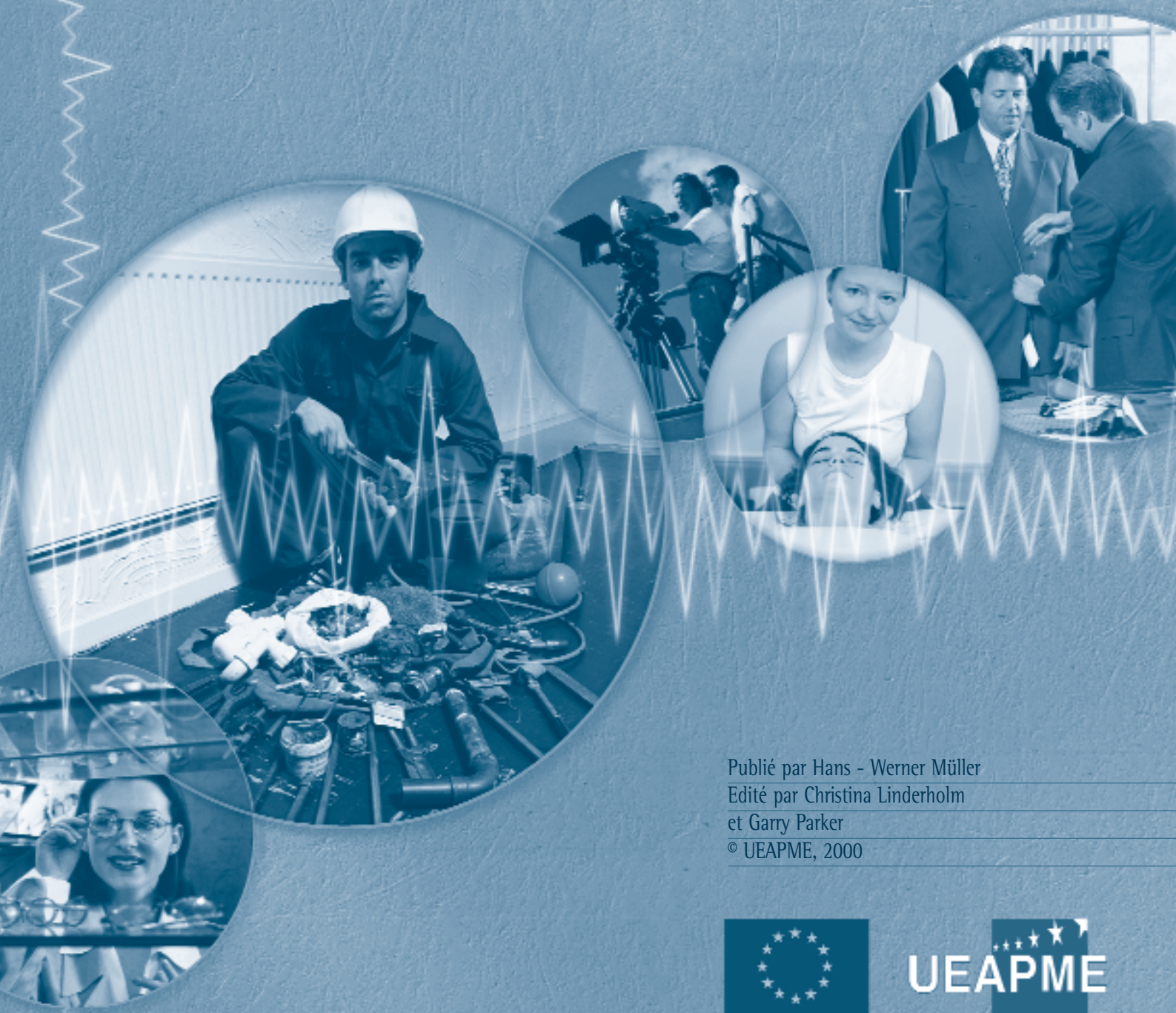


Qualité de l'apprentissage dans l'Union européenne



Publié par Hans - Werner Müller
Edité par Christina Linderholm
et Garry Parker
© UEAPME, 2000





SOMMAIRE

| | | | | | |
|----------|---|-----------|-------------------|--|-----------|
| 1 | A propos de ce guide | 4 | | | |
| 2 | Les critères d'étalonnage de l'UEAPME | 5 | | | |
| 3 | Etude de l'apprentissage en Union européenne | 6 | | | |
| 3.1 | Problèmes des études comparatives | 7 | | | |
| 3.2 | Rapport synoptique | 8 | | | |
| 4 | Descriptions de l'Apprentissage dans les Etats membres de l'Union européenne | 12 | | | |
| 4.1 | Description du système d'apprentissage en Autriche | | 4.11 | Description du système d'apprentissage en Italie | 38 |
| 4.1.1 | INTRODUCTION | | 4.11.1 | INTRODUCTION | |
| 4.1.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 4.11.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | |
| 4.2 | Description du système d'apprentissage en Belgique flamande | 14 | 4.12. | Description du système d'apprentissage au Luxembourg | 41 |
| 4.2.1 | INTRODUCTION | | 4.12.1 | INTRODUCTION | |
| 4.2.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 4.12.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | |
| 4.3 | Description du système d'apprentissage en Belgique francophone | 17 | 4.13 | Description du system d'apprentissage aux Pays-Bas | 45 |
| 4.3.1 | INTRODUCTION | | 4.13.1 | INTRODUCTION | |
| 4.3.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 4.13.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | |
| 4.4 | Description du système d'apprentissage au Danemark | 19 | 4.14 | Description du système d'apprentissage au Portugal | 49 |
| 4.4.1 | INTRODUCTION | | 4.14.1 | INTRODUCTION | |
| 4.4.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 4.14.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | |
| 4.5 | Description du système d'apprentissage en Finlande | 23 | 4.15 | Description du système d'apprentissage en Suède | 52 |
| 4.5.1 | INTRODUCTION | | 4.15 | 1 INTRODUCTION | |
| 4.5.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 4.15.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | |
| 4.6 | Description du système d'apprentissage en France | 25 | 4.16 | Description du système d'apprentissage en Espagne | 54 |
| 4.6.1 | INTRODUCTION | | 4.16.1 | INTRODUCTION | |
| 4.6.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 4.16.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | |
| 4.7 | Description du système d'apprentissage en Allemagne | 27 | 5 | Acceptabilité et Développement envers les critères dans les Etats membres de l'Union européenne | 57 |
| 4.7.1 | INTRODUCTION | | 5.1 | Acceptabilité et Développement en Autriche | |
| 4.7.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 5.2 | Acceptabilité et Développement en Belgique flamande | 59 |
| 4.8 | Description du système d'apprentissage en Angleterre et au Pays de Galles | 31 | 5.3 | Acceptabilité et Développement en Belgique francophone | 61 |
| 4.8.1 | INTRODUCTION | | 5.4 | Acceptabilité et Développement au Danemark | 62 |
| 4.8.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 5.5 | Acceptabilité et Développement en Finlande | 65 |
| 4.9 | Description du système d'apprentissage en Grèce | 33 | 5.6 | Acceptabilité et Développement en France | 69 |
| 4.9.1 | INTRODUCTION | | 5.7 | Acceptabilité et Développement en Allemagne | 70 |
| 4.9.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 5.8 | Acceptabilité et Développement au Royaume Uni | 73 |
| 4.10 | Description du système d'apprentissage en Irlande | 36 | 5.9 | Acceptabilité et Développement en Grèce | 76 |
| 4.10.1 | INTRODUCTION | | 5.10 | Acceptabilité et Développement en Irlande | 80 |
| 4.10.2 | DESCRIPTION DETAILLÉE | | 5.11 | Acceptabilité et Développement en Italie | 83 |
| | | | 5.12 | Acceptabilité et Développement au Luxembourg | 86 |
| | | | 5.13 | Acceptabilité et Développement aux Pays-Bas | 87 |
| | | | 5.14 | Acceptabilité et Développement au Portugal | 91 |
| | | | 5.15 | Acceptabilité et Développement en Suède | 93 |
| | | | 5.16 | Acceptabilité et Développement en Espagne | 96 |
| | | | Conclusion | | 98 |

CHAPITRE 1 a propos de ce guide

MARC BEUTNER, ASTRID FISCHER, RAINER OETTING

Ce guide est le résultat du projet de l'UEAPME intitulé "Qualité de l'Apprentissage en Union européenne", soutenu par la Commission européenne. Il a pour but de structurer les systèmes européens de formation professionnelle de base mais n'a pas l'ambition d'être un répertoire de tous les systèmes de formation existant dans les Etats membres de l'Union européenne.

Le guide se veut une présentation sommaire des différents systèmes d'apprentissage en Europe. Il s'oriente principalement selon les critères de l'UEAPME pour évaluer la qualité des apprentissages. Ces critères servent en quelque sorte de cadre, puisque cette étude a pour objectif principal de permettre la comparaison des différents systèmes nationaux. C'est pourquoi le guide a été conçu avec une attention toute particulière à la comparabilité. Un certain nombre de sujets a été défini sur base des critères de l'UEAPME pour permettre un aperçu plus différencié. Ces sujets, utilisés dans la première partie de la comparaison, permettent une description détaillée du statut actuel de chaque système national. La deuxième partie du guide regroupe les évaluations et présentations nationales effectuées par les experts de chaque pays participant. Ensuite, les développements et le statut de l'apprentissage dans chaque pays sont abordés. Puisque cette partie est basée directement sur les critères de l'UEAPME, elle permet aussi une comparaison claire et transparente.

L'accent mis sur les données comparatives permet une présentation sous forme de tableau. On pourrait reprocher à cette présentation d'être une simplification susceptible d'exclure de nombreux aspects importants. Hormis le fait que les comparaisons requièrent généralement un certain degré de simplification, nous avons choisi de procéder à des comparaisons dans cette étude pour déceler et mettre en lumière une tendance générale, le cadre général, les problèmes et les développements futurs avec une attention toute particulière pour les critères de l'UEAPME. Cette approche permet au lecteur de reconnaître les principales similitudes et les différences en termes de positions et de développements, tout en mettant en lumière les aspects critiques et positifs. Ces composants pourraient contribuer à constituer une base pour l'élaboration d'objectifs dans les Etats membres.

Ce rapport a pour but de présenter en premier lieu des faits fondamentaux permettant une meilleure compréhension mutuelle et facilitant les échanges dans le domaine de l'apprentissage. Il veut contribuer à la mobilité professionnelle et à la reconnaissance mutuelle des certifications et qualifications. A cette fin, les experts ont été invités à présenter les principaux modèles d'apprentissage dans les entreprises artisanales et les PME. A défaut, la grande variété de systèmes différents et partiellement similaires existant en parallèle rendrait toute comparaison impossible.

Cette étude présente un aperçu et une description de ce qui s'est produit et se produira dans chacun des Etats membres. Les participants acceptent généralement les critères d'étalonnage de l'UEAPME. C'est pourquoi ce guide pourrait conduire à des systèmes d'apprentissage nationaux qui amélioreront la mobilité et l'échange d'apprentis au sein de l'Union européenne.

Ce guide sera présenté à la Commission européenne, au Parlement européen et aux Etats membres, ainsi qu'aux membres de l'UEAPME. Il sera également une source d'informations utile pour les centres de formation, les institutions académiques et les instituts de recherche.

Le tableau suivant présente la liste des experts des Etats membres de l'Union européenne qui ont participé à cette étude :

| PAYS | NOM | ORGANISATION |
|---------|-----------------------|---|
| 1) A | Dr Georg Piskaty | WKÖ |
| 2) B Fl | Véronique Willems | UNIZO |
| 3) B Fr | Paul Balancier | Formation PME |
| | Benoît Léonard | |
| 4) DK | Anne Holm Sjøberg | DMK |
| 5) FIN | Kari Viinisalo | Helsinki City, Education Department |
| 6) F | Chantal Lisbonis | APCM |
| 7) D | Marc Beutner | Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk, Cologne |
| 8) UK | Graham Attwell | PONTDYDSGU |
| 9) GR | Paraskevas Lintzeris | Confederation of SMEs of Greece |
| 10) IRL | Eamon French | FAS Training and Employment Authority |
| 11) I | Michela Stasio | DEONFAPI |
| 12) L | Marc Ant | Etudes Et Formation |
| 13) NL | Will Seignette | Infra Opleidingscentrum SBW Harderwijk |
| 14) P | Clarisse Tomé | IEFP Instituto do Emprego e Formacao Profissional |
| 15) S | Karin Tomeklint | Företagarnas Riksorganisation |
| 16) E | Luis M. Naya Gamendia | University of the Basque Country |

CHAPITRE 2 Les critères d'étalonnage de l'UEAPME

LAURA BERNERI

La formation à orientation pratique gagne en importance en Europe. Le lien entre les cours pratiques et théoriques au sein d'une entreprise et dans un centre de formation - la formation dite en alternance - est essentiel pour augmenter les chances d'emploi des travailleurs. Dans les différents systèmes de formation professionnelle en Europe, la formation en alternance englobe une gamme complète de formations allant des formations scolaires assorties de périodes de stage, aux apprentissages où la formation en entreprise joue le rôle déterminant.

Dans l'ensemble des systèmes de formation en alternance, l'apprentissage joue un rôle particulier. Fondé sur un contrat spécifique, l'apprentissage assure aux jeunes une meilleure préparation à la vie active. L'apprentissage contribue à réduire le chômage parmi les jeunes. Il contribue à développer l'esprit d'entreprise parmi la jeune génération et assure la continuité de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises.

Se fondant sur cette conviction, l'UEAPME a élaboré en 1998 onze critères de qualité d'apprentissage. Ces critères ont pour objectif de constituer la base d'une plus grande transparence et d'améliorer la circulation des informations entre pays européens et les différents systèmes de formation professionnelle.

Les critères de qualité de l'UEAPME sont :

1. Formation en deux lieux distincts : au sein de l'entreprise et à l'école. Ce qui est important pour l'apprentissage, contrairement aux formations "en/hors entreprise" est que la formation est assurée pour l'essentiel au sein de l'entreprise et est complétée de la théorie nécessaire.
2. Le contrat d'apprentissage constitue la base légale de la relation de formation, et régit les conditions sociales et de travail.
3. Les normes fixes des contenus pratique et théorique, qui sont complémentaires, sont reconnues à l'échelon national et sont appliquées aux entreprises. Ces normes sont élaborées en collaboration avec les partenaires sociaux et avec toutes les organisations publiques ou privées concernées.
4. Les contenus et méthodes de formation sont orientés et adaptés en fonction des évolutions technologiques et économiques.

5. Les chambres, les organisations sectorielles et autres institutions compétentes jouent un rôle déterminant dans l'organisation de l'apprentissage, en conseillant les entreprises et les apprentis, ainsi que dans la formation des formateurs (p.ex. maîtres artisans).
6. Le contrôle de la formation est assuré dans l'entreprise (et le contrôle des normes) par les chambres ou toutes autres institutions concernées / la formation assurée à l'école est sous le contrôle des autorités publiques.
7. Les entreprises assurant les formations participent au financement du volet pratique. Le financement du volet théorique est assuré par les autorités publiques.
8. La formation est assurée par du personnel qualifié: pour la pratique en entreprise, elle est confiée à des formateurs (p.ex. maîtres artisans) répondant aux conditions nationales (qualification, expérience, conduite); pour le volet théorique, le personnel est recruté selon les critères reconnus à l'échelon national.
9. La validation des compétences par voie d'examen au terme de la formation est organisée avec la participation d'experts du secteur économique (chambres, organisations professionnelles, etc.).
10. Une gamme de formations accessible aux personnes rencontrant des difficultés d'apprentissage ainsi qu'aux élèves particulièrement talentueux. L'entreprise est seule responsable du recrutement de ses apprentis.
11. L'apprentissage est intégré dans les systèmes de formation nationaux. L'apprentissage fait partie d'un parcours de formation qui peut donner accès à la formation continue (p.ex. formation de maîtres artisans) et à l'enseignement supérieur ou universitaire.

Les 10 et 11 décembre 1998, l'UEAPME a organisé, avec l'aide de la Commission européenne, une conférence sur "Les chances d'emploi par l'apprentissage: meilleures pratiques dans l'artisanat et les PME"; cette conférence a eu lieu à Graz (Autriche). A cette occasion, les critères de qualité de l'UEAPME pour l'apprentissage ont été accueillis très favorablement par la Commission européenne et par les participants des différents Etats membres. Il a été décidé à cette occasion d'analyser en détail la situation et le développement de chacun de ces critères dans les 15 Etats membres.

CHAPITRE ③ Etude de l'apprentissage dans l'union Européenne

MARC BEUTNER, ASTRID FISCHER, RAINER OETTING

L'étude de l'apprentissage en Union européenne porte sur la situation et les développements dans les 15 Etats membres. A cette fin, les 15 Etats membres collaborent tous à ce projet.

Chaque Etat membre est représenté par un expert national. Cet expert décrit le système national de formation professionnelle de base, qui correspond le plus possible aux "critères d'étalonnage de l'apprentissage en Europe" énoncés par l'UEAPME. Ces descriptions figurent au chapitre quatre du présent guide.

Les experts avaient en outre pour tâche d'interroger des personnes qui travaillent pour des institutions participant à la formation professionnelle. Ces entretiens ont permis de recueillir une impression de l'acceptation nationale des critères et des développements vers ou opposés à la conformité de ces critères. En conséquence, le chapitre 5 regroupe les positions d'associations patronales (artisanat et PME), d'organisations de représentation des travailleurs (syndicats, représentants des travailleurs) de ministères, d'associations d'enseignants, en plus des positions de l'expert national en matière de formation professionnelle.

Ces descriptions du système de formation professionnelle de base figurant au chapitre quatre se concentrent sur les sujets choisis pour offrir un aperçu général de chaque modèle national d'apprentissage. Ces sujets ont été discutés et révisés avec les experts à l'occasion d'une séance de travail à Bruxelles. Chaque expert a été invité à écrire un bref commentaire sur chaque sujet. Il existe entre les différents pays une variété assez importante de lectures / d'interprétations de ces sujets, ce qui rend leur comparaison particulièrement intéressante. Ces sujets sont dérivés des critères de l'UEAPME et ont été complétés de points complémentaires permettant une différenciation plus poussée afin de permettre non seulement la comparaison, mais également de donner une bonne impression de la situation actuelle de l'apprentissage.

La tâche consistant à décrire le modèle d'apprentissage national choisi porte davantage sur la situation actuelle et moins sur les développements ou affirmations générales. Ces deux éléments sont au centre de la deuxième partie de l'étude.

La liste de sujets ci-après est illustrée par des exemples indiquant quels sont les points d'attention qu'ils représentent.

Groupes ciblés

Porte sur les conditions d'accès, l'âge de l'apprenti, la répartition entre les sexes, les groupes ciblés spécifiques etc.

Employeur

Existe-t-il un groupe ciblé spécifique du côté des employeurs ? Concentration sur le secteur spécifié, le(s) secteur(s) ou sous-secteur(s) appliquant le modèle, la taille (petites ou grandes industries, pourcentage)

Contrat / Forme

Intitulé du contrat, personnes / organisations responsables, protection par la législation du travail, le contrat est-il accessible à tous ?

Principes du modèle

L'apprentissage par le travail ("formation en alternance"), approche pratique et aptitude au travail (formation orientée vers le travail actif), formation permanente, séparation de la formation théorique et pratique

Possibilités facultatives

Echanges internationaux de stagiaires, placements à l'emploi

Objectifs du contrat et du modèle

Formation professionnelle de base, compétences essentielles, aptitudes professionnelles spécifiées, perspectives d'emploi sur le marché de l'emploi, formation professionnelle proche du lieu de travail

Formation théorique (temps et lieu)

Formation en entreprise avec horaires de travail réguliers, formation en entreprise hors des horaires de travail ou pendant les fins de semaine, dans un centre de formation extérieur ou intérieur à l'entreprise (horaire partiel ou complet), auprès d'une école professionnelle (horaire partiel ou complet)

Formation pratique (temps et lieu)

Travail productif en entreprise, formation en entreprise, travail productif hors de l'entreprise (p.ex. télétravail), travail productif dans un atelier de formation, travail de formation dans un atelier de formation

Obligations de l'employeur

Travail pédagogique, enseignement, rémunération / salaire, responsabilité et prise en charge de l'apprentissage

Obligations de l'apprenti

Apprentissage, fréquentation du centre de formation si requis, responsable envers l'entreprise et l'employeur

Personnel qualifié (pour les volets pratique et théorique)

Rôle et placement des enseignants / tuteurs / instructeurs / maîtres, formation continue des enseignants / tuteurs / instructeurs / maîtres, qualification et expérience appropriées

Durée

Durée flexible ou fixe

Contrôle par l'établissement de formation

Superviseurs des apprentis, tuteurs, formateurs, personnes responsables ou organisations

Objectifs du contrôle

Orientation selon le marché de l'emploi, enseignement, obligations légales

Mode de rémunération et financement

L'entreprise est responsable des coûts et des charges, l'Etat soutient (subsidie) l'apprentissage, financement public des volets théorique et/ou pratique, l'employé doit supporter les coûts et les charges

Normes du contenu de la formation et leur définition

Qui définit le programme de cours pour la partie scolaire et la formation en entreprise ?

Degré d'implication

Implication des partenaires sociaux, d'organisations privées, d'organisations publiques

Orientation professionnelle

Prestige de la formation, intérêt, information

Possibilités de développement / progression

Intégration du modèle d'apprentissage dans les systèmes de formation nationaux, intégration horizontale / verticale

Egalité des chances

Ouverture aux élèves défavorisés, accès aux élèves particulièrement talentueux, sexes

Différenciation

Qualifications complémentaires pendant l'apprentissage, aide aux élèves défavorisés (p.ex. formation pré-professionnelle ou assistance supplémentaire), itinéraires d'orientation, itinéraires individuels

Contrôle des normes et contrôle officiel

Contrôle des normes par des organisations officielles (chambres, organes ou organisations gouvernementales).

Contenus et méthodes de formation

Y a-t-il de nouvelles approches en cours de développement pour répondre aux nouveaux profils professionnels ? Relation avec les progrès technologiques, avec les évolutions économiques, méthodes pour la mise à jour des qualifications afin de prendre en compte les évolutions technologiques / sociales

Examen et validation des compétences

Examens intermédiaires et finaux, certificat par unité de formation et diplômes partiels, examen final certifié, principaux points d'attention lors des examens (pratique, connaissances personnelles ou théoriques, compétences et aptitudes ; pièces de maîtrise / travaux pratiques / test écrit ou oral), longueur, moment et portée de l'examen, organisations ou personnes participantes ou responsables

3.1 PROBLÈMES DES ÉTUDES COMPARATIVES

La coopération entre différents pays de l'UE dans le domaine de la formation professionnelle a pour but de permettre l'échange d'expériences et de pratiques dans le but d'améliorer constamment la formation et l'enseignement et de favoriser la mobilité des citoyens à tous les niveaux. Une telle coopération vise à induire et à s'adapter à des changements des politiques économiques, sociales et à la concurrence. Les processus d'apprentissage peuvent ainsi se développer entre les représentants nationaux grâce à ces échanges, en développant une meilleure compréhension des différences et des cultures nationales des pays partenaires.

C'est pourquoi une comparaison des différentes approches des formations professionnelles en Europe est fondamentale pour une telle coopération. Ces approches sont comparées et examinées sous certains aspects. Cette méthode permet de présenter les similarités et les différences.

La littérature spécialisée décrit l'utilisation de ces comparaisons comme suit :

1. Utilisation et utilité des comparaisons de ce type

- La comparaison renforce la transparence et la compréhension des structures et développements du pays considéré. Ce faisant, elle facilite une compréhension plus approfondie et probablement une perception modifiée des problèmes rencontrés dans son propre pays.
- L'examen de différents pays facilite la recherche de solutions différenciées aux problèmes nationaux. Cela peut faire contrepoids au risque d'une position trop rigide ancrée sur les perspectives nationales.
- Les pays apprennent à comprendre leurs problèmes réciproques.

2. Problèmes liés à de telles comparaisons

- Chaque comparaison dépend du sujet, c'est-à-dire qu'elle est conditionnée par la personne qui l'établit et la met en œuvre.
- Chaque comparaison est culturellement teintée. Toutes les normes de comparaison sont caractérisées par la base culturelle de celui qui procède à l'examen.

De ce fait, les approches de la formation professionnelle ne peuvent pas être aisément transférées en raison de leur développement dans un contexte culturel et politique donné. Il faut dès lors développer une structure de communication et de coopération entre les représentants des différents pays et aussi trouver une compréhension mutuelle des différentes approches en matière de formation professionnelle. Ce projet de l'UEAPME est issu des idées exprimées ci-dessus.

Les échanges entre les pays participant à l'échange ont été conçus comme suit :

- Un concept de structure et de mise en œuvre de cette étude a été élaboré par le comité d'orientation scientifique;
- Des experts nationaux des 15 Etats membres ont été sélectionnés par l'UEAPME.
- Le concept de l'étude a été présenté et discuté à l'occasion d'une session de travail à Bruxelles. Cette session avait pour sujet principal l'accord sur la terminologie et les définitions;
- Sur base des résultats de l'atelier, le concept a été révisé et ensuite diffusé parmi les experts nationaux pour une deuxième vérification;
- Les experts ont été invités à collecter et synthétiser les données demandées pour leur pays sur base de catégories communes. Les rapports sont le résultat de cette phase du travail;
- Sur base de ces rapports nationaux, le comité d'orientation scientifique a élaboré un rapport synoptique.

Le rapport final sera présenté à la Commission européenne.

3.2 RAPPORT SYNOPTIQUE

Le rapport synoptique du FBH «Qualité de l'Apprentissage en Europe» est fondé sur une approche à prédominance nationale des critères de l'UEAPME. Les positions des experts nationaux qui sont présentées dans les chapitres suivants sont classées par ordre de priorité avec une attention particulière pour l'Europe. Ainsi, le présent rapport synoptique se compose d'une estimation générale de la mise en œuvre des critères et d'une évaluation de l'état de préparation des associations, organisations et autorités concernées. Les modèles sont choisis avec une attention particulière pour les critères de l'UEAPME. Le texte français ne fait pas référence dans toutes ses parties aux critères et sujets fixés. De ce fait, il ne peut être utilisé que pour certaines parties de ce rapport synoptique. Ainsi, les commentaires peuvent être totalement différents en fonction de leur pertinence nationale, qui s'exprime par le nombre de participants dans chaque modèle d'apprentissage et l'importance dans le contexte national. Alors que les modèles choisis pour la Suède jouent un rôle plus ou moins subordonné dans le système d'enseignement suédois, le modèle allemand occupe la position dominante dans le système d'enseignement allemand. En règle générale, de nombreux experts nationaux font état du faible prestige de l'apprentissage dans leurs pays en comparaison avec les autres secteurs de l'enseignement. Pour favoriser un plus grand prestige et afin d'améliorer la qualité de l'apprentissage en Europe, il est utile et intéressant de discuter d'un étalonnage qui prenne en compte les particularités nationales, qui sont bien acceptées et reconnues.

