel de « formation professionnelle et des centres de baccalauréat dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC ou TIC) ».	Pour l'instant les jeunes en recherche du premier emploi, les femmes et personnes âgées de plus de 40 ans et au chômage de longue durée.	Si la personne qui souhaite bénéficier de ces mesures fait partie du public cible, alors elle s'inscrit (formulaire type) sur un site internet dédié <ul style="list-style-type: none"> • les institutions sont chargées de contrôler que cette personne fasse bien partie du public cible • si tel est le cas, un compte est activé en moins de 48H et une clé d'accès est fournie au bénéficiaire. Un compte de formation qui couvre le 75% des frais. 25% étant à la charge des bénéficiaires.
	Txekinbide	La Diputación foral de Gipuzkoa et le Service Basque d'Orientation pour l'Emploi		L'objectif de cette initiative est de promouvoir, en égalité d'opportunité, l'insertion professionnelle des personnes les plus défavorisées au chômage, en offrant les services suivants : <ul style="list-style-type: none"> • des informations et une orientation • la possibilité d'accéder à une offre de formation • la possibilité de réaliser un stage en entreprise Il s'agit donc d'offrir aux individus les moyens de développer un itinéraire personnel d'insertion ou de réinsertion.	Première phase : le professorat des cycles de formation des centres de formation professionnelle de Gipuzkoa. Deuxième phase (depuis 2002): l'ensemble du personnel des centres de formation professionnelle et des centres de baccalauréat de Gipuzkoa.	Pour participer il faut d'une part faire partie du public cible et d'autre part avoir défini son itinéraire d'insertion avec le Service Basque d'Orientation pour l'Emploi (c'est ce dernier qui définit qui peut participer au projet). Une fois ces éléments couverts, la personne peut s'inscrire.
Emaweb / Emaweb +	Principalement la Diputación foral de Gipuzkoa		Augmenter le taux d'employabilité au travers de l'insertion professionnelle des femmes sans emploi	EMAWEB : pour les femmes non intégrées dans le monde du travail (au chômage, à la maison, ou qui travaillent moins de 10H par semaine) et qui n'ont aucune connaissance d'internet. EMAWEB + : femmes, résidentes en Gipuzkoa, entre 30 et 65 ans, et qui ont déjà réalisé un cours EMAWEB ou KZGunea.	La personne intéressée appelle un numéro de téléphone prédéfini. <ul style="list-style-type: none"> • EMAWEB : le bon couvre le 100% de la valeur du cours. • EMAWEB + : le bon couvre le 95% de la valeur du cours. Un co-paiement de 5% est sollicité. 	

		Mise en œuvre de la mesure		
		Valeur et validité du chèque	Cours visés	Lieux de formation
Suisse	Le chèque formation de Genève	Montant maximum de 750.- par an, renouvelable 3 années consécutives.	<p>Les cours doivent avoir une durée minimum de 40 heures et doivent respecter l'un des trois critères suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation nécessitant comme pré requis un diplôme (type CFC) lié à une formation professionnelle de base spécifique ; • Formation nécessitant comme pré requis une pratique professionnelle, ou ayant un objectif de réinsertion professionnelle • Formation destinée spécifiquement aux adultes qui répond aux critères de transversalité (langue, informatique, culture générale) 	Large choix mais réglementé par la loi sur la formation des adultes C2 08, article 4, alinéas 1 et 2
	Le Bildungsgutschein de la Arbeitskammer de Vienne	<p>La valeur du bon est de 100 € ou 150 € pour « les personnes en congé ».</p> <p>Une fois l'émission du bon effectuée, sa validité est d'une année civile. L'utilisateur a jusqu'au 31 décembre pour le transmettre à l'institut de formation.</p> <p>Un bon peut être demandé chaque année.</p>	Palette de cours très variée, mais ils priorisent les cours d'informatique et de perfectionnement professionnel ainsi que des cours de spécialisation pour les personnes en congé.	Dans tous les instituts, écoles, universités accrédités par la AK.
	Le Bildungskonto Oberösterreich	4 types de comptes de formation (général, spécial, relatif à un projet et innovant relatif à un projet). Pour les 2 premiers: 50% jusqu'à hauteur de 730€ / 1'460€ ou 80% jusqu'à concurrence de 1'100€ / 1'830€ (employés de plus de 45 ans et/ou les personnes qui n'ont pas achevé leur éducation scolaire). Pour les 2 derniers: 75% des coûts, jusqu'à hauteur de 1.100€. Ce compte est disponible pour une durée déterminée de 4 à 5 ans.	La palette de cours très large, mais les autorités encouragent les personnes à suivre des formations qui permettront d'améliorer leurs compétences professionnelles (langues et informatique) et/ou personnelles (au travers de formation de développement personnel).	Les écoles ou institutions doivent être certifiées: institut d'avancement (bfi), université populaire (VHS) et centres de formation continue qui possèdent un label qualité (Qualitätssiegel).
Autriche				

		Mise en œuvre de la mesure		
		Valeur et validité du chèque	Cours visés	Lieux de formation
Italie	Le cas du Trento	<p>Chaque personne peut demander deux chèques par année d'une valeur maximum de 1'500 euros chacun, un pour des cours de langue et un pour des cours d'informatique.</p> <p>Les bénéficiaires doivent utiliser leur bon auprès d'un prestataire de formation faisant partie du catalogue dans les six mois suivant la date d'émission. Avant le début de chaque cours, le fournisseur de formation demande au titulaire du bon une caution de 150 euros qui lui seront reversés lorsqu'il aura effectué 70% des heures du programme de formation.</p>	<p>L'offre de formation est inscrite dans un catalogue et se divise en deux domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'informatique • les langues 	<p>Dans un souci de cohérence avec les règlements communautaires et dans un optique de simplification, l'habilitation des entités formatrices ainsi que leurs offres de formation se fait sur concours selon les modalités de la Dlgs 157/95.</p>
	Ikastekin	<p>Le compte contient 1'000 € qui ne peuvent être utilisés que pour payer des cours TIC dans des centres homologués par les institutions responsables de l'initiative.</p>	<p>Le système établi par l'initiative Ikastekin compte 5 niveaux d'accréditation de compétences, ce qui correspond à une offre d'environ 50 cours différents dans les différents centres (ce système a été élaboré en commun avec l'initiative communautaire e-learning)</p>	<p>Il y a une offre de formation homologuée en IT (c'est-à-dire que les centres sont agréés). A partir de là, chaque participant peut choisir son propre itinéraire de formation, le nombre d'heures de cours, le lieu ainsi que les dates de formation.</p>
Espagne - Pays Basque	Txeinbide	<p>Un compte de formation de 2.704.5 € qui permet de payer 4 types de services</p> <p><i>Pour la formation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • formation (le prix varie en fonction des cours et paiement en deux fois) <p><i>Pour les stages en entreprise :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • accompagnement et suivi en entreprise (coût de 90,15 euros / mois) • accompagnement et suivi externe (coût de 90,15 euros / mois) • frais personnels (coût de 90,15 euros / mois) <p>Les stages ont une durée entre 1 et 3 mois. Compte de formation qui a une validité annuelle</p>	<p>85% des cours sont liés aux nouvelles technologies.</p>	<p>en fonction de l'offre agrégée</p>
	Emaweb / Emaweb +	<p>EMAWEB + : Un compte de formation de 478 €. Seuls les 30€ d'inscription au cours sont à la charge des bénéficiaires (participation symbolique)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EMAWEB : cours de 26H pour un premier contact avec internet • EMAWEB + : cours de 52H (40H pour word, windows et internet et 12H pour orientation pour la recherche d'emploi) 	<p>Dans tous les centres de formation professionnelle et de baccalauréat de la région de Gipuzkoa</p>

		Résultats					
		Genre	Age	Situation professionnelle	Niveau de formation	Type de formation effectuée	
Suisse	Le chèque formation de Genève	Résultats de 2004	60% de chèques distribués aux femmes	66% de chèques distribués aux personnes entre 26-45 ans	85% de chèques distribués aux salariés (temps partiel et temps plein). Seul 4,4% pour les personnes sans activités et 7,3% pour les personnes en recherche d'emploi. *	26% de chèques distribués aux personnes n'ayant pas dépassé la scolarité obligatoire (toujours en augmentation). 33% aux personnes qui ont des études supérieures (HES, professionnel supérieur et universitaires). *	Langues: 56% en 2004 et 2003, 53% en 2002 Informatique : 12% en 2004 et 2003, 16% en 2002 Gestion et administration : 12% en 2004, 11% en 2003, 12% en 2002
	Le Bildungsgutschein de la Arbeitskammer de Vienne	Résultats de 2004	70% de chèques distribués aux femmes	73% de chèques distribués aux personnes entre 21-40 ans	58% de chèques distribués aux salariés (Angestellte). Seulement 10% pour les personnes sans emploi et 10% pour les personnes en congé	19% des personnes qui ont reçu un bon ont réalisé un apprentissage et seuls 9% de chèques sont distribués aux personnes n'ayant pas dépassé la scolarité obligatoire (52% de chèques distribués aux personnes de formation supérieure)	48% pour des cours de langues
	Le Bildungskonto Oberösterreich	La base de données mise à disposition du IBE pour la période du 1 janvier 2000 jusqu'au 22 août 2003	54% des comptes utilisés par des femmes et 99% pour le PBK	63% des personnes qui reçoivent un compte de formation ont moins de 35 ans mais pour les PBK, 70% entre 25 et 34 ans et pour le I-PBK, 66% ont plus de 35 ans	80% sont des salariés, sauf PBK en majorité des femmes en congé parental et / ou formation. Globalement, 6% sont des personnes au chômage et 13% des personnes en congé (parental et formation)	73% des personnes qui ont reçu un compte de formation ont réalisé un apprentissage. Pour les PBK et I-PBK les niveaux de formation sont sensiblement plus élevés	Les résultats de l'enquête réalisée en 2004 montrent que les formations les plus souvent suivies sont : cours d'informatique (25%), suivi de cours de perfectionnement technique puis des langues, respectivement à 15 et à 14%

* : Les données concernant "situation professionnelle" et "niveau de formation" sont à prendre avec précaution, puisque ses informations ne sont pas toujours complétées par les demandeurs de CAF et manquent dans une proportion élevée des cas. En outre, elles ne font pas l'objet d'un contrôle par l'administration.

