

LES COMPÉTENCES LOCALES SONT IMPORTANTES

GEORGIE



La communauté entrepreneuriale de Géorgie illustre comment une politique d'éducation inclusive prend son essor dans un district de Tbilissi. Un établissement local d'enseignement et de formation professionnels a créé un cadre propice à l'enseignement, dans lequel des élèves d'âges divers, avec ou sans handicap, issus de contextes éducatifs variés, ne se contentent pas de suivre des cours ensemble, mais participent aussi collectivement à l'enseignement et à la formation professionnels (EFP) initiaux et continus, à la formation par le travail et à l'apprentissage.

La Géorgie souhaite vivement démontrer la progression des réformes éducatives et aligner ses politiques et pratiques sur le calendrier de l'UE, centré sur l'enseignement pour tous et l'inclusion sociale. L'objectif du gouvernement est l'intégration systématique de l'éducation inclusive, afin qu'elle fasse pleinement partie de l'EFP parmi les prestataires d'enseignement professionnel nationaux. Dans le contexte régional, la stratégie de l'éducation inclusive en Géorgie brise les limites et transforme les paradigmes.

Grâce à l'apprentissage collégial au niveau national avec la Norvège, l'école de formation professionnelle Mermisi est l'un des six établissements professionnels à la tête de la transition vers un enseignement et une formation professionnels initiaux inclusifs. Cet effort fait partie d'un programme d'éducation

inclusive lancé par le ministère de l'éducation et des sciences en 2013, conformément au Plan stratégique pour l'enseignement et la formation professionnels (2013-2020). L'école Mermisi offre aujourd'hui 34 programmes à ses 700 élèves, sous la forme d'un enseignement et d'une formation professionnels initiaux et continus. Sur les 700 élèves, 52 font partie du programme d'éducation inclusive, ce qui représente une hausse de 350 % par rapport à 2013, et un record parmi les prestataires d'EFP en Géorgie. C'est le taux élevé d'intégration des diplômés dans le monde du travail qui attire les élèves vers cette école. Selon les études de suivi socioprofessionnel, 18 mois après l'obtention de leur diplôme, 74 % des diplômés ont intégré avec succès le monde du travail. Le taux d'intégration atteint même 95 % pour certaines spécialisations. La clé du succès de l'école Mermisi réside dans sa relation avec le district et 250 entreprises locales, dans le cadre d'une coopération entre les mondes de l'éducation et de l'entreprise.

La communauté entrepreneuriale a traduit la politique nationale relative à l'éducation inclusive en action concrète, en transformant certains éléments pouvant être perçus comme des obstacles en chances. Les élèves, âgés de 15 à 68 ans, sont tous d'origine différente. Dans la mesure de ses moyens financiers, le district fournit un modeste soutien à l'école Mermisi sur le plan de l'infrastructure. Toutefois, le principal avantage

Les étudiants du Collège Mermisi ayant travaillé avec nous étaient tous très bien préparés.

J'encourage tous les employeurs à travailler avec les étudiants car notre pays se développe et nous devons soutenir nos jeunes.

PARTENAIRES:

**L'ÉCOLE PROFESSIONNELLE MERMISI
LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DES
SCIENCES**

LE DISTRICT LOCAL

LE GOUVERNEMENT DE NORVÈGE

250 ENTREPRISES BASEES DANS LE DISTRICT

de cette collaboration entre les partenaires réside dans le lien créé par le district entre l'école (et ses 72 enseignants) et les employeurs locaux, qui permet à l'école d'offrir aux élèves des possibilités de formation par le travail et d'apprentissage. Pour le proviseur de l'école, qui bénéficie d'informations sur les entreprises locales, le principal obstacle a été de briser les préjugés et de convaincre les employeurs d'embaucher des élèves vivant avec un handicap.