Formation en deux lieux distincts

Les experts considèrent généralement que la combinaison des compétences théoriques et pratiques est utile. Toutefois, les voies qui conduisent à cette dualité sont très différentes. Les affirmations divergentes sont généralement le résultat de positions différentes sur le partage du temps d'apprentissage entre les volets théorique et pratique. Selon les experts, l'exigence d'une formation en deux lieux distincts est presque parfaitement rencontrée. Toutefois, les Pays-Bas, l'Espagne et le Portugal estiment que ce critère n'est pas encore pleinement rencontré. Dans les cinq prochaines années, des améliorations sont attendues dans ces pays en vue de la mise en œuvre complète de ce critère du partage du temps entre deux lieux de formation.

Le contrat d'apprentissage comme base légale

Les contrats sont acceptés comme fondement d'une formation professionnelle de base et sont jugés fondamentaux. Il existe différentes formes de contrat d'apprentissage et de contrats d'emploi dérivés. En outre, les parties aux contrats varient selon les pays. Alors que dans certains cas, les employeurs sont les seuls cocontractants des apprentis, les écoles jouent dans d'autres pays le rôle de partenaire unique, intermédiaire ou intéressé. Dans de nombreux cas, les contrats d'apprentissage sont le résultat de la combinaison de législations spécifiques sur l'apprentissage et de la législation du travail. Dans la plupart des pays, les contrats constituent la base légale de l'apprentissage. Seuls la Suède et le Royaume-Uni considèrent que ce critère n'est pas encore rencontré. Ces pays ne prévoient aucun changement d'une portée importante dans les cinq prochaines années.

Normes fixes pour le contenu des formations théorique et pratique

La tâche de la définition des normes pour le contenu des formations scolaire et en entreprise est jugée difficile partout en Europe où l'on connaît des changements radicaux de l'économie, de la technologie, de l'écologie et des relations internationales, et au vu d'une individualisation croissante et de l'emploi des femmes. Toutefois, une définition de normes peut présenter des avantages notamment en termes de transparence de l'apprentissage et, de ce fait, de la mobilité des apprentis. Les normes sont habituellement développées par le biais de la participation de différentes associations et autorités dont les partenaires sociaux. Les experts de la région flamande de Belgique, la France, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas, la Suède et l'Espagne considèrent que ce critère est moyennement rencontré. Dans ces pays, la participation des partenaires sociaux ou des employeurs doit être révisée. Le développement général au cours des cinq prochaines années conduira, dans ces pays également, à une réalisation complète de ce critère.

Adaptation des contenus et méthodes aux évolutions technologiques et économiques

Il est judicieux et essentiel de proposer des méthodes et contenus d'apprentissage qui soient orientées vers les évolutions technologiques et économiques, au vu des changements rapides qui affectent les deux conditions précitées en Europe. Une bonne préparation à la vie active peut être favorisée tout spécialement par un environnement de formation plus proche de la 'réalité du terrain'. C'est pourquoi les équipements et installations mis à disposition doivent être conformes

aux dernières normes technologiques, et être utilisés généralement dans le métier concerné. L'utilisation d'équipements obsolètes peut avoir pour conséquence que le soutien à l'apprentissage sera limité parce que seules les compétences fondamentales et permanentes pourront être transmises. Les experts ont exprimé des positions très divergentes sur ce point en fonction des normes en cours dans leurs pays. Les experts du Royaume-Uni, de Grèce, d'Italie, des Pays-Bas, du Portugal, de Suède, d'Espagne, de Flandre (Belgique) et de France estiment que le critère est rencontré modérément à moyennement dans leurs pays. Seuls les experts danois et luxembourgeois font état d'une réalisation complète de ce critère. En ce qui concerne son développement au cours des cinq prochaines années, la majorité des experts prévoient que le critère sera rencontré. Toutefois, les experts italien, néerlandais et espagnol soulignent que leurs pays ne pourront pas se conformer intégralement à cet objectif dans les cinq prochaines années. Le résultat dicté par le bon sens est l'acceptabilité totale du besoin d'orientation en fonction des évolutions technologiques et économiques.

Les chambres, les organisations et les institutions responsables de l'organisation et la mise en œuvre de la formation des apprentis et des formateurs

Alors que ce critère est largement accepté dans la plupart des pays, il ne peut pas être généralisé. Dans certains pays, l'organisation et la mise en œuvre de toute forme de formation est presque intégralement confiée à un seul organe - l'entreprise ou l'autorité désignée.

Les experts de la Région flamande (Belgique), de Finlande, de France, du Royaume-Uni, de Grèce, d'Italie, des Pays-Bas, du Portugal, de Suède et d'Espagne estiment que ce critère est rencontré seulement modérément ou moyennement. Dans ce contexte, il faut noter qu'en Suède, par manque d'importance nationale du modèle d'apprentissage, ce critère n'est absolument pas rencontré. Des efforts seront entrepris au cours des cinq prochaines années pour se conformer à ce critère, mais le Royaume-Uni, la Grèce, l'Italie et la Suède ne pourront pas parvenir à la mise en œuvre complète de ce point.

Surveillance du volet pratique par les chambres et contrôle des écoles par les autorités publiques

Tout comme l'organisation et la mise en œuvre de l'apprentissage dans la majorité des pays, son contrôle est également confié à la responsabilité de l'entreprise ou de l'autorité publique. Ainsi, ce critère n'est pas accepté de la même manière par tous les pays, ce qui aboutit à une grande divergence des opinions. La réalisation complète sur ce point n'est rapportée que par les experts autrichien, flamand, allemand, danois et luxembourgeois. Les positions des autres experts varient entre la réalisation faible et moyenne. Toutefois, tous les experts estiment que les développements vont dans le sens d'une conformation. Neuf experts pensent que cet objectif sera atteint dans les cinq prochaines années. Les experts des autres pays indiquent aussi qu'il y a une bonne chance de réalisation. En dépit de la grande variété d'opinions quant à l'acceptabilité de ce critère, il fait l'objet d'un consensus fondamental et des tendances marquées vers sa réalisation se dessinent manifestement.

Les entreprises sont responsables du financement du volet pratique, le volet théorique est financé par le secteur public

La méthode du cofinancement n'est pas uniformément partagée.

Les experts de France, de Grèce, d'Italie, des Pays-Bas, du Portugal, de Suède et d'Espagne considèrent que cette méthode de compétences séparées pour le financement n'est rencontrée que faiblement à moyennement. Dans d'autres pays, le financement séparé est presque totalement réalisé. Dans la majorité des pays, aucun changement fondamental n'est prévu au cours des cinq prochaines années. Si la position actuelle sur ce point peut encore évoluer, ces changements ne seront, de toute façon, pas significatifs. L'expert français exprime une position qui n'indique aucune possibilité d'acceptation de ce critère dans son pays.

L'apprentissage est assuré par du personnel qualifié

Il existe une demande pour une formation assurée par du personnel qualifié dans tous les pays européens, et de ce fait l'acceptation de ce critère est manifeste. Seuls les degrés de compétences requises, qui définissent les qualifications pour les formateurs, sont évalués différemment. Alors que les experts de Finlande, de Grèce, d'Italie, des Pays-Bas, du Portugal, de Suède et d'Espagne notent certains déficits sur ce plan, ils estiment que la situation changera au cours des cinq prochaines années. Seuls les experts italien et suédois prévoient que les déficits subsisteront au cours de cette période. La majorité des autres experts estiment que les formations sont assurées dans leurs pays respectifs par du personnel compétent et qualifié.

Examen au terme de l'apprentissage avec la participation d'experts du secteur économique

La participation aux examens d'experts du secteur économique est globalement acceptée. Leur expérience pratique et leur sens de la réalité professionnelle sont considérés comme des atouts majeurs. Toutefois, des divergences apparaissent également sur ce point dans les réponses des experts en ce qui concerne la mise en œuvre actuelle. Les experts britannique, hellénique, italien, néerlandais, portugais, suédois et espagnol estiment que la réalisation de ce critère est faible à moyenne. En outre, les experts suédois et espagnol signalent que ce point était précédemment totalement ignoré dans leurs pays. Mais un développement vers la réalisation de ce critère est en vue. Chaque expert estime qu'un certain niveau de réalisation est prévisible dans les cinq prochaines années en Italie, aux Pays-Bas, en Suède et en Espagne, dont les experts signalent une participation faible à moyenne des experts économiques aux examens.

Gamme de possibilités pour les apprentis ayant des difficultés et pour les élèves particulièrement talentueux au vu de la responsabilité des entreprises de recruter les apprentis

Habituellement, les possibilités offertes aux apprentis ayant des difficultés et aux apprentis particulièrement talentueux entraînent une différenciation dans le système d'enseignement. La situation particulière de ces apprentis est habituellement prise en compte par le biais d'aide supplémentaire ou de cours complémentaires. La responsabilité exclusive de l'entreprise dans le recrutement des apprentis entraîne une pratique d'emploi guidée par les exigences d'efficacité. Ce critère est dès lors largement accepté par les experts nationaux. Toutefois, certains pays présentent des développements plus ou moins marqués vers la conformité à ce critère. Au vu de la situation actuelle,

les experts de la région flamande (Belgique), du Royaume-Uni, de Grèce, des Pays-Bas, du Portugal et de Suède indiquent que le critère est faiblement ou moyennement rencontré. L'expert suédois indique même, que le critère n'est pas du tout rencontré dans son pays. Toutefois, des améliorations sont prévues en Suède et en Grèce dans les cinq prochaines années. Aucun changement n'est attendu au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et au Portugal.

Intégration de l'apprentissage dans le système d'enseignement national

Tous les pays acceptent une intégration complète de l'apprentissage dans le système d'enseignement national, et des efforts dans ce sens ont été consentis avec un taux de succès élevé. C'est ce que rapportent onze pays (Autriche, Belgique francophone, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Espagne), dont les experts font état d'un degré de conformité important. Dans certains pays, dont l'Espagne, le manque d'attrait et de prestige du modèle d'apprentissage sont liés directement à l'intégration du modèle dans le système national. En outre, certains experts ont détecté une corrélation importante entre la conformité à ce critère d'intégration et de nombreux autres critères, ce qui est lié à son tour à l'attrait du modèle pour les jeunes gens. Ainsi, nous pouvons conclure que ce critère joue un rôle déterminant dans la lignée complète des critères. Sa forme et la conformité à cette exigence entraînent des effets importants pour le succès, l'acceptation globale et le prestige et, partant pour le niveau d'importance nationale. En outre, les formes d'autres critères tels que la gamme de possibilités de formation ou la forme que prend la participation des chambres et des organisations, voire même les aspects financiers, sont déterminés par ce critère en raison de son importance et par les options de progression éducative et de développement proposé par chaque modèle d'apprentissage.

Synthèse

Les critères de l'UEAPME sont actuellement acceptés dans la plupart des pays. Leur mise en œuvre dans les systèmes nationaux est spécifique et les différents pays présentent une grande diversité quant à l'étendue du développement et de la mise en œuvre. Dans tous les pays, on peut constater un développement inspiré explicitement ou implicitement par les critères de l'UEAPME. Comme prévu, les experts ne peuvent pas marquer leur accord sur tous les critères. Toutefois, la situation dans cinq ans sera marquée par une conformité plus large à ces critères.

Le tableau ci-après présente de manière plus détaillée la vision des experts et leurs estimations pour les développements des cinq prochaines années. Les chiffres présentés sont toujours en relation avec chaque modèle national choisi, qui rencontre généralement les critères de l'UEAPME.

Dans ces tableaux, nous constatons une interrelation évidente entre la plupart des points appréciés pour chaque pays, ce qui semble confirmer l'appréciation de certains experts selon laquelle ces critères sont étroitement liés. Les experts n'ont pas expressément mis en lumière ces interrelations et ces interdépendances entre les différents critères. Mais elles apparaissent implicitement, surtout dans les positions exprimées par les experts de pays ayant des systèmes d'apprentissage relativement peu développés. Le niveau de notation est principalement une pondération de l'évaluation nationale globale, ce qui indique dans les descriptions détaillées des experts le niveau de développement de l'apprentissage dans le pays respectif. Ces tableaux peuvent aussi démontrer et mettre en lumière les demandes divergentes à l'égard de l'apprentissage et la confiance exprimée à l'égard d'un système national. Cette affirmation est rendue possible par l'accord assez large entre les experts sur les critères liés aux notations. Cet aspect peut permettre une interprétation des chiffres du tableau. D'autres conclusions ne seront possibles qu'après un examen des positions individuelles exprimées par les experts.

0 REPRÉSENTÉ VOTRE POSITION: CRITÈRE ABSOLUMENT PAS RENCONTRÉ • 5: CRITÈRE PARFAITEMENT RENCONTRÉ

SITUATION ACTUELLE

| Critère | Evaluation par les experts | | | | | | |
|---------|--|-----------------------|----------|--------------------|---------------------|----------|----------|
| | No. | CRITERES D'ETALONNAGE | Autriche | Belgique (Flandre) | Belgique (wallonie) | Danemark | Finlande |
| 1 | Formation en deux lieux distincts. | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 2 | Le contrat d'apprentissage comme base légale. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | Normes fixes de contenu pratique et théorique. | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 4 | Orientation et adaptation des contenus et méthodes de formation en fonction des évolutions technologiques et économiques. | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 |
| 5 | Les chambres, organisations et institutions jouent un rôle significatif dans l'organisation de l'apprentissage et la formation des formateurs. | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 6 | Contrôle de la formation dans les entreprises par les chambres et contrôle des écoles par les autorités publiques. | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| 7 | Participation des entreprises au financement du volet pratique. Le volet théorique est financé par le secteur public. | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 |
| 8 | La formation est assurée par du personnel qualifié. | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 9 | Validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique. | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 10 | Une gamme de formations accessible aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage ainsi qu'aux élèves particulièrement talentueux. Le recrutement des apprentis est une responsabilité de l'entreprise. | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 11 | Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation nationaux. | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 |

0 REPRÉSENTÉ VOTRE POSITION: CRITÈRE ABSOLUMENT PAS RENCONTRÉ • 5: CRITÈRE PARFAITEMENT RENCONTRÉ

| Critère | Evaluation par les experts | | | | | | | | | |
|---------|----------------------------|-----------|-------------|-------|---------|--------|------------|----------|----------|-------|
| | No. | Allemagne | Royaume-Uni | Grèce | Irlande | Italie | Luxembourg | Pays-Bas | Portugal | Suède |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 0 | 2 |
| 6 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 7 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 9 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | 0 | 0 |
| 10 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 0 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |

0 REPRÉSENTÉ VOTRE POSITION: CRITÈRE ABSOLUMENT PAS RENCONTRÉ • 5: CRITÈRE PARFAITEMENT RENCONTRÉ

| Critère | No. | CRITERES D'ETALONNAGE | Evaluation par les experts | | | | | |
|---------|-----|--|----------------------------|--------------------|---------------------|----------|----------|--------|
| | | | Autriche | Belgique (Flandre) | Belgique (Wallonie) | Danemark | Finlande | France |
| 1 | 1 | Formation en deux lieux distincts. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | Le contrat d'apprentissage comme base légale. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | Normes fixes de contenu pratique et théorique. | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | Orientation et adaptation des contenus et méthodes de formation en fonction des évolutions technologiques et économiques. | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | Les chambres, organisations et institutions jouent un rôle significatif dans l'organisation de l'apprentissage et la formation des formateurs. | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 6 | 6 | Contrôle de la formation dans les entreprises par les chambres et contrôle des écoles par les autorités publiques. | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 7 | Participation des entreprises au financement du volet pratique. Le volet théorique est financé par le secteur public. | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 |
| 8 | 8 | La formation est assurée par du personnel qualifié. | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | 9 | Validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique. | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 10 | 10 | Une gamme de formations accessible aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage ainsi qu'aux élèves particulièrement talentueux. Le recrutement des apprentis est une responsabilité de l'entreprise. | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 11 | 11 | Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation nationaux. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

0 REPRÉSENTÉ VOTRE POSITION: CRITÈRE ABSOLUMENT PAS RENCONTRÉ • 5: CRITÈRE PARFAITEMENT RENCONTRÉ

| Critère | Evaluation par les experts | | | | | | | | | |
|---------|----------------------------|-----------|-------------|-------|---------|--------|------------|----------|----------|-------|
| | No. | Allemagne | Royaume-Uni | Grèce | Irlande | Italie | Luxembourg | Pays-Bas | Portugal | Suède |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 6 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 10 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |

CHAPITRE ④ DESCRIPTIONS DE L'APPRENTISSAGE DANS LES ETATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE

④.1 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE AUTRICHIEN

DR. GEORG PISKATY

4.1.1 Introduction

Près de 40% des jeunes autrichiens de 15 à 18 ans sont formés dans le cadre du système d'apprentissage qui joue à cet égard un rôle majeur dans la formation de base et l'éducation. Il n'existe pas de restrictions formelles à l'accès ; ainsi, tout jeune qui a clôturé la scolarité obligatoire - quel qu'en soit le résultat - peut en théorie souscrire un contrat d'apprentissage. L'apprentissage prend fin au terme de la durée de la formation - fondée sur des dispositions légales mentionnées dans le contrat d'apprentissage. L'examen final de l'apprentissage n'est pas obligatoire, mais est passé par plus de 90% des apprentis en fin de période. Grâce à des conventions collectives, la participation à cet examen ouvre le droit à une meilleure rémunération. Un examen d'apprentissage passé avec succès donne droit au titulaire à également passer un nouvel examen créé sous l'appellation "Berufsreifepfung", un examen spécial donnant l'accès à l'université. Ainsi, le lien est établi entre l'apprentissage et l'enseignement supérieur formel. D'autre part, des liens existent également entre les écoles professionnelles et l'apprentissage. Les jeunes qui abandonnent ou quittent les écoles professionnelles peuvent souscrire des contrats d'apprentissage d'une durée moindre, les études achevées aux écoles professionnelles peuvent se substituer à l'apprentissage et ouvrir les mêmes droits qu'un examen d'apprentissage (p.ex. pour la création d'une entreprise). Les écoles spéciales destinées aux contremaîtres (Werkmeister), les cours du soir aux écoles professionnelles supérieures et d'autres liens avec la formation continue ou pour la promotion sociale en cours de carrière.

4.1.2 Description détaillée

Groupes ciblés

Le groupe ciblé est celui des jeunes gens âgés de 15 à 19 ans. Ils doivent avoir terminé leur scolarité obligatoire (soit normalement 9 années d'école jusqu'à l'âge de 15 ans).

Il n'y a pas de limite d'âge supérieure formelle pour l'apprentissage, mais les personnes plus âgées recourent plus généralement à la possibilité de présenter des examens d'apprentissage externes sans avoir accompli l'apprentissage mais après avoir acquis suffisamment de connaissances par d'autres voies (p.ex. travail pratique).

Employeur

Les programmes d'apprentissage sont soutenus par des employeurs de tous secteurs, y compris les administrations publiques et des entreprises de tout type. Il n'y a pas de distinction entre les PME et les grandes entreprises ou entre les sociétés et les autres employeurs. L'apprentissage est également possible pour les associations si la formation des apprentis n'est pas l'objectif premier de ces associations, et même pour les institutions spéciales (ateliers d'apprentissage) disposant d'une autorisation spéciale de l'état pour assurer des formations d'apprentissage.

Contrat/Aspects formels

Le contrat d'apprentissage constitue la base légale pour la relation de formation: il est conclu entre l'entreprise formatrice et l'apprenti et doit être conforme aux réglementations énoncées par la "Loi de formation professionnelle". Il s'agit d'un contrat d'emploi spécial qui régit les conditions sociales et de travail (p.ex. précision du métier à enseigner, durée de l'apprentissage, rémunération de l'apprenti, obligation de suivre des cours à temps partiel à l'école professionnelle).

Principes du modèle

En principe, la formation dans le cadre du système autrichien d'apprentissage est dispensée dans l'entreprise et à l'école. Le rôle de l'entreprise est prédominant. Environ 4/5 du temps de formation se passe dans l'entreprise. La formation professionnelle en entreprise est dispensée aux conditions réelles de la vie active: il s'agit véritablement d'apprendre en travaillant - par du travail productif. En plus du rôle joué par l'entreprise, il y a celui de l'école professionnelle à temps partiel qui intervient environ à raison d'une journée par semaine, et dans la plupart des professions deux jours par semaine au cours de la première année d'apprentissage. Les écoles complètent la formation professionnelle et l'éducation dispensée dans l'entreprise et cette formation scolaire est un élément obligatoire de l'apprentissage. Plus de 3/4 des cours portent sur des sujets liés à la profession choisie. Environ 1/4 est composé de cours de formation générale (langue maternelle, anglais, instruction civique).

Possibilités facultatives

Les programmes d'apprentissage régis par la loi et par les ordonnances constituent des minima obligatoires. Les entreprises ont la liberté de proposer des compétences et connaissances supplémentaires. Les écoles ont théoriquement la même possibilité. Toutefois, elles sont limitées à deux heures par semaine de cours choisis volontairement par les élèves (p.ex. sport ou religion) en raison des limites horaires imposées par les réglementations scolaires.

Objectifs du contrat et du modèle

- Préparer les jeunes gens à la vie active par une formation pratique au sein des entreprises de formation (à titre exceptionnel, la formation peut intervenir hors de l'entreprise par des cours ou dans le secteur de la construction auprès d'organisations créées spécialement à cette fin).
- Former les jeunes gens non seulement pour le marché de l'emploi, mais prévoir également une formation et une éducation continue.

Formation théorique (temps et lieu)

L'école professionnelle à temps partiel mentionnée précédemment doit compléter la formation pratique en entreprise par des cours généraux (p.ex. allemand, anglais, instruction civique), des cours théoriques (commerciaux et techniques) et des travaux pratiques complémentaires en ateliers à l'école. Pour les contrats d'apprentissage d'une durée de trois ans, l'école occupe généralement 1.260 heures (sauf dans certains métiers du tourisme: 1.080 heures). L'entreprise doit libérer l'apprenti pour la fréquentation des cours et la rémunération de l'apprenti est due également pour les temps d'école. Pour l'apprenti, la fréquentation des cours est une obligation légale.

Les centres de formation complémentaires n'existent en Autriche que pour le secteur du bâtiment (Lehrbauhöfe - chantiers d'apprentissage). Dans ces centres de formation, l'apprenti obtient une formation pratique complémentaire dans des spécialités qui ne sont pas normalement exercées par l'entreprise. Ces centres de formation sont établis par de conventions collectives de travail par les partenaires sociaux et financés par un fonds spécial (Arbeiterurlaubskasse - fonds collectif de financement des congés des travailleurs de la construction).

Formation pratique (temps et lieu)

La formation pratique correspond au travail effectué au sein de l'entreprise. Les grandes entreprises proposeront des cours théoriques complémentaires, surtout lorsqu'elles ont créé des ateliers spéciaux d'apprentissage. Toutefois, la formation pratique se compose habituellement d'un apprentissage par le travail. La loi prévoit que le travail effectué par l'apprenti doit être en relation avec le profil de la fonction.

En outre, certaines professions envoient leurs apprentis à des cours spéciaux financés par l'entreprise. Toutefois, ce choix est volontaire.

Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de conclure un contrat d'apprentissage pour l'une des (quelques) 250 professions ouvertes à l'apprentissage.

Il doit assurer la formation de l'apprenti et doit envoyer l'apprenti à l'école professionnelle. Il doit verser un salaire à l'apprenti et acquitter ses contributions de sécurité sociale. Il doit assurer la formation en personne ou la confier à des personnes qualifiées au sein de l'entreprise. Le contrat d'apprentissage doit être enregistré auprès de l'office des apprentissages (créé en collaboration avec les Chambres Economiques). Son obligation la plus importante est d'assurer la formation dans le respect du profil professionnel, d'assurer les progrès de l'apprenti et d'obtenir un résultat positif au terme de l'apprentissage.

Obligations de l'apprenti

L'apprenti est tenu d'assister à la formation, tant dans l'entreprise

qu'à l'école professionnelle à temps partiel, et doit travailler au sein de l'entreprise en conformité avec le profil de la profession choisie.

Personnel qualifié

Différentes conditions doivent être réunies pour s'engager dans un apprentissage. D'abord, il faut fournir la preuve de ses aptitudes professionnelles, par exemple par des examens spéciaux tels que les examens de maîtrise, d'autres examens d'aptitude professionnelle, et les cours de contremaître sectoriels. En outre, les formateurs doivent présenter un examen de formateur en apprentissage (qui peut être inclus dans l'un des examens précités). Cette obligation est énoncée dans la Loi sur la formation professionnelle.

Tant la matière enseignée que les programmes scolaires sont périodiquement mis à jour pour prendre en compte les progrès technologiques, scientifiques et/ou économiques. La méthodologie des formateurs et enseignants est laissée à leur appréciation, mais les formations des formateurs et enseignants, ainsi que les informations fournies par les organisations syndicales et patronales jouent également un rôle important dans la mise à jour de leurs connaissances méthodologiques.

Durée

La durée de l'apprentissage est de 2 ans au moins et de 4 ans au plus. La durée est fixée par ordonnance du Ministère des Affaires Economiques sur base de la Loi de formation professionnelle. La majorité des professions d'apprentissage requièrent une durée de trois ans, certaines professions plus techniques jusqu'à 3 1/2 ans. La durée ne peut être prolongée que dans des cas très exceptionnels. D'autre part, un apprenti doué qui a terminé avec succès l'école professionnelle peut présenter l'examen d'apprentissage dès le début de la dernière année d'apprentissage, ce qui lui permet d'en réduire la durée jusqu'à un an si l'entreprise y consent.

Modes de rémunération et financement

Les coûts du temps passé en entreprise pour l'apprentissage sont financés par l'entreprise (aucune perception fiscale!), non seulement pour la rémunération de l'apprenti, mais également pour les frais d'infrastructure (postes de travail et ateliers), les rémunérations des formateurs et les frais administratifs au sein de l'entreprise. C'est pourquoi les coûts d'apprentissage sont supportés pour l'essentiel par le secteur privé. Des estimations récentes font état de quelque 500 millions € de coûts nets annuels pour les entreprises de formation. Ces dernières années, l'Etat a amélioré les conditions en proposant des réductions d'impôts aux entreprises accueillant des apprentis, ainsi que des réductions de cotisations sociales pour les apprentis.

D'autre part, les écoles sont financées intégralement par le secteur public. A partir de 2003, le gouvernement envisage de rembourser les rémunérations des apprentis aux entreprises pendant le temps de la formation scolaire, soit 2/3 de la rémunération de l'apprenti par an.

Les normes en matière de programmes de formation et leur définition

Les lois et ordonnances scolaires fixent la norme pour le volet scolaire et les écoles de formation professionnelles sont soumises au 'système d'inspection scolaire' normal. Les écoles ne sont soumises à aucun

contrôle de la part de l'économie des entreprises.

Pour les formations qui interviennent au sein des entreprises, des ordonnances du Ministère des Affaires Economiques ("profils professionnels") sont suivies par les offices d'apprentissage créés auprès de chacune des Chambres provinciales. Ces offices d'apprentissage ont pour mission de contrôler les accords d'apprentissage ainsi que le respect des obligations d'apprentissage des entreprises.