		Résultats						
		Genre	Age	Situation professionnelle	Niveau de formation	Type de formation effectuée		
Italie	Le cas du Trento	Malgré plusieurs tentatives auprès des différents responsables de la gestion de cet instrument, nous n'avons pas pu recevoir les informations nécessaires. Ce que l'on sait est qu'une évaluation est en cours. Par ailleurs, à la lecture des listes mensuelles d'attribution des bons, du service..., on constate une augmentation du nombre de participants ainsi que du nombre de refus. Ceci laisse présupposer que les bons ont de plus en plus de succès.						
	Espagne - Pays Basque	Ikastxeikin	Résultats (2003)	<ul style="list-style-type: none"> • 52% hommes / 48% femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • 95% des potentiels centres de formation ont pris part au projet • près de 60% de la population ciblée a pris part à l'initiative (malgré l'existence d'une autre offre gratuite) • 2462 comptes accordés • 90% professeurs / 10% personnel administratif • degré de satisfaction très élevé 			
		Txeikinbide	L'évaluation couvre l'ensemble des activités Txekinbide entre janvier 2003 et septembre 2004	Cette initiative a été sollicitée par 85.5% de femmes	La majorité des participants à ce programme ont moins de 40 ans		40% des participants à cette initiative ont achevé une formation supérieure	85,8% sont des formations liées aux nouvelles technologies
		Emaweb / Emaweb +	Résultats (2004)	<ul style="list-style-type: none"> • 2'800 femmes ont participé à EMAWEB • 1'205 femmes ont participé à EMAWEB + • ~ 65% d'insertion professionnelle • ~ 90% font de la recherche active d'emploi Ces femmes ont maintenant la possibilité de rejoindre d'autres projets tel que Txekinbide (qualification professionnelle avec expérience pratique pour trouver un emploi).				

		Constats généraux	
		Evolution de l'offre de formation	Problèmes rencontrés
Suisse	Le chèque formation de Genève	Le nombre d'institutions formatrices où le chèque a été utilisé est en constante augmentation: 58 en 2004, 46 en 2003 et 40 en 2002.	
	Le Bildungsgutschei n de la Arbeitskammer de Vienne	L'offre s'est développée: 700 cours en 2003 contre 2'000 pour l'automne 2005	La définition du montant du chèque
Autriche	Le Bildungskonto Oberösterreich	L'étude d'évaluation montre que depuis l'introduction du « Bildungskonto » en 1994, de nombreuses institutions de formation ont vu le jour, et la situation de concurrence qui s'est installée a contribué à une augmentation de la qualité des formations	Le bon de formation (Bildungsbonus) est bien mieux connu par la population
	Le cas du Trento	Aucune information concernant ces aspects	
Italie	Le cas du Trento	Aucune information concernant ces aspects	
	Ikastxeikin	<p>Finalelement, notre contact au Pays Basque précise que l'offre de formation a subi de profondes modifications, puisque petit à petit on passe d'un modèle d'« offre » à un modèle d'« orientation de la demande » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • augmentation de l'orientation personnalisée, plus de proximité, changement dans les calendriers et les horaires des sessions de formation, introduction de mesures de conciliation de la vie personnelle / familiale Vs l'accès à la formation • on ne parle plus des bénéficiaires comme des « individus subventionnés » mais comme des « clients » face aux centres de formation. Notre interlocuteur constate que les niveaux d'exigence de qualité ainsi que de présence aux cours ont fortement augmenté • même si l'offre de formation s'est développée, le changement le plus important a trait à la perception de la formation. Ce n'est plus à l'individu à s'adapter à la formation existante, mais c'est aux centres à s'adapter aux besoins des individus 	
	Txeikinbide		<ul style="list-style-type: none"> • temps d'attente très long, surtout pour les cours dispensés dans les petites comarques car très souvent les centres de formation ont de la difficulté pour avoir suffisamment d'élèves pour ouvrir une classe pour un cours. • localisation des lieux de formation (pas dans toutes les comarques, en majorité à Donostialdea et peu de choix dans les autres comarques) • difficulté d'accès pour certains groupes de personnes (distance, temps, horaire, ressources pour les déplacements, etc.)
Emaweb / Emaweb +			

6 ANNEXES

6.1 Personnes contactées

6.1.1 Autriche

- Herr Tölle (AK Wien)
- Herr Fritz Bauer (AK Oberösterreich)
- Herr Deutschbauer (Arbeiterkammer des Landes Oberösterreich)

6.1.2 Italie

- Doctressa Visusi/UCOFPL
- Dot. Mirco Batisti, Dipartimento Politiche Sociali e del Lavoro, Ufficio fondo sociale europeo

6.1.3 Espagne

- Joxerramon Bengoetxea, Pays Basque, réseau ELAP
- Joseba Amondarain, Diputación Foral de Guipúzcoa, Pays Basque

6.2 Sources

6.2.1 Générales

- www.gate.cnrs.fr/repal3/ (université européenne life long learning)
- www.elap.org
- www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/III_en.html
- Chèque annuel de formation, rapport 2004, Ofpc, rapport établi par Grégoire Evéquo, juin 2005.

6.2.2 Autriche

- „Kursprogramm Herbst 2005“ (Broschüre) Herausgeber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
- „Bildungsgutschein der AK Wien“ Daten und zentrale Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung 2004, Norbert Lachmayr, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien September 2004
- „Bildungsförderungen für ArbeitnehmerInnen in Österreich – die Landesförderungen im Vergleich“, Christian Eichbauer AK Oberösterreich, Linz Juni 2005.
- „DATAMINING: Bildungskonto des Landes Oberösterreich“, Eine Studie, gefördert von der Oberösterreichischen Landesregierung, Abteilung Gewerbe, ENDBERICHT, Autor: Sabine Affenzeller, Walter Blumberger, Karl Niederberger, Linz, April 2004

- „Das oberösterreichische Bildungskonto. Ein innovatives und entwicklungsfähiges Instrument der Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“; aus WISO, Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, 22. Jg., Fritz Bauer / Gerhard Hofer 1 1999, S 151-165;
- QUALITÄTSSIEGEL, Private EB-Einrichtungen, der Oberösterreichischen Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen, octobre 2005, EB-orum ÖO, IBE.
- <http://www.ibe.co.at>
- www.arbeiterkammer.at
- www.waff.at

6.2.3 *Italie*

- www.tecnostruttura.it
- www.addfom.provincia.tn.it
- www.fse.provincia.tn.it
- Comunicazione della Commissione SEC (2000) 1832 “ Memorandum sull’istruzione e la formazione permanente, Bruxelles del 30/10/2000)
- COM 2001 678 def . du 21 novembre 2001
- DONDY Claudio and Monica Turrini, European and regional change drivers in the transformation of vocational and Business Education and Training, WWW.bwpat.de/7eu/dondi_turrini_it_bwpat7.shtml
- Implementing Lifelong Learning Strategies in Europe: Progress report on the follow-up to the 2002 Council resolution. Reply to the Commission questionnaire, ITALY, décembre 2003, 147p.
- Strutture dei Sistemi di Istruzione, Formazione Professionale e Educazione degli Adulti in Europa. Eurydice/Cedefop, Etf, 2003.

6.2.4 *Espagne*

- Gouvernement Basque, The Basque Country: a learning region, white paper on lifelong learning, San Sebastian.
- Membres de l’observatoire eGipuzkoa, Plan eGipuzkoa 2005, 2002
- Diputación Foral de Gipuzkoa, Plan eGipuzkoa “Gipuzkoa en la sociedad de la información: Informe anual de progreso, 2004, 2003 et 2002
- Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero (BOE n°52, de 01.03.2004)
- III acuerdo tripartita sobre formación continua (publicado en el BOE núm. 40 del jueves 15 de febrero de 2001) –
- Informe de evaluación del Programa Txekinbide en el período 2003-2004, Diputación Foral de Gipuzkoa, mayo 2005.

- Evaluación Txekin – Txekintek, Período 2003-2004, 14 de abril de 2005 (Rapport interne de travail de la Diputación Foral de Gipuzkoa).
- La Ciudadanía activa para promover la demanda del aprendizaje a lo largo de toda la vida: Gipuzkoa, territorio de innovación y conocimiento, Presentación a la red ELAP, Gipuzkoako Foru Aldundia et Diputación Foral de Gipuzkoa, Octubre de 2005.
- <http://www.gipuzkoa.net/ikasma/>
- <http://www.bozi-altv.net/home/animaciones/index.html>
- <http://www.gate.cnrs.fr/repal3/>
- <http://ikasma.gipuzkoa.net/listaProgramasact.html>

6.3 Documents de référence

6.3.1 Autriche

Annexe 1 Autres mesures de soutien

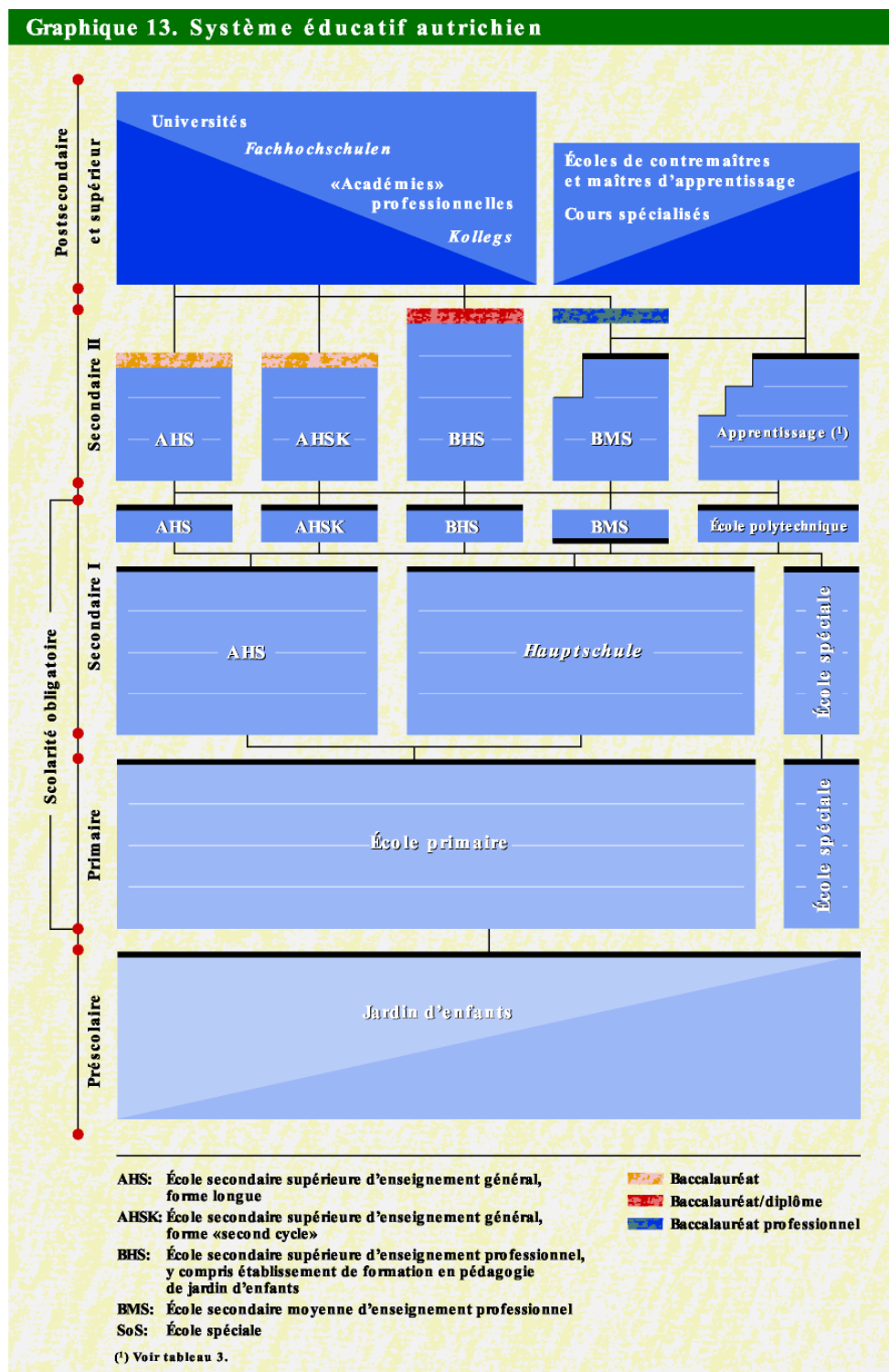
Publics cible	Conditions d'admission /Mesures	Montant alloué	Requête/Allocation	Durée/Montant
WAFF (Wiener Arbeitnehmerförderungsprogramm) Weiterbildungskonto – Compte de formation continue				
<ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs • Chômeurs et chercheurs d'emploi • Personnes en congé parenté ou formation • Apprentis, • Bénéficiaires d'aide sociale 	Résidents de Vienne, Formation professionnelle de base ou continue d'un coût minimum de € 75,-	<ul style="list-style-type: none"> • 50% jusqu'à. € 200,-- • 50% jusqu'à € 300,-- pour chômeurs et bénéficiaires d'aide sociale • 80% jusqu'à. € 450,-- pour fin d'études obligatoire, apprentissage, maître d'apprentissage ou maturité 	WAFF 3 mois après terminaison de la mesure de formation continue	2005: 5 Mio Euro
WAFF (Wiener Arbeitnehmerförderungsprogramm) Spezielles Weiterbildungskonto- Compte de formation continue spécial				
<ul style="list-style-type: none"> • Personnes avec niveau d'école obligatoire au plus • Migrants avec formation professionnelle non reconnue en Autriche • Personnes de plus de 40 ans • Personnes avec risque de perdre leur emploi, resp. avec perspectives de progression professionnelle restreintes 	Requête avant début du cours, dans le cadre d'une entrevue personnelle, en développant un plan d'études Uniquement pour des cours supérieurs à € 200,--	Le programme contient la promotion partielle de formation professionnelle continue <ul style="list-style-type: none"> • 90% jusqu'à. € 1.100 pour personnes avec niveau d'école obligatoire au plus • 70% jusqu'à. € 1.100 pour les autres 	WAFF Requête avant début de cours; allocation en fonction de l'entrevue personnelle obligatoire	
FRECH (Frauen ergreifen Chancen) Wien („Les femmes saisissent des opportunités“)				
<ul style="list-style-type: none"> • Femmes actives ayant terminé un apprentissage • Migrantes avec formation professionnelle non reconnue ou non utilisable en Autriche 	Soutien dans le processus de réorientation professionnelle Développement d'un plan d'études	90% jusqu'à. € 3.700,--, valable pour des femmes avec niveau de formation inférieur à la maturité		
NOVA Wien				
<ul style="list-style-type: none"> • Personnes en congé parental • Personnes en congé spécial (accompagnement de personnes mourantes ou malades à domicile) • Personnes, dont le congé de parents remonte à mois de 6 mois 	Niveau de formation maturité au plus Exception : Migrant-es avec formation professionnelle non reconnue ou non utilisable en Autriche	Max. € 2.700,-- sans franchise.		

Annexe 2 Domaine de la formation réalisée avec l'aide du chèque : compte de formation de OÖ en Euros

	demandes accordées	Förderungen in Euro		somme	% de somme total	% des demandes accordées
		moyenne (Mittel-Wert)	médiane			
Kurskategorie						
Ausbilderprüfung	491	142	135	69.854	0%	1%
Befähigungsprüfung	519	559	455	290.271	2%	1%
Berufsreifeprüfung	4.428	502	396	2.223.844	13%	10%
EDV-Kurse	11.333	337	247	3.814.397	22%	25%
Fachakademie	610	697	727	425.036	2%	1%
Fachhochschul-Vorbereitungslehrgang	212	634	545	134.355	1%	0%
Gesundheit und Soziales	3.000	530	448	1.590.855	9%	6%
handwerkliche Kurse	486	314	227	152.815	1%	1%
kfm. und betriebswirtschaftl. Ausbildung (REFA, wirtschaftl. Ausbildung, Betriebsleiter, Lagerlehrgang, Buchhaltung)	3.876	350	286	1.357.873	8%	8%
Konzessionsprüfung	30	404	400	12.114	0%	0%
landwirtschaftl. Kurse	32	225	218	7.192	0%	0%
Lehrabschlussprüfung	1.847	271	153	500.054	3%	4%
Meisterprüfung	801	887	935	710.162	4%	2%
Meisterschulen	20	738	727	14.762	0%	0%
Persönlichkeitsbildung (Supervisor)	1.065	251	114	266.940	2%	2%
Sonstiges (Lagerlehrgang, Abfallbeauftragte, Werbedesigner, etc.)	1.223	497	346	607.331	3%	3%
Sprachen	6.275	109	80	682.563	4%	14%
Studienberechtigungs-prüfung	510	247	164	125.722	1%	1%
Technische Ausbildung (CAD, Schweißen, Starkstrom, Kran- u. Staplerführerschein, Polier)	7.013	440	424	3.084.904	18%	15%
Unternehmerprüfung	1.104	471	492	520.049	3%	2%
Werkmeister	1.373	575	543	789.747	5%	3%

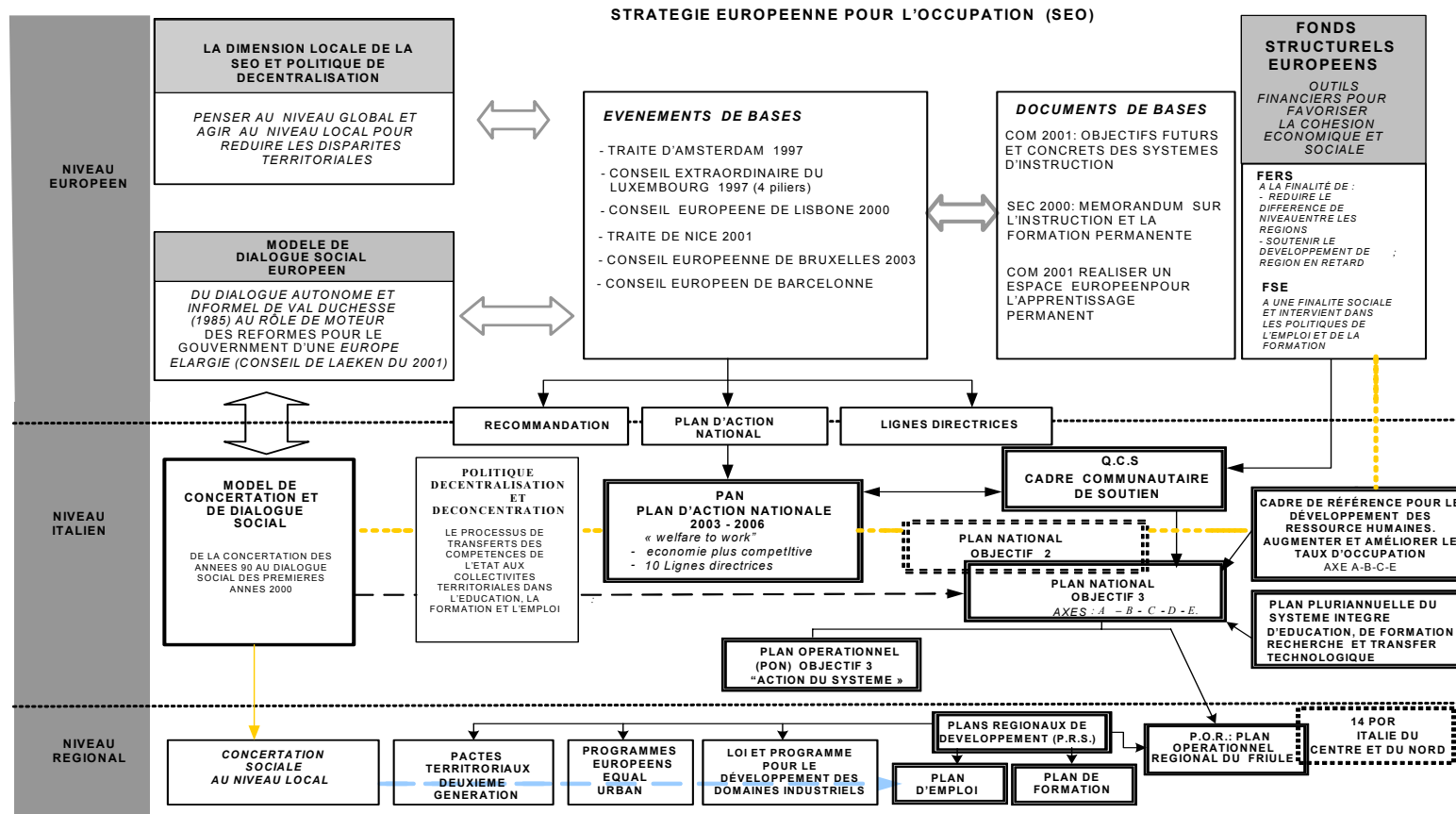
Annexe 3 : Système d'éducation autrichien

Graphique 13. Système éducatif autrichien



6.3.2 Italie

Annexe 4 : Stratégie européenne pour l'occupation (emploi) (SEO)



Source : Evaluanda / EQUAL-PLIAD / NETFORMA, projet transnational, « contribution à la politique européenne de l'emploi », janvier 2004. Rapport de comparaison

Annexe 5 Assi e misure previste nel Docup 2000-2006 della Provincia autonoma di Trento

Assi	Misure
<p>1 - Interventi a sostegno dello sviluppo dei sistemi economici, sociali e produttivi locali</p>	<p>1.1-Interventi per l'insediamento, riconversione e riqualificazione delle piccole e medie imprese;</p> <p>1.2 – Iniziative per lo sviluppo e la qualificazione del settore turistico in ambiente rurale e montano;</p> <p>1.3 – Interventi per la promozione, il sostegno, lo sviluppo e qualificazione del settore artigianale e commerciale e per la valorizzazione dei prodotti locali; sviluppo delle comunicazioni e del telelavoro in ambiente rurale;</p> <p>1.4 – Promozione e sostegno per la realizzazione e la qualificazione di servizi di assistenza e per il miglioramento della qualità della vita.</p>
<p>2 - Valorizzazione e salvaguardia del patrimonio e delle risorse naturali e interventi per il miglioramento e il mantenimento della qualità dell'ambiente</p>	<p>2.1 – Interventi per il recupero e la valorizzazione ambientale di aree di interesse naturalistico, aree degradate od a rischio di degrado ed interventi per la tutela, l'incremento e la fruizione naturalistica del patrimonio provinciale;</p> <p>2.2 – Interventi per lo sviluppo delle fonti energetiche rinnovabili, per la riduzione delle emissioni che contribuiscono alla alterazione del clima;</p> <p>2.3 – Interventi per la realizzazione ed il potenziamento di presidi per il monitoraggio e per la riduzione degli inquinamenti dei corpi idrici superficiali e dell'atmosfera; iniziative per il riutilizzo di materiale risultante da processi di lavorazione di prodotti locali.</p>
<p>3 - Sviluppo del potenziale endogeno e delle risorse umane (per memoria)</p>	<p>3.1– Interventi di qualificazione, riqualificazione e formativi delle risorse umane quali azioni integrative delle misure previste nei precedenti assi 1 e 2 da finanziarsi attraverso il programma operativo obiettivo 3 per la provincia di Trento (per memoria).</p>