La communauté entrepreneuriale de Tbilissi lutte contre les stéréotypes associés aux personnes vivant avec un handicap. Elle joue un rôle essentiel, car la stigmatisation représente la principale entrave à l'emploi de ces personnes. La communauté entrepreneuriale sensibilise les employeurs et leur recommande d'offrir des stages aux élèves, y compris à ceux qui

vivent avec un handicap. En effet, ces stages sont essentiels à leur intégration dans le monde du travail après l'obtention de leur diplôme. Une personne vivant avec un handicap doit répondre aux exigences minimales fixées par l'employeur pour le poste concerné. Elle doit posséder les compétences, l'expérience et l'éducation requises, et satisfaire aux conditions énoncées en matière de sécurité et à diverses autres exigences (médicales, physiques, etc.). Les employeurs doivent quant à eux trouver des compromis raisonnables avec les élèves, tandis que l'école Mermisi veille à ce qu'un enseignant soit toujours disponible durant la période d'intégration.

Malgré les difficultés initialement rencontrées pour conclure les premiers accords de partenariat avec les entreprises locales, les résultats sont aujourd'hui visibles pour tout le monde. Non seulement les employeurs sont satisfaits des résultats de leur expérience, mais ils ont également découvert les avantages du recrutement d'employés handicapés. En effet, ces derniers possèdent les compétences requises, et font également preuve de hauts niveaux de motivation et d'implication, ainsi que d'excellentes aptitudes sociales. Confrontée à la tâche assez considérable de coordonner plus de 250 accords de partenariat avec les entreprises locales (des PME pour l'essentiel), l'école professionnelle Mermisi voit ses efforts conséquents récompensés.



Compassion et compétitivité: la combinaison gagnante de la Géorgie pour le partenariat social

À l'école professionnelle Mermisi, située à Tbilissi, en Géorgie, le proviseur, Nona Gudushauri, est discrètement résolue à implanter une idée simple mais forte. L'inclusion d'élèves présentant des besoins spéciaux augmente certes leurs chances de trouver un emploi, ce qui favorise finalement la croissance économique et la cohésion sociale, mais Nona Gudushauri se concentre sur les incidences potentiellement favorables d'une stratégie inclusive sur tout le monde à l'école.

«L'inclusion d'élèves aux besoins spéciaux dans l'environnement de notre école contribue à améliorer la situation générale de l'école», déclare-t-elle. Parce que l'éducation inclusive accroît la sensibilisation aux questions éducatives, environnementales et sociales, les relations s'épanouissent et les aptitudes à la communication se développent, entraînant des avantages pour les employés, les élèves et les partenaires.

L'introduction de l'éducation inclusive dans le système d'EFP géorgien est relativement récente, et Mermisi est l'une des six écoles sélectionnées pour introduire un ensemble d'innovations en matière de recrutement, d'infrastructure, d'enseignement et d'apprentissage, afin d'ouvrir l'enseignement professionnel à toutes les personnes désireuses d'en bénéficier.

Soixante-douze membres du corps enseignant de Mermisi ont reçu une formation spéciale du Centre national de développement professionnel des enseignants, dirigé par le ministère de l'éducation et des sciences et connu sous le nom de «maison des enseignants». L'école s'est également lancée dans un projet de «conception universelle», fondé sur l'idée que la conception des bâtiments et des espaces doit être équitable, flexible et simple, afin de les rendre accessibles à tous. L'école et le ministère ont créé un groupe pluridisciplinaire de spécialistes pour fournir un soutien continu au personnel et garantir le respect des priorités de la stratégie nationale de la Géorgie en matière d'EFP.