Degré d'implication

L'implication est très grande surtout de la part des organisations patronales (chambres économiques) qui ont créé les offices d'apprentissage auprès de chaque chambre provinciale et qui organisent et financent l'administration du système d'apprentissage par l'intermédiaire de ces offices (pour le compte des autorités publiques). Comme elles sont les autorités d'apprentissage de première ligne, elles organisent les examens, enregistrent les contrats d'apprentissage etc. Dans chaque province et au niveau fédéral, il existe une instance des partenaires sociaux ("Berufsausbildungsbeirat") réunissant des représentants des employeurs et des organisations syndicales pour discuter des questions d'intérêt commun concernant l'apprentissage. Ces conseils consultatifs ont aussi, dans certains cas, le droit d'intervenir ou d'être entendus avant que des décisions soient adoptées par les offices d'apprentissage. A l'échelon fédéral, la chambre et les syndicats (ainsi que les chambres du travail représentant tout le personnel) participent aux discussions sur les politiques d'apprentissage, la création de nouvelles professions d'apprentissage, l'organisation de l'information aux formateurs, etc.

Orientation professionnelle

L'orientation professionnelle prend différentes formes: au cours des dernières années de scolarité obligatoire, l'orientation professionnelle et l'information sur l'éducation sont des matières obligatoires. En outre, certaines écoles proposent une expérience pratique au cours de la 9ème année de scolarité obligatoire.

Les chambres économiques organisent des salons professionnels, des centres d'information et des services de consultation en plus des offres proposées par agences pour l'emploi.

Possibilités de développement / progression

Comme indiqué plus haut, l'intégration dans le système d'enseignement est achevée dans une large mesure: les aptitudes acquises pendant la formation professionnelle dans les écoles doivent être prises en compte au début de l'apprentissage. La démarche inverse est plus difficile en raison des programmes scolaires formels. C'est pourquoi des possibilités scolaires spécifiques ont été prévues pour les apprentis en fin de formation, pour leur permettre d'accéder à l'enseignement supérieur formel (Berufsreifeprüfung, cours professionnels du soir - voir plus haut).

Egalité des chances

Pour les "élèves en difficultés", une "formation préparatoire à l'apprentissage" a été créée; elle est accessible aux jeunes gens ayant des difficultés d'apprentissage et leur propose (après les deux années de formation en entreprise) la possibilité d'accéder à l'apprentissage

normal. En outre, des ateliers protégés ont été créés pour les élèves atteints d'un handicap, dans le but également de proposer, dans la mesure du possible, une passerelle vers le système d'apprentissage normal ou vers le marché du travail pour les travailleurs semi-qualifiés.

Différenciation

L'Autriche a entamé un processus de différenciation des professions d'apprentissage (système modulaire), mais ce n'est pas encore une réalité.

Examen et validation des compétences

Au terme de l'apprentissage, un examen final d'apprentissage en deux parties est prévu: un volet théorique qui couvre la matière de la formation scolaire à temps partiel ainsi que le volet pratique, qui couvre la formation dispensée dans l'entreprise. Si la formation scolaire a été terminée avec succès, la partie théorique est achevée et n'aura pas lieu; dans ce cas (plus de 90% des candidats), l'examen final d'apprentissage se réduit au volet pratique (d'une durée d'une journée environ). Le jury d'examen comprend deux experts, dont au moins un est nommé par les syndicats ou chambres du travail. Les enseignants ne participent pas à ces examens!

4.2 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN BELGIQUE FLAMANDE

VÉRONIQUE WILLEM

4.2.1 Introduction

Le système d'apprentissage dans le cadre du système de formation professionnelle de base en Flandre a pour objectif de former de jeunes gens (commençant à l'âge de 15 ans) à l'exercice d'une profession indépendante. L'apprenti suit des cours dans un centre de formation régional pendant une à deux journées par semaines et suit une formation pratique dans une entreprise pendant les trois ou quatre jours restants, sous la supervision de l'employeur - formateur.

4.2.2 Description détaillée

Groupes ciblés: apprenti et employeur

La formation professionnelle de base s'adresse aux jeunes gens âgés de 15 à 18 ans qui souhaitent apprendre une profession indépendante sur base d'une formation théorique et pratique.

Pour être inscrit dans un centre de formation régional, l'apprenti doit avoir conclu un contrat d'apprentissage; à défaut, il ne pourra pas commencer la formation ni participer aux cours.

Du côté des employeurs, le système s'adresse spécifiquement aux indépendants et aux petites et moyennes entreprises.

La formation est dispensée pour quelque 300 professions indépendantes; de ce fait, le modèle est appliqué dans de nombreux secteurs.

Conditions d'accès à l'apprentissage pour les apprentis

- être âgé d'au moins 15 ans
- être en règle de scolarité obligatoire à horaire complet (la

formation professionnelle de base en Flandre est conforme à l'obligation scolaire à horaire réduit - de 15 à 18 ans)

- subir avec succès un examen médical afin de démontrer l'aptitude physique à exercer la profession choisie
- des conditions / qualifications spécifiques peuvent être exigées pour certaines formations (p.ex. niveau d'enseignement plus élevé)

Conditions d'accès à l'apprentissage pour l'employeur - formateur

- être âgé d'au moins 25 ans
- avoir au moins 5 ans d'expérience professionnelle, dont 2 ans en qualité de chef d'entreprise
- pouvoir offrir des garanties pour l'organisation et l'équipement afin d'assurer la formation pratique de l'étudiant conformément au programme de formation de la profession indépendante

Contrat: "Leerovereenkomst" et obligations

L'employeur et l'apprenti (avec ses parents / tuteurs légaux) concluent un contrat d'apprentissage avec la médiation d'un secrétaire d'apprentissage.

Le contrat offre une protection détaillée conformément à la législation du travail. En d'autres termes, une protection spécifique est assurée aux mineurs d'âge (horaires de travail, sécurité...). Le contrat tout comme la formation est d'une durée minimum d'un an et de 3 ans maximums.

Pour conclure le contrat, l'apprenti et l'employeur - formateur doivent réunir les conditions énoncées ci-avant (voir 1).

Obligations de l'apprenti

L'apprenti est tenu:

- de conclure et d'exécuter le contrat d'apprentissage dans l'intention de clôturer la formation professionnelle de base avec succès
- de participer aux cours théoriques et de se présenter aux examens intermédiaires et à l'examen final
- de compléter son "livre de travaux"¹
- de s'acquitter des tâches qui lui sont confiées avec soin, honnêteté et ponctualité aux heures et lieux et selon la méthode convenue
- de suivre les directives énoncées par l'employeur
- de s'abstenir de tout acte de nature à compromettre sa propre sécurité ou celle de ses collègues, de l'employeur ou de tiers
- de restituer en bon état les outils, vêtements de travail et matières premières inutilisées
- pendant l'exécution du contrat et après l'expiration de ce contrat:
 - de ne pas divulguer des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni aucun secret personnel
 - de ne pas commettre ni participer à des actes de concurrence déloyale, etc.

Obligations de l'employeur - formateur

L'employeur est tenu:

- de soumettre l'apprenti à un examen médical et de fournir un certificat de cet examen au secrétaire d'apprentissage

- de verser à l'apprenti une allocation mensuelle due pour la formation pratique ainsi que pour la fréquentation des cours théoriques et la présentation des examens
- de s'assurer que l'apprenti suit la formation pratique telle que prescrite par le programme de formation:
 - en s'assurant que la formation pratique se déroule avec une sécurité suffisante et de bonnes conditions de santé
 - en mettant à la disposition de l'apprenti tous les outils, matières premières et vêtements de travail requis
 - en veillant à l'accueil et l'intégration de l'apprenti
 - en s'abstenant de confier à l'apprenti des tâches étrangères à la profession ou des tâches dangereuses ou nuisibles
 - en informant le secrétaire d'apprentissage et les parents de l'évolution de la formation pratique
- de s'assurer que l'apprenti suit les cours théoriques et se présente aux examens
- de se conformer à toutes dispositions légales, réglementaires et contractuelles relatives à la sécurité sociale, au règlement du travail, aux assurances, ...
- d'apporter son aide lorsque le secrétaire d'apprentissage ou les représentants de VIZO² supervisent l'exécution du contrat d'apprentissage
- de participer aux formations complémentaires organisées par VIZO.

Principes et objectifs du modèle

Le modèle du "leertijd" est basé sur le concept de la formation en alternance. Les aptitudes pratiques de la profession sont acquises par l'exécution des diverses tâches de la profession sous le contrôle d'un employeur - formateur au sein de l'entreprise. La formation théorique et pratique est séparée et est donnée à des endroits différents et avec des enseignants différents (les enseignants du centre de formation et l'employeur - formateur).

Dans le cadre de cette formation, l'apprenti travaille avec l'employeur et d'autres collègues et s'efforce de parvenir au meilleur résultat possible. Le modèle décrit s'oriente dans une large mesure vers l'apprentissage permanent, tout comme il prépare à l'étape suivante de la formation des professions indépendantes (formation de dirigeant d'entreprise) et aux formations complémentaires. Pendant la formation, le développement des "aptitudes d'apprentissage" bénéficie d'une attention soutenue.

Les objectifs du système sont: d'enseigner à l'apprenti tous les aspects d'une profession indépendante, de lui communiquer des aptitudes sociales, de travail et d'entreprise (compétences essentielles), une formation professionnelle sur le lieu de travail avec la perspective d'excellentes possibilités d'emploi sur le marché de l'emploi (le taux d'emploi après un an est d'environ 90%).

Possibilités

Possibilités optionnelles

Le placement au travail est indispensable pour pouvoir entamer un

¹ Dans ce livre, l'étudiant inscrit les sujets étudiés au cours théorique et les tâches exécutées en formation pratique.

² VIZO (l'Institut Flamand de l'Entreprise Indépendante) est l'institution publique responsable de l'organisation globale de la formation professionnelle des professions indépendantes. Le Conseil d'Administration ainsi que divers comités importants pour la gestion de cette institution se composent de représentants des partenaires sociaux.

apprentissage et être admis aux cours.

L'élève - apprenti peut choisir un cours de langue en option afin d'acquérir des connaissances de base d'une langue étrangère.

Possibilités de développement / progression

Le modèle décrit n'a pas encore, à ce jour, été intégré dans le système régional (flamand) de formation et d'enseignement.

Toutefois, le jeune apprenti peut poursuivre des études (ou une formation permanente) en suivant la formation de dirigeant d'entreprise, qui peut également s'inscrire dans un programme en alternance.

Egalité des chances / différenciation

Le système est accessible aux apprentis défavorisés ainsi qu'aux candidats particulièrement talentueux. Les apprentis ayant des difficultés d'apprentissage peuvent suivre des cours complémentaires spécifiques afin de combler leurs retards. En dépit de cette ouverture aux jeunes de tout ordre, la différenciation en niveaux n'existe pas encore. Dès lors, les groupes sont d'une composition très hétérogène, ce qui peut entraîner des difficultés pendant la formation théorique (p.ex. certains élèves accumulent les retards ou le rythme d'enseignement est trop lent ...).

Le secrétaire d'apprentissage suit attentivement le parcours individuel de chaque apprenti dont le contrat a été conclu sous sa médiation.

Formation théorique

La formation théorique est assurée dans un centre de formation régional (22 centres en Flandre) pendant deux jours (pour les apprentis de 15 ans) ou un jour (à partir de 16 ans) par semaine. Elle comprend 360 heures de cours pour les apprentis de 15 ans et 240 heures pour les apprentis de 16 à 18 ans.

Cette formation théorique aborde deux sujets principaux:

- Etudes sociales, abordant des sujets tels que la démocratie, avoir une voiture, devenir travailleur indépendant, etc. Par ces cours intégrés, les enseignants s'efforcent de fournir aux apprentis les moyens de réfléchir mûrement à leur propre épanouissement en organisant en connaissance de cause leur vie privée et professionnelle, etc.
- Etudes techniques, abordant notamment l'utilisation des matières premières, les méthodes d'exécution du travail, les compétences de base de la profession, etc.
- Des cours supplémentaires s'adressent aux élèves - apprentis rencontrant des difficultés d'apprentissage.

Les élèves qui souhaitent acquérir les connaissances de base d'une langue étrangère ont en outre la possibilité de suivre un cours de langue.

Formation pratique

La formation pratique est dispensée principalement dans l'atelier, au sein de l'entreprise de l'employeur - formateur. En plus des cours théoriques, l'apprenti acquiert les compétences de base dans le centre de formation régional.

La formation pratique en entreprise doit suivre le programme de

formation décrit pour la profession choisie et doit ainsi correspondre à la formation théorique du centre de formation régional.

La formation pratique peut être considérée comme une combinaison de trois formes d'enseignement: le travail dans un atelier de formation au centre régional, la formation en entreprise au début du contrat d'apprentissage, lorsque l'apprenti doit encore apprendre au sein de l'entreprise de l'employeur - formateur, et le travail productif en entreprise lorsque l'apprenti a acquis des connaissances et de l'expérience sur le terrain.

Personnel qualifié

Les enseignants donnent les cours dans le centre de formation régional. Ces enseignants doivent fournir la preuve de leurs compétences (professionnelles et pédagogiques).

L'employeur - formateur doit répondre aux qualifications indiquées précédemment.

Tant les enseignants que l'employeur doivent suivre des cours complémentaires organisés par VIZO.

Suivi par l'organisation de formation

Diverses personnes et institutions sont chargées du suivi de la formation.

La personne la plus importante est le secrétaire d'apprentissage, qui doit guider l'apprenti pendant tout le processus d'apprentissage et doit suivre ses progrès tant dans la formation théorique que pratique. Cette personne veillera aussi au respect de toutes les obligations légales.

Les enseignants dans le centre régional et le formateur au sein de l'entreprise suivent les progrès de l'apprenti, chacun dans un endroit différent. Le premier a davantage une orientation d'enseignement; le dernier veillera davantage aux aspects qui sont importants sur le marché de l'emploi.

Toutes ces personnes sont supervisées par des responsables de VIZO. La Commission de Pratique³ est compétente pour trancher lorsque des problèmes se posent ou lorsque les résultats ne sont pas conformes aux réglementations.

Mode de rémunération et financement

L'entreprise doit prendre en charge les coûts de la formation pratique et doit également verser l'allocation de l'apprenti.

La formation théorique bénéficie d'un financement public (subsidés aux centres régionaux), de même que l'accompagnement de l'apprenti. Le financement public pour la formation professionnelle complète des professions indépendantes se chiffre à quelque 1,5 milliards BEF.

Normes et programme d'enseignement

VIZO définit les programmes de formation tant de la formation théorique que pratique; le programme est élaboré par des experts de la profession et des représentants des organisations

³ La Commission de Pratique est un organe au sein de VIZO qui, adjoint au Conseil d'Administration, a des compétences d'avis et de décision. La Commission de Pratique se compose de représentants des partenaires sociaux et a des compétences spécifiques en matière de formation professionnelle de base.

professionnelles (représentés au sein de la Commission Professionnelle compétente) et est approuvé par les partenaires sociaux représentés au sein de la Commission de Pratique et du Conseil d'Administration.

Ces normes sont contrôlées et suivies par les représentants de VIZO. Les progrès technologiques et économiques sont pris en compte dans les programmes existants par les enseignants, qui ont une expérience pratique et continuent bien souvent d'exercer la profession qu'ils enseignent. VIZO développe un système permettant de prévoir les évolutions des professions et d'intégrer les nouveaux aspects dans les programmes. Les Commissions Professionnelles jouent également un rôle dans la mise en œuvre, parce que leurs membres sont proches de la pratique quotidienne.

Degré d'implication

Les partenaires sociaux participent au sein des organes suivants:

- Le Conseil d'Administration de VIZO, l'institution publique qui organise les formations professionnelles (politique générale, suivi du système de formation professionnelle dans son ensemble, etc.)
- La Commission de Pratique, qui assure le suivi de la formation professionnelle de base dans tous ses aspects (p.ex. programmes de formation, accompagnement, autorité de décision en cas de problème, ...)
- Les Commissions Professionnelles, qui sont compétentes pour une profession spécifique ou un groupe de professions (concernant notamment les programmes, enseignants, etc.)
- La promotion de la formation professionnelle, la sensibilisation des employeurs, etc.

Organisations privées:

Les centres de formation régionaux, qui sont responsables de la mise en œuvre de la formation

Organisations publiques:

VIZO est responsable de l'organisation globale, de la gestion et du suivi de la formation professionnelle.

Accompagnement professionnel

Les employeurs tiennent ce système en haute estime, comme le démontre le taux d'emploi très élevé une année après l'obtention du "diplôme" (90% des jeunes gens ont un emploi).

Quelques 10.000 jeunes gens participent actuellement à une formation professionnelle de base selon ce modèle. Cependant, le système est souvent considéré comme la dernière voie pour se conformer à l'obligation scolaire à horaire réduit, parce que la formation ne peut aboutir qu'à un certificat et non à un diplôme reconnu par l'état.

Examen et validation des compétences

Chaque année, les apprentis doivent présenter des examens pour les cours sociaux et techniques. Pour le volet pratique, un système d'évaluation permanente est appliqué.

Au terme de la formation professionnelle initiale, les apprentis doivent présenter un examen final qui se compose d'un volet théorique (cours sociaux et techniques) et d'un volet pratique (réalisation d'un projet).

4.3

DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN BELGIQUE FRANCOPHONE

PAUL BALANCIER, BENOIT LEONARD

4.3.1 Introduction

L'apprentissage repose sur une longue tradition en Belgique. Ce système de formation y existe déjà depuis longtemps et a été formalisé au début des années 1960 par la création des Centres de Formation des "Classes Moyennes" sur l'initiative des associations professionnelles et interprofessionnelles. Ces dernières jouent un rôle déterminant dans l'organisation du système de formation.

L'apprentissage a été pendant longtemps le seul système de formation en alternance. Depuis le début des années 1990, le Ministère de l'Enseignement a favorisé un nouveau système dans le cadre de la loi imposant la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans.

La Belgique francophone compte quelque 10.000 apprentis.

LEGISLATION:

Depuis 1947, le législateur s'est efforcé de créer un cadre légal et un statut légal aux jeunes en formation.

- Les fondements légaux ont été posés par le Décret du 3/7/91 du Ministre de l'Enseignement, de la recherche et de la formation de la Communauté française, relatif à la formation permanente pour les Classes Moyennes et les PME. Ce décret a été modifié par le décret du 4/5/95 de la Région wallonne approuvant la coopération entre la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale en date du 20/2/95.
- L'Arrêté du Gouvernement wallon du 16/7/98 est entré en vigueur le 1/9/98 et fixe les conditions pour les entreprises participant à l'éducation continue tant pour les Classes Moyennes que pour les PME.
- Contrats d'apprentissage (formation de base pour jeunes gens âgés d'au moins 15 ans).
- Contrats de formation européens (possibilité de recevoir de jeunes gens originaires d'autres Etats membres). Arrêté de la Communauté française du 25/11/92.

4.3.2 Description détaillée

Groupes ciblés:

L'apprentissage s'adresse aux élèves de l'enseignement obligatoire. Il n'existe aucune discrimination à l'inscription.

L'apprenti:

- doit avoir atteint l'âge de 15 ans et avoir suivi au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire (général, technique, artistique) ou dans le cas de l'enseignement secondaire professionnel, avoir présenté avec succès les examens de la deuxième année ;
- doit avoir terminé son enseignement obligatoire à horaire complet et doit avoir présenté un examen si les conditions d'accès ne sont pas réunies.

Des conditions d'accès spécifiques sont appliquées pour les professions suivantes: commerçant, opticien, technicien dentaire et orthopédiste.

L'employeur

L'apprentissage n'est effectué que dans les petites et moyennes entreprises (PME), limitées en Belgique à 50 travailleurs et actives principalement dans les secteurs de l'artisanat qualifié. L'apprentissage est organisé pour tous les secteurs.

Le formateur:

- doit être âgé d'au moins 25 ans;
- doit être de conduite irréprochable;
- doit avoir un titre de chef d'entreprise dans la profession ou pouvoir démontrer au moins 6 ans d'expérience dans la profession en qualité de gérant, employé ou assistant.

Forme du contrat

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objectif principal d'apprendre une profession qui est représentée par le Comité Directeur des Classes Moyennes et peut être exercée par des travailleurs indépendants.

Le contrat est rédigé par le "délégué à la tutelle" et signé par le chef de l'entreprise et par l'apprenti ou son représentant légal. Il doit ensuite être soumis à l'approbation de l'organe réglementaire (IFPME) sur base de la vérification des conditions d'accès pour l'apprenti et pour le chef de l'entreprise.

L'entreprise doit être approuvée par l'IFPME et doit présenter des garanties pour le succès de la formation.

Le texte légal prévoit une protection du travail (assurance, congés annuels). Le chef de l'entreprise bénéficie d'une réduction importante de ses cotisations sociales. L'apprenti bénéficie d'une allocation mensuelle. Il reste en outre bénéficiaire des allocations familiales.

La durée habituelle du contrat est de trois ans, et il peut être résilié à tout moment de l'année. Un contrat d'une durée inférieure peut être négocié sur base d'une qualification antérieure.

Principes du modèle

Le système d'apprentissage est fondé sur le système des deux lieux de formation: le centre de formation et l'entreprise, avec un lien entre les deux.

Possibilités complémentaires

Contrats de formation européens:

Les règles sont à peu près les mêmes pour le contrat de formation en ce qui concerne les droits et obligations des parties contractantes, de même que pour les avantages.

L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins et de moins de 26 ans au moment de la signature du contrat.

L'employeur doit être âgé d'au moins 25 ans et doit avoir au moins 6 ans d'expérience dans la profession.

La durée de la formation ainsi que l'allocation versée à l'apprenti dépendent du programme européen.

Le contrat de formation européen n'est pas un contrat d'emploi.

Objectifs du contrat et du modèle

Les objectifs principaux de la formation en alternance sont:

- obtenir une qualification tout en acquérant la culture d'entreprise;
- renforcer les chances d'emploi des jeunes;
- améliorer la qualité de la formation pour augmenter la compétitivité.

Dans ce contexte, le jeune reçoit une formation qui est mieux adaptée au monde du travail et aux attentes d'un employeur, ce qui facilite le pas difficile de l'insertion professionnelle.

Le travail au sein d'une entreprise et la nécessité de s'adapter régulièrement au progrès permettra au jeune de véritablement "vivre" l'emploi.

Formation théorique

La formation théorique est assurée au centre de formation : 12 heures par semaine au cours de la première année et 8 heures par semaine au cours des deuxième et troisième années.

Formation pratique

La formation pratique est assurée au sein de l'entreprise: 27 heures par semaine au cours de la première année et 31 heures par semaine au cours des deuxième et troisième années.

Obligations de l'employeur

Le dirigeant de l'entreprise est tenu de:

- s'assurer que la formation fixée par le programme est donnée à l'apprenti afin de le préparer pour la profession choisie;
- fournir le matériel nécessaire;
- s'abstenir de confier à l'apprenti des tâches qui sont sans relation avec la profession choisie et n'apportent aucune valeur de formation;
- se comporter en bon père de famille;
- s'assurer que l'apprenti suit les cours avec application ;
- verser l'allocation mensuelle progressive, ce qui constitue le minimum;
- se conformer à toutes les exigences légales en matière d'assurances;
- respecter les horaires quotidiens et hebdomadaires prévus par la législation du travail et de ne pas dépasser les limites légales.

Obligations de l'apprenti

L'apprenti est tenu de:

- respecter les dispositions du contrat avec l'intention de suivre la formation jusqu'à son terme ;
- se conformer aux ordres et instructions du chef d'entreprise ;
- suivre les cours avec application.

Personnel qualifié

- Le formateur doit avoir un diplôme de chef d'entreprise ou fournir la preuve d'au moins six années d'expérience dans la profession en qualité de gérant, d'employé ou d'assistant ;
- Dans le centre de formation, le formateur doit être titulaire du diplôme requis, doit avoir de l'expérience professionnelle et doit avoir sa propre entreprise.

Durée

Dans le système d'apprentissage, la formation dure généralement trois ans. L'apprenti passe une journée par semaine au centre de formation et quatre jours par semaine en entreprise.

Suivi par l'établissement d'enseignement

Le suivi est assuré à deux niveaux :

- au sein de l'entreprise : l'apprenti est suivi par le chef d'entreprise et le "délégué à la tutelle";
- au centre de formation: le responsable pédagogique et les formateurs.

Objectifs du suivi

Le suivi a pour objectif de contrôler le respect des obligations légales et du programme pédagogique.

Mode de rémunération et de financement

- La formation pratique est prise en charge par l'entreprise.
- Les autorités publiques financent partiellement les coûts de la formation théorique et du personnel.
- Aucun coût n'est à charge de l'apprenti.

Normes du contenu de la formation et leur définition

Les normes du contenu de la formation et leur définition sont discutées et décidées au sein de comités professionnels réunissant les représentants du secteur et de la profession.

Degrés d'implication

Le système d'apprentissage en Belgique a été lancé par les associations professionnelles et interprofessionnelles, et ces organisations continuent d'être impliquées. Elles sont représentées au sein du Conseil d'Administration de l'organisme public qui assure le financement, appelé l'IFPME, ainsi qu'au sein des comités professionnels, et elles jouent un rôle déterminant en participant à l'organisation des examens.

Orientation professionnelle

Aucune structure spécifique n'est chargée de l'orientation professionnelle dans le système d'apprentissage. Dès lors, ce système n'est pas bien connu. Cependant, certaines initiatives ont pu être mises à l'épreuve grâce à certains programmes européens.

Possibilités de développement

Ce système est reconnu par les autorités publiques et par les organisations professionnelles.

Egalité des chances

Le système d'apprentissage est accessible à toute personne répondant aux conditions d'accès (voir point 2). Dans certains cas, un examen d'entrée est organisé.

Différenciation

Le système assure une formation donnant accès à une qualification. Certaines initiatives sont entreprises pour enseigner d'autres compétences (l'anglais ou une étude technique plus approfondie) ou pour proposer des exercices supplémentaires aux élèves ayant des retards dans certains cours généraux.

Le "délégué à la tutelle" doit suivre le jeune sur le plan social et doit suivre la formation sur le plan pédagogique.

Contrôle des normes et contrôle officiel

Les programmes sont élaborés par les comités professionnels et approuvés par le Ministre. Ils sont conformes aux profils de qualification élaborés par la Communauté française de Belgique et appliqués dans le système d'enseignement.

Les diplômes sont reconnus par la Communauté française de Belgique.

Contenu et méthodes de formation

Les comités professionnels adaptent les contenus de formation.

Examen et validation des compétences

Des examens pratiques et théoriques doivent être présentés et une évaluation intermédiaire et finale effectuée. Toutefois, le système est également fondé sur l'évaluation permanente.

Les professionnels participent à l'organisation des examens pratiques en siégeant au sein des jurys.

Des concours sont organisés par les organisations professionnelles dans le but de désigner le meilleur apprenti.

4.4

DESCRIPTION DU

SYSTÈME D'APPRENTISSAGE

DANOIS (VET)

ANNE HOLM SJØBERG

4.4.1 INTRODUCTION

Le système danois de formation professionnelle (VET) est un système centralisé. Le Ministère de l'Éducation définit toutes les normes sous forme de règlements. Ces règlements sont préparés par les partenaires sociaux, puis approuvés par le Ministère de l'Éducation. Le système VET ne comporte pas de niveau régional, mais seulement les niveaux nationaux et locaux. Il compte 115 écoles professionnelles (techniques et commerciales) sous la responsabilité du Ministère.

Le système danois de formation professionnelle existe depuis plus de 450 ans et peut être décrit comme une passerelle culturelle entre les systèmes d'apprentissage en alternance de type européen (allemand) et les modèles à base scolaire des pays nordiques. Le système est une forme élaborée du principe d'apprentissage et comprend davantage d'enseignement théorique (plus de temps à l'école) que les programmes allemands, mais aussi, contrairement, plus de formation en entreprise que dans le système suédois, par exemple, où cette formation représente 15% du temps de formation total contre 60 à 75% au Danemark. Le système danois se fonde sur trois caractéristiques principales :

Il se base sur des périodes alternées de formation scolaire et de formation pratique en entreprise. En règle générale, la formation professionnelle ne dure pas plus de quatre années. Les étudiants suivent habituellement la formation scolaire pendant au maximum 80 semaines. La formation ne transmet pas seulement des compétences professionnelles et techniques dans un contexte strictement professionnel, mais également des compétences interprofessionnelles et des connaissances générales. Les partenaires sociaux peuvent exercer

une influence considérable sur le système parce qu'ils sont représentés à l'échelon national et dans les différentes écoles professionnelles.

Le système VET danois est en évolution constante. En 1999, le Parlement danois a approuvé la nouvelle loi relative à la formation professionnelle (n° 234) qui entrera en vigueur le 1 janvier 2001. La "réforme de la VET 2000" modifie la structure, les contenus et l'environnement d'apprentissage de la formation professionnelle. Les mots clés sont la transparence, la flexibilité, l'élargissement et l'intégration sociale. Les deux principes majeurs sont la simplification des structures et une plus grande flexibilité des programmes. Parce que la "réforme de la VET 2000" représente un système entièrement renouvelé, nous avons choisi de décrire la nouvelle structure générale plutôt que "l'ancien" modèle.

Etant donné que le système de formation professionnelle danois vient d'être modifié, nous avons choisi de décrire ci-après le modèle général et de présenter quelques exemples empruntés à la formation professionnelle des peintres.

4.4.2. Description détaillée

Groupes ciblés

Le système est accessible à tous les candidats qui ont terminé leur scolarité obligatoire.

Les étudiants s'inscrivent vers l'âge de 15 ou 16 ans. Il existe aussi un programme spécial, plus court, pour les candidats de plus de 25 ans qui ont une expérience professionnelle correspondante d'au moins quatre ans. Contrairement à une idée très répandue parmi les apprentis, il n'existe aucune restriction de sexe pour quelque métier que ce soit.

Employeur

Les entreprises privées sont la cible principale du côté des employeurs, mais les organisations publiques peuvent également être intégrées. Les employeurs sont représentés au sein des Comités Sectoriels avec les organisations des travailleurs. Au-dessus des Comités Sectoriels il y a le Conseil VET (EUR).

Ce modèle est appliqué surtout dans le secteur du travail manuel - surtout les peintres - mais aussi par des distributeurs de peintures.

Contrat / Forme

Un contrat d'apprentissage / de formation est signé avec une entreprise (ou avec l'école professionnelle si l'étudiant ne parvient pas à trouver un emploi). Les étudiants sont personnellement responsables de trouver une entreprise et de conclure un contrat d'apprentissage, avec cependant l'aide et les conseils de l'école professionnelle. Tout élève ayant terminé la scolarité obligatoire peut conclure un tel contrat.

Principes du modèle

Le volet pratique est une "formation sur le terrain".

Le volet théorique dans les écoles professionnelles s'articule en deux parties : le programme de base et le programme de spécialisation VET. Les étudiants disposent de sept voies d'accès à la formation professionnelle. Les voies d'accès suivantes ont été créées :

technologie et communication, construction, artisanat et ingénierie, production alimentaire et restauration, ingénierie mécanique, transport et logistique, services et le domaine commercial : commerce, administration et finances. La phase de formation de base est flexible et sa durée peut varier entre 10 et 60 semaines. Les élèves qui ont fait un choix clair peuvent progresser directement jusqu'au terme de la phase de formation de base. Les étudiants indécis ont le temps de sélectionner leur programme, de travailler à leur épanouissement personnel et d'étendre leurs compétences (un peintre dispose d'au moins 10 à 14 semaines).

Le programme de base est sanctionné par un certificat qui précise les matières étudiées et les niveaux atteints, et qui reprend une liste des principaux programmes pour lesquels l'élève est qualifié. Les exigences particulières pour commencer un programme principal sont définies dans les règlements de chaque programme de spécialisation professionnelle. Le système propose 85 formations VET.

Le volet scolaire obligatoire du programme principal compte 60 semaines (11/2 an).

La durée maximum du programme principal complet n'exécède pas 31/2 ans. Le programme professionnel principal commence par une période de stage pratique en entreprise, suivie de périodes d'enseignement à l'école professionnelle.

Possibilités complémentaires

Il existe une offre importante d'échanges internationaux de stagiaires, et les étudiants peuvent obtenir une aide du Fonds de remboursement des employeurs (AER) en prenant contact avec le centre PIU.

Objectifs du contrat et du modèle

Les objectifs sont les suivants :

- motiver les jeunes gens à apprendre et assurer aux jeunes gens qui souhaitent suivre une formation professionnelle la possibilité de le faire et de sélectionner une option adaptée parmi un vaste éventail de programmes de formation ;
- proposer aux jeunes gens des possibilités d'enseignement et de formation qui constitueront la base de leur future carrière professionnelle et contribueront à leur épanouissement personnel et à leur compréhension de la société et de son développement ;
- combler la demande de qualifications professionnelles et générales du marché de l'emploi et les besoins de compétences pour contribuer au développement du commerce et de l'industrie, y compris les structures commerciales et économiques, les conditions du marché de l'emploi, l'organisation du lieu de travail et la technologie ;
- fournir aux jeunes qui le souhaitent la base d'un enseignement et d'une formation continue.

Le système VET danois propose une éducation à large base, couvrant non seulement les connaissances et compétences professionnelles, mais proposant aussi de bonnes possibilités d'épanouissement personnel aux élèves. Le système alterne les qualifications et les compétences, l'enseignement et l'apprentissage. Le système se concentre notamment sur le développement de compétences personnelles et amène les étudiants à devenir progressivement plus responsables de leur propre formation.

Le programme de base se compose du sujet de base et d'un sujet sectoriel, complétés par l'orientation et les conseils éducatifs et professionnels.

Le programme principal innove en proposant des sujets spécifiques qui seront désormais proposés de manière plus flexible. L'étudiant et l'entreprise d'apprentissage peuvent choisir des cours / modules dans un catalogue commun élaboré par le système d'enseignement et de formation professionnelle et par le système de formation au marché de l'emploi pour adultes. Dans la perspective d'un apprentissage permanent, cette piste peut constituer l'un des éléments les plus intéressants de la réforme.

Le marché de l'emploi offre de bonnes perspectives. En général, 67% des élèves titulaires d'un certificat d'apprentissage trouvent un emploi. La majorité des autres élèves poursuivent une formation.

Formation théorique (temps et lieu)

L'apprenti étudie à temps complet dans une école professionnelle. Les élèves ont en moyenne 36 cours par semaine.

Formation pratique (temps et lieu)

La majorité des élèves effectuent un travail productif en entreprise. Si l'étudiant ne trouve pas de poste en entreprise, les écoles professionnelles proposent un travail de formation dans un atelier de formation.

Obligations de l'employeur

Travail éducatif : l'employeur doit s'assurer que l'étudiant acquiert les différentes qualifications décrites dans chaque programme de formation spécifique - afin d'être certain que l'étudiant développe les automatismes propres à la profession choisie.

Lorsque l'élève et l'entreprise ont signé le contrat d'apprentissage, l'employeur verse une rémunération à l'apprenti, même pendant les périodes de cours à l'école professionnelle. Les rémunérations versées par l'entreprise pendant les cours sont remboursées par le Fonds de remboursement des employeurs (AER). La plupart des étudiants choisissent de commencer par la formation à l'école avant de conclure un contrat d'apprentissage. Ces élèves peuvent obtenir une aide du programme de bourses d'études de l'Etat danois (SU) pendant le programme de base.

L'employeur porte la responsabilité de la formation pratique.

Obligations de l'apprenti

L'apprenti a la responsabilité de se présenter le matin et de participer au travail quotidien.

Personnel qualifié (pour les volets pratique et théorique)

En ce qui concerne le volet théorique de l'enseignement à l'école professionnelle, les enseignants doivent avoir les compétences académiques ou théoriques requises. Pour le volet pratique de la formation à l'école professionnelle, les enseignants doivent être eux-mêmes des artisans qualifiés - p.ex. peintre. Ils doivent aussi faire la preuve d'une expérience professionnelle importante dans leur profession. Tous les enseignants commencent par une formation pédagogique lorsqu'ils commencent à travailler à l'école professionnelle. Tous les enseignants de l'école professionnelle doivent participer à des formations continues et à d'autres formations. Les instructeurs

chargés de la formation sur le lieu de travail au sein des entreprises doivent également être des artisans qualifiés.

Durée

L'enseignement dans les écoles professionnelles et les périodes de formation en entreprise sont toujours fixes. L'étudiant travaille ou étudie à horaire complet dans les deux cas. Un peintre suit au minimum 10 à 14 semaines de cours à l'école professionnelle, puis travaille 20 semaines en entreprise, revient à l'école pour 14 semaines, etc.

Suivi par l'organisation de formation

L'apprenti est normalement suivi par un superviseur au sein de l'entreprise, une personne qui l'accompagne pendant toute la journée. Dans les écoles professionnelles, les élèves ont un tuteur / un contact plutôt que d'appartenir à une classe particulière. Cette personne aide l'élève à établir son plan de formation et suit l'étudiant pendant toute la formation. Le plan de formation a pour but d'établir l'équilibre entre les souhaits, les intérêts et les talents des élèves d'une part et les séquences d'apprentissage de la formation ainsi que les périodes de formation pratique en entreprise. C'est pourquoi les écoles professionnelles proposent des modules sous la forme d'un catalogue ou d'une matrice qui permet aux élèves de composer leur propre menu de formation.

Objectifs du suivi

Parce que le système VET danois est un système double, l'étudiant est toujours au contact des évolutions de la technologie, les machines, le matériel, l'organisation du lieu de travail et les fonctions existant sur le marché de l'emploi. Les itinéraires de formation et de carrière sont de ce fait adaptés de manière optimale. La documentation des qualifications et compétences sous la forme d'un certificat d'apprentissage constitue un atout important sur le marché de l'emploi au Danemark.

Mode de rémunération et financement

Les entreprises doivent verser une rémunération pendant les périodes de travail pratique et pendant la formation en école professionnelle. Les rémunérations versées pendant la fréquentation scolaire sont remboursées par le Fonds de remboursement des employeurs (AER). Un accord particulier a été conclu pour les apprentis de plus de 25 ans, puisque les entreprises bénéficient également du remboursement des rémunérations d'apprentis par le Fonds de remboursement des employeurs (AER) pendant la formation pratique. Les "apprentis adultes" peuvent réduire leur période de formation s'ils peuvent démontrer leur expérience professionnelle et leur participation à des cours dans la profession choisie.

Les étudiants peuvent aussi obtenir une aide pour les frais de déplacement domicile-école et domicile-entreprise. La plupart des élèves choisissent de commencer par la formation à l'école professionnelle avant de conclure un contrat d'apprentissage. Ces élèves peuvent obtenir une aide du programme de bourses d'études de l'Etat danois (SU) pendant le programme de base.

Les écoles professionnelles sont pleinement responsables de leurs budgets. Elles ne doivent répondre de leur gestion qu'auprès d'un

“Conseil Consultatif scolaire” local. Le nombre d’élèves détermine aussi leur financement de base. Les écoles qui souhaitent obtenir davantage de moyens doivent se rendre plus attrayante et plus intéressante pour davantage d’élèves.

Normes du contenu de formation et méthode de définition

Les Comités Professionnels Sectoriels définissent les programmes tant de la formation scolaire que de la formation pratique en entreprise.

Degré d’implication

Au Danemark, les entreprises locales, les institutions d’enseignement, les associations, les autorités locales et les instances de contrôle de l’état collaborent étroitement. Le Ministère de l’Education danois joue un rôle limité qui consiste à exercer un contrôle par voie d’objectifs et de cadres de gestion.

Des Comités Professionnels Sectoriels, avec une représentation paritaire des employeurs et des travailleurs, décident des formations de qualification professionnelle et énoncent les conditions de formation. Un Conseil de gouverneurs regroupant des représentants des partenaires sociaux et des autorités locales nomme le directeur de l’école professionnelle, contrôle son travail et approuve son budget. Des comités locaux de formation professionnelle conseillent l’école professionnelle et établissent les liens avec le marché de l’emploi régional.

Les partenaires sociaux ont la responsabilité de veiller à la prise en compte de l’innovation dans le cadre des principaux cours de spécialisation de la formation professionnelle. Les Comités Professionnels Sectoriels identifient les besoins de créer ou de modifier des programmes de formation.

Orientation professionnelle

Au cours des dernières années de la scolarité obligatoire, les élèves ont la possibilité d’effectuer des stages d’une semaine dans différentes entreprises, dans le cadre de leur orientation professionnelle. Par ailleurs, les élèves bénéficient d’une orientation individuelle avant de quitter l’école obligatoire.

Au cours du programme de base de l’école professionnelle, les élèves bénéficient d’une orientation éducative et professionnelle - pendant une phase qui leur permet de s’essayer à différents métiers - avant de faire leur choix.

Possibilités de développement / progression

Le système VET fait partie du système d’enseignement de la jeunesse. Après la scolarité obligatoire, la plupart des élèves choisissent entre le lycée et l’école professionnelle ou commerciale. Le système VET fournit une qualification aux élèves s’ils ont déjà un grade du lycée, ce qui leur permet d’obtenir une dispense pour les cours généraux (académiques). Dans le même temps, les élèves peuvent quitter l’école professionnelle avec un diplôme pour les cours qu’ils ont déjà mené à terme. Cela leur permet de revenir ultérieurement si nécessaire.

Après le lycée ou l’école professionnelle ou commerciale, les élèves peuvent accéder à l’enseignement supérieur de type court ou long ou à l’université.

Egalité des chances

Le nouveau système VET propose de bonnes possibilités aux élèves défavorisés. Il y aura désormais trois niveaux d’enseignement - avec davantage d’aide de l’enseignement aux élèves défavorisés dans le niveau 1, moins d’aide dans le niveau 2 et très peu d’aide de l’enseignement pour les élèves particulièrement talentueux au niveau 3. Les étudiants du niveau 3 ont également davantage de défis à relever. Les élèves ont toujours la possibilité de changer de niveau.

Différenciation

Voir plus haut. La réforme de la VET prévoit l’introduction de deux options flexibles pour les élèves avec des aptitudes, une motivation ou des besoins spécifiques : 1) une double qualification, et 2) une qualification partielle.

La possibilité d’obtenir une double qualification sera proposée dans une structure permettant à l’élève de compléter sa formation ordinaire, soit en choisissant des sujets particuliers pendant cette formation ordinaire, soit dans une structure consécutive où l’étudiant peut étudier des sujets supplémentaires pendant une période pouvant aller jusqu’à 11/2 an après la fin du programme VET.

Les élèves qui ont des difficultés d’apprentissage peuvent obtenir une qualification partielle s’ils ne sont pas (encore) en mesure de boucler un programme VET complet.

Contrôle des normes et suivi par les autorités

Le Ministère de l’Education doit contrôler le respect des normes dans les écoles professionnelles, et les Comités Professionnels Sectoriels doivent contrôler le respect des normes dans les entreprises.

Contenus de formation et méthodes

Les exigences posées aux nouveaux programmes de formation ou modifiés par rapport aux progrès technologiques et économiques sont identifiées par les Comités Professionnels Sectoriels. S’ils concluent à un besoin de changement, ils devront étayer leurs recommandations par des données qualitatives et quantitatives, notamment sur les possibilités d’emploi et la disponibilité de postes d’apprentissage au sein des entreprises. Si le Comité estime que des changements sont nécessaires, un groupe (techniques / professionnels) est constitué avec pour mission de formuler le profil professionnel auquel la formation s’adressera. La deuxième étape consiste à formuler les exigences didactiques.

Examen et validation des compétences

Le programme principal est sanctionné par un examen de “compagnonnage” ou par un examen similaire sondant les compétences, connaissances et attitudes professionnelles sous le contrôle de représentants des partenaires sociaux.

4.5 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN FINLANDE

KARI VIINISALO

4.5.1 Introduction

Dans le système de formation professionnelle en Finlande, l'apprentissage bénéficie d'un statut similaire à celui des écoles et institutions professionnelles. Il s'agit d'une voie optionnelle d'acquérir une qualification professionnelle et confère à l'apprenti le même accès aux formations continues que la formation scolaire. L'apprentissage permet d'acquérir plus de 300 qualifications professionnelles. Dans le même temps, le contrat d'apprentissage est un contrat d'emploi à durée limitée. Un programme d'étude individuel pour l'apprenti doit être annexé au contrat. La formation est financée par l'Etat. Le subside annuel payé pour un apprenti est calculé sur base des coûts moyens de la formation professionnelle en Finlande ; le subside couvre 80% de ce coût moyen. Les fonds sont consacrés au paiement de l'inscription dans une institution d'enseignement, au remboursement des frais de formation de l'employeur et aux avantages sociaux éventuels de l'étudiant.

4.5.2 Description détaillée

Les acronymes suivants sont utilisés dans notre texte : APT pour formation par apprentissage, AP pour l'apprenti, NBE pour le Conseil National de l'Enseignement et NME pour le Ministère national de l'Education.

Groupes ciblés

- L'apprentissage (APT) est accessible à toute personne ayant 15 ans révolus au moment de signer le contrat. En Finlande, le Ministère de l'Education (NME) a pour objectif d'accorder la priorité à l'APT de base et continu pour les personnes de moins de 25 ans, ainsi qu'à la formation active en entreprise. En 1998, le nombre moyen des AP en Finlande s'élevait à 26.655. Parmi ce nombre total d'AP, 5.527 (20,7%) étaient âgés de moins de 25 ans et 2.177 (8,2%) de moins de 20 ans à la recherche d'une qualification professionnelle. Ces chiffres permettent de conclure qu'en Finlande, l'APT est utilisé principalement pour la formation d'adultes. La répartition des sexes est relativement égale : p.ex. en 1998, quelque 50% du nombre total d'apprentis (AP) étaient des femmes.
- Un contrat d'APT peut être conclu lorsque l'employeur et le fournisseur de formation et d'enseignement (municipalité, fédération de municipalités, association enregistrée ou fondation) ont convenu d'organiser l'APT conformément à la législation.
- L'APT est accessible à chacun comme voie optionnelle pour obtenir une qualification professionnelle, une qualification complémentaire ou spécialisée. Dans certains cas, des programmes d'APT sont conçus sur mesure pour un emploi spécifique, sans recherche de qualification officielle.

- En ce qui concerne les groupes ciblés spéciaux : l'APT a été pour la Finlande un outil important pour la lutte contre le chômage. A titre d'exemple, nous avons combiné les allocations de chômage avec un remboursement des coûts de l'apprentissage.

Employeur

- Du côté des employeurs, il n'y a pas de groupes ciblés spécifiques en ce qui concerne le domaine d'activité.
- En 1998, 49,3% des AP étaient employés par des entreprises n'employant pas plus de 250 personnes, 9% dans des entreprises employant entre 251 et 500 personnes, et 41,6% dans des entreprises employant plus de 500 travailleurs.
- Le nombre d'AP est le plus élevé dans les secteurs technologiques et des transports, dans l'administration et le commerce ainsi que dans les services sociaux et les soins de santé.

Contrat / Forme

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée établi par écrit entre l'AP et l'employeur. Les aspects suivants sont obligatoires dans le contrat : la durée de validité, la durée de la période d'essai (qui ne peut être supérieure aux quatre mois prévus par la loi), la qualification envisagée, ainsi que les conditions de rémunération de l'AP. Un programme d'étude individuel pour l'AP doit également être annexé au contrat.

Bon nombre des dispositions de la loi sur les contrats d'emploi (320/1970) sont également applicables à l'APT. Par exemple, les dispositions en matière de temps de travail, congés annuels, sécurité au travail et autres mesures de protection du personnel s'appliquent également aux contrats d'apprentissage. Les entrepreneurs font exception à la règle parce qu'ils n'utilisent pas de contrat de travail. Le fournisseur d'enseignement confirme le contrat par sa signature et est chargé de la gestion de l'apprentissage et du contrôle de l'application du contrat d'apprentissage.

Principes du modèle

- L'ingrédient majeur de l'APT est la formation active sur le terrain. Les AP apprennent par le travail et passent environ 70 à 80% de leur temps de formation au travail.
- L'APT ouvre aux apprentis le même accès à la formation continue que les écoles professionnelles, le cas échéant même un accès à l'enseignement supérieur. C'est pourquoi nous pouvons affirmer que la Finlande est un pays favorable à l'apprentissage à vie.

Possibilités complémentaires

- A ce jour, l'échange d'AP a été peu important, mais la Finlande souhaite intensifier ces échanges. Le Conseil National de l'Enseignement (NBE) a constitué un Conseil Consultatif pour le "Europass Training".

En 2000, des projets pilotes sont lancés pour promouvoir cette activité. Notre NME a mis en œuvre un projet dans ce domaine, en collaboration avec le centre d'apprentissage du département de l'enseignement de la ville d'Helsinki.

Objectifs du contrat et du modèle

- L'APT est conforme aux exigences essentielles de programme et de qualifications approuvées par le Conseil National de l'Enseignement. Ces programmes servent de base à l'élaboration des programmes d'étude individuels de chaque AP.
- Il n'y a pas de compétences essentielles séparées comme, par exemple, dans le système NVQ en Angleterre. Les compétences essentielles sont incluses dans le programme de base.
- L'APT est en Finlande un itinéraire vers l'emploi ; plus de 90% des apprentis en fin de contrat trouvent un emploi.

Formation théorique (temps et lieu)

La formation théorique est assurée dans les institutions professionnelles. Si la formation théorique ne peut être dispensée dans une institution pour un motif quelconque, l'employeur peut organiser cette formation ailleurs. En pratique, la formation théorique est assurée à l'occasion de cours d'une durée de quelques semaines.

Formation pratique (temps et lieu)

La philosophie de l'APT est que l'apprentissage s'effectue par le travail dans le cadre d'une activité productive.

Obligations de l'employeur

L'employeur est responsable d'assurer l'enseignement et la formation sur le terrain de l'AP. Un collaborateur qualifié et/ou expérimenté doit être chargé de superviser l'apprenti.

Obligations de l'apprenti

L'AP a un statut de travailleur. Il doit en outre suivre le programme de formation ou d'étude individuelle établie pour la formation pratique et théorique.

Personnel qualifié (pour le volet pratique et théorique)

Aucune disposition légale ne fixe les exigences formelles pour la qualification des instructeurs sur le terrain. Conformément au plan de développement pour l'enseignement et la recherche universitaire adoptée par notre gouvernement national, 40.000 instructeurs et enseignants seront formés pour participer activement à l'apprentissage au travail au cours des cinq prochaines années. Les enseignants et les centres de formation doivent se conformer aux dispositions légales régissant les exigences formelles de qualification.

Durée

La durée est très flexible et dépend du niveau d'enseignement initial ainsi que de l'expérience professionnelle de l'AP. L'APT, qui a pour but la qualification professionnelle, dure entre deux et trois années. Si nécessaire, la durée de l'apprentissage peut être prolongée.

Contrôle par le système d'enseignement

Aucune demande particulière ne doit être formulée pour avoir le droit de proposer un apprentissage. L'approbation d'un contrat d'AP signifie que le lieu de travail a également été approuvé. Le Ministère de l'Education peut autoriser une municipalité, une fédération de municipalités, une association enregistrée ou une fondation à

fournir des apprentissages. Le fournisseur est libre d'organiser l'administration et la supervision de l'APT selon son gré. Le fournisseur de l'apprentissage porte la responsabilité générale du suivi de l'AP. En pratique, les obligations du fournisseur d'apprentissage sont généralement prises en charge par les centres d'APT municipaux et des conseillers en formation en coopération avec les centres de formation.

Objectifs du contrôle

Le programme d'étude individuel visé précédemment a pour but de garantir la prise en compte d'obligations légales et d'assurer une formation adaptée aux besoins du marché de l'emploi.

Mode de rémunération et financement

L'employeur verse à l'AP une rémunération basée sur la convention collective de travail en vigueur dans le secteur concerné. La rémunération varie, mais représente habituellement 80% de la rémunération d'un travailleur qualifié du secteur. L'employeur n'est pas tenu de rémunérer l'AP pour la durée de la formation théorique. Dans le cas où l'apprenti ne serait pas rémunéré pour la formation théorique, il peut bénéficier d'une allocation journalière compensant la perte de revenu et, si nécessaire, d'une prime de logement. Si l'AP doit engager des frais de déplacement pour se rendre dans un centre de formation situé hors de sa localité de résidence, il peut bénéficier d'une allocation pour frais de déplacement. Les personnes ayant la charge d'enfants de moins de 18 ans peuvent bénéficier d'une allocation familiale. Un système de financement fondé sur des tarifs à l'unité, calculés annuellement, est appliqué par le fournisseur de la formation pour couvrir les rémunérations des personnels administratifs et de surveillance (p.ex. les conseillers en formation municipaux), l'indemnité de formation versée à l'employeur, le coût de la formation théorique dans un institut professionnel et les examens de compétence, ainsi que les avantages sociaux de l'étudiant payés pendant sa participation à la formation théorique et aux examens. Le montant de l'indemnité à verser à l'employeur fait l'objet d'une convention individuelle pour chaque contrat d'apprentissage avant son approbation.

Les normes du contenu didactique et leur définition

- Conformément à la loi, le poste de travail doit garantir une formation adaptée et polyvalente. La production ou les services de l'entreprise doivent atteindre un certain volume, les outils et équipements nécessaires doivent être disponibles, et l'apprenti doit être placé sous la surveillance d'un collaborateur qualifié et/ou expérimenté.
- La formation est conforme aux programmes de base ou à la qualification de base approuvée par le NBE. Ces programmes constituent la base pour la préparation des programmes d'étude individuels de chaque AP. Le programme d'étude individuel doit détailler la qualification envisagée, le programme de base ou l'exigence de qualification à prendre en compte pendant la formation, l'étendue de la qualification, les tâches principales au travail, le volet théorique inclus dans la formation, le calendrier des études théoriques par rapport à la période de formation, le

nom de l'instructeur responsable de la formation, ainsi que d'autres informations importantes pour la formation.

Degré d'implication

- Les organisations du marché de l'emploi exercent une influence considérable sur le développement de la formation professionnelle et de l'APT. En 1996, le NME a constitué un groupe de direction pour l'APT et les contacts avec la vie active afin de mettre en œuvre et d'assurer le suivi des objectifs quantitatifs pour l'APT. Le groupe de direction restera actif jusqu'à la fin de l'an 2000.
- Le NME comporte une série de comités généraux et sectoriels au sein desquels les employeurs, les travailleurs (soit les partenaires sociaux), l'administration de l'enseignement et les enseignants sont représentés. Ces comités ont une fonction d'experts dans leurs domaines respectifs.
- Les examens de compétence sont organisés et supervisés par des jurys d'examen composés de représentants des partenaires sociaux, des enseignants et, si nécessaire, de travailleurs indépendants.

Orientation professionnelle

Dans le courant des années 1990, l'APT a gagné en attrait. Le nombre d'AP est passé de 8.000 environ pendant les années 1980 à 28.000 en 1999. Dans le même temps, le public a également adopté une attitude plus positive envers l'apprentissage. Malheureusement, le système porte encore le lourd héritage du passé.

Possibilités d'évolution / progression

L'APT est une forme de formation professionnelle parmi d'autres. Notre objectif est de convaincre 10% des jeunes qui quittent la scolarité obligatoire à 16 ans pour entamer une formation professionnelle de choisir l'APT.

Egalité des chances

En Finlande, le nombre de candidats apprentis dépasse le nombre de postes disponibles au sein des entreprises et des organisations. Cela représente une contrainte pratique.

Différenciation

- Il existe des APT qui sont conçus sur mesure pour répondre aux besoins de l'entreprise et du travailleur.
- Le prix unitaire pour un apprenti défavorisé dépasse de 50% le prix unitaire normal.

Contrôle des normes et contrôle officiel

Voir le point "Contrôle par le système d'enseignement", plus haut. En Finlande, les chambres de commerce n'assurent pas d'APT.

Contenus de formation et méthodes

Nous pouvons affirmer de manière générale que l'APT est plus proche de la production et de l'activité économique que de la formation professionnelle scolaire. Le programme d'étude individuel pour un AP est établi avec l'aide du formateur et de l'employeur. Il s'agit là d'une manière de prendre en compte le développement

technologique et économique, p.ex. dans la métallurgie, les écoles professionnelles ne peuvent pas toujours se permettre financièrement les dernières technologies.

Examens et validation des compétences

Les connaissances et compétences de l'AP et ses progrès doivent être évalués assez fréquemment pendant la formation et à son terme. L'enseignant décide de l'évaluation des études théoriques. Une personne désignée par l'employeur assure l'évaluation de la formation sur le terrain. Le fournisseur de formation décide de la combinaison des évaluations théorique et sur le terrain.

Des certificats sont délivrés séparément par une commission d'examen lorsque l'étudiant a présenté de manière satisfaisante l'épreuve de compétence.

4.6 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN FRANCE

CHANTAL LISBONIS

4.6.1 Introduction

Pour mieux comprendre la perception des critères de l'UEAPME dans le contexte français, il faut pour cela situer à nouveau la place de l'apprentissage, constitué de plusieurs filières, dans le système éducatif français.

En France, le système comprend, d'une part l'appareil éducatif, sous la responsabilité du ministère de l'éducation nationale, et d'autre part, la formation professionnelle.

Le diplôme national est central dans notre système, l'Etat est donc présent dans la définition de tous les programmes, y compris ceux des formations en apprentissage.

Par ailleurs, certaines filières du système éducatif classique, grandes écoles, etc. favorisent l'accès à une position sociale reconnue, ce qui est plus difficile lorsqu'on acquiert sa formation par la voie de la formation professionnelle.

Dans cette conception académique et élitiste fortement ancrée dans la tradition française, les parcours de formation coexistent avec, en pratique, peu de passerelles, des uns aux autres, même si la situation est, à cet égard, en train d'évoluer. Corollaire de cette conception, la formation professionnelle et l'apprentissage en particulier, ont longtemps souffert d'une perception dévalorisante, renforcée par l'image négative qui s'associe, dans notre pays au travail manuel.

Les effets de cette perception sont d'autant plus sensibles que les premiers formateurs intervenant dans l'orientation des jeunes (enseignants du secondaire) sont précisément ceux qui, représentant du système académique, ont culturellement le plus de préventions à l'égard de l'apprentissage.

L'apprentissage, lié au secteur productif, n'est pas reconnu dans le monde de l'éducation, comme une voie royale d'accès à la compétence. Pour de nombreux acteurs encore, l'entreprise est un

lieu de production, pas de formation.

A l'enseignement général, revient la responsabilité de définir et transmettre les valeurs fondamentales. Plus il est long et plus l'individu qui en est issu est censé être apte à s'adapter à un système évolutif. Depuis quelques années, ces schémas caricaturaux commencent à être battus en brèche. L'alternance voit ses vertus mieux reconnues et l'augmentation des flux de jeunes vers l'apprentissage, comme l'augmentation des niveaux de formation première des apprentis témoignent des changements qui s'opèrent, encore trop lentement, au sein de la société française.

Nouvelles conceptions de la formation professionnelle

Le concept de la formation continue tout au long de la vie est en train de se développer, mais ce n'est pas le même que celui décrit à travers les critères de l'UEAPME. La secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, madame Nicole PERY, a publié un «livre blanc» sur la formation professionnelle, qui décrit l'état de notre fonctionnement d'aujourd'hui et la coexistence de différents modèles.

Formation professionnelle initiale:

- l'alternance sous statut scolaire : ce sont les 708.000 élèves du second cycle professionnel, et les 233.000 en sections de techniciens supérieurs.
- l'apprentissage, qui est l'autre voie de formation professionnelle initiale, est ouvert à tous les niveaux de formation depuis 1987 ; Formation professionnelle continue :
- les contrats d'insertion en alternance

L'apprentissage offre une voie alternative aux jeunes en formation première qui ont plus de prédispositions pour acquérir des savoir et du savoir-faire par le biais d'une confrontation plus précoce à des situations de travail. Il responsabilise fortement l'entreprise dans la formation des jeunes (tutorat par un maître d'apprentissage, relations avec le Centre de Formation d'Apprentis). En même temps qu'il conduit à un diplôme, il offre aux jeunes une préparation pratique à l'exercice du métier.

Les contrats d'insertion en alternance offrent à des jeunes déjà sortis de l'école depuis un certain temps, sans formation professionnelle (la question d'un délai de carence a toujours été évoquée... sans grand effet), la possibilité d'accéder rapidement à un emploi qualifié. Ces contrats d'insertion permettent également à ceux qui possèdent déjà une formation de la compléter en acquérant des compétences plus proches de celles qui sont requises par les situations de travail.

L'apprentissage d'une part, les contrats d'adaptation ou de qualification d'autre part, contribuent largement au processus de transition de l'école vers l'emploi, les contrats de qualification consolidant, par une formation complémentaire ciblée directement sur l'emploi, les premières tentatives d'insertion infructueuses.

Identification des critères de l'UEAPME applicables ou pas au contexte français

Dans le nouveau contexte précédemment évoqué, une partie des critères de l'UEAPME pourraient être appliqués en complément de ceux qui le sont déjà.

- Certains critères s'appliquent :

Le contrat d'apprentissage constitue la base juridique qui fixe les conditions sociales et légales du travail. Ces dispositions sont codifiées dans le code du travail.

Le contrôle de la formation effectuée en entreprise s'effectue par les chambres de métiers, il en va de même pour le contrôle des enseignements théoriques dispensés dans les CFA. Ce contrôle s'effectue toutefois dans le cadre d'un référentiel de diplôme homologué par une commission technique nationale, dans laquelle siègent les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

La validation des connaissances en fin de formation se fait par un examen organisé avec la participation d'experts du secteur économique (chambres de métiers et organisations professionnelles).

L'entreprise est seule responsable du recrutement de ses apprentis. L'apprentissage est reconnu comme «contribuant aux objectifs éducatifs de la Nation» (Code du Travail). Il est intégré dans les systèmes nationaux de formation, sans toutefois occuper dans la hiérarchie des cursus la place qui lui revient.

L'apprentissage peut ouvrir à un cursus de formation continue, mais rarement, à l'éducation supérieure et à l'université.

La formation est assurée par une personne qualifiée : le maître d'apprentissage, pour la partie pratique en entreprise. Celui-ci doit satisfaire à des conditions fixées au niveau national. Pour la partie théorique, le personnel enseignant des chambres de métiers est sous statut et recruté selon des critères reconnus et imposés au niveau national.

- Les critères qui ne sont pas appliqués :

Les normes déterminant les contenus pédagogiques de la formation pratique et de la formation théorique, qui se complètent, ne sont pas toujours suffisamment reconnues au plan national et ne s'appliquent pas à l'ensemble des entreprises. L'élaboration de ces normes ne se fait pas toujours avec les partenaires sociaux des organisations publiques et privées concernées. On trouve, là encore, une prépondérance importante des normes éducatives édictées par le ministère de l'éducation nationale à travers le monopole de la validation des acquis et la place centrale donnée aux enseignements généraux par rapport à la reconnaissance des formations pratiques en entreprise.

4.6.2 DESCRIPTION DÉTAILLÉE

En France, il y a 3 grands modèles d'apprentissage :

Le modèle de l'apprentissage sous statut scolaire

Le modèle de l'apprentissage sous statut scolaire "dit alternance sous statut scolaire" est celui de l'Education Nationale.

Le jeune est en formation initiale et il passe quelques semaines en entreprise. L'essentiel de l'enseignement est en centre de formation, au sein du lycée ou du collège. Son statut est celui d'un élève. La période en entreprise n'est pas payée et ne doit pas l'être (l'idée d'une indemnité ou d'une certaine rémunération commence

cependant à être évoquée par les pouvoirs publics). Une convention de stage est établie avec l'entreprise pour la période passée en entreprise. L'acquisition des connaissances est dissociée entre enseignement général et professionnel.

Le modèle de l'apprentissage industriel

Dans le modèle de l'apprentissage industriel, le jeune partage son temps entre le centre de formation de la branche professionnelle et l'entreprise. Ce modèle est celui qui est géré par les partenaires sociaux. Il est le plus répandu dans l'industrie métallurgique, l'industrie du plastique, les travaux publics, les grandes branches industrielles du secteur secondaire. Le statut est celui de l'apprenti, c'est un contrat de travail. Là aussi la séparation entre enseignement théorique et pratique existe. Le diplôme délivré est un diplôme de l'Education Nationale.

Le modèle de l'apprentissage interprofessionnel

L'apprentissage interprofessionnel est organisé par les chambres de métiers et les chambres de commerce et d'industrie.

Bien que contrôlé par l'Education Nationale, les chambres consulaires délivrent leurs propres formations dispensant des diplômes et titres allant du niveau V (CAP) au niveau BAC + 2 (BTS). L'alternance entre les centres de formation et la période en entreprise est bien évidemment pratiquée. Le centre de formation est la plupart du temps géré par la chambre de métiers ou de commerce et d'industrie. L'entreprise est partie prenante dans la décision d'obtention du diplôme, la partie professionnelle de la formation est considérée comme très importante et l'acquisition des compétences professionnelles au sein de l'entreprise comme capitale. D'un autre côté, les compétences acquises au centre de formation sont considérées comme complémentaires.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Le jeune bénéficie d'un statut de salarié d'entreprise. Le maître d'apprentissage verse à l'apprenti une rémunération exonérée toutefois de charges sociales prises à son compte par l'Etat. Celui-ci verse en outre au maître d'apprentissage, une prime à l'embauche forfaitaire par apprenti.

Le contrat est contrôlé par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. C'est le droit du travail qui s'applique au travers d'articles spécifiques du Code du travail.

Mais le contrôle pédagogique de la formation en centre et en entreprise est assuré par le ministère de l'Education comme les titres, les diplômes et les durées de formation.

Le deuxième et le troisième modèle sont le résultat d'une conception de la formation établie en lien étroit avec l'entreprise. L'entreprise est partie prenante à la définition de la formation théorique et pratique, le lien est étroit entre l'entreprise et l'apprenant. On dit dans ce cas là que l'entreprise est «apprenante», elle a un rôle, à la fois, éducatif et de formation professionnelle. C'est parce qu'elle a ce rôle éducatif que le Ministère de l'Education Nationale ne se dessaisit pas de sa fonction de contrôleur bien que l'on soit sous un statut de contrat de travail, de la responsabilité des partenaires sociaux.

Dans tous les cas, il y a des tuteurs, des maîtres d'apprentissage.

Dans tous les cas, la manière dont les jeunes sont orientés vers l'apprentissage est en France plutôt une "seconde chance" ou seconde voie par rapport à la voie royale de l'enseignement général. Cette situation évoluant actuellement assez rapidement dans un sens plus favorable.

Il y a très peu d'échanges internationaux et ils ne sont que peu intégrés aux enseignements. C'est une pratique à développer pour ce qui concerne la France. Le programme Léonardo Da Vinci, appuyé souvent par les financements des Conseils Régionaux y contribuent, mais les différences de législation sociales et de conception de l'apprentissage ne contribuent pas à ce développement.

4.7 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN ALLEMAGNE

MARC BEUTNER

4.7.1 Introduction

L'apprentissage en Allemagne est fondé principalement sur le "système double". En d'autres termes, la formation professionnelle de base s'effectue principalement au sein de l'entreprise d'apprentissage et dans une école professionnelle spéciale. Le concept du système a pour but de refléter les composantes du travail que les apprentis sont censés exécuter au cours de leur vie professionnelle future. Dans ce contexte, permettre l'action professionnelle est très important. La composante théorique, qui est jugée fondamentale pour chaque secteur professionnel, est assurée principalement par les écoles professionnelles spéciales. Cette composante est à son tour divisée en deux volets : les sujets théoriques liés à la profession et l'enseignement général tel que la langue, la religion et le sport. La composante pratique est confiée pour l'essentiel aux entreprises. En règle générale, les apprentis doivent passer environ deux tiers de leur temps d'apprentissage dans les entreprises et fréquenter l'école professionnelle pendant le tiers restant. La durée normale d'un apprentissage est de trois ans environ, mais cette période peut être écourtée ou prolongée à titre exceptionnel.

Le concept fondamental du système d'apprentissage est parfaitement identique pour tous les secteurs professionnels, qu'il s'agisse d'artisanat ou du secteur administratif. L'expression "système" renvoie à une organisation stricte et à multiples facettes qui se manifeste par des normes, niveaux, périodes et autres conditions fixes, etc. Cela permet d'une part une grande mobilité professionnelle et la transparence et la reconnaissance mutuelle des certificats d'autre part.

4.7.2 DESCRIPTION DÉTAILLÉE

Groupes ciblés

- La loi allemande ne définit pas de critères généraux pour l'admission au système d'apprentissage en alternance. L'apprentissage est accessible à tous.

- Les conditions de recrutement sont définies par l'entreprise qui recrute. Les entreprises souhaitent généralement trouver leurs apprentis ayant au moins le niveau du secondaire inférieure. La tendance actuelle en Allemagne s'oriente vers le recrutement d'apprentis ayant des qualifications de niveau secondaire supérieur.
- L'âge d'un apprenti peut varier. Il dépend du niveau de scolarité (secondaire inférieur ou supérieur, p.ex. secondaire inférieur, degré intermédiaire ou secondaire supérieur). La majorité des apprentis sont âgés de 15 à 21 ans.
- Il n'existe aucun groupe ciblé officiel pour des emplois spécifiques. Toutefois, les élèves particulièrement qualifiés optent de préférence pour des emplois dans des secteurs spécifiques de l'économie ; p.ex. les élèves ayant obtenu le degré "Allgemeine Hochschulreife" (baccalauréat) s'orientent de préférence vers le secteur bancaire.

Employeur

- L'apprentissage dans le système en alternance est un système de formation professionnelle de base en deux lieux distincts, dans une école professionnelle et en entreprise.
- La formation est généralement associée à un enseignement en école professionnelle. Les connaissances théoriques et compétences pratiques sont enseignées tant au sein de l'entreprise qu'à l'école professionnelle.
- Les enseignants assurent l'apprentissage à l'école.
- Des maîtres artisans ou des formateurs qualifiés assurent l'instruction des apprentis en entreprise. Leur tâche principale consiste à enseigner le volet pratique de l'apprentissage. L'apprentissage est complété par l'enseignement des centres de formation (ÜBS, Überbetriebliche Ausbildungsstätten - centres de formation extra-entreprise). Auprès de l'ÜBS, l'apprenti reçoit un enseignement pratique et théorique.
- En Allemagne, toute entreprise qui compte dans ses rangs un maître artisan ou un formateur qualifié a le droit de recruter des apprentis. La taille de l'entreprise n'intervient pas. Conformément à la loi relative à la formation professionnelle, le maître artisan ou le formateur doit vérifier l'aptitude personnelle professionnelle de l'apprenti.

Contrat / Forme

- Le contrat d'apprentissage est habituellement un contrat écrit. L'apprenti et le formateur au sein de l'entreprise sont les parties au contrat. Le §4 de la loi de formation professionnelle (BBiG) est l'instrument législatif officiel qui régit la forme du contrat.
- Le contrat d'apprentissage doit contenir (§4 BBiG):
 1. Le type, le but, l'objectif et la structure de l'apprentissage;
 2. début et durée de l'apprentissage;
 3. apprentissage hors de l'entreprise (ÜBS);
 4. durée du travail quotidien;
 5. durée de la période d'essai (elle doit être d'au moins un mois et ne peut excéder trois mois);
 6. mode de paiement et montant de la rémunération;
 7. durée des vacances;
 8. résiliation du contrat d'apprentissage.
- Après la conclusion du contrat, ce dernier doit être enregistré au rôle de l'apprentissage auprès de la chambre responsable.
- Les bases légales de l'apprentissage en Allemagne sont la loi sur la formation professionnelle (BBiG), le code de l'artisanat (HwO),

la loi relative à l'emploi des jeunes (JArbSchG) et la loi de constitution du comité du personnel (BetrVerfG).

Principes de ce modèle

- Près de 60% des jeunes gens en Allemagne sont apprentis dans le système en alternance.
- La caractéristique principale de ce système est la formation en deux lieux distincts.
- Le volet pratique de l'apprentissage est assuré au sein de l'entreprise. Ce volet est régi de la même manière partout en Allemagne. Les bases légale et didactique pour le volet de l'apprentissage en entreprise sont les réglementations de l'apprentissage en entreprise (Ausbildungsordnungen). Le BIBB (institut allemand de formation professionnelle) est chargé de l'application de ces règlements. Les partenaires sociaux participent également à ce travail. L'apprentissage en entreprise est complété par les centres de formation (ÜBS, centres de formation extra-entreprise). Auprès de l'ÜBS, l'apprenti suit un enseignement pratique et théorique. Cet enseignement complète et approfondit l'apprentissage au sein de l'entreprise. Pour le secteur de l'artisanat, l'ÜBS est particulièrement nécessaire parce que de nombreuses entreprises n'ont pas les moyens financiers nécessaires pour acheter tous les équipements et machines modernes nécessaires pour garantir un apprentissage moderne et complet.
- Le volet théorique est assuré à l'école professionnelle par des enseignants. Ils enseignent des qualifications professionnelles au moyen de programmes. Chaque Etat fédéré d'Allemagne (Länder) est compétent pour l'enseignement, hormis pour la formation professionnelle hors programme qui est du ressort du gouvernement fédéral. De ce fait, chaque Etat fédéré d'Allemagne élabore des programmes et organise des écoles professionnelles. Le Comité Permanent des Ministres de l'Enseignement et des Affaires Culturelles (KMK) qui est constitué par les Etats fédérés d'Allemagne, décide des points principaux et veille à la coordination sur les aspects importants.

Possibilités complémentaires

Chaque apprenti doit disposer de son propre poste de travail et d'un correspondant auprès de l'entreprise. Les échanges internationaux sont possibles mais non obligatoires.

Objectifs du contrat et du modèle

- L'apprenti doit acquérir des connaissances théoriques et des aptitudes pratiques.
- Ses possibilités d'emploi seront augmentées par l'accomplissement d'un apprentissage, mais il n'y a pas de garantie d'emploi. Les chances varient selon les qualifications et les qualifications complémentaires.

Formation théorique (temps et lieu)

- Le principal volet théorique de l'apprentissage est enseigné auprès de l'école professionnelle. Les cours de l'école professionnelle sont dispensés pendant un à deux jours par semaine en douze sessions. L'entreprise doit libérer l'apprenti

pour ce temps d'enseignement. A partir de 5 périodes de cours en une journée, l'apprenti ne peut plus travailler à l'entreprise au cours de cette même journée.

- Les cours des écoles professionnelles peuvent également être donnés en bloc. Dans ce cas, l'apprenti reste à l'école professionnelle pendant une période de quatre à six semaines.
- L'école professionnelle transmet des connaissances et compétences professionnelles de base et spécialisées ainsi que des connaissances générales, par exemple en mathématiques ou en langues. Les sujets sont repris sur une attestation. Deux fois par an, l'école professionnelle délivre une telle attestation à l'apprenti.

Formation pratique (temps et lieu)

- Pendant environ 25 heures par semaine, la majeure partie de l'apprentissage, l'apprenti travaille au sein de l'entreprise. Les formateurs au sein de l'entreprise enseignent l'essentiel des aspects pratiques de l'apprentissage.
- L'apprentissage est également complété par des centres de formation et des visites d'expositions.
- La partie pratique de l'apprentissage doit être fondée sur une approche par tâche, l'aptitude à travailler et à l'apprentissage actif.

Obligations de l'employeur

- Le formateur peut appliquer diverses méthodes d'enseignement. Il n'existe aucune réglementation spécifique à cet égard. Le code de l'artisanat et les réglementations relatives à la formation en entreprise ne font référence qu'à l'approche par tâches, l'aptitude à travailler et l'apprentissage actif. Souvent, les entreprises appliquent la méthode en quatre phases: 1. préparer; 2. démontrer; 3. faire; 4. s'exercer.
- Le formateur doit veiller à ce que l'apprenti acquière toutes les connaissances, les qualifications et les compétences nécessaires pour réaliser les objectifs de l'apprentissage.
- L'entreprise doit verser une rémunération correcte. Le montant est fondé sur l'accord salarial du secteur et est en fonction également de l'âge de l'apprenti et de la durée de l'apprentissage.

Obligations de l'apprenti

- L'apprenti doit s'appliquer après avoir acquis les connaissances, les qualifications et les compétences requises. Il doit travailler activement.
- L'apprenti doit exécuter toutes les tâches contribuant à son apprentissage et que ses aptitudes physiques lui permettent d'appréhender. Il n'est pas tenu d'exécuter des tâches qui sont sans relation avec l'apprentissage.

Personnel qualifié

- Les enseignants des écoles professionnelles sont qualifiés par leurs études universitaires (environ 10 semestres). Avant d'entamer leurs études universitaires, ils acquièrent de l'expérience pratique pendant plusieurs mois ou suivent des formations professionnelles. Au terme de leurs études, les enseignants présentent le premier examen d'état. Après une deuxième qualification pratique dans une école professionnelle, ils obtiennent leur deuxième examen d'Etat. En Allemagne, les

enseignants sont agents de la fonction publique. Ils doivent enseigner le volet théorique et prendre en compte l'évolution technologique. Ils sont tenus de se former en permanence.

- Le formateur auprès de l'entreprise doit démontrer ses aptitudes personnelles et professionnelles. Conformément à la loi de formation professionnelle, cette personne peut être un maître artisan ou un formateur qualifié.
- L'aptitude professionnelle porte sur les qualifications professionnelles et pédagogiques des formateurs. Un maître artisan a toujours une aptitude professionnelle, a suivi l'enseignement supérieur et travaillé pendant au moins quatre ans auprès d'une entreprise reconnue; il doit avoir acquis une expérience professionnelle ou un certificat de compétence professionnelle, tel que l'achèvement de son propre apprentissage pour démontrer ses aptitudes professionnelles.
- L'aptitude personnelle des formateurs est acquise normalement lorsque ces personnes ne représentent pas une menace personnelle, morale ou physique prévisible pour l'apprenti et si ces personnes n'ont pas commis de violations graves ou répétées de la loi de formation professionnelle ou d'autres lois ou dispositions pertinents.

Durée

- La durée de l'apprentissage est définie par les règles spécifiques de l'apprentissage au sein de l'entreprise. La chambre d'artisanat ou la chambre de commerce peut réduire cette durée, par exemple pour prendre en compte le niveau de qualification de l'apprenti.
- L'apprentissage commence par une période d'essai d'au moins un mois et de quatre mois au plus.
- La JArbSchG (loi de protection des jeunes travailleurs) définit les horaires de travail quotidiens des jeunes de moins de 18 ans. L'apprenti peut travailler huit heures par jour et quarante heures par semaine. Des périodes de repos doivent être prévues pendant les heures de travail.
- Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de 25 à 30 jours de congés par an.

Suivi par l'enseignement

- L'apprenti peut obtenir des informations et adresser des plaintes au comité d'entreprise ou au représentant des jeunes de l'entreprise.
- La loi impose à la chambre d'artisanat ou à la chambre de commerce l'obligation de superviser et de promouvoir l'apprentissage. Pour ce faire, elles doivent désigner des conseillers de formation (Ausbildungsberater).
- Le tribunal du travail est compétent pour les litiges liés à l'apprentissage, mais un comité spécial doit être informé en premier lieu.
- Le contrôle des écoles professionnelles est assuré par les Etats fédérés (Länder).

Objectifs du contrôle

Toute entreprise qui accueille des apprentis est soumise à un contrôle. Ce contrôle est renforcé pour les entreprises qui ont déjà attiré l'attention. La majorité des entreprises bénéficiant de cette

attention particulière offraient de mauvaises conditions aux apprentis, notamment parce que toutes les compétences n'étaient pas enseignées.

Mode de rémunération et financement

- Les écoles professionnelles sont financées par la fiscalité des Etats fédérés.
- Les coûts de base des centres de formation sont financés conjointement par le trésor fédéral et par les Etats fédérés. Les frais de fonctionnement sont pris en charge par les entreprises.
- L'apprentissage en entreprise est financé par des sommes versées par l'employeur et par le travailleur.
- Le financement des instituts de formation professionnelle en Allemagne est différent selon les organisations. Les chambres sont financées par les contributions payées par leurs membres et par les entreprises qui emploient des apprentis. Les chambres elles-mêmes financent les coûts des comités professionnels des chambres. Le BIBB (institut allemand de formation professionnelle) est financé par le trésor fédéral et par les Etats fédérés.
- Les apprentis ne supportent pas de frais.

Normes du contenu de la formation et leur définition

- L'enseignement dans les écoles professionnelles est fondé sur les lois scolaires des Etats fédérés; les programmes sont adoptés par le Comité Permanent des Ministres de l'Enseignement et des Affaires culturelles (KMK).
- L'apprentissage au sein de l'entreprise est fondé sur le BBiG et les règles spéciales d'apprentissage des entreprises.

Degré d'implication

- L'apprentissage fait intervenir de nombreuses personnes et de nombreux groupes. La chambre d'artisanat, la chambre de commerce, le BIBB, les Ministres fédéraux et des Etats fédérés peuvent émettre leur avis et travailler ensemble à la définition des règles d'apprentissage. Le KMK et les Ministres de l'Enseignement et des Affaires culturelles des Etats fédérés sont responsables des normes dans les écoles professionnelles.
- L'employeur, le personnel et les fédérations d'employeurs (p.ex. organisations de l'artisanat et des PME), ainsi que les organisations du personnel (notamment les syndicats) sont impliqués dans l'apprentissage.

Orientation professionnelle

Environ 60% des jeunes gens en Allemagne sont des apprentis dans le système en alternance. Il s'agit de la partie la plus transparente du système de formation professionnelle en Allemagne, parce que la majorité des jeunes gens connaissent le système de formation en alternance. L'orientation professionnelle est fournie par les organisations officielles gouvernementales (Arbeitsämter) dans les "Berufsinformationszentren" comme par les personnes des Chambres (Ausbildungsberater) et les organisations (Lehrlingswarte).

Possibilités d'évolution / progression

Le système en alternance est une partie très perméable du système

de formation professionnelle en Allemagne. Il n'y a pas de restrictions d'accès formelles ou individuelles à la formation en alternance telles que, par exemple, l'âge, la nationalité ou le sexe. Toutefois, il existe déjà certaines exigences non formelles et certains aspects particuliers de prestige. Pour accéder au secteur bancaire, l'apprenti doit avoir au moins clôturé avec succès l'enseignement secondaire moyen ou supérieur.

Egalité des chances

La formation en alternance est accessible à tous: aucune qualification particulière n'est requise. Toutefois, les filles s'orientent traditionnellement vers des secteurs et des emplois spécifiques. Il y a certains jeunes d'origine étrangère sans apprentissage en Allemagne. Les raisons sont surtout des problèmes culturels et linguistiques. Toutefois, le pourcentage de jeunes d'origine étrangère est plus élevé que dans les autres systèmes comparables.

Différenciation

Des qualifications complémentaires sont accessibles pour les personnes particulièrement compétentes. Ces qualifications complémentaires s'inscrivent dans le cadre d'emplois de formation agréés et peuvent être acquises au cours de l'apprentissage normal. La majorité de ces qualifications complémentaires concernent les connaissances de langues avec séjours pratiques à l'étranger. Toutefois, il peut également s'agir de qualifications techniques, professionnelles et pratiques.

Contrôle des normes et contrôle officiel

Les chambres d'artisanat et les chambres de commerce contrôlent les entreprises d'apprentissage. Les ministères des Etats fédérés assurent le contrôle de l'apprentissage dans les écoles professionnelles.

Contenus de formation et méthodes

- L'apprentissage doit être en relation avec les évolutions techniques et économiques actuelles. A cette fin, les règles d'apprentissage au sein des entreprises ainsi que les programmes de formation doivent être contrôlés. De même, les formateurs et enseignants doivent disposer d'informations et de connaissances concernant les méthodes de travail modernes. Ils participent à un processus de formation permanente.
- Le contenu de l'apprentissage doit être fondé sur l'approche par tâche, l'aptitude au travail et l'apprentissage actif.

Examen et validation des compétences

L'apprentissage est sanctionné par deux examens.

- Le premier examen auprès de la chambre d'artisanat ou de la chambre de commerce est présenté environ à mi-chemin de l'apprentissage et est destiné à contrôler le niveau atteint par l'apprenti.
- L'examen final auprès de la chambre d'artisanat ou de la chambre de commerce intervient au terme de l'apprentissage et se compose d'un test d'aptitude et d'un test de connaissances. L'apprenti n'est pas tenu de présenter cet examen, mais presque tous les apprentis s'y soumettent. Le contenu de l'examen est

déterminé par les règles de formation professionnelle (les programmes des écoles professionnelles et les règles spéciales d'apprentissage des entreprises). Après l'examen, l'apprenti obtient trois certificats. Le premier est un certificat de travailleur qualifié (certificat d'apprentissage ou certificat de formation commerciale). Le deuxième certificat, délivré par l'entreprise d'apprentissage, décrit la nature, la durée et l'objectif de la formation professionnelle ainsi que les connaissances et compétences. Le troisième certificat est délivré par l'école professionnelle et peut attester de qualifications qui sont nécessaires pour poursuivre la formation ou l'enseignement.

4.8

DESCRIPTION DU NOUVEL

APPRENTISSAGE MODERNE EN

ANGLETERRE ET AU PAYS DE GALLES

GRAHAM ATTWELL

4.8.1 Introduction

Le présent rapport décrit le nouveau modèle d'apprentissage moderne de formation professionnelle de base en Angleterre et au Pays de Galles. Un programme similaire (que nous n'abordons pas ici) est en vigueur en Ecosse et en Irlande du Nord, et un nouveau programme d'apprentissage moderne est actuellement en cours de développement dans le cadre du programme Jobskills ('compétences professionnelles') de l'agence de formation et d'entreprise.

L'apprentissage moderne dans son contexte

La scolarité est obligatoire en Angleterre et au Pays de Galles jusqu'à l'âge de 16 ans. Les étudiants suivent le programme national qui conduit au Certificat Général d'Enseignement Secondaire. Ce programme propose des options limitées de formation professionnelle. A l'âge de 16 ans, les étudiants peuvent choisir parmi trois itinéraires. La première est de poursuivre leur formation générale à l'école, pour obtenir la qualification avancée (niveau 'A') qui a valeur d'examen d'entrée à l'université. Le deuxième itinéraire est celui d'une formation professionnelle à horaire complet à l'école, sanctionnée par la Qualification Professionnelle Générale Nationale (GNVQ). Le troisième itinéraire est l'apprentissage par le travail. Les jeunes gens ont le droit de quitter l'école et de chercher un emploi à 16 ans, mais ils doivent encore poursuivre une forme d'enseignement à horaire réduit jusqu'à l'âge de 18 ans. Les apprentissages modernes proposent une forme d'emploi reconnue fondée sur l'apprentissage pour les jeunes gens qui ne souhaitent pas poursuivre une scolarité à horaire complet.

4.8.2 DESCRIPTION DÉTAILLÉE

Groupes ciblés

Le programme du "nouvel apprentissage moderne" s'adresse principalement aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, plus spécialement

aux jeunes demandeurs d'emploi et ceux qui ne souhaitent pas poursuivre dans l'enseignement général à horaire complet après la fin de la scolarité obligatoire à 16 ans. Le programme est également accessible aux adultes.

Employeur

Il existe deux formes d'apprentissage; la première est dirigée par l'employeur, la deuxième par le fournisseur de formation. Dans le premier cas, les apprentis sont recrutés sous contrat par l'employeur, alors que dans le deuxième cas ils ont le statut d'étudiant et l'institution d'enseignement organise un placement au travail.

Le nouvel apprentissage moderne est géré par les employeurs par l'intermédiaire d'organisations de formation industrielle (Industry Training Organisations) et coordonnée au niveau local par les conseils de formation et d'entreprise (Training and Enterprise Councils - TEC) dirigés par les employeurs.

Contrat/forme

Pour les apprentissages dirigés par les employeurs, les apprentis sont recrutés sous contrat par un employeur. Pour l'apprentissage dirigé par le fournisseur de formation, l'apprenti a un statut d'étudiant. Dans les deux cas, chaque apprenti dispose d'un plan de formation personnel formalisé par un contrat de formation signé par l'apprenti et l'employeur. Bien qu'il n'y ait pas de limite formelle, l'apprentissage a généralement une durée de 3 à 4 ans.

Principes du modèle

L'apprentissage du nouveau modèle a été développé pour étoffer et moderniser le modèle d'apprentissage traditionnel. Même si le modèle reste basé sur l'apprentissage au travail, il devait aussi offrir davantage de contenu de formation et être sanctionné par des qualifications reconnues à l'échelle nationale.

La majeure partie de la formation a lieu sur le lieu de travail, avec davantage d'enseignement théorique par la participation à des programmes organisés par des fournisseurs d'enseignement et de formation reconnus - habituellement les écoles locales de formation continuée.

Les apprentis participent à une qualification professionnelle nationale (NVQ) de niveau 3 dans le domaine professionnel concerné et impliquant des modules de compétences essentiels.

Objectifs du contrat et du modèle

Le nouvel apprentissage moderne (NMA) a pour objectif principal de fournir un apprentissage basé sur le travail pour ceux qui souhaitent acquérir des compétences et des connaissances hors de l'enseignement général à horaire complet. Dans le même temps, le NMA doit moderniser l'apprentissage traditionnel par l'acquisition de qualifications fondées sur des normes et reconnues à l'échelle nationale. Le troisième objectif est d'élargir l'apprentissage aux domaines 'nouveaux' et croissants de l'économie et d'assurer l'égalité des chances aux jeunes femmes et aux jeunes hommes.

Formation théorique (temps et lieu)

De longues périodes de formation au travail sont complétées par un enseignement formel habituellement dans les écoles de formation

continué. Les apprentis suivent une qualification professionnelle nationale (NVQ) dans le secteur professionnel concerné tout en suivant des modules de compétences essentiels. Les qualifications sont octroyées par un organe d'accréditation agréé, le plus important étant City and Guilds et EDEXEL (responsables des qualifications BTEC). L'étudiant est évalué en permanence sur ses progrès et ses résultats selon les normes contenues dans le NVQ.

Formation pratique (temps et lieu)

La formation pratique est assurée sur le lieu de travail. La formation a pour but d'atteindre les normes de résultats.

Obligations de l'employeur

Les employeurs sont tenus de rémunérer les apprentis recrutés en direct. Les employeurs doivent également veiller à la qualité de la formation donnée aux apprentis et à la gestion de l'évaluation continue du travail.

Obligations de l'apprenti

Les apprentis portent eux-mêmes la responsabilité de leur apprentissage et du travail accompli sous la direction de leur employeur.

Personnel qualifié

Les qualifications des formateurs varient. Toutefois, le lancement du certificat unitaire NVQ pour les formateurs, évaluateurs et inspecteurs a pour but de normaliser les qualifications et d'élever le niveau.

Durée

Bien qu'il n'y ait pas de restriction formelle, l'apprentissage dure généralement 3 à 4 ans.

Contrôle par le système d'enseignement

Différentes organisations sont responsables du contrôle de la formation. Le conseil de formation et d'entreprise local suit les employeurs. Les systèmes de contrôle des écoles sont différents en Angleterre et au Pays de Galles. Toutefois, les jurys d'examen imposent leurs propres critères de qualité et les écoles du Pays de Galles (et à l'avenir en Angleterre) sont soumises à des inspections réalisées pour le compte du gouvernement.

Objectifs du contrôle

Le contrôle poursuit plusieurs objectifs. Parmi ceux-ci figurent la conformité aux législations en matière de santé et de sécurité, la qualité de la formation, la fourniture de possibilités d'enseignement appropriées et le respect des normes et réglementations en matière d'évaluation.

Mode de rémunération et financement

La formation par les employeurs est subsidiée indirectement par l'Etat par l'intermédiaire des conseils de formation et d'entreprise. Les subventions pour les fournisseurs de formation et écoles sont fondées sur une formule incluant un volet rémunération, favorisant spécialement les plus jeunes apprentis.

Normes du contenu pédagogique et leur définition

Les programmes du nouvel apprentissage moderne sont contrôlés par l'industrie par l'intermédiaire des organisations de formation de l'industrie et sont coordonnés au niveau local par l'intermédiaire des conseils de formation et d'entreprise (TEC) animés par les employeurs. Les normes des qualifications professionnelles nationales (NVQ) sont mises à jour régulièrement par les organisations industrielles (Industry Lead Bodies, ILB) dirigées par les employeurs. Les qualifications sont sanctionnées par des examens agréés et les organismes de validation doivent être reconnus par l'agence de qualifications et de programmes (Qualifications and Curriculum Agency, QCA).

Degré d'implication

Les modèles du nouvel apprentissage moderne ont été élargis pour couvrir un grand nombre de secteurs différents. Une attention particulière a été dévolue au développement de l'apprentissage moderne dans les secteurs des services et des loisirs, en forte expansion et qui ne connaissaient pas de formule d'apprentissage précédemment. Bien que des dispositions formelles doivent assurer la participation de l'employeur à l'échelle nationale, les dispositions locales varient considérablement. Les écoles de formation continuée travaillent en étroite collaboration avec les employeurs locaux, de même que les conseils de formation et d'entreprise (TEC).

Les Chambres de Commerce ne jouent qu'un rôle limité dans l'organisation de l'apprentissage.

Orientation professionnelle, considération

Alors que l'apprentissage continue de bénéficier d'une réputation de formation de grande qualité, il reste trop souvent associé à des professions dominées par les hommes dans l'industrie lourde traditionnelle. Le gouvernement s'efforce de développer 'une estime paritaire' entre les formations professionnelles et académiques et entre l'apprentissage scolaire et au travail, mais il ne fait guère de doute que l'apprentissage est toujours considéré au mieux comme un second choix, et que l'enseignement académique conduisant à l'université reste le choix des étudiants les plus capables. Des tensions se font sentir entre la volonté de faire reconnaître l'apprentissage comme un itinéraire de formation de haut niveau et la pression visant à utiliser l'apprentissage pour surmonter les difficultés d'apprentissage et l'exclusion sociale.

Il est également manifeste que les différentes qualifications par l'apprentissage se distinguent aussi par leur statut. Alors que les apprentissages dirigés par l'employeur au sein de grandes entreprises renommées dans les secteurs de technologie de pointe (p.ex. l'industrie aérospatiale) jouissent d'un grand prestige, l'apprentissage dirigé par un fournisseur de formation dans le secteur des services présente nettement moins d'attrait. Cette différence trouve son reflet dans le recrutement, où les emplois auprès des grands employeurs sont très disputés alors que d'autres emplois restent parfois vacants.

Possibilités d'évolution / de progression

Un apprentissage clôturé permet d'accéder à des qualifications plus avancées aux niveaux NVQ 3 ou 4, y compris les métiers de haute

qualification et les compétences de supervision. Voir également à ce sujet le point "orientation professionnelle / considération".

Egalité des chances

En dépit d'un engagement formel en faveur de l'égalité des chances, les chiffres de recrutement semblent toujours refléter la ségrégation traditionnelle des sexes; en effet, la majorité des apprentissages d'ingénierie restent l'apanage des jeunes hommes alors que les jeunes femmes sont concentrées dans le secteur des services.

Différenciation

Il n'y a pas de différenciation formelle dans le cadre du nouvel apprentissage moderne. Toutefois, les apprentis plus talentueux peuvent évoluer vers les niveaux supérieurs de NVQ.

Contrôle des normes et contrôle officiel

Les NVQ sont mis à jour régulièrement par les organisations industrielles (ILB) (voir plus haut le chapitre consacré au contrôle).

Contenus et méthodes de formation

L'apprentissage moderne propose une forme agréée de formation par le travail pour jeunes gens. Certains commentateurs ont demandé si les NVQ sur base d'emploi (même en complétant la formation des connaissances sous-jacentes et des compétences essentielles) apportent un enseignement général approprié aux apprentis. D'autres points d'interrogation concernent la validité et la fiabilité de l'évaluation par les résultats.

Examen et validation des compétences

Les NVQ sont accrédités par la mise en œuvre des normes de résultats contenues dans les NVQ. Les méthodes d'évaluation varient, même si elles sont habituellement fondées sur des tests pratiques et une évaluation des progrès continus, accompagnés de questions au choix multiple.

4.9 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN GRÈCE

PARASKEVAS LINTZERIS

4.9.1 Introduction

Les écoles d'apprentissage helléniques ont été créées par le Ministère de l'Emploi et de l'Assurance sociale et ont commencé de fonctionner en 1953. Depuis 1959, la carrière de base (moyenne) de l'apprentissage en Grèce est l'Organisation d'emploi et de main-d'œuvre hellénique (OAED).

4.9.2 Description détaillée

Groupes ciblés

Une exigence fondamentale pour l'inscription dans les écoles techniques professionnelles (TVS) d'apprentissage de l'organisation hellénique d'emploi et de main-d'œuvre (OAED) est l'obtention d'au

moins un certificat de dispense de l'enseignement secondaire, vers l'âge de 15 à 18 ans. La sélection des candidats s'opère selon des critères objectifs et prend également en compte le degré d'études (certificat) et les critères sociaux (famille nombreuse, revenus de la famille, orphelins, existence d'une entreprise familiale dans le secteur choisi). Le nombre d'étudiants admis ainsi que leur distribution régionale sont déterminés en fonction des effectifs d'enseignants des écoles d'apprentissage de l'OAED ainsi que des exigences découlant d'analyses des marchés de l'emploi régionaux. En 1998-1999, les écoles d'apprentissage de l'OAED ont accueilli 19.532 apprentis (14.697 hommes et 4.835 femmes). Au cours de la même année, il y avait 8.213 nouveaux inscrits et 4.963 diplômés.

Employeur

La carrière de base de l'apprentissage s'effectue auprès de l'organisation hellénique d'emploi et de main-d'œuvre (OAED) par l'intermédiaire des écoles techniques professionnelles (TVS) d'apprentissage. Le système d'apprentissage est orienté vers les spécificités techniques du secteur de production secondaire (fabrication artisanale) et des services. Le système d'apprentissage de l'OAED est appliqué notamment dans les secteurs de l'électrotechnique, de l'électronique, des véhicules, du bâtiment, de l'artisanat d'art, de la production alimentaire, du traitement de produits à base de poisson, du traitement du cuir et des réparations de petits appareils. Les entreprises qui accueillent les apprentis sont généralement de petite taille (jusqu'à 10 personnes) du secteur privé, situées habituellement dans la région s'étendant autour du point d'établissement des TVS d'apprentissage de l'OAED. Athènes fait exception à la règle, puisqu'un grand nombre d'institutions publiques emploient des apprentis (p.ex. entreprise publique de production d'électricité, organisation hellénique des télécommunications, organisation hellénique des chemins de fer, industrie aéronautique militaire hellénique, aviation civile, hôpitaux, autorités locales etc.).

Contrat/Forme

Après la première année à l'école d'apprentissage, chaque apprenti conclut un contrat avec l'entreprise pour la période d'emploi-formation sous l'appellation "contrat d'apprentissage". Ce contrat est co-signé par l'OAED et par le tuteur de l'apprenti lorsqu'il est mineur. L'OAED est l'organisation publique qui exerce la supervision et le contrôle de l'application conforme du système pendant toute la durée de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage entre l'apprenti et l'entreprise est un contrat d'emploi-formation couvert par une législation spécifique (régissant la rémunération, les promotions salariales, les vacances et congés d'étude etc.). Le contrat d'apprentissage définit le début et la fin de la période d'apprentissage et détaille les obligations de l'entreprise et de l'apprenti. Les citoyens helléniques et les expatriés ou étrangers qui sont nés et résident en permanence en Grèce, les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ainsi que les ressortissants de tout Etat membre du Conseil de l'Europe et qui résident et travaillent de manière permanente en Grèce, peuvent participer aux programmes d'apprentissage.

Principes du modèle

Le principe de base du modèle d'apprentissage, organisé dans le cadre de l'enseignement secondaire supérieur, est une réaction à l'évolution des besoins des marchés de l'emploi tant national que local. Il a pour but de proposer une formation de base en alternance dans le domaine de la formation professionnelle technique. Il cherche à assurer une combinaison de la formation de base auprès de l'école technique et professionnelle d'apprentissage et d'une formation en parallèle à l'école et au travail avec un accent particulier pour l'acquisition d'expérience adaptée aux besoins réels d'une compétence professionnelle spécifique.

Possibilités complémentaires

Les apprentis participant au système d'apprentissage peuvent être transférés vers une autre école technique professionnelle d'apprentissage de l'OAED dans la même spécialisation et au même degré. Les apprentis peuvent également, sous certaines conditions, demander à changer d'entreprise. Les échanges internationaux d'apprentis ne sont pas pratiqués très couramment.

Objectifs du contrat et du modèle

Le système d'apprentissage a pour objectif de dispenser une formation professionnelle de base (compétences et aptitudes essentielles) et, dans le même temps, de transmettre une expertise et une dextérité professionnelle spécialisée dans le cadre d'une spécialisation donnée. Un autre objectif plus spécifique du contrat d'apprentissage est de former l'apprenti dans les conditions de travail réelles pendant qu'il travaille à la réalisation de son objectif de formation.

Formation théorique (temps et lieu)

Le volet théorique des programmes d'apprentissage s'effectue dans les TVS d'apprentissage de l'OAED (cours théoriques et de laboratoire auprès de l'école d'apprentissage de l'OAED). Pour la plupart des spécialisations, le volet théorique dure une année (deux semestres académiques). Il s'agit du niveau 'A' de l'école d'apprentissage, et l'élève fréquente les cours pendant 35 heures par semaine. Au cours des deuxième et troisième années (3ème au 6ème semestre - niveaux 'B' & 'C'), l'apprenti continue de fréquenter les cours (théoriques et de laboratoire) auprès de l'école de l'OAED pendant 16 à 17 heures réparties sur trois journées par semaine.

Formation pratique (temps et lieu)

Le volet pratique de l'apprentissage s'effectue principalement au sein d'entreprises publiques ou privées (secteur public ou privé). Il dure deux ans (3ème au 6ème semestre - niveaux 'B' & 'C'), alors que l'apprenti est employé au sein de l'entreprise pendant 4 à 5 jours par semaine selon les spécialités.

Obligations de l'employeur

Entreprise: L'employeur accepte généralement d'employer l'apprenti au sein de son entreprise et de lui offrir toute assistance pour suivre le programme de formation afin de lui assurer un apprentissage optimal de la spécialité. Les entreprises qui emploient des apprentis sont soumises aux obligations suivantes: (appliquer

le programme de formation spécial, (disposer du personnel et des installations nécessaires aux exercices pratiques, (accepter le contrôle par le personnel de la TVS d'apprentissage de l'OAED pour le suivi de l'application du programme, et coopérer avec l'école pour l'amélioration de la formation pratique et pour l'évaluation des progrès de l'apprenti, (assurer les meilleures conditions de santé, de sécurité et de protection pour les apprentis.

Les apprentis perçoivent une rémunération pendant toute la durée de leur emploi comme apprentis. Leur rémunération se situe entre 50% et 100% du revenu minimum d'un travailleur non qualifié, selon les amendements apportés au contrat d'emploi.

OAED: les apprentis bénéficient de soins médicaux et hospitaliers complets financés d'abord par l'OAED, ensuite par l'entreprise par l'intermédiaire de la fondation de sécurité sociale (IKA). Les apprentis reçoivent aussi sans frais les livres et manuels nécessaires. Les apprentis dont le lieu de résidence est très éloigné du siège de l'école peuvent résider dans des centres d'hébergement pour étudiants (il en existe 20 dans 18 villes de Grèce). Ils sont nourris sans frais. Des travailleurs sociaux veillent à l'adaptation optimale des apprentis à leur nouvel environnement.

Obligations de l'apprenti

L'apprenti est tenu de suivre le programme de formation pratique, de travailler de manière responsable au sein de l'entreprise et d'apporter ses meilleurs soins à l'accomplissement de sa formation. Toute absence injustifiée de la formation pratique pendant plus de 1/6 des jours de travail de chaque semestre peut être sanctionnée par une annulation du contrat d'apprentissage.

Personnel qualifié (pour le volet pratique et théorique)

Les formateurs / enseignants travaillant à la TVS d'apprentissage de l'OAED sont: (universitaires ou titulaires d'un autre titre d'enseignement supérieur dans chaque spécialité (titres équivalents à ceux des enseignants du secondaire) recrutés par la voie d'examen d'aptitude organisés à l'échelle panhellénique, et (des formateurs / éducateurs qui sont engagés en fonction des besoins des TVS de l'OAED par une décision ministérielle du Ministre de l'Emploi et qui, en tout état de cause, doivent avoir une expertise pédagogique et professionnelle suffisante selon les critères et spécifications acceptés. Les formateurs pour le volet pratique en entreprise sont habituellement des contremaîtres ou d'autres travailleurs qualifiés pour la formation de l'étudiant.

Durée

La durée de l'apprentissage de l'organisation hellénique d'emploi et de main-d'œuvre (OAED) est fixée à trois ans (ou 6 semestres) par un arrêté ministériel.

Contrôle par l'institut d'enseignement

Tant le contrôle que le suivi du système d'apprentissage sont assurés (pour la théorie et la pratique) par le personnel de formation de l'OAED. Dans le même temps, l'entreprise d'apprentissage désigne un superviseur pour l'apprenti. Plus particulièrement, pour le programme de formation pratique au sein de l'entreprise, le

personnel de formation de l'OAED procède à un contrôle hebdomadaire et rédige un rapport de contrôle.

Objectifs du contrôle

Le personnel enseignant de l'OAED s'efforce dans le cadre du système d'apprentissage: (de suivre la mise en œuvre précise et légale du programme auprès de l'école d'apprentissage et dans l'entreprise; (de régler tous les litiges entre les apprentis et leurs employeurs; (de collaborer avec les personnes chargées de superviser les apprentis dans les entreprises, mais également avec la direction de l'apprentissage des TVS, pour assurer les meilleures conditions de préparation pratique et théorique; (de veiller à assurer une formation professionnelle complète aux apprentis et à leur donner toutes les chances de trouver un emploi au terme du programme.

Mode de rémunération et financement

La mise en œuvre du système d'apprentissage en Grèce a été cofinancée jusqu'en 1999 par le Fonds Social européen (FSE), par l'intermédiaire du programme opérationnel du Ministre de l'Enseignement, et par l'OAED. Plus particulièrement, jusqu'en 1997, la participation du FSE représentait 75% contre 25% pour l'OAED (moyens propres et non le budget de l'Etat). Depuis 1998, les pourcentages sont passés à 80% et 20%. L'organisation hellénique de l'emploi et de la main-d'œuvre (OAED) est responsable de ces dépenses. Les primes aux entreprises qui accueillent les apprentis représentent 80% des coûts totaux. Les entreprises couvrent le solde. L'apprenti ne doit fournir aucune participation financière aux coûts de l'apprentissage.

Normes du contenu de la formation et leur définition

Les programmes analytiques de la TVS d'apprentissage de l'OAED sont élaborés par l'institut pédagogique (organe sous l'autorité du Ministre de l'Enseignement). Pour certaines spécialités non disponibles dans les programmes de formation professionnelle du Ministre de l'Enseignement, les programmes analytiques sont élaborés par l'OAED et approuvés par l'institut pédagogique. Les programmes de formation pour la formation pratique au sein de l'entreprise sont définis par l'OAED sur la base des spécifications pour chaque profession.

Degré d'implication

Il n'y a pas de participation directe des partenaires sociaux (chambres, fédérations professionnelles, associations sectorielles et syndicats) à la planification centrale, à l'organisation, au financement et à la réalisation de l'apprentissage. Toutefois, nous pouvons mentionner la participation indirecte des partenaires sociaux par leur présence au sein du Conseil d'Administration de l'OAED. De même, les services de l'OAED collaborent localement avec les acteurs sociaux et professionnels principalement pour détecter les besoins du marché de l'emploi et pour rechercher les entreprises pouvant accueillir des apprentis. En outre, aucune autre instance privée ou publique, hormis l'OAED, ne participe à la mise en œuvre du système d'apprentissage.

Orientation professionnelle

Les mises à jour et fiches d'information relatives au système d'apprentissage de l'OAED ne sont pas nombreuses parce que l'objectif est la gestion et la réponse aux besoins de marchés de l'emploi particuliers. Ainsi, aucune méthode d'orientation professionnelle n'est appliquée pendant l'apprentissage. Au cours des deux dernières années, un programme de consultation et d'orientation professionnelle est mis en œuvre dans deux écoles techniques et professionnelles de l'OAED à titre de projet pilote dans le cadre du programme 'Youthstart'.

Possibilités d'évolution

Le grade (diplôme) des jeunes ayant terminé un apprentissage de l'OAED est équivalent à celui des diplômés du cycle 'A' des écoles professionnelles techniques du Ministère de l'Enseignement. L'apprenti ayant obtenu son diplôme au terme du programme d'apprentissage peut être admis au cycle 'B' de la TVS (enseignement secondaire, durée 1 an) et peut ensuite poursuivre des études post-secondaires (instituts de formation professionnelle) ou supérieures (instituts de formation technologique / pédagogique). Un apprenti peut aussi suivre une formation professionnelle continue, dont la forme et la durée peuvent varier.

Egalité des chances

Il n'y a pas de disposition de protection particulière quant à l'accès des handicapés au système d'apprentissage de l'OAED. Toutefois, des circulaires de l'OAED peuvent fixer un pourcentage de personnes handicapées par spécialité.

Différenciation

Des honneurs ou autres distinctions peuvent être décernés aux apprentis qui se sont distingués par leurs résultats et leur conduite. En outre, une procédure de suivi et d'assistance individuelle par le formateur / enseignant superviseur est prévue pour les apprentis nécessitant un traitement et une aide particuliers.

Contrôle des normes et contrôle officiel

L'OAED exerce un contrôle et un suivi exclusifs du système d'apprentissage sans intervention d'autres instances ou organisations publiques ou privées (voir également contrôle par l'institution d'enseignement et objectifs du contrôle).

Contenus et méthodes de formation

Les méthodes et contenus des programmes de formation / apprentissage doivent être adaptés aux exigences des marchés de l'emploi et des spécialités concernées. Toutefois, ces adaptations ne peuvent suivre le rythme élevé des évolutions économiques et technologiques et du développement du pays.

Examen et validation des compétences

Les apprentis doivent présenter durant l'année académique des examens dans les sujets théoriques enseignés: (par une épreuve écrite (exposé critique / dissertation) à la fin de chaque module; (par une épreuve écrite ou orale sur la leçon du jour lorsque le formateur/ enseignant le juge utile; (par promotion ou examens

finaux chaque année en janvier et en juin (examens de rattrapage en septembre).

L'examen sanctionnant les cours pratiques et de laboratoire est présenté dans les laboratoires de la TVS d'apprentissage. Les examens dont la responsabilité incombe à l'OAED ont pour but de mesurer et d'évaluer de manière critique les connaissances et compétences de l'apprenti. Le grade est obtenu si l'apprenti obtient la moyenne des points dans les deux volets (théorie - laboratoire). Après avoir présenté avec succès les examens finaux de la TVS de l'OAED, l'apprenti se voit décerner un diplôme d'études pratiques et spécialisées (diplôme de niveau 2).

4.10 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN IRLANDE

EAMON FRENCH

4.10.1 INTRODUCTION

Le système de l'apprentissage en Irlande est concentré dans les secteurs artisanaux traditionnels. L'organisation FÁS, qui rapporte au Département des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi, est statutairement responsable de l'organisation et du contrôle des apprentissages désignés, par les pouvoirs qui lui ont été conférés par la Loi de formation industrielle de 1967 et par la loi de services de l'emploi de 1987. En 1991, les partenaires sociaux et le gouvernement ont décidé du lancement d'un nouvel apprentissage normalisé, dans le cadre du plan de développement national, le Programme de Progrès Economique et Social (P.E.S.P.).

L'apprentissage normalisé a été lancé par FÁS en 1993. En juin 1999, le système comptait 18.422 apprentis. (Source: FÁS)

L'agence d'Etat du tourisme CERT est responsable de l'apprentissage dans le secteur hôtelier et de la restauration. Cette agence dépend du Département du Tourisme, du Sport et des Loisirs. En novembre 1999, il y avait 1926 apprentis dans les programmes à horaire complet des métiers suivants : chefs, voyage, bar, hôtellerie, réception et tourisme.

| Chefs | Voyage | Bar | Hôtellerie | Réception | Tourisme | Total |
|-------|--------|-----|------------|-----------|----------|-------|
| 1142 | 44 | 120 | 412 | 60 | 148 | 1926 |

Source: CERT

Le modèle Cert est fondé sur une combinaison de cours en bloc auprès d'écoles professionnelles et d'expérience pratique sur le terrain. Le programme de formation scolaire est assuré par diverses institutions de troisième niveau et par des écoles hôtelières et des centres de formation exploités par CERT. Des entreprises qualifiées proposent l'expérience professionnelle prévue dans le programme. Parce que le système basé sur des normes est le modèle selon lequel

la majorité des apprentis sont formés, c'est ce modèle que nous décrivons de manière détaillée dans le présent rapport.

Le nouvel apprentissage normalisé a été lancé en 1993 pour 14 métiers, mais ce nombre a été porté à 25 depuis lors.

Cadre de l'apprentissage

L'apprentissage normalisé se compose de 7 phases de formation en alternance en entreprise et hors de l'entreprise, dont 3 phases scolaires et 4 phases en entreprise.

Formation scolaire: la durée de la formation scolaire (la totalité des phases 2, 4 et 6) ne dépasse normalement pas 40 semaines. Les phases scolaires sont dispensées par un centre de formation FÁS, un institut de technologie ou une école. Un facteur clé de la formation scolaire est qu'elle est assurée dans une seule institution afin de garantir l'intégration de la formation pratique à l'aide de connaissances théoriques et aptitudes personnelles.

Formation en entreprise: la première phase de la formation en entreprise (phase 1) est une prise de connaissance avec l'apprentissage et les compétences de base du métier. Les autres phases de formation en entreprise englobent la pratique et le développement continu des compétences acquises pendant les phases scolaires.

Un employeur qui souhaite recruter un apprenti doit lui permettre l'accès à l'ensemble des tâches précisées dans le curriculum défini pour ce métier.

4.10.2 DESCRIPTION DÉTAILLÉE

Groupes ciblés

L'âge minimum pour commencer un apprentissage est de seize (16) ans, mais les règles ne fixent pas de limite supérieure.

Une personne commençant un apprentissage doit au moins avoir obtenu une note D dans cinq (5) matières du Certificat Junior du Département de l'Enseignement ou d'un équivalent agréé.

Employeur

L'apprentissage normalisé couvre aujourd'hui 25 métiers dans l'ingénierie, la construction, la mécanique, l'électricité, l'impression et l'industrie du mobilier.

Contrat d'apprentissage

Les nouvelles règles statutaires de l'apprentissage dans le système normalisé (Loi sur les services de l'emploi de 1987, règles d'apprentissage de 1997) constituent la base du contrat d'apprentissage. Les règles prévoient notamment les exigences d'accès, la nature obligatoire de la formation et de l'évaluation, ainsi que les conditions de fréquentation des apprentis pendant les phases scolaires de l'apprentissage.

Si le candidat échoue pour la troisième fois aux normes de qualification fixées par FÁS pour n'importe quelle évaluation modulaire de la formation scolaire, le contrat est considéré comme résilié.

Principes du modèle

Un des principes de l'apprentissage normalisé est que chaque phase de formation scolaire est assurée dans une même institution afin de

garantir l'intégration de la formation pratique avec les connaissances théoriques et aptitudes personnelles nécessaires. Un autre principe est que la formation en entreprise couvre la pratique et le développement continu des compétences acquises pendant les phases scolaires.

Possibilités complémentaires

Les apprentis peuvent poursuivre l'étude de sujets optionnels auprès des instituts de technologie pendant la durée de leur apprentissage. En cas de succès de ces formations complémentaires, l'apprenti pourra poursuivre des cours de troisième niveau auprès de ces instituts. Elles peuvent aussi donner accès aux projets d'échange international qui sont occasionnellement mis en œuvre par des institutions individuelles.

Objets du contrat et du modèle

Le système a pour objectif de transmettre à l'apprenti les compétences essentielles du métier et de lui donner la base nécessaire pour progresser vers un niveau de compétence supérieur, y compris le niveau de technicien.

Formation théorique (temps et lieu)

La formation théorique a lieu pendant quarante semaines de formation scolaire pendant les phases 2, 4 et 6 de l'apprentissage. Ce temps est réparti comme suit : 20 semaines au cours de la phase 2, dans un centre de formation FÁS ; deux périodes de 10 semaines pendant les phases 4 et 6, auprès d'un institut de technologie ou une école. Parce que cette formation scolaire est intégrée à la formation pratique, aucun temps séparé n'est prévu pour cela.

Formation pratique (temps et lieu)

La formation pratique a lieu pendant les 40 semaines de formation scolaire intégrée et au sein de l'entreprise pendant les phases 1, 3, 5 et 7 de l'apprentissage. Pendant la période en entreprise (environ trois ans), les apprentis participent au travail productif et développent les compétences acquises pendant la formation scolaire.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit verser la rémunération de l'apprenti pendant qu'il est au sein de l'entreprise. Afin d'être autorisé à recruter un apprenti, l'employeur doit être en mesure d'apporter à l'apprenti l'expérience de travail requise par le curriculum du métier. En outre, des personnes qualifiées doivent être disponibles pour former et évaluer l'apprenti dans les compétences pratiques spécifiées par le curriculum national.

Les employeurs sont tenus de libérer les apprentis pendant les périodes de formation et d'enseignement scolaire.

Obligations de l'apprenti

L'apprenti doit participer aux trois phases de formation/enseignement scolaire et présenter toutes les évaluations, tant pratiques que théoriques, au cours des sept phases de l'apprentissage.

Personnel qualifié

Pour pouvoir assurer la formation scolaire en phase 2 dans les centres de formation FÁS, les formateurs doivent être des travailleurs qualifiés du métier concerné et avoir au moins trois ans d'expérience professionnelle après l'apprentissage.

Les enseignants qui assurent les phases 4 et 6 doivent :

- I. être titulaires d'un diplôme ou équivalent dans la matière enseignée ou être titulaire d'un Certificat professionnel Senior du métier
- II. avoir trois ans d'expérience professionnelle acquise après l'obtention du diplôme.

Au sein de l'entreprise, une personne qualifiée et expérimentée doit être disponible pour assurer la supervision de la formation de l'apprenti, ainsi qu'une personne répondant aux conditions et pouvant être reconnue par FÁS pour procéder aux évaluations spécifiées afin de démontrer la compétence de l'apprenti.

Durée

La durée de tous les apprentissages normalisés est actuellement de 4 ans.

Contrôle par les institutions d'enseignement

FÁS a la responsabilité de contrôler chaque phase en entreprise de l'apprentissage. Un employeur doit s'attendre à deux visites de contrôle par an. Le contrôle du système au sein de FÁS et de l'institution d'enseignement est assuré par leurs systèmes d'assurance qualité propres.

Objectif du contrôle

Le contrôle en entreprise a pour but de vérifier que la formation et l'évaluation au sein des entreprises sont conformes aux normes imposées à chaque phase de l'apprentissage en entreprise. Le contrôle au sein de FÁS et des institutions d'enseignement a pour but d'évaluer l'efficacité du curriculum d'enseignement et de formation.

Mode de rémunération et financement

Pendant les phases en entreprise, l'employeur prend en charge la rémunération de l'apprenti ainsi que les coûts de formation et d'évaluation.

Pendant les phases scolaires, les frais de formation et d'évaluation, que ce soit dans des centres de formation FÁS, dans des instituts de technologies ou dans des écoles, sont pris en charge par l'État avec un financement correspondant de l'UE. L'État finance aussi, par l'intermédiaire de FÁS, une allocation d'apprentissage qui remplace la rémunération versée par l'employeur. Récemment encore, cette allocation de formation était payée par un fonds d'apprentissage. Ce fonds d'apprentissage était financé par l'État avec une aide de l'UE, et par une taxe légale d'apprentissage de 0,25% de la masse salariale versée par tous les employeurs des secteurs industriels concernés. Ce fonds a été liquidé et remplacé par des solutions alternatives.

Normes de contenu pédagogique et leur définition.

Suite à des enquêtes menées auprès des secteurs, une équipe de 4 experts thématiques ont défini le contenu et les normes du curriculum national (scolaire et en entreprise) pour chaque métier.

Chaque équipe se composait d'un représentant des employeurs, un représentant des syndicats et un représentant du Département de l'Enseignement et de la Science ainsi que de FÁS.

Degré d'implication

Le Conseil d'Administration de FÁS a constitué un Comité Consultatif National de l'Apprentissage chargé de suivre le développement et la mise en œuvre du système basé sur des normes. Ce comité réunit en son sein des représentants des partenaires sociaux du secteur, du secteur de l'enseignement et de FÁS.

Orientation professionnelle

Les enseignants spécialisés en orientation de carrière informent les élèves de l'école secondaire des possibilités de l'apprentissage. Alors que l'enseignement tertiaire est le premier choix d'un grand nombre de jeunes gens, l'apprentissage normalisé séduit également les jeunes gens en raison des rémunérations potentielles dans les métiers artisanaux. Le système a vu le nombre des candidats augmenter de 2.762 en 1995 à 20.895 en décembre 1999. Au cours de la même période, 54% des apprentis accédant au système avaient le certificat de qualification de fin de scolarité. (Source: FÁS).

Possibilités de développement / progression

Alors que les apprentis peuvent progresser par divers canaux d'enseignement vers les grades et diplômes du niveau supérieur et au-delà, il n'existe actuellement aucune voie directe de progression pour les apprentis. Toutefois, l'autorité nationale de qualification sera constituée prochaine en exécution de la Loi de qualification (enseignement et formation) de 1999 et cette institution devrait permettre la création de liens plus systématiques pour l'apprentissage dans le système national d'enseignement et de formation.

Egalité des chances

Les règles statutaires d'apprentissage (Loi sur les services de l'emploi, 1987 - règles d'apprentissage, 1997) offrent un large éventail de possibilités d'accès à l'apprentissage.

Dans le cas des personnes âgées de plus de vingt-cinq (25) ans et qui ne réunissent pas les conditions, l'accès peut être accordé s'ils ont au moins trois années d'expérience de travail acceptable pour FÁS dans une activité sectorielle apparentée.

Pour promouvoir l'accès des femmes à l'apprentissage, FÁS propose une bourse d'études de £2.100 aux employeurs pour chaque femme recrutée.

Différenciation

Pour les personnes défavorisées et les personnes présentant un handicap et qui ne répondent pas aux exigences minimums d'accès, cet accès à l'apprentissage peut être accordé sur la base de la participation à un cours préparatoire à l'apprentissage approuvé à la satisfaction de FÁS.

Contrôle des normes et contrôle officiel

Les équipes d'experts thématiques réunissant des représentants des employeurs, des syndicats du Département de l'Enseignement et de la

Science et de FÁS, assurent le contrôle des normes pour chaque métier. Ces équipes travaillent sous la direction du Comité Consultatif National de l'Apprentissage.

Contenu de formation et méthodes

Les équipes d'experts thématiques se réunissent régulièrement pour réviser et mettre à jour le curriculum national pour chaque métier afin de prendre en compte les progrès technologiques et l'évolution des besoins du secteur.

Examen et validation des compétences

Au cours de chaque phase scolaire, les apprentis sont évalués sur la base d'évaluations modulaires périodiques, tant pratiques que théoriques.

Au cours de chaque phase en entreprise, les compétences de l'apprenti sont évaluées dans le cadre de l'accomplissement de tâches pratiques essentielles sous des conditions de travail normales. Pour obtenir le Certificat Professionnel National, l'apprenti doit:

1. Atteindre un niveau minimum dans chaque élément/partie du programme d'évaluation scolaire pendant chacune des phases scolaires;
2. Démontrer ses compétences dans les aptitudes pratiques essentielles énoncées à la liste, et ce pendant chacune des phases en entreprise.

Le Certificat Professionnel National est le seul certificat délivré dans le nouveau système normalisé et est décerné conjointement par FÁS et par le Département de l'Enseignement et de la Science.

4.11 DISCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN ITALIE

MICHELA STASIO

4.11.1 Introduction

L'apprentissage représente aujourd'hui une petite partie de la formation professionnelle en Italie. En fait, nous pouvons affirmer qu'il constitue surtout un moyen d'augmenter les chances des jeunes gens sur le marché de l'emploi. La formation professionnelle se compose de cours à l'attention de jeunes gens, de cours pour adultes (avec ou sans emploi) et de stages de courte durée (surtout pour les jeunes gens).

L'apprentissage a été institué en 1955 et réformé en 1997. Sous la nouvelle loi, la formation spécifique pour les apprentis a été améliorée et étendue : l'apprenti doit fréquenter les cours hors de l'entreprise pendant 120 heures ; la formation en entreprise (qui correspond au travail dans l'entreprise) doit être supervisée par un tuteur. Toute jeune personne âgée de 15 à 18 ans doit fréquenter l'école ou une formation professionnelle, ou encore travailler comme apprenti.

Il y a environ 360.000 apprentis en Italie, mais les ressources financières sont insuffisantes pour organiser la formation professionnelle hors de l'entreprise. De nombreux aspects de

l'apprentissage doivent être réglementés (p.ex. la validation des compétences et la définition des contenus techniques). A l'avenir, l'apprentissage deviendra probablement une partie importante de la formation professionnelle, à en juger par le nombre d'apprentis, les ressources financières ainsi que la complexité du système.

4.11.2 Description détaillée

Groupes ciblés

Jeunes gens de 16 à 24 ans. Ils doivent avoir terminé la scolarité obligatoire (soit au moins 9 ans d'école).

Dans les régions Objectives 1 et 2 des Fonds Structurels, les entreprises peuvent engager comme apprenti toute jeune personne n'ayant pas atteint l'âge de 26 ans.

Les entreprises artisanales peuvent engager des apprentis n'ayant pas atteint l'âge de 29 ans pour du travail hautement qualifié. Si l'apprenti est atteint d'un handicap, la limite d'âge est relevée de deux ans.

Il est à noter qu'une loi récente sur la protection des jeunes a modifié la limite inférieure. Une entreprise peut désormais employer un adolescent s'il a atteint l'âge de 15 ans et s'il a clôturé l'enseignement obligatoire. En Italie, un étudiant a terminé l'enseignement obligatoire si : 1) il a atteint la deuxième année du lycée ou 2) s'il est âgé d'au moins 15 ans et a fréquenté l'école pendant au moins 9 ans.

Employeur

Les employeurs participants viennent de tous les secteurs hormis l'administration publique, et représentent toutes formes d'entreprises (petites, moyennes et artisanales).

Pour les entreprises artisanales, des conditions spécialement favorables ont été définies concernant la durée, l'âge de recrutement et les instructeurs au sein de l'entreprise.

La durée de l'emploi varie de 18 mois à 4 ans (jamais plus que la durée fixée par le contrat national du secteur) ; toutefois, la durée peut atteindre cinq ans dans les entreprises artisanales.

Contrat/Forme

L'apprentissage est régi par un contrat entre l'employeur et l'apprenti. Les caractéristiques de ce contrat sont définies par les lois du travail (ainsi que les lois sur le travail des jeunes) et par les conventions collectives sectorielles nationales.

La CCNL (convention collective nationale des travailleurs - Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori) est signée par les syndicats et les organisations patronales et régit les conditions sociales et de travail de tous les secteurs.

Le contrat d'apprentissage fixe la durée de l'engagement, la rémunération, les obligations de l'apprenti et de l'employeur, les caractéristiques de la formation ainsi que la qualification du travailleur en fin d'apprentissage.

Principes du modèle

La formation au travail est probablement le principe fondamental

de l'apprentissage italien. En fait, la formation pratique correspond au travail au sein de l'entreprise.

En effet, la formation théorique et le travail doivent être complémentaires.

Possibilités complémentaires

La législation nationale ne prévoit pas de possibilités complémentaires. Bien entendu, chaque région et chaque district ont la possibilité, selon le droit italien, d'organiser des programmes spécifiques pour les apprentis ou peuvent décider de proposer des possibilités spéciales.

Objectifs du contrat et du modèle

Préparer les jeunes gens au travail, par une formation pratique (correspondant au travail en entreprise) et par une formation hors de l'entreprise

Faciliter l'entrée des jeunes gens sur le marché de l'emploi. En fait, les entreprises sont encouragées à y contribuer parce que l'Etat verse les contributions de pension qui sont normalement à charge des employeurs.

Formation théorique (temps et lieu)

La formation hors de l'entreprise compte au moins 120 heures par an. La formation doit avoir lieu à l'extérieur de l'entreprise, mais pendant les heures normales de travail. L'apprenti perçoit également sa rémunération pendant les heures de formation et ne peut s'absenter que pour les motifs énoncés dans le contrat.

La formation est assurée dans un centre de formation ou une école technique agréée par le gouvernement régional en fonction de caractéristiques spécifiques fixées par les législations régionales. Les lois nationales sur la formation professionnelle et l'apprentissage prévoient que les centres doivent bénéficier d'une validation spéciale du gouvernement régional.

Formation pratique (temps et lieu)

La formation pratique correspond au travail au sein de l'entreprise. Le personnel du centre de formation peut décider d'organiser des cours spéciaux dans le cadre des cours théoriques (p.ex. en laboratoire). Il n'y a pas de programmes spéciaux : l'apprenti travaille selon son rôle professionnel. La loi prévoit que le travail ne peut être répétitif.

Seule la convention collective nationale pour les industries mécaniques a prévu que les apprentis doivent suivre 40 heures par an de formation pratique en entreprise. Le formateur est un instructeur interne à l'entreprise. Aucun programme spécial n'a été défini pour cette formation.

Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de conclure un contrat d'apprentissage. Il doit assurer la formation de l'apprenti par le travail et doit envoyer l'apprenti à la formation extérieure à l'entreprise.

Lorsque l'employeur engage l'apprenti, il doit s'inscrire auprès des SCICA (services de l'emploi - Sezioni Circoscrizionali per l'Impiego) et auprès de l'INPS (institut national des cotisations de pension). Il

doit également nommer et désigner un instructeur interne.

En ce qui concerne les services, il doit également communiquer les coordonnées personnelles de l'apprenti et de l'instructeur à l'autorité publique compétente en matière d'apprentissage (région ou district). Il doit rémunérer l'apprenti. Il doit se conformer à toutes les lois relatives aux travailleurs de moins de 18 ans. Il doit couvrir l'apprenti en assurance accidents du travail. A la fin de l'apprentissage, il doit rédiger une déclaration par écrit des compétences acquises par l'apprenti. Il doit également rédiger cette déclaration lorsque l'apprenti cesse le travail avant la date fixée par le contrat.

Obligations de l'apprenti

L'apprenti doit être présent à la formation, travailler au sein de l'entreprise et respecter les règles de l'entreprise et du centre de formation.

Personnel qualifié

Formation théorique: il n'y a pas de normes nationales pour les formateurs, non seulement pour l'apprentissage, mais aussi pour toutes les formations professionnelles. A l'échelon national, il n'existe que la convention collective nationale pour les formateurs qui établit les exigences et compétences professionnelles. Chaque gouvernement régional peut fixer des normes spéciales pour les formateurs et la procédure pour leur emploi. Bien entendu, chaque centre emploie des formateurs selon ses propres critères.

Travail en entreprise: un instructeur est désigné par l'entreprise. Le Ministère du Travail a déterminé récemment les caractéristiques de l'instructeur interne de l'entreprise. Il doit être un travailleur qualifié engagé dans le même secteur que l'apprenti. Il doit avoir une qualification égale ou supérieure à celle qu'obtiendra l'apprenti au terme de sa formation. Si possible, l'instructeur devra avoir au moins 3 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.

La loi fixe le rôle et les compétences requises de l'instructeur, à savoir orienter et assister l'apprenti et assurer le lien entre la formation au travail et la formation hors de l'entreprise.

L'instructeur doit suivre une formation d'une durée d'au moins 8 heures pour comprendre son rôle et les compétences requises.

Durée

La durée varie de 18 mois à 4 ans (5 ans dans les entreprises artisanales), mais ne peut dépasser la durée fixée par la convention collective nationale du secteur.

Contrôle par l'établissement d'enseignement

Il n'existe aucune loi nationale relative au contrôle. Chaque centre peut adopter un système pour le contrôle de la formation, du début à la fin, sur le plan des compétences. En général, les formateurs et l'instructeur du centre assurent le contrôle.

L'Institut Public de Formation Professionnelle (qui fait partie du Ministère de l'Emploi) doit assurer le contrôle de l'apprentissage en Italie (en ce qui concerne le nombre de contrats, les caractéristiques des apprentis, les activités de formation hors de l'entreprise, les centres de formation, etc.). Chaque autorité publique concernée peut organiser un programme de contrôle des activités de formation.

Objectifs du contrôle

Les centres ont pour objectif de cerner les compétences initiales de l'apprenti, de vérifier les résultats de la formation et, le cas échéant, de modifier le programme de formation.

Les autorités publiques (région ou district) ont pour objectif de cerner les caractéristiques de l'apprenti afin d'organiser des activités de formation, d'allouer des ressources financières et, enfin, d'établir de nouvelles législations et de nouvelles règles administratives dans le but de simplifier l'organisation de la formation.

Le Ministère de l'Emploi a pour but de cerner la situation nationale, les différences géographiques, les besoins financiers et matériels, le développement de la formation spécifique des apprentis. Ainsi, le Ministère peut proposer et organiser des changements législatifs ou de nouvelles lois ou règles administratives. Bien entendu, il peut proposer l'allocation de ressources financières pour l'apprentissage.

Mode de rémunération et financement

Les autorités publiques paient les contributions sociales et, partiellement, les cotisations à l'assurance soins de santé, ainsi que les coûts de la formation théorique. L'Etat paie les cotisations sociales alors que l'administration régionale finance la formation théorique et la formation des instructeurs internes aux entreprises. Le Gouvernement central peut allouer des contributions financières aux régions pour l'organisation de l'apprentissage.

L'entreprise verse les rémunérations. Tous les employeurs, hormis les entreprises artisanales, paient une prime hebdomadaire d'assurance contre les accidents de travail.

Les normes du contenu de la formation et leur définition

Les lois relatives à l'apprentissage ont fixé les normes de contenu éducatif, mais ne sont pas encore complètes. Une commission spéciale (composée de représentants du Ministère de l'Emploi, du Ministère de l'Enseignement, des syndicats et des organisations d'entreprises) travaille à la définition des normes de contenu technique.

Il n'existe à ce jour que des normes dites de "contenu transversal", fixées par le Ministère de l'Emploi. Ces contenus concernent les compétences de communication, la connaissance de la législation du travail et régissant les conditions au lieu de travail, la sécurité, l'économie et l'organisation des entreprises, les compétences de base (linguistiques et mathématiques).

Degré d'implication

Les syndicats et les organisations syndicales et patronales sont largement impliquées. Au niveau national, ces organisations contribuent à la définition du nouveau modèle d'apprentissage, par le biais d'une discussion approfondie avec le Ministère de l'Emploi. Elles participent au sein de la Commission définissant le contenu professionnel. Aux niveaux régional et local, elles contribuent à la programmation des organisations de formation, à l'identification des besoins professionnels et de compétences et au soutien aux entreprises et au personnel.

Orientation professionnelle

Il n'existe aucune forme spécifique d'orientation professionnelle

pour l'apprentissage. Le contrat n'est pas très attractif actuellement parce qu'il s'est toujours adressé aux élèves quittant l'école avec très peu de qualifications.

Possibilités d'évolution / de progrès

Parmi les possibilités figure notamment l'intégration dans le système d'enseignement:

Les compétences acquises et certifiées par une formation professionnelle peuvent être portées au crédit des étudiants qui souhaitent poursuivre leur formation ou l'enseignement. Une législation devra être adoptée pour clarifier les possibilités et les méthodes. Aujourd'hui, chaque école supérieure ou université peut décider si les compétences acquises par une formation professionnelle peuvent être portées au crédit des élèves pour l'accomplissement de leur propre cursus ;

Pour achever la formation des jeunes gens de 15 à 18 ans, en Italie, une loi récente (1999) a défini que toutes les jeunes gens de moins de 18 ans doivent fréquenter l'école ou une formation professionnelle ou doivent travailler comme apprentis. En effet, l'apprentissage est considéré comme un parcours de formation.

Egalité des chances

Si l'apprenti est une personne handicapée, l'âge limite est relevé de deux ans.

Différenciation

La législation nationale ne prévoit aucune différenciation. Chaque région peut prévoir une différenciation pour les catégories particulières, conformément à la législation nationale et régionale.

Contrôle des normes et contrôle officiel

Il n'existe aucun système officiel de contrôle des normes, notamment parce qu'il n'existe pas encore de normes professionnelles à ce jour. L'autorité publique compétente peut contrôler la qualité de la formation et les caractéristiques des centres. Le seul contrôle officiel est géré par les services locaux du Ministère de l'Emploi. Cela concerne l'enregistrement (INPS et SCICA), les conditions de travail, la présence aux formations obligatoires hors de l'entreprise.

Contenus de formation et méthodes

Il n'y a pas de système fixe pour l'analyse des besoins de formation découlant des progrès économiques et technologiques. Toutefois, des études importantes sont menées par les syndicats, les organisations patronales, les chambres de commerce et les régions, à l'échelon national et local. De nombreuses institutions s'efforcent actuellement d'organiser un système.

Examen et validation des compétences

Au terme de l'apprentissage, l'apprenti obtient une qualification. Conformément à la première loi sur l'apprentissage (1955), l'apprenti doit présenter un examen présidé par un jury officiel.

La loi de réforme (1997) prévoit que l'apprenti obtiendra une certification de ses compétences par le centre de formation. Il y a

deux formes de validation :

Si l'apprenti démissionne avant la fin du contrat d'apprentissage, il reçoit un certificat couvrant les compétences acquises au cours de la formation extérieure à l'entreprise;

Au terme de l'apprentissage, le jeune apprenti reçoit un certificat couvrant les compétences acquises pendant la formation hors de l'entreprise.

L'entreprise doit faire une déclaration concernant les compétences acquises pendant le travail au sein de l'entreprise.

4.12 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE AU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

MARC ANT

4.12.1 Introduction

En ce qui concerne les critères d'étalonnage de l'apprentissage en Europe, élaborés sous les auspices de l'UEAPME, nous pouvons affirmer clairement que le grand Duché de Luxembourg les trois modèles existants de formation en alternance pour la formation professionnelle de base, à savoir le CATP, le CITP et le CCM, y sont conformes. Les trois filières de formation professionnelle de base au Luxembourg s'inscrivent dans le cadre du système d'enseignement secondaire technique qui regroupe 16 établissements⁴, dont certains sont spécialisés (école agricole, hôtelière et de restauration, écoles d'infirmiers⁵, etc.). En principe, le choix de l'établissement est libre. L'article 1er de la loi du 4 septembre 1990 prévoit que l'enseignement secondaire technique doit être conjoint et doit fournir, en collaboration avec l'industrie, un enseignement général, social, technique et professionnel préparant les étudiants à la vie professionnelle. Dans une certaine mesure, cette formation doit également les préparer à l'enseignement supérieur.

En général, l'accès à l'enseignement secondaire technique a toujours été fondé sur un examen d'entrée, à l'exception de l'ancien enseignement complémentaire, aujourd'hui enseignement préparatoire, qui est accessible sans conditions. Toutefois, cet examen a été aboli par la réglementation du 24 octobre 1996 et l'accès est désormais fondé sur un avis d'orientation basé sur les quatre critères ci-après :

- l'opinion des parents ;
- l'opinion de l'enseignant de sixième année concernant le développement des compétences de l'élève ;
- les bulletins scolaires de la sixième année ;
- les résultats d'une série d'examens normalisés qui doivent être organisés dans le courant de la sixième année.

Pour chaque classe de sixième année, un conseil d'orientation est constitué sous la présidence de l'inspecteur des écoles du district ; ce conseil réunit l'enseignant de la classe, un enseignant ayant de l'expérience dans l'enseignement secondaire et/ou un enseignant de l'enseignement secondaire technique. Un psychologue peut

participer à titre consultatif à la requête des parents. Le conseil d'orientation élabore un profil d'orientation pour chaque élève sur la base des quatre critères précités.

Les élèves suivent l'enseignement secondaire technique dès l'âge de 12 ans. La durée de l'enseignement dépend de l'orientation et/ou de la profession choisie et se divise en trois niveaux.

Le niveau inférieur, d'orientation plus générale, dure trois ans au total ; il offre un enseignement général et remplit différentes fonctions, notamment l'élargissement et l'approfondissement des connaissances générales de l'étudiant, son orientation dans le choix de l'enseignement ultérieur, sa préparation aux différentes orientations du niveau intermédiaire et la facilitation de son accès à l'emploi. Le curriculum comprend également une orientation préparatoire au travail manuel et artisanal et des activités ayant pour but de faciliter l'accès à l'emploi. L'enseignement des deuxième et troisième années (les années d'orientation et de profil) est organisé en courants larges pour permettre une grande variété de configurations de sujets, curriculum, niveaux, méthodes d'enseignement, heures consacrés à chaque sujet et critères d'accès à l'année supérieure. Les cours de rattrapage peuvent être organisés pour faciliter la transition des élèves souhaitant de changer d'orientation. Les trois années du niveau inférieur, qui ne prévoient pas de spécialisation, ont pour but d'observer et d'orienter. Le parcours préparatoire de l'enseignement technique créé par la loi du 3 juin 1994 fonctionne en parallèle à l'enseignement secondaire technique inférieur. Il a pour fonction de préparer les étudiants au parcours professionnel de l'enseignement secondaire technique de niveau intermédiaire ou supérieur ou au marché de l'emploi. Il remplace les anciens cours complémentaires.

Le parcours préparatoire de l'enseignement secondaire technique, qui remplace l'ancien système d'enseignement complémentaire, est fondé sur un modèle flexible ayant pour but de développer les aptitudes individuelles et applique des méthodes d'enseignement et de suivi spécifique. Le parcours préparatoire a pour but de préparer les étudiants à accéder au parcours professionnel au niveau inférieur ou intermédiaire de l'enseignement technique secondaire et au marché de l'emploi.

Le niveau intermédiaire inclut des cours généraux, des cours professionnels et des cours pratiques (en fonction de la spécialisation choisie) et a pour but d'enseigner un métier ou une profession aux étudiants et de les préparer au niveau supérieur. Les premières subdivisions apparaissent à ce niveau et incluent :

- un parcours professionnel ou apprentissage, qui dure normalement trois ans,
- une formation pour le parcours technique, qui dure normalement deux ans,
- un parcours technique, qui dure normalement deux ans.

Le parcours professionnel du niveau intermédiaire correspond à l'apprentissage et propose des cours dans les sujets ou métiers suivants, qui sont disponibles généralement pour des employeurs de tous types : agriculture, artisanat, commerce, hôtellerie, restauration et tourisme, industrie, services domestiques, médecine et travail social. Au terme des trois années, le candidat ayant réussi se voit décerner un CATP. La formation du parcours technique, qui dure normalement deux ans, propose des cours dans les sujets suivants : administration et commerce, agriculture, art, chimie, ingénierie électrique, ingénierie civile, hôtellerie, restauration et tourisme, informatique, ingénierie mécanique. Le parcours technique propose des cours dans les sujets suivants au niveau intermédiaire : administration et commerce, agriculture, art, hôtellerie, restauration et tourisme, médecine et travail social, études techniques générales. Le niveau supérieur a pour but d'enseigner un métier ou une profession aux étudiants et de les préparer à l'enseignement supérieur. Le niveau supérieur comprend :

- une formation du parcours technique, qui dure normalement deux ans,
- un parcours technique, qui dure normalement deux ans.

La formation de techniciens du niveau supérieur inclut les mêmes cours que le niveau intermédiaire, alors que le parcours technique offre des cours dans les sujets supérieurs à ce niveau : administration et commerce, médecine et travail social et études techniques générales.

4.12.2 Description détaillée

Groupes ciblés

Pour pouvoir accéder à l'apprentissage, l'élève doit avoir terminé avec succès l'enseignement technique inférieur théorique, polyvalent ou pratique. Toutefois, des conditions spéciales régissent l'accès à certaines professions du niveau pratique. De même, l'admission au niveau préparatoire est limitée aux professions présentant un moindre degré de difficulté. En général, l'âge minimum d'admission est de 15 ans, c'est-à-dire au terme de la scolarité obligatoire.

Employeur

L'apprentissage est accessible à toutes les professions et à toutes les entreprises, à condition bien sûr que l'entreprise dispose du personnel approprié dûment qualifié. L'apprentissage est ouvert à tous les secteurs, sans distinction entre les secteurs publics, privé ou associatif.

Contrat

Pour entamer un apprentissage, le candidat doit préalablement demander l'avis auprès de l'Administration de l'Emploi et ensuite

⁴ Le curriculum de l'enseignement secondaire technique de l'Etat est également suivi dans les écoles privées telles que le Lycée technique privé Emile Metz à Dommelange. L'alternative la plus courante consiste à suivre l'enseignement secondaire dans un pays voisin (notamment Belgique et France).

⁵ Par exemple, la loi du 11 janvier 1995 relative à la réorganisation des écoles publiques et privées d'infirmiers, qui définissait les règles de coopération entre les ministères de la santé et de l'enseignement, a constitué une nouvelle institution au sein du système d'enseignement secondaire technique: l'école technique des professions médicales. Cette école compte des annexes dans chaque district hospitalier, appelées centres de formation des professions médicales.

signer un contrat d'apprentissage avec un employeur. Ce contrat doit être reconnu par la chambre professionnelle responsable. L'apprentissage est organisé par le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, en collaboration étroite avec les chambres professionnelles.

Principes du modèle

La formation professionnelle de base en alternance (CATP) est régie par la loi du 5 janvier 1929 et par l'arrêté grand-ducal du 9 novembre 1945, et ces dispositions prévoient désormais un vaste éventail de variations entre les périodes de formation scolaire et de périodes de placement au travail dans les différents métiers de l'agriculture, de l'artisanat, du secteur des services, de la restauration et des hôtels, de l'industrie, etc. Il est également possible de choisir une formation professionnelle de base à deux niveaux, le Certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP), qui accorde la priorité à la formation pratique et dont les éléments théoriques réduits à l'essentiel peuvent être étudiés par les apprentis de façon modulaire et à leur propre rythme.

Selon ces dispositions légales, l'apprentissage inclut un volet pratique en entreprise sous la direction d'un maître-artisan, et une formation technique et générale dispensée en milieu scolaire. L'apprentissage ne peut être effectué que dans un artisanat ou une profession reconnue par l'employeur et l'employé responsable.

Pendant toute la durée de l'apprentissage, la formation pratique est assurée au sein de l'entreprise (entre 24 et 36 heures par semaine) et la formation théorique dans une école secondaire technique (entre 8 et 16 heures par semaine).

Possibilités complémentaires

Dans de nombreuses professions, l'apprentissage théorique et pratique est assuré exclusivement à l'école pendant les deux premières années, et la troisième année a lieu au sein d'une entreprise avec des cours théoriques à l'école. Pour certaines professions, l'apprentissage est assuré intégralement à l'école.

Objectifs du contrat et du modèle

L'apprentissage inclut des cours généraux, des cours professionnels et des cours pratiques (en fonction de la spécialité choisie) et a pour but d'enseigner un métier aux étudiants et de les préparer à la vie professionnelle.

Formation théorique

Pendant toute la durée de l'apprentissage, la formation théorique est assurée dans une école secondaire technique (entre 8 et 16 heures par semaine). Toutefois, la répartition entre les formations théorique et pratique peut varier : dans plusieurs professions, tant la formation théorique que pratique ont lieu à l'école pendant les deux premières années, la troisième ayant lieu au sein d'une entreprise avec un complément de cours théoriques à l'école. Pour quelques professions, la formation a lieu intégralement à l'école.

Formation pratique

La formation pratique a lieu normalement au sein de l'entreprise

(entre 24 et 36 heures par semaine), bien qu'elle puisse également être assurée dans les ateliers des écoles pour certaines professions.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit veiller à ce que l'élève soit en mesure de suivre les différents modules de formation comme indiqué par les chambres professionnelles. En outre, l'employeur doit respecter le bien-être de l'étudiant sur le lieu de travail, et ne peut notamment lui confier aucune tâche qui soit au-delà de ses aptitudes physiques ou mentales. L'employeur doit également vérifier que l'étudiant suit bien les cours scolaires de manière régulière, conformément aux dispositions du droit du travail.

Obligations de l'apprenti

L'apprenti doit faire preuve d'un comportement approprié au travail, doit suivre les cours, respecter les intérêts de l'entreprise qui l'emploie, ne doit pas s'engager dans un deuxième emploi, et doit participer à tous les tests et examens liés à l'apprentissage.

Personnel qualifié

Afin de pouvoir former des apprentis, les employeurs doivent démontrer leur aptitude professionnelle en présentant l'examen de maître ou par des qualifications supérieures et pertinentes. Les cours scolaires sont assurés par des enseignants qualifiés.

Durée

La durée totale de l'apprentissage est de trois ans. Sous certaines conditions, certains apprentissages (CATP) tels que le CITP peuvent varier entre deux et quatre ans, en fonction du niveau de compétence du participant.

Le suivi et son objectif

Pendant l'apprentissage, un suivi des apprentis doit être organisé par différents conseillers en apprentissage. Leur fonction est de conseiller les entreprises et les candidats et de veiller au bon fonctionnement de l'apprentissage.

Mode de rémunération

Les étudiants ne perçoivent pas de rémunération, mais une compensation. Le montant en est fixé par la loi ou par les conventions collectives et varie selon les professions et les secteurs.

Normes du contenu pédagogique

Le projet PROF (Projet für d'Objektiver von der formation professionnelle zu formulieren) est un vaste programme de réforme couvrant le contenu et les méthodes de la formation professionnelle de base des niveaux secondaire intermédiaire et supérieur. Le but est de définir les besoins et profils précis en vue d'adapter la pratique et les méthodes d'enseignement, les curriculums et le contenu de ces niveaux. La mise en œuvre du projet est actuellement en cours.

Degré d'implication

Au Grand-Duché de Luxembourg, l'apprentissage est régi par un

modèle triparti, qui confie une large responsabilité aux fédérations professionnelles, notamment au niveau des apprentissages professionnels. En outre, un dialogue social a lieu au sein de divers comités constitués de représentants du Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, les partenaires sociaux et les acteurs socio-économiques, incluant aussi les entreprises. En règle générale, des mesures réglementaires ne sont adoptées dans ce domaine qu'après accord entre les parties, dans les domaines couverts par la législation sur la formation professionnelle.

Orientation professionnelle

Voir suivi.

Possibilités de développement

Il apparaît clairement que le lien entre la formation et l'emploi est important dans le secteur de l'enseignement secondaire technique. Ce lien est particulièrement bien établi dans le parcours professionnel intermédiaire, qui assure une formation en entreprise et un système officiel de placement. La formation assurée dans le parcours prend la forme d'un apprentissage, avec une formation pratique dans l'industrie dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et une formation scolaire. Les aspects pratiques de la formation (avec placements dans l'industrie) sont particulièrement développés dans certaines écoles spécialisées telles que l'école hôtelière Alexis Heck.

Egalité des chances

Tous les métiers sont accessibles sans distinction aux deux sexes. Toutefois, comme dans de nombreux cas, des préférences spécifiques aux sexes sont exprimées pour différentes professions.

Différenciation

Depuis les années 1970, des mesures spécifiques ont été mises en œuvre pour les groupes à risque sur le marché de l'emploi, tels que les jeunes non qualifiés ou les demandeurs d'emploi en formation de recyclage ; ces mesures ont été renforcées récemment par de nouvelles mesures telles que le développement de programmes de formation avec placement s'adressant aux besoins de certains secteurs ou entreprises. Ces mesures sont mises en œuvre en collaboration étroite entre le Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, l'Administration de l'Emploi, les partenaires sociaux et les entreprises. L'accent est mis sur une meilleure évaluation des besoins des secteurs économiques. Cette approche devra préparer la voie à un ciblage plus précis des mesures planifiées et une meilleure garantie d'intégration rapide des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi. En outre, une aide financière est désormais dirigée directement vers les entreprises, qui conviennent de proposer des placements pour les personnes suivant un programme de formation en alternance.

Pour cette raison, le système d'apprentissage en alternance a été développé dans le cadre de la réforme de l'enseignement secondaire technique. Il prend en compte le fait que certains étudiants puissent rapidement acquérir les compétences pratiques d'un métier mais sont dans l'impossibilité d'assimiler la théorie au même rythme. La

première partie dure entre deux et quatre ans. Les apprentis doivent signer un contrat d'apprentissage avec un employeur. En parallèle à leur formation pratique, ils étudient la matière théorique à l'école, à leur propre rythme, ce qui leur permet de se concentrer sur un nombre variable de cours théorique en fonction de leurs capacités d'assimilation. Ils étudient selon ce système modulaire pour la partie théorique du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP). Ils doivent présenter un examen séparé pour le volet pratique. Le CITP est une qualification de base. Les candidats qui réussissent doivent être encouragés à poursuivre la deuxième partie de la formation qui conduit au CATP. Pour ce faire, ils peuvent signer un contrat d'apprentissage standard. A titre d'alternative, ils peuvent aussi choisir l'emploi et suivre les cours théoriques dans le système d'enseignement pour adultes.

En outre, les étudiants qui terminent uniquement la partie pratique du cours reçoivent le certificat de capacité manuelle (CCM). Cette formation parallèle est organisée uniquement pour les métiers artisanaux (p.ex. construction, textile, etc.) et s'organise selon les règles de l'apprentissage et avec la même durée, par la conclusion d'un contrat entre le candidat et l'employeur. Il inclut une partie pratique au sein de l'entreprise, une formation pratique à l'école et une introduction théorique de base à la profession. Cette dernière partie est une version simplifiée des exigences du CATP.

En plus de ces parcours, de nombreuses mesures ont été adoptées pour assurer l'intégration d'enfants étrangers. Au niveau secondaire technique, le principe est que les problèmes d'ordre purement linguistique ne doivent pas faire obstacle à l'obtention d'une qualification professionnelle. Les mesures incluent :

- l'identification d'objectifs d'apprentissage de langues adaptés aux besoins réels des étudiants et à l'usage linguistique qu'ils pratiqueront dans leur vie professionnelle et sociale ;
- l'organisation de cours de rattrapage, et dans certains cas cours de conversation en Letzburgesch ;
- dans les écoles inférieures, moyennes et supérieures (hormis le niveau supérieur du parcours technique), cours de développement en français et en allemand dans un ou plusieurs centres régionaux où le nombre des étudiants le justifie ;
- l'introduction de sujets d'enseignement inter-culturels dans les curriculums existants.

Contrôle des normes

Le contrôle des normes est une fonction des institutions de suivi et de contrôle telles que les fédérations professionnelles et le Ministère, sous la responsabilité du Directeur de la formation professionnelle.

Contenus de formation et méthodes

Depuis le début des années 1990, diverses initiatives et des programmes ont été mis en œuvre dans le but d'adapter les principes, le contenu et les méthodes de formation aux exigences d'un environnement économique changeant. Pour réaliser cet objectif, il faut en premier lieu réviser certains programmes de formation en coopération avec les entreprises, afin de centrer l'apprentissage sur

l'apprenti et de modifier le rôle de l'enseignant en un rôle de conseiller. En outre, de nouvelles méthodes d'évaluation des étudiants et apprentis sont mises en œuvre, de même que de nouvelles mesures de contrôle et de suivi destinées à offrir davantage de soutien notamment aux étudiants ayant des difficultés d'apprentissage.

Examen et validation des compétences

Même si les cours scolaires sont généralement certifiés par des qualifications telles que le certificat d'apprentissage (CATP) au niveau de la formation professionnelle de base, des réformes ont été entreprises notamment aux niveaux inférieurs, dans le but de créer un système d'évaluation de la formation qui soit centré sur les apprentis et qui les informe, au terme de chaque période de l'apprentissage, de la mesure dans laquelle ils ont maîtrisé les sujets enseignés ou, si nécessaire, sur les stratégies qu'ils peuvent adopter pour mieux progresser. La troisième année du programme professionnelle est principalement pratique et régie par un contrat d'apprentissage entre un employeur et l'étudiant.

L'évaluation a pour but d'informer les élèves et les parents sur les progrès réalisés. En principe, l'évaluation est cumulative, c'est-à-dire que des tests périodiques sont effectués sur tout ou partie de chaque matière - jusqu'à trois fois par période selon la matière. Ces tests donnent un aperçu des progrès académiques individuels au terme de chaque période et déterminent si l'élève est prêt pour le passage à la classe suivante à la fin de l'année scolaire. Les connaissances sont évaluées par des travaux en classe, des tests, des examens oraux et des travaux réalisés par les élèves. L'évaluation est notée sur une échelle de 60 à 1 points. Pour le calcul des moyennes, les fractions de points sont arrondies à l'unité supérieure. Toute note égale ou supérieure à 30 est considérée comme suffisante.

L'attitude face au travail est évaluée en fonction de la régularité avec laquelle l'élève fait ses travaux à domicile et de la coopération aux travaux en classe ; les progrès de l'élève sont mesurés en fonction de son niveau de départ et en fonction des soins qu'il apporte à corriger son travail. L'évaluation est exprimée sous chaque intitulé par une note de profil trimestrielle, qui peut être un A (bien - très bien), un B (satisfaisant), un C (insuffisant - nettement insuffisant).

Les étudiants du parcours professionnel présentent un examen au terme de la dernière année de leur apprentissage (c'est-à-dire la sixième ou année "pratique") pour obtenir un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CAPT). Actuellement, les étudiants qui terminent uniquement la partie pratique du cours se voient décerner le certificat de capacité manuelle (CCM). Les apprentis de certaines professions ont la possibilité de suivre un cours en deux parties en vue d'obtenir le certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) au terme du troisième degré. L'examen final de l'apprentissage est organisé à l'échelle nationale et inclut un volet théorique et un volet pratique. Les travaux théoriques et pratiques de fin d'études peuvent être pris en compte.

Sujets de discussion, tendances et évolution

Dans sa déclaration de mai 1996, le gouvernement luxembourgeois a identifié la lutte contre l'incapacité des travailleurs à répondre aux demandes du marché de l'emploi à cause du manque de formations

comme un thème prioritaire nécessitant des investissements importants à l'avenir. A cette fin, le gouvernement estime qu'une réforme approfondie de la formation de base, y compris la formation professionnelle, est nécessaire, ainsi qu'une poursuite du développement de mesures spécifiques de formation en alternance s'adressant particulièrement à toutes les personnes rencontrant des difficultés sur le marché de l'emploi.

En outre, le système d'apprentissage lui-même présente, comme dans nombre d'autres pays, un déséquilibre manifeste entre la formation en alternance dans les secteurs de l'artisanat et de l'industrie et dans le secteur des services. Dans ce contexte, l'attrait de la formation de base dans l'artisanat doit notamment être mis en exergue, surtout parce qu'il apparaît de plus en plus que le secteur des services ne sera plus en mesure de répondre à toutes les demandes de placement à l'avenir.

4.13 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE AUX PAYS-BAS

WILL SEIGNETTE

4.13.1. INTRODUCTION

Le programme d'apprentissage aux Pays-Bas a été défini récemment par une nouvelle loi adoptée en 1997. La proposition de loi était l'œuvre du Ministère de l'Éducation et était le résultat d'un consensus développé entre les employeurs, les syndicats et les écoles de formation professionnelle.

Les entreprises, l'école et les étudiants sont conjointement responsables du succès de la formation, et le Ministère de l'Éducation a énoncé des critères pour le financement des différentes parties sur base des installations que ces parties doivent créer pour jouer leur rôle et sur base des résultats qu'elles produisent.

L'ancien système d'apprentissage et l'ancien enseignement secondaire professionnel ont été combinés par la nouvelle loi pour former un système flexible de formation et d'enseignement professionnel, avec un volet pratique pouvant varier de 20% à 80%. Bien que le système permette un large éventail de formations en alternance, les deux anciennes formes constituent encore la forme principale de mise en œuvre de la formation professionnelle. La première est l'apprentissage, où l'élève travaille pendant quatre jours au sein d'une entreprise pour y recevoir sa formation pratique, et se rend à l'école pendant un jour par semaine. L'autre forme est l'enseignement secondaire professionnel où l'élève est à l'école pendant trois années au total et pratique pendant un an, le plus souvent en deux sessions de six mois.

La formation et l'enseignement secondaire professionnel constituent la forme d'enseignement la plus fréquentée aux Pays-Bas. Cet enseignement est considéré comme le principal tremplin vers l'emploi. Il est à noter que le secteur agricole dispose de son propre département et de son programme d'apprentissage spécifique. En d'autres termes, le Ministère de l'Éducation régit tous

les programmes d'apprentissage à l'exception du programme de l'agriculture qui est sous l'autorité du Ministère de l'Agriculture.

4.13.2 Description détaillée

Groupes ciblés

Pour un grand nombre de programmes dans le programme d'apprentissage, il existe une sorte de formation professionnelle primaire en préparation à l'apprentissage. Toutefois, cette phase préparatoire n'est pas obligatoire. Le système est accessible à toute personne ayant terminé l'enseignement secondaire à un niveau suffisant et âgée de 16 ans au moins. L'enseignement à horaire complet est obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. Ensuite, l'enseignement à horaire réduit est obligatoire jusqu'à 18 ans. Après 16 ans, il n'y a plus de limite d'âge pour l'accès. Le