Annexe 6 : Fiche technique pour le sélection des cours

Pour pouvoir être sélectionnées dans le catalogue des cours, les institutions doivent remplir ce questionnaire qui est accompagné d'un guide.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	
PROPONENTE	
SOGGETTO PROPONENTE	
CODICE FISCALE O PARTITA IVA	
INDIRIZZO	Tel. n. Fax n.
REFERENTE PER IL PROGETTO	
EVENTUALE INDIRIZZO DI POSTA ELETTRONICA	
IPOTESI PROGETTUALE	
COMPENSORIO INTERESSATO	
AREA INFORMATICA	
TIPOLOGIE: Office automation <input type="checkbox"/> Telematica e reti <input type="checkbox"/> Graficacomputerizzata <input type="checkbox"/>	
AREA LINGUE STRANIERE	
TIPOLOGIE:	Lingua inglese intermedio <input type="checkbox"/> Lingua inglese base <input type="checkbox"/> Lingua tedesca intermedio <input type="checkbox"/> Lingua tedesca base <input type="checkbox"/> Lingua francese intermedio <input type="checkbox"/> Lingua francese base <input type="checkbox"/> Lingua spagnola base <input type="checkbox"/>
DENOMINAZIONE DELL'INTERVENTO	

Les écoles doivent répondre aux questions suivantes :

CONTESTUALIZZAZIONE RISPETTO ALL'AMBITO TERRITORIALE DI RIFERIMENTO DESCRIZIONE DEGLI
OBIETTIVI FORMATIVI
DURATA E ARTICOLAZIONE DELL'INTERVENTO
CONTENUTI DIDATTICI
RISORSE PROFESSIONALI IMPIEGATE CON INDICAZIONE DEL LIVELLO DI COMPETENZE POSSEDUTE
TECNOLOGIE CHE SI PREVEDONO DI UTILIZZARE
SUSSIDI , STRUMENTI DIDATTICI CHE SI PREVEDONO DI UTILIZZARE METODOLOGIE DIDATTICHE ADOTTATE
MODALITA' DI VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI
MODALITA' DI VERIFICA E VALUTAZIONE (AUTOVALUTAZIONE) DELL'INTERVENTO ALTRE INDICAZIONI

GUIDA ALLA COMPILAZIONE

PREMESSA :

Dovrà essere compilato un MODELLO per ogni Comprensorio e per ognuna delle tipologie di intervento scelte. Alla compilazione del MODELLO dovrà essere riservata la massima cura perché questo costituirà "offerta contrattuale" alla Pubblica Amministrazione, sulla base della quale saranno composti i rapporti contrattuali relativi alle azioni approvate ed inserite a Catalogo.

In sede di valutazione sarà apprezzata la capacità di proporre sinteticamente e nella dovuta completezza le proposte progettuali.

CODICE:

Dovrà essere inserito il codice comunicato dall'Amministrazione appaltante

PROPONENTE:

L'Organismo proponente deve indicare la propria denominazione completa, il codice fiscale o la partita IVA, il proprio indirizzo, il numero di telefono, il numero di fax, il nome del referente per il progetto, l'eventuale indirizzo di posta elettronica.

COMPENSORIO:

Dovrà essere indicata la denominazione e il codice identificativo del comprensorio al quale si riferisce la proposta di intervento

AREA E TIPOLOGIA DI INTERVENTO:

Dovrà essere contrassegnata l'area e la tipologia di intervento descritta.

DENOMINAZIONE DELL'INTERVENTO:

E' la denominazione del progetto che viene proposto.

CONTESTUALIZZAZIONE RISPETTO ALL'AMBITO TERRITORIALE DI RIFERIMENTO:

Indicazione in forma sintetica dei collegamenti tra le situazioni degli individui cui ci si rivolge con la proposta di intervento ed eventuali elementi di specificità delle singole realtà Comprensoriali.

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI:

Indicazione degli obiettivi che si prefigge l'intervento formativo in termini di competenze traguardo da raggiungere.

DURATA E ARTICOLAZIONE DELL'INTERVENTO:

Articolazione del progetto in termini di:

¾ architettura generale e durata complessiva;

¾ scansione dei diversi momenti con specificazione dei rispettivi obiettivi perseguiti e della loro durata.

CONTENUTI DIDATTICI:

Descrizione dei contenuti didattici dell'intervento proposto in stretta correlazione con gli obiettivi esplicitati precedentemente e caratterizzati per la loro valenza formativa nel progetto.

RISORSE PROFESSIONALI IMPIEGATE:

Indicazioni sulle caratteristiche professionali delle risorse impiegate con l'indicazione del livello di competenze possedute, evitando da un lato la trasmissione di curricula individuali che non verranno presi in considerazione, dall'altro, riferimenti generici alle procedure adottate nei sistemi qualità.

TECNOLOGIE CHE SI PREVEDONO DI UTILIZZARE:

Descrizione e indicazione delle caratteristiche delle tecnologie che sono richieste dalla specifica azione.

SUSSIDI E STRUMENTI DIDATTICI CHE SI PREVEDONO DI UTILIZZARE:

Descrizione delle caratteristiche dei sussidi e strumenti a supporto della formazione nonché dei momenti e delle finalità del loro utilizzo, ad esclusione degli arredi che costituiscono la dotazione base.

METODOLOGIE DIDATTICHE ADOTTATE:

Indicazione delle metodologie didattiche che si prevede di utilizzare; si ricorda che queste devono essere strettamente ricollegate agli obiettivi, ai contenuti, all'articolazione dell'intervento. Si ricorda che le metodologie dovranno caratterizzarsi, in generale, per l'attivazione e il coinvolgimento diretto dei partecipanti, rispetto alle attività proposte. Ciascuna metodologia, inoltre, dovrà essere caratterizzata per la specificità e adeguatezza della sua funzione nel perseguire gli obiettivi previsti dal progetto.

MODALITA' DI VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI:

Descrizione dei sistemi adottati per la verifica degli apprendimenti dei destinatari sia in itinere che al termine dell'intervento.

MODALITA' DI VERIFICA E VALUTAZIONE DELL'INTERVENTO:

Descrizione delle modalità di verifica e valutazione/autovalutazione relative a singole parti del percorso (in itinere) e al progetto complessivamente (finale), da realizzarsi a cura dell'Ente gestore.

ALTRE INDICAZIONI:

Si potranno inserire eventuali indicazioni, utili ad una valorizzazione della proposta.

NB: Posto che costituisce punto di valutazione la presenza di dispositivi previsti per la personalizzazione dell'intervento formativo, sarà compito del proponente indicare gli elementi utili per cogliere le caratteristiche degli stessi, anche con riguardo all'utenza in situazione di svantaggio e o disagio.

6.4 Rapport intermédiaire

Premier aperçu des expériences européennes comparables au chèque formation développé à Genève / 30 septembre 2005 - Document de travail

1. INTRODUCTION

1.1. Les différents instruments de financement

Le financement de la demande de formation continue remplace ou complète celui de l'offre de formation. Il ne s'agit plus de subventionner les structures qui offrent des formations mais de financer le demandeur de formation. Ce changement de système permet d'une part, d'introduire le libre choix et la concurrence dans l'offre de formation et d'autre part, d'augmenter les chances d'accès des personnes à la formation limitée et au revenu bas.

Il existe plusieurs modes de financement de la demande : les chèques formation, l'épargne subventionnée, les comptes de formation la carte de crédit de formation, le soutien par un fond tripartites, les prêts, les déductions fiscales, les bourses ou la couverture du manque à gagner. Ces différents instruments de financement ont tous comme but de renforcer la participation à la formation continue et garantir l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie.

L'instrument « bon/chèque » de formation est un financement par lequel le demandeur de formation reçoit un « bon valeur » qui l'autorise à suivre une formation (en général accréditée) auprès du prestataire de son choix. Plusieurs expériences pilotes ont été menées au niveau international, notamment dans le cadre de projets subventionnés par l'Union européenne (réseau e-lap, FSE, ...)

1.2. Méthode

La première partie de notre mandat consiste en une exploration de modèles et pratiques similaires à l'expérience genevoise. Nous avons donc recherché dans la littérature spécialisée⁴² des exemples d'instruments qui pouvaient être pertinents et contacté une série de personnes ressources⁴³. Après trois semaines de recherche, il est apparu qu'il n'existe pas d'expérience, *stricto sensu*, similaire au CAF genevois, mais plusieurs projets pilotes de chèques/bons ou compte de formation réservés à des publics particuliers (personnes à la recherche d'emploi, employés syndiqués, employés en formation continue, chèques à destination des parents en congés parentales, chèque emploi, etc.). Certains projets, notamment en Italie et en Autriche ont été mis en œuvre relativement récemment et chaque région ou province a mis en place son propre chèque. Il est dès lors difficile, dans les délais impartis par cette étude, de recenser l'ensemble des projets qui pourraient être pertinents. Par ailleurs, bon nombre d'entre eux sont encore à l'état embryonnaire et il n'existe pas encore d'évaluation les concernant.

⁴² La liste des documents consultés est explicitée pour chaque pays.

⁴³ La liste des personnes contactées par téléphone ou par e-mail est spécifiée pour chaque pays.

Nous présentons ci-après un bref état des lieux de la problématique concernant un certain nombre de pays européens, puis pour chacun d'entre eux une série d'expériences qui nous semblaient les plus pertinentes. Celles-ci sont présentées sous la forme d'un tableau qui comprenant les critères de sélection suivants :

- Entrée en vigueur du chèque
- Objectif(s)
- Type de public à qui s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, quel type de sélection)
- Barème d'octroi
- Valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)
- Modalités d'octroi
- Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation?
- Est-ce que le bon peut-être cumulé avec d'autres types de prestation?
- Choix du lieu de formation
- Est-ce que le type de formation est défini (professionnelle, retour en emploi, formation de base)
- Est-ce que le programme a été évalué

Un certain nombre d'ouvrages transversaux aux différents pays ont été consultés, il s'agit principalement des documents suivants :

- ⇒ BIT (2003), *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, Rapport IV (1), Genève.
- ⇒ CEDEFOP (2001), *Initiatives nationales en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en Europe*.
- ⇒ Centre Suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) (2004), *Vers un financement de la formation continue orienté sur la demande*, Rapport de tendance, CSRE N°7 , Aarau.
- ⇒ Grace, P. A (2002), *Lifelong Learning: International Perspectives on Policy and practice* , Université d'Alberta, Canada.
- ⇒ OCDE (2004), *Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic Approach*.
- ⇒ OCDE (2003), *Mechanisms for the Co-finance of Lifelong Learning*, Second International seminar : taking Stock of Experience with Co-finance Mechanisms.
- ⇒ OCDE (2003), *Policies to strengthen incentives and mechanisms for co-financing lifelong learning*, International Policy Conference, October 08-10, Bonn, Federal Ministry of Education an Research.
- ⇒ Palacios M. (2003), *Options for financing lifelong learning*, Washington D.C: World Bank policy research working paper 2994.
- ⇒ Schlussbericht (2004) , der unabhängigen, Expertenkommission, Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft.

Les adresses internet suivantes :

- ⇒ Commission européenne, *éducation et formation, education and training 2010: diverse systems, shared goals – lifelong learning strategies*:
http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/III_en.html
- ⇒ <http://www.e-lap.org>
- ⇒ <http://www.cedefop.eu.int/>
- ⇒ <http://bildungssysteme-international.dipf.de>

Nous avons également contacté un certain nombre de personnes de références ayant une vision plus globale de la problématique:

- Kay Cheesman Skills Policy Manager, LSC National Office
- Ellinor Haase, secrétaire générale de European association for education of the adult (EAEA)
- Stefan Wolter, Directeur de Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF/CSRE)
- Klaus Uckel, Bundesministerium für Bildung und Forschung, deutschland
- Eckart Lilienthal, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutsch land

2. SUISSE

2.1. Cadre de référence

A part le canton de Genève, il n'existe aucune autre expérience de chèque formation comparable au CAF en Suisse. Selon nos interlocuteurs bien que le Conseil fédéral tienne à axer la formation continue des adultes sur la demande plutôt que sur l'offre, les nouvelles pistes de réflexion se dirigent vers des instruments de défiscalisation ou de prêts remboursables.

Documents consultés

- ⇒ Wolter S.C.& al. (2004), *Financement de la formation continue*, Rapport de tendance, CSRE N°7, Aarau.
- ⇒ Bodart Senn J., Schräder-Naef R. (2000), OCDE, *la formation des adultes en Suisse*, Rapport de base.
- ⇒ Frauen Zentrale Appenzel ausserrhoden, jahresbericht 2003.
- ⇒ Rapport 99.304 e de la *Commission de la science, de l'éducation et de la culture* du 16 mai 2000, Conseil des Etats.

Personnes contactées (téléphone ou e-mail)

- André Schläfli, directeur de la FSEA
- Olivier Nussbaum, Seco
- Siegfried, Hanhart, Fapse, Université de Genève (n'a jamais répondu)
- M. Tchantz, Association du personnel de la Confédération (APC)
- Ruth Hirsbrunner Frauenzentrale Appenzell Ausserrhoden
- Fédération des coopératives Migros, Zürich

2.2. Les différentes expériences

Suisse – Genève	Chèque annuel de formation
Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2001
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inciter une partie de la population à s'engager en formation continue (agir sur la motivation). ○ Augmenter le nombre de personnes qui se forment en général et celui des personnes peu formées en particulier ○ Influencer l'offre de cours afin qu'elle s'adapte à l'évolution de la demande ○ Prévenir le chômage

A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, qu'elle type de sélection	<ul style="list-style-type: none"> o Les personnes majeures domiciliées et contribuables dans le canton depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée o Les personnes majeures qui sont au bénéfice d'un permis de travailleur frontalier depuis un an au moins au moins au moment du début de la formation demandée o Les confédérés majeurs domiciliés en zone frontalière et qui travaillent dans le canton depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée
Barème d'octroi	Personne célibataire, séparée ou divorcée : Fr. 88'340, Fr. 95'800 avec 1 enfant, Fr. 103'260 avec 2 enfants, Fr. 110'720 avec 3 enfants Personne mariée : Fr. 103'260, Fr. 110'720 avec 1 enfant ; Fr. 118'180 avec 2 enfants ; Fr. 125'640 avec 3 enfants
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	Montant maximum de 750.- par an, renouvelable 3 années consécutives
Modalités d'octroi	Demande en ligne ou auprès d'une des cinq adresses de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue de Genève.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Non
Est-ce que le bon peut-être cumulé avec d'autres types de prestation ?	Non
Choix du lieu de formation	<p>Large choix mais réglementé par la loi sur la formation des adultes C2 08, article 4, alinéas 1 et 2, A savoir,</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les établissements de l'enseignement public post-obligatoire; b) les collectivités publiques qui dépendent de l'Etat et les établissements de droit public; c) les établissements subventionnés ou privés reconnus d) les institutions réputées d'utilité publique e) les associations professionnelles représentatives de professions et/ou formations réglementées au plan fédéral, intercantonal ou cantonal; f) d'autres institutions pour les formations agréées par la commission de réinsertion professionnelle <p>Une formation continue dispensée par un établissement ou une institution ne figurant pas à l'alinéa 1 du présent article peut être prise en considération pour autant que :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'enseignement proposé s'inscrive dans les buts définis par la loi; b) l'établissement ou l'institution soit au bénéfice : <ul style="list-style-type: none"> 1° d'une autorisation préalable selon les dispositions légales et réglementaires sur l'enseignement privé; 2° d'une autorisation délivrée par l'Etat en application de la présente loi et de sa réglementation d'application.(1)
Est-ce que le type de formation est défini (professionnelle, retour en emploi, formation de base)	<p>Les cours doivent avoir une durée minimum de 40 heures Ils doivent respecter l'un des trois critères suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Formation nécessitant comme pré requis un diplôme (type CFC) lié à une formation professionnelle de base spécifique ; -Formation nécessitant comme pré requis une pratique professionnelle, ou ayant un objectif de réinsertion professionnelle -Formation destinée spécifiquement aux adultes qui répond aux critères de transversalité (langue, informatique, culture générale)
Evaluation(s)	Oui
Suisse	APC - Association du personnel de Confédération
Objectif(s)	Encourager le perfectionnement personnel
Public cible	Membres de l'association
Conditions d'octroi	Bon de 100 frs
Choix des cours	Fréquentation de cours autres que ceux de l'association

Evaluation(s)	Aucun suivi
Suisse	Migros
Objectif(s)	Financer les cours de loisir suivis en dehors des heures de travail
Public cible	Collaborateurs de la Migros et suivant la coopérative, les enfants mineurs
Conditions d'octroi	Entre 800 et 1'800 francs par an Prend en charge entre 70 et 100% des coûts
Choix des cours	Cours organisés dans les Ecoles-Club, ainsi que dans d'autres institutions définies par l'employeur et par la Fédération des coopératives Migros FCM
Evaluation(s)	Aucun suivi
Suisse – Appenzell Rhodes extérieures	Projet Bonus 2000 - Phase pilote 2000-2003
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Encourager la formation continue ○ Maintenir à niveau les compétences professionnelles par le biais d'une formation continue régulière ○ Faciliter l'insertion professionnelle
Public cible	Parents (pères et mères)
Conditions d'octroi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Avoir des enfants à charge de moins de 16 ans ○ Taux d'activité de moins de 50% ○ Etre domicilié dans le canton ○ Remboursement de 50% du prix du cours
Choix des cours	libre
Evaluation(s)	Le programme a duré de 2000 à 2003 et est maintenant terminé une évaluation a été réalisée par des étudiants de l'école d'études sociales de Rorschach mais n'a pas été publiée.
Suisse - Zürich	Bon de formation dans le domaine de formation des parents
Objectif(s)	Permettre aux parents de suivre des cours de formation destinés aux parents
Public cible	Personnes à faible revenu
Conditions d'octroi	Montant maximum de 100 frs
Choix des cours	Bons valables pour des cours organisés par le Bureau de formation des parents. Cours de langue ou de formation professionnelle ne sont pas pris en considération
Evaluation(s)	Cours très ciblés, ne concernent que l'éducation des parents

3. AUTRICHE

3.1. Cadre de référence

En Autriche, deux modèles complémentaires de subventionnement de la demande ont vu le jour. Dans les années 90, l'administration nationale ne disposant pas de moyens, les Länder ont développé individuellement des fonds d'encouragement à la formation, avec des différences très marquées. Ces fonds existent aujourd'hui encore, et fonctionnent très différemment selon la région, notamment concernant les critères d'octroi (niveau de formation, âge, revenu) et les montants versés. En parallèle, les chambres de travail de certains Länder (Arbeiterkammer) ont développé depuis la fin des années 90 un système de bons de formation (« Bildungsgutschein ») à l'intention de leurs membres. Depuis 2002, ces bons de formation ont été harmonisés entre toutes les chambres de travail du pays, et sont attribués de manière complémentaire aux subventionnements des Länder.

Documents consultés

- ⇒ Michael Tölle (05/2000), « *Bildungsscheck und bildungskonto* », in arbeit und wirtschaft.
- ⇒ Friedrich Scheuermann, Bildungsfinanzierung, Aufbereitung der Begleitforschung zu bisherigen Fördersystemen, durchgeführt im Rahmen des EQUAL-Projektes, tu-was.com/Modul 1, Zukunftszentrum.

Personnes contactées (téléphone ou e-mail)

- Michael Tölle, Austrian Chamber of Labour.
- Herr Eichbauer, Arbeitskammer des Landes Oberösterreich

3.2. Les différentes expériences

Autriche	Bildungsgutschein (Bon de formation)
Entrée en vigueur	2002 au niveau national, dès les années 90 dans les chambres de travail de certains Länder
Objectif(s)	Encouragement des employés et personnes sans travail à la formation continue
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, qu'elle type de sélection)	Tous les membres de l'une des neuf Arbeitskammern régionales d'Autriche, c'est-à-dire tous les employés et travailleurs en Autriche (Affiliation obligatoire), mais également chômeurs, bénéficiaires d'aide sociale, apprentis, parents en congé maternité/paternité ou employés à temps partiel. Plus spécifiquement parents en carence de formation et désirant se réinsérer professionnellement
Barème d'octroi	Affiliation à l'une des Arbeitskammern
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	Montant forfaitaire de 100 € par an, majoré dans certains Länder de 50 € pour les parents en congé paternité ou pour les apprentis (Kärnten)
Modalités d'octroi	Le bon de formation est attribué soit une fois par an, soit semestriellement, soit d'office à tous les membres de la AK, soit sur simple demande (e-mail, Internet, tél., etc.). Le bon est personnel et non cumulable dans le temps. Les variations entre les régions sont dues à la structure fédéraliste de la Arbeitskammer autrichienne et restent mineures.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Non

Est-ce que le bon peut-être cumulé avec d'autres types de prestations ?	Oui, outre le bon de formation attribué par la AK, les administrations des Länder disposent également de fonds d'encouragement à la formation, qui varient sensiblement d'une région à l'autre. Le principe de la complémentarité, resp. du droit de cumulation des bons de formation avec les autres chèques d'encouragement a été adopté en 2002, remplaçant le principe de subsidiarité en vigueur auparavant.
Choix du lieu de formation	En principe, les AK régionales ont leurs propres écoles (Berufsförderungsinstitute bfi), dans lesquels des cours peuvent être suivis. D'autres écoles peuvent être attirées pour l'enseignement, comme par exemple l'Université populaire de Vienne, selon des critères formels. Pour la seule région viennoise, il y a plus de 700 cours offerts par le Berufsförderungsinstitut Wien et dans les universités populaires de Vienne. Pour les parents en congé paternité, une offre de formation particulière est prévue par la AK Vienne, comprenant également la garde d'enfants
Est-ce que le type de formation est défini (professionnelle, retour en emploi, formation de base)	Type de formation n'est pas uniquement limité par l'offre disponible dans les lieux de formation attirés par la AK régionale. Les AK définissent d'année en année des thèmes d'approfondissement pour cibler l'offre. Pour le reste, aucune démarche particulière de la part du demandeur de formation ne doit être entreprise afin de pouvoir suivre un cours de son choix.
Evaluation	En principe, les bons de formation sont évalués régulièrement dans chaque Land. Les résultats des évaluations les plus récentes et ont été mis à notre disposition pour les Länder de Vienne et Oberösterreich.
Autres informations	<p>AK Kärnten : Apprentis reçoivent 150 € (avec cours spécifiquement conçu pour eux) Commande en ligne ou par téléphone est possible</p> <p>AK Burgenland: Formation en compétences clés (Persönlichkeitsbildung) également comprise Bons de formation également prévus pour les personnes en réinsertion professionnelle après une interruption prolongées en raison d'une maternité</p> <p>AK Niederösterreich: Parents en congé paternité bénéficient de 150 €</p> <p>AK Oberösterreich : Chaque année, ils développent des programmes prioritaires de formation Le bon de formation est envoyé à tous les membres Le remboursement s'élève à 40% des coûts de cours, avec un maximum de 100 € Il existe en parallèle aussi un Bildungskonto (Oberösterreich)</p> <p>AK Salzburg : Une aide annuelle de 50 € (cours à 100 € minimum) ou 100 € (cours à 500 € minimum)</p> <p>AK Tirol : Le bon de formation est appelé Zukunftsaktie (Action d'avenir) et peut être utilisé dans les domaines de l'informatique et du développement personnel (dans les compétences clés)</p> <p>AK Vorarlberg : 100 € par semestre Encouragement supplémentaire pour tout type de formation à hauteur de 37 €</p> <p>AK Vienne : Normal</p> <p>AK Steiermark : 50 € par semestre Le chèque est envoyé automatiquement chaque semestre aux membres Réservé aux cours en informatique, langues, développement personnel et santé Une réduction de 20% sur d'autres cours est prévue pour les membres de la AK</p>

Au niveau des Länder deux programmes ayant attiré plus particulièrement l'attention : le compte de formation (Bildungskonto) du Land Oberösterreich ainsi que les initiatives du Land Vienne NOVA et FRECH (Frauen ergreifen Chancen) financées dans le cadre du Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds WAFF (www.waff.at).

Oberösterreich : Bildungskonto (en attente de plus d'informations)

Somme allouée :

Pourcentage (50-80 %) des coûts de formation, avec un plafond variable (entre 730 € et 1830 €). Le calcul dépendant de l'âge (moins/plus de 40 ans), niveau de formation, apprentis, parents en congé paternité ;

Conditions d'octroi :

Maturité comme niveau de formation le plus élevé ; exception est faite pour les parents en congé paternité, personnes de plus de 40 ans, personnes en réinsertion professionnelle

Etre employé à un faible taux, au chômage ou au bénéfice d'une aide sociale

Wien : Promotion de la formation professionnelle continue par le WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) (en attente d'informations)

50% des coûts, maximum de 200 € sur 2 ans

Maximum de 300 € pour chômeurs ou bénéficiaires d'aide sociale ou parents en congé paternité

80 % des coûts, maximum de 450 € pour personnes en formation professionnelle

4. BELGIQUE - FLANDRE

4.1. Cadre de référence

Fin 2000, le gouvernement flamand a introduit un projet de compte individuel de formation et de développement. En septembre 2002, 4 projets pilotes ont été mis sur pied avec un groupe de suivi et d'évaluation, si les résultats des projets sont positifs l'expérience sera étendue. Chaque projet s'intéresse à un public cible différent et a sa propre stratégie de promotion, il peut utiliser des comptes de formation ou des chèques de formation. Les projets ont été implémentés en 2003 et un comité de suivi et d'évaluation a été mis en place. Le projet a été évalué par Joost Bollens de l'Université catholique de Louvain malheureusement le rapport est rédigé seulement en Flamand.

Parallèlement, le gouvernement Flamand a également en septembre 2003 introduit un nouveau système de bons de formation pour le suivi et la formation des employés.

Documents consultés

- ⇒ IKEI (2004), *a catalogue of recent Lifelong Learning and development Account, Initiative 2004*, p. 26 à 31.
- ⇒ Joost Bollens (2003), *Pilotprojecten Bijblijfrekening, Eindrapportering van wetenschappelijke begeleiding gedurende het eerste loopjaar van de projecten*, Hoger instituut voor de arbeid, Katholieke universiteit Leuven.

Personnes contactées (téléphone ou e-mail)

- Joost Bollens, Institute for Labour Studies, catholic University Leuven, (n'a pas répondu au mail)

4.2. Les différentes expériences

Belgique/ Flandres	Bijblijfrekening
Entrée en vigueur	Fin de l'année 2000, le gouvernement flamand a commencé à mettre sur pied un projet de compte individuel de formation et de développement. En septembre 2002, 4 projets pilotes ont été mis sur pied avec un groupe de suivi et d'évaluation, si les résultats des projets sont positifs l'expérience sera étendue. Chaque projet s'intéresse à un public cible différents et a sa propre stratégie de promotion
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none">○ Stimuler les individus à se former○ Renforcer le positionnement des employés sur le marché du travail○ Vérifier si les bons de formation stimulent les instituts de formations à adapter leur offre aux besoins
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, quel type de sélection)	Employés mais chaque projet a ciblé un public cible différent comme les personnes faiblement qualifié, les personnes plus âgées, les immigrants et les employés handicapés. Chaque projet peu offrir un compte à minimum 75 employés et à un maximum de 150 employés.
Barème d'octroi	Faire partie d'un des quatre programmes : VDAB (Flemish Public Employment Service) Vitamine W (ONG) Tau-group (sélection d'organisations à but non lucratif travaillant pour les personnes défavorisées) IVOC (programme géré par les syndicats et les associations) d'employés de l'industrie du vêtement

La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	1000 Euro.
Modalités d'octroi	Les comptes sont ouverts seulement quand l'employé en fait la demande. Dépend du projet.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Les frais directs et indirects de la formation sont couverts (garde d'enfants, transports comme également le frais de bilan de compétences ou de validation des acquis.
Est-ce que le bon peut être cumulé avec d'autres types de prestation ?	?
Choix du lieu de formation	Les lieux de formation doivent être accrédités
Est-ce que le type de formation est défini (professionnelle, retour en emploi, formation de base)	Formation en lien avec le projet professionnel mais a également une vocation de remise à niveau et d'alphabétisation
Evaluation	Il existe une évaluation mais uniquement en flamand

Belgique /Flandre	Les bons de coaching et d'entraînement pour les employés
Entrée en vigueur	2003
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> o Augmenter les capacités professionnelles des employés et leur employabilité o Inciter les employés à participer à leur frais d'orientation de carrière
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, quel type de sélection)	Employés qui sont d'accord de payer 50% de la formation
Barème d'octroi	Seulement pour des cours qui donnent une certification
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	250 Euro par année
Modalités d'octroi	L'employé fait une demande au service de l'emploi et de la formation professionnelle.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Seulement les frais directs
Est-ce que le bon peut-être cumulé avec d'autres types de prestation ?	?
Choix du lieu de formation	Les lieux de formation doivent être accrédités par les agences de formation
Est-ce que le type de formation est défini (professionnelle, retour en emploi, formation de base)	Formation en lien avec le projet professionnel, un bilan de compétence ou plan de carrière
évaluation	?

5. ESPAGNE

5.1. Cadre de référence

Les compétences étatiques en formation continue sont actuellement du ressort du gouvernement central à 50% et des communautés autonomes pour l'autre moitié. Dès 1992 l'Etat se préoccupe des questions de formation tout au long de la vie, que ce soit de la formation continue, formation professionnelle, etc. De nombreuses subventions et aides sont accordées pour la formation. Cependant, la plupart du temps ces financements sont attribués directement aux entreprises (par le biais des crédits de formation continue) ou alors aux centres de formation.

Le financement de la demande n'est pas un mode de subventionnement coutumier en Espagne hormis pour le Pays Basque qui a développé une série d'expériences pilotes en la matière et évaluées en continu.

Documents consultés

- ⇒ Gouvernement Basque, *The Basque Country: a learning region, white paper on lifelong learning*, San Sebastian.
- ⇒ Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero (BOE n°52, de 01.03.2004)
- ⇒ III acuerdo tripartita sobre formación continúa (publicado en el BOE núm. 40 del jueves 15 de febrero de 2001) –
- ⇒ <http://www.gipuzkoa.net/ikasmina/>
- ⇒ <http://www.bozi-altv.net/home/animaciones/index.html>

Personnes contactées (téléphone ou e-mail)

- Joxerramon Bengoetxea, Pays Basque, réseau ELAP
- José Ramon Beloki, Pays Basque, réseau ELAP (mail, aucune réponse)
- Josu Aboitiz, Director of Lifelong Learning, Gouvernement Basque, Pays Basque (mail, aucune réponse)
- Ms. Isabel Garcia-Longoria, FEUP, Madrid (mail, aucune réponse et téléphone, impossible à joindre)
- Charo Díez de Cerio, programme LLL, Gouvernement Basque, Pays Basque (mail, aucune réponse)
- Joseba Amondarain, Diputación Foral de Guipúzcoa, Pays Basque (mail, aucune réponse)

5.2. Les différentes expériences

Au Pays Basque, divers projets ont été développés dès 2000. Ils font partie d'une expérience pilote. Quatre projets constituent cette expérience pilote de « concept virtuel de compte d'apprentissage » :

- ⇒ *Ikastxekin*
- ⇒ *Txekinbide/ Txekin*
- ⇒ *Emaweb / Emaweb +*

Dans sa globalité on peut résumer ce projet

- Les institutions qui proposent ces initiatives définissent les publics cibles et accréditent (en terme de qualité) les entités prestataires de

services et s'assurent de l'égalité des chances d'accès aux prestations

- Les bénéficiaires choisissent et paient (à l'aide de leur compte virtuel d'apprentissage) les services (cours) qu'ils considèrent cohérent avec leur choix de parcours de formation
- Le financement 2000 - 2006 pour Txekinbide/ Txekin / Emaweb / Emaweb + = 3.350.000 €.

Cette expérience, composée de différents projets, a l'avantage d'avoir été évaluée et un système de suivi a été mis en place dès le début.

Les procédures de mise en œuvre étaient les suivantes :

« comptes d'apprentissage ou formation »	→ expérience basée sur la personne : choisi, décide et assume sa formation
	→ des groupes cibles sont définis en fonction des projets
	→ un système rigoureux d'homologation est mis en place concernant les centres de formations qui peuvent fournir les prestations (centres agrégés)
	→ système très simple d'accès et d'utilisation pour le bénéficiaire
	→ grand choix de centres de formation et d'horaire pour maximiser les conditions d'accès (proximité)
	→ mise en place de nouveaux instruments basés sur les co-paiements

Les différents projets qui composent cette expérience pilote sont décrits ci-après.

Espagne - pays basque	Ikastxekin
Entrée en vigueur	2000
Objectif(s)	L'acquisition de compétences professionnelles pour l'ensemble du personnel de « Formation professionnelle et des centres de baccalauréat dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC's - IT) »
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, quel type de sélection)	<i>Première phase</i> : le professorat des cycles de formation des Centres de formation professionnelle de Gipuzkoa <i>Deuxième phase</i> (depuis 2002): l'ensemble du personnel des centres de formation professionnelle et des centres de baccalauréat de Gipuzkoa
Barème d'octroi	Faire partie du public cible
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	Un compte de crédit est ouvert au nom du bénéficiaire au maximum 48h après en avoir fait la demande. Le compte contient 1'000 € qui ne peuvent être utilisé que pour payer des cours IT dans des centres homologués par cette initiative. Le paiement doit être effectué en deux fois : - au moment de l'inscription effective et le début des cours - une fois la moitié de la formation réalisée Les bénéficiaires font leur paiement à l'aide de leur compte crédit de formation
Modalités d'octroi	Le système établi par l'initiative Ikastxekin compte 5 niveaux d'accréditation de compétences, ce qui correspond à une offre d'environ 50 cours différents dans les différents centres (ce système a été élaboré en commun avec l'initiative communautaire e-learning)

Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Non, uniquement les frais de formation. Le prix des cours dépend du nombre d'heures.
Est-ce que le bon peut être cumulé avec d'autres types de prestations?	Oui. Le compte de crédit peut aussi être élargit.
Choix du lieu de formation	Il y a une offre de formation homologuée en IT (c'est-à-dire que les centres sont agréés). A partir de là, chaque participant peut choisir son propre itinéraire de formation, le nombre d'heures de cours, le lieu ainsi que les dates de formation.
Evaluation	Mise en place d'un système intégral d'évaluation et de suivi (indicateurs de réalisation, de résultats et d'impacts)

Espagne - pays basque	Txekinbide/ Txekin
Entrée en vigueur	2000
Objectif(s)	L'objectif de cette initiative est de promouvoir en égalité d'opportunité, l'insertion professionnelle en offrant les services suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ Information, orientation ○ Accéder à une offre de formation en IT ○ Réalisation de stage en entreprises ⇒ <i>développer un itinéraire personnel d'insertion ou de réinsertion</i>
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, quel type de sélection)	Pour l'instant les jeunes en recherche du premier emploi, les femmes et personnes âgées de plus de 40 ans et au chômage de longue durée. Pour participer il faut d'une part faire partie du public cible et d'autre part avoir défini son itinéraire d'insertion avec le Service Basque d'Orientation pour l'Emploi (c'est ce dernier qui définit qui peut participer au projet)
Barème d'octroi	Compte crédit qui a une validité annuelle Inscription → si personne fait partie du public cible → compte activé en moins de 48H et clé d'accès fournie au bénéficiaire
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	Un compte crédit de 2.704.5 € qui permettent de payer 4 types de services Pour la formation : ⇒ formation (le prix varie en fonction des cours et paiement en deux fois) Pour les stages en entreprise : ⇒ accompagnement et suivi en entreprise (coût de 90,15 euros / mois) ⇒ accompagnement et suivi externe (coût de 90,15 euros / mois) ⇒ frais personnels (coût de 90,15 euros / mois) Les stages ont une durée entre 1 et 3 mois.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Oui, les frais personnels
Est-ce que le bon peut être cumulé avec d'autres types de prestations ?	Oui Le compte de crédit peut aussi être élargit.
Choix du lieu de formation	Oui, en fonction de l'offre agrégée
Evaluation	⇒ oui, mise en place d'un système d'évaluation continue

Espagne - pays basque	Emaweb / Emaweb +
Entrée en vigueur	2000

Objectif(s)	<p>⇒ Augmenter le taux d'employabilité au travers de l'insertion professionnelle des femmes sans emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Modélisation d'un processus de capitalisation professionnelle dans le domaine IT (nouvelles technologies) ○ Promouvoir l'adaptation de l'offre de formation, cette fois-ci orientée vers les destinataires, vers la demande.
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, quel type de sélection)	<p>EMAWEB Pour les femmes non intégrées dans le monde du travail (au chômage, à la maison, ou qui travaille moins de 10H par semaine) et qui n'ont aucune connaissance d'internet</p> <p>EMAWEB + Femme, résidente en Gipuzkoa, entre 30 et 65 ans, avoir déjà réalisé un cours EMAWEB ou KZGunea</p>
Barème d'octroi	Inscription → si personne fait partie du public cible → compte activé en moins de 48H et clé d'accès fournie au bénéficiaire
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	<p>EMAWEB Le bon couvre le 100% de la valeur du cours</p> <p>EMAWEB + Un compte de crédit et d'apprentissage de 478 €. Seuls les 30€ d'inscription au cours sont à la charge des bénéficiaires (participation symbolique) – co-paiement de 5%</p>
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation?	Non
Est-ce que le bon peut être cumulé avec d'autres types de prestations?	Oui
Choix du lieu de formation	<p>Dans tous les centres de formation professionnelle et de baccalauréat de la région de Gipuzkoa.</p> <p>EMAWEB Cours de 26H pour un premier contact avec internet</p> <p>EMAWEB + Cours de 52H (40H pour word, windows et internet et 12H pour orientation pour la recherche d'emploi)</p>
Evaluation	oui, mise en place d'un système d'évaluation continue

Dans le cadre des projets développés en 2000 présentés ci-dessus, une nouvelle initiative a vu le jour, qui vient compléter l'offre de bons de formation déjà existants.

Espagne - pays basque	BOZI -ALTV
Entrée en vigueur	2004 ?
Objectif(s)	⇒ Faire en sorte que les personnes de cette région considèrent l'apprentissage comme un système continu d'amélioration de qualité de vie
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, quel type de sélection)	Pour la première phase, des femmes non intégrées au marché du travail de la région de Urola Medio.

Barème d'octroi	Inscription → si la personne fait partie du public cible → crédit d'apprentissage → s'inscrire aux cours de formation
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	Un compte de crédit et d'apprentissage de 150 €.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation?	Non
Est-ce que le bon peut être cumulé avec d'autres types de prestations?	Oui
Choix du lieu de formation	?
Evaluation	⇒ oui, mise en place d'un système d'évaluation continue

5.3. Autres expériences espagnoles

Pays Basque : La province d'Alava organise aussi des cours pour les personnes à la retraite – initiative similaire à EMAWEB

Au niveau national

Un droit de licence pour formation a été défini par dans convention, il s'agit du *permis individuel de formation*. C'est une autre possibilité de formation qui est offerte aux salariés qui cotisent à la sécurité sociale et qui sont en poste depuis plus d'une année.

Ce permis individuel de formation permet aux bénéficiaires de suivre une formation⁴⁴ durant les heures de travail (au maximum 200 H par année académique) sans coût additionnel pour l'entreprise (cette formation doit aboutir à un diplôme officiel). Le salaire relatif au maximum de 200 heures que l'employé ne passera pas au travail sera remboursé à l'entreprise au travers des crédits de formation continue dont elles disposent⁴⁵.

C'est la Fondation tripartite pour la formation et l'emploi basée à Madrid qui est en charge de l'organisation, la gestion, la distribution des fonds, la supervision et la justification de l'ensemble des actions de formation qui sont incluses dans l'actuel accord de formation continue⁴⁶.

Avant qu'un formulaire de demande de permis soit élaboré, l'employé doit avoir l'autorisation de l'entreprise et cette dernière doit lui fournir les formulaires de demandes pertinents et/ou l'aider dans sa démarche. Certaines grandes entreprises favorisent certains de leurs salariés (ex Telefonica qui favorise les demandes en provenance de femmes, non ou peu qualifiées, de plus de 45 ans et avec un handicap – 2,5 points pour chacune des 4 catégories citées auparavant)

⁴⁴ Sont exclues les formations à distance et toutes formations qui est déjà fournies par l'entreprise. Les cours doivent être suivi dans un centre de formation accrédité, public ou privé.

⁴⁵ De plus, afin de pousser les entreprises à proposer les permis de formation individuel à leurs employés, une augmentation de 5% de leur crédit annuel de formation leur est assurée.

⁴⁶ Le premier accord national pour la formation continue en Espagne date de 1992. Les permis individuel de formation ont donc plus de 13 ans d'expérience.

6. FRANCE

6.1 Cadre de référence

En France plusieurs chèques de formation ont été introduits au niveau régional et sont gérés par les Conseils Régionaux. Différents types de mesures d'insertion professionnelle ont été mises en place sous la forme de chèque formation avec un accent mis sur les jeunes. Il existe également un dispositif conjoint qui est géré par l'agence Nationale de l'emploi, « le contrat individuel de formation ». De plus, depuis le 4 mai 2004, les salariés bénéficient d'un droit à la "formation professionnelle tout au long de la vie" qui est inscrit dans le Code du travail.

Au niveau des régions un ensemble de chèques (formation, adaptation, conseil, avenir, tutorat) à destination des jeunes recrutés dans le cadre d'un Emploi-jeune et qui visent l'adaptation au poste ont été implémentés.

Documents consultés

- ⇒ IKEI (2004), *a catalogue of recent Lifelong Learning and development Account, Initiative 2004*, p. 44 à 55.
- ⇒ Baslé M./1998), "Politique régionale de formation et d'insertion d'adultes à la recherche d'emploi : évaluation quantitative et qualitative du chèque force en Bretagne 1989-1996", *Conférence Européenne sur les pratiques d'évaluation en matières de politiques structurelles*, DG XVI, Séville.
- ⇒ <http://www.centre-info>.
- ⇒ http://www.gref-bretagne.com/Public/publications/mission_ifp/cheque_force
- ⇒ www.c2r-bourgogne.org/pages/telechargement/chèqueformation.pdf
- ⇒ http://www.nsej.travail.gouv.fr/vie_regions/contributions/alsace.html
- ⇒ <http://www.emploisjeunes-idf.org/employeurssalaries/formation/chequadapt.html>

Personnes contactées (téléphone ou e-mail)

- J.M. Barbier chaire de formation des adultes au Conservatoire National des Arts et Métiers

6.2. Les différentes expériences

France	Chèque Force Bretagne
Entrée en vigueur	1989
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none">○ Faciliter le reclassement des demandeurs d'emploi par l'accès à un parcours de formation individualisé tenant compte de leurs acquis, de leurs projets professionnels et du marché de l'emploi ou du poste envisagé.○ Adapter les emplois jeunes à leur poste de travail
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, qu'elle type de sélection)	<ul style="list-style-type: none">○ Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) au titre de l'assurance chômage.○ Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ne bénéficiant pas de l'allocation de l'Assedic - sous réserve de conditions particulières (mixage SIFE/Chèque Force).○ Jeunes primo-demandeurs de moins de 26 ans.○ Jeunes en contrat emplois-jeunes.○ Jeunes embauchés en Contrat à Durée Indéterminée par l'entreprise dans laquelle ils ont réalisé un Chèque Insertion, après confirmation dans l'emploi au-delà de la période d'essai.

Barème d'octroi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pour demandeurs d'emplois titulaires d'une ARE de 40 à 400 heures. ○ Pour les primo-demandeurs d'emploi le Chèque Force permet de recevoir une formation individualisée d'une durée de 40 à 80 heures. ○ Pour les autres demandeurs comporter de 40 à 200 heures de formation
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il peut comporter de 40 à 400 heures de formation suivant le type de demandeurs
Modalités d'octroi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluation-orientation obligatoire, effectuée par des structures indépendantes des organismes de formation, qui permet de valider le projet professionnel et d'analyser les points faibles auxquels il faut remédier. ○ Ensuite demandeur d'emploi est orienté vers les organismes de formation habilités par la Région ○ Pour les autres bénéficiaires (emplois-jeunes, jeunes embauchés en Contrat à durée indéterminée à la suite d'un Chèque Insertion), l'employeur, ayant validé les besoins de formation, s'adresse aux organismes de formation habilités par la Région, susceptibles d'apporter les formations personnalisées nécessaires à la réalisation du projet.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Non
Est-ce que le bon peut-être cumulé avec d'autres types de prestations ?	Oui, Suivre un suite un Chèque Insertion ou un SIFE
Choix du lieu de formation	Organismes agréés par Organismes habilités par la Région
Est-ce que le type de formation est défini (professionnelle, retour en emploi, formation de base)	Professionnelle et retour en emploi

France	Chèque (Micro) bureautique
Entrée en vigueur	1993
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Permettre aux stagiaires d'acquérir ou de développer des compétences bureautiques utilisables dans le contexte professionnel au travers de parcours de formation modulaires et individualisés
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, qu'elle type de sélection)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle de l'ordre de 3 ans ayant un projet professionnel nécessitant une formation en bureautique. ○ Jeunes de moins de 26 ans sans qualification, de niveau infra IV, ayant un projet professionnel nécessitant une formation en bureautique et orientés par le réseau des Missions Locales. ○ Personnels des Missions Locales. ○ Personnels des Offices de Tourisme et Syndicats d'initiatives. ○ Stagiaires qui suivent ou vont suivre une formation dans le cadre des programmes régionaux.
Barème d'octroi	<ul style="list-style-type: none"> ○ La durée de validité du chéquier est de 6 mois à compter de la date d'entrée dans le premier module et le stagiaire dispose de 2 mois pour commencer sa formation à compter de l'évaluation professionnelle.
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Durée maximale de la formation est de 100 heures.
Modalités d'octroi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluation-orientation obligatoire, effectuée par des structures indépendantes des organismes de formation, qui permet de valider le projet professionnel et d'analyser les points faibles auxquels il faut remédier. ○ Ensuite demandeur d'emploi est orienté vers les organismes de formation habilités par la Région ○ Pour les autres bénéficiaires (emplois-jeunes, jeunes embauchés en Contrat à durée indéterminée à la suite d'un Chèque Insertion),

	l'employeur, ayant validé les besoins de formation, s'adresse aux organismes de formation habilités par la Région, susceptibles d'apporter les formations personnalisées nécessaires à la réalisation du projet.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Non
Est-ce que le bon peut-être cumulé avec d'autres types de prestations ?	Oui suivre un Chèque Insertion
Choix du lieu de formation	Organismes agréés par Organismes habilités par la Région (ANPE, APEC, Cap Emploi, Missions Locales, Fédération Régionale des Offices de Tourisme et Syndicats d'Initiative
Est-ce que le type de formation est défini (professionnelle, retour en emploi, formation de base)	Public professionnel

France	Chéquier Langue
Entrée en vigueur	1991
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Acquérir des compétences en langues étrangères utilisables dans le cadre d'une activité professionnelle
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, quel type de sélection)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE ayant une expérience professionnelle de l'ordre de 3 ans ayant un projet professionnel nécessitant une formation en langues étrangères. ○ Jeunes de moins 26 ans, sans qualification, de niveau infra IV et orientés par le réseau des Missions Locales. ○ Stagiaires suivant une formation d'un programme régional. ○ Personnels des Missions Locales. ○ Personnels des Offices de tourisme et syndicats d'initiative d'Ile-de-France (salariés et bénévoles)
Barème d'octroi	<ul style="list-style-type: none"> ○ ?
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il peut comporter de 40 à 400 heures de formation suivant le type de demandeurs
Modalités d'octroi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluation-orientation obligatoire, effectuée par des structures indépendantes des organismes de formation, qui permet de valider le projet professionnel et d'analyser les points faibles auxquels il faut remédier. ○ Ensuite demandeur d'emploi est orienté vers les organismes de formation habilités par la Région ○ Pour les autres bénéficiaires (emplois-jeunes, jeunes embauchés en Contrat à durée indéterminée à la suite d'un Chèque Insertion), l'employeur, ayant validé les besoins de formation, s'adresse aux organismes de formation habilités par la Région, susceptibles d'apporter les formations personnalisées nécessaires à la réalisation du projet.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Non
Est-ce que le bon peut-être cumulé avec d'autres types de prestations ?	Oui, Suivre un suite un Chèque Insertion ou un SIFE
Choix du lieu de formation	Organismes agréés par Organismes habilités par la Région
Est-ce que le type de formation est défini (professionnelle, retour en emploi, formation de base)	Professionnelle et retour en emploi

7. ITALIE

7.1. Cadre de référence

L'expérience de bons de formation a été introduite à partir de 1998 dans quelques provinces italiennes puis s'est progressivement étendue sur quasi tout le territoire italien. Au départ les bons s'adressaient aux employés avec un contrat de travail fixe, car ils étaient subventionnés par le fond de la caisse chômage (loi 236/93). Actuellement, les sources de financement se sont étendues (loi 53/00 art. 6), fonds concernant la mesure E1 objectifs 1 ou/et 3 (suivant la région) du fond social européen. Ces nouvelles opportunités ont permis d'étendre le public cible (chômeurs, employés avec des contrats mixtes, chèques de services). Certaines régions (Toscana, Umbria, Piemonte) sont en train de mettre sur pied des expériences pilotes de carte de crédits formatives ;

Les objectifs généraux de ces expériences sont :

- o l'élévation du niveau culturel et professionnel de la personne
- o le renforcement de la responsabilité et de la motivation des élèves
- o l'introduction d'une logique de marché dans la réalité des instituts de formation professionnelle

En Italie la formation continue est régionalisée, chaque région édite et publie un catalogue de formations, les instituts de formation doivent être accrédités et se trouver dans le catalogue. Chaque région adopte donc sa propre méthode pour la création de son catalogue. Certaines provinces/régions, offrent un catalogue de formations classées par thématiques dans lequel l'employé peut faire son choix. Ce catalogue est censé aider l'employé à choisir une formation qui est recommandée dans son secteur d'activité. A la base, il faut que les cours s'intègrent dans le plan de formation de l'employé.

Par ailleurs, chacune d'entre elles utilise son propre réseau et ses propres moyens pour diffuser l'information sur les chèques ainsi que les distribuer. Il est dès lors très difficile de choisir un cas en particulier. Toutefois, l'expérience de la province du Trente semble être intéressante car elle n'a pas pour unique public cible les employés ou les chômeurs.

Documents consultés

- ⇒ www.tecnostrutturar.it/
- ⇒ www.addfom.provincia.tn.it
- ⇒ www.fse.provincia.tn.it

Personnes contactées (téléphone ou e-mail)

- o Roberto Frega, [studio meta](#)
- o Dot. Mirco Batisti, Dipartimento Politiche Sociali e del Lavoro, Ufficio fondo sociale europeo

7.2. Les différentes expériences

Italie	Expérience du Trento
Entrée en vigueur	Projet 2003
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Augmenter les chances d'entrer sur le marché du travail ○ Augmenter l'employabilité ○ Favoriser la mobilité professionnelle
A quel type de public s'adresse le chèque (attribution sélective ou non, qu'elle type de sélection)	<p>A la base les bons sont réservés à tous les résidents du Trento âgés entre 15 et 64 ans mais l'accent est mis sur des groupes particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Les personnes qui ont moins de chance de s'intégrer sur le marché du travail : chômeurs de longue durée, immigrants, minorité ethniques, réfugiés, HIV positives, les handicapés, ... ○ Les plus de 45 ans ○ Personnes qui ne sont pas au bénéfice d'un diplôme d'étude supérieur ○ Les femmes
Barème d'octroi	Le bon est unique et nominatif
La valeur du bon (s'agit-il d'une valeur nominale fixe ou variable)	2 bons par année d'une valeur de 1500€ chacun, 1 pour des cours d'informatiques, 1 pour des cours de langue. L'utilisateur va devoir verser une participation de 150€ au lieu de formation lors de la réservation du cours. Ceux-ci lui seront reversés lorsqu'il aura effectué 70% des cours.
Modalités d'octroi	Les cours doivent faire partie du catalogue de formation. C'est le guichet régional d'orientation en matière de formation dans lequel la personne a fait la demande qui distribue le bon. Le bon doit être utilisé dans un laps de temps ne dépassant pas 180 jours après son émission.
Est-ce que le bon inclus d'autres frais que les frais directs de formation ?	Non,
Est-ce que le bon peut-être cumulé avec d'autres types de prestations ?	Non
Choix du lieu de formation	Les lieux de formation doivent être accrédités et se trouver dans le catalogue.
Est-ce que le type de formation est défini (professionnelle, retour en emploi, formation de base)	Oui. Cours de langues étrangères et cours d'informatique

8. PROPOSITIONS DE CHOIX D'EXPÉRIENCES

En fonction des différents critères d'analyse des projets présentés dans ce document, nous proposons de sélectionner, pour les études de cas, les expériences suivantes :

⇒ Italie : Trento

⇒ Pays Basque : Txekinbide/ Txekin et BOZI –ALTV

⇒ Autriche : 1 ou 2 expériences