Après avoir apporté ces contributions initiales, Mme Gudushauri tenait à s'assurer que les avantages se poursuivraient et entraîneraient des effets productifs pour les élèves diplômés dans le monde du travail. Outre les partenariats solides créés avec le ministère, les ONG et les organisations internationales, l'école a instauré des liens directs avec plus de 250 employeurs. Cette tâche s'est révélée longue et difficile dans

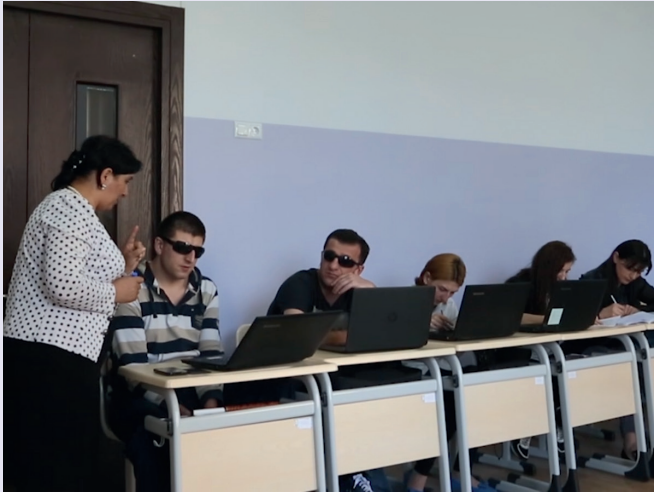
un premier temps, car Mme Gudushauri a dû rendre visite en personne à chaque employeur, et lui demander s'il pouvait donner une chance à ses élèves. Ce sont aujourd'hui les entreprises qui contactent activement l'école pour inviter les élèves à participer à des programmes de formation pratique, et les liens avec d'autres employeurs sont renforcés grâce à l'implication de la municipalité locale.

Une réputation bien méritée

Dans le cadre d'un protocole d'accord avec l'école, les fonctionnaires de la municipalité de Gldani-Nadzaladevi à Tbilissi collectent des données sur les questions relatives à l'offre et la demande sur le marché de l'emploi local, et assurent la promotion des cours de Mermisi auprès des demandeurs d'emploi. Ils recommandent également les diplômés de Mermisi à des employeurs spécifiques, en s'appuyant sur les remarquables liens actifs (250 au moins) gérés par l'école, et notamment les liens avec les PME, qui offrent les principales perspectives d'emploi. Le gouverneur adjoint de la municipalité, Gocha Janelidze, souligne l'aide en nature qu'ils peuvent également apporter: «Nous avons fourni certains équipements tels que des bancs à l'extérieur, ainsi que la chaussée en béton; nous essayons d'aider de notre mieux, et nous espérons que cette coopération se poursuivra à l'avenir.» Il ajoute un commentaire révélateur de la réputation dont jouit Mermisi: «Très franchement, j'aimerais y aller moi-même et suivre un cours de recyclage!»

S'il avait l'occasion de fréquenter l'école, M. Janelidze serait accueilli par une population étudiante diversifiée et épanouie. George Petriashvili est arrivé dans cette école après avoir perdu la vue lors d'un accident survenu dans un établissement de formation dans le secteur ferroviaire. «Lorsque je suis arrivé ici, j'avais un peu peur, notamment la première semaine», se rappelle-t-il. «Puis je me suis adapté à la situation. Mes camarades de classe et mes professeurs m'ont aidé.» Il a examiné ses besoins avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire responsable de l'éducation inclusive, et affirme en conséquence que «90 % au moins de ses attentes» ont été satisfaites.

Le soutien des camarades de classe, du personnel



et des spécialistes de l'éducation inclusive apparaît clairement dans toutes les histoires des élèves. Les chefs stagiaires Ketevan Chumburidze et Papuna Kurdadze ont pu exprimer leur passion pour la cuisine et poursuivre leurs objectifs personnels et professionnels dans un environnement intégré. «J'aime réellement travailler dans cet environnement mixte avec des personnes malentendantes et d'autres qui entendent bien», déclare Ketevan Chumburidze. «Nous avons de très bonnes relations. Nous apprenons aux personnes qui entendent bien à utiliser la langue des signes.» Papuna Kurdadze souligne également les comportements bienveillants et l'atmosphère positive de l'école, décrivant comment ces conditions lui ont permis de développer sa passion pour la cuisine géorgienne, et «notamment les khinkalis, les raviolis géorgiens», précise-t-il. «Je suis désormais un véritable expert en khinkalis!»

Darina Gulaziani est l'une des spécialistes de l'éducation inclusive à l'école. Elle a travaillé avec George Petriashvili pour définir le soutien spécifique qui lui permettrait d'accéder au programme du cours choisi, mais elle considère ce processus comme similaire à celui qu'elle suivrait avec un élève doté d'une bonne vue. «Nous plaçons aujourd'hui nos élèves sur le même niveau, qu'ils aient ou non des besoins spécifiques», explique-t-elle.

Lela Kvaraia, la collègue de Darina, enseigne la gestion administrative à l'école, et apporte l'expérience professionnelle qu'elle a acquise lors d'emplois précédents. Elle s'efforce principalement d'aider tous les élèves dans le contexte des demandes de travail, tout en aidant les employeurs à comprendre les avantages liés à la présence d'employés aux compétences diverses.

«Nous entretenons des relations très étroites avec les conseillers chez un employeur potentiel, il s'agit d'une activité régulière», affirme-t-elle.

Le proviseur, Nona Gudushauri, ajoute des informations utiles concernant les résultats de cette activité, en ce qui concerne les relations de l'école avec les employeurs. «Ils redoutaient dans un premier temps de recruter nos élèves», se rappelle-t-elle. «Mais nous leur avons présenté de bonnes études de cas et des exemples de bonnes pratiques, et nous les avons convaincus que nos élèves étaient bien préparés et pouvaient occuper ces emplois. C'est pourquoi, aujourd'hui, les deux parties, école et employeurs, estiment que la situation est bénéfique pour tous.»

Politique au-delà des projets

Il est aisé d'imaginer comment une situation bénéfique pour tous, impliquant des diplômés de l'EFPP souffrant de handicaps et un grand nombre d'employeurs locaux, va attirer l'attention des responsables politiques. Ketevan Natriashvili, première vice-ministre de l'éducation et des sciences, qui se rend régulièrement à l'école Mermisi, décrit les deux orientations du travail actuel sur l'éducation inclusive. La première concerne la nécessité de réviser la plate-forme législative pour permettre aux personnes handicapées diplômées de l'EFPP de trouver un travail approprié. La seconde est le développement de méthodes pédagogiques et andragogiques innovantes, parallèlement à l'élément pratique et fondé sur le travail qui lie l'offre d'EFPP à la demande sur le marché de l'emploi. Durant ce processus, Ketevan Natriashvili et son équipe collaborent avec les collègues d'autres ministères et utilisent le dialogue social. «Il est important d'impliquer tous les partenaires sociaux dans ce processus», insiste-t-elle, «afin de prendre les bonnes décisions, d'analyser correctement la plate-forme législative, et d'identifier les lacunes existantes». Toutefois, la mise en place de la coopération instaurée par l'école Mermisi entre l'enseignement et les entreprises repose actuellement totalement sur les épaules de son proviseur. Ceci représente un grave obstacle potentiel au développement de ce type de partenariat constructif dans l'ensemble du secteur de l'EFPP, et le gouvernement est vivement incité à trouver des solutions pour garantir que le poids des responsabilités ne retombe pas de manière disproportionnée sur les prestataires d'EFPP.

Le développement de l'éducation inclusive trouve son impulsion dans la stratégie nationale du gouvernement géorgien en matière d'EFPP, et reçoit un soutien important du partenariat stratégique avec le ministère nor-

Nous dialoguons en permanence avec des associations d'employeurs et avec les employés eux-mêmes - qui sont nos premiers partenaires. Nous formons pour eux des personnes qualifiées, chacune avec ses capacités et ses faiblesses. Notre mission est de trouver le bon poste, les bonnes occupations [pour la bonne personne].

Marika Zakareishvili, Directrice du Projet d'Éducation Inclusive, Ministère de l'Éducation et des Sciences de Géorgie

végien de l'éducation et de la recherche. «Nous avons de la chance de bénéficier d'un tel soutien», reconnaît volontiers Ketevan Natriashvili. Et bien que leur contribution à la formation des enseignants et à l'amélioration de l'infrastructure, destinée à soutenir l'éducation inclusive, soit parfois désignée par l'expression «le projet norvégien», la vice-ministre indique clairement que l'éducation inclusive est une méthode fondamentale et transversale, et non un projet avec une date d'achèvement. Comme l'affirme Tamar Kitiashvili, responsable du département de développement de l'EFP, «toutes les activités et tous les projets que nous planifions doivent être inclusifs. Nous pensons de manière inclusive».

En 2014, le département de Tamar Kitiashvili a pris l'initiative majeure d'appliquer la législation révisée sur la gestion des partenariats sociaux, élaborant un cadre convenu avec les partenaires. Cette initiative a eu pour résultat important de déplacer l'accent du dialogue à l'action conjointe. Ce cadre inclut de nouveaux domaines thématiques, avec des groupes de travail actifs qui présentent des idées et des propositions de réforme supplémentaire du système. L'engagement de partenaires du secteur privé reste toutefois un défi, et il est urgent de partager des histoires de réussites avec des entreprises de toute taille, des petits entre-

preneurs aux multinationales possédant des installations locales.

Le nouveau cadre de partenariat social permet à la coopération de s'épanouir à tous les niveaux du système, et le gouvernement est en train d'élaborer une stratégie de partenariat public-privé, afin d'encourager de nouvelles perspectives pour les jeunes et les adultes, à la jonction entre le système d'EFP et le marché du travail. Elle maintient résolument que ces perspectives seront ouvertes à des personnes de toutes les origines et aux aptitudes diverses: «Nous devons offrir à tout le monde la même possibilité d'accéder à une formation professionnelle de grande qualité, répondant à des normes élevées et incluant un enseignement pratique.»

Une fois encore, la question consiste à transmettre les principes et les avantages de l'éducation inclusive à un secteur privé moins disposé à suivre les orientations politiques que le système d'EFP. «Nous devons travailler dur avec les employeurs pour les impliquer», admet-elle en ajoutant: «Si nous travaillons sur l'enseignement professionnel et si nous avons conclu un partenariat, l'inclusion en fait partie et ils doivent en tenir compte.»

Compétitivité plutôt que charité

La participation des employeurs est obtenue grâce aux avantages suscités et non grâce à des subventions, comme le souligne Marika Zakareishvili, qui dirige le projet gouvernemental sur l'application de l'éducation inclusive au système d'EPF. «En Géorgie, le gouvernement n'accorde pas de prime aux employeurs qui emploient des personnes aux besoins éducatifs spéciaux. Notre stratégie consiste donc à démontrer aux employeurs que ces personnes sont capables d'accomplir le travail qu'ils leur confieront.»

L'une des nouvelles méthodes utilisées pour diffuser ce message consiste à recourir aux services d'un groupe de dix conseillers spécialement formés qui travaillent en contact étroit avec les employeurs pour «vendre» les compétences des personnes aux besoins éducatifs spéciaux. Le seul soutien financier direct auquel peuvent accéder les employeurs est le financement destiné à l'amélioration de l'infrastructure ou aux interprètes en langue des signes, afin de faciliter l'adaptation des nouveaux employés. Le gouvernement veille par ailleurs à ne pas payer les employeurs pour qu'ils embauchent des personnes avec des besoins spéciaux. «Nous préparons des personnes qualifiées et capables, présentant divers aptitudes et handicaps», déclare Marika Zakareishvili, «et nous les “vendons” parce que nous pensons qu'elles peuvent accomplir le travail demandé».

Ceci n'est pas une surprise pour les employeurs qui utilisent les compétences apportées par les personnes dotées d'aptitudes différentes et qui en ressentent les avantages plus vastes, comme Nona Gudushauri à l'école Mermisi. Prenons l'exemple de Ketevan Alavidze, qui possède le restaurant Mirzaani. Elle a recruté avec profit des diplômés de Mermisi aux besoins spéciaux, leur confiant des tâches à temps plein. «Nous n'avons jamais rencontré de difficultés en matière de communication», déclare-t-elle; «ils sont si ouverts, si appliqués, si travailleurs».

Natela Tsukhruidze, qui dirige une usine de textiles et de vêtements à Tbilissi, a recruté certains élèves de Mermisi comme apprentis et a engagé une élève de manière permanente. «Tous les élèves qui venaient de Mermisi étaient très bien préparés et possédaient les compétences requises. J'ai décidé d'embaucher Katia, c'est une personne très agréable, et j'ai pensé qu'il serait positif pour elle de rester et de travailler dans notre équipe, en raison de ses besoins spéciaux.»

Les conséquences ont été bénéfiques durant toute l'opération, et Natela Tsukhruidze reconnaît volo-

Parmi les récents travaux de l'ETF, trois événements concernaient la Géorgie:

1. En novembre 2013, Tbilissi a accueilli une conférence de l'ETF sur les liens entre le développement des compétences et les migrations, qui a examiné des questions telles que l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'accès égal à l'enseignement. Des groupes de travail ont étudié les effets des mesures de soutien aux migrants, en particulier sur la préparation des migrants potentiels, la validation des compétences des migrants, et l'aide aux migrants qui rentrent chez eux.
2. Les représentants de la Géorgie ont participé à un séminaire de l'ETF sur l'adaptation des compétences dans la région du partenariat oriental en 2014. Ils ont notamment évoqué la coopération croissante entre les ministres et les partenaires sociaux, créant un cadre plus favorable au développement des entreprises et adoptant une approche globale de l'utilisation des données du marché du travail dans l'adaptation des compétences.
3. L'ETF et les chambres de commerce internationales ont récemment lancé un appel aux bonnes pratiques, qui seront présentées lors d'une conférence à Turin. L'Académie de la chambre de commerce de Géorgie a été sélectionnée pour présenter ses travaux sur la promotion de l'entrepreneuriat dans l'enseignement secondaire, encourageant les jeunes à envisager une carrière d'entrepreneur.

ntiers la valeur de la diversité sur le lieu de travail. «Je souhaite recommander à tous les employeurs de recruter des jeunes en général, et ils devraient absolument embaucher des personnes qui présentent des besoins spéciaux. Ces dernières sont capables de travailler très efficacement, notamment dans de petites structures comme celle-ci; elles recherchent l'entente avec les autres, et c'est très bien pour elles et pour notre travail également.»

Katia acquiesce: «J'aime réellement travailler ici, et il est très important pour moi de faire partie d'une équipe.» Elle sait parfaitement que sa réussite est due à la méthode inclusive de l'école Mermisi, qui lui a permis d'acquérir non seulement les compétences nécessaires en tant que couturière, mais aussi d'autres aptitudes: «Je suis capable de mieux communiquer avec les autres, c'est ce que l'école m'a apporté.»

Il est possible que l'une des raisons du succès de l'école Mermisi réside dans sa philosophie de la compassion, exprimée dans un appel du proviseur Nona Gudushauri à son personnel: «[Traitez] ces enfants, ces élèves, comme s'ils étaient vos propres enfants: c'est très important. Faites tout ce que pouvez pour eux. Imaginez simplement qu'ils sont vos propres enfants.»



The ETF is an EU agency that helps transition and developing countries to harness the potential of their human capital through the reform of education, training and labour market systems in the context of the EU's external relations policy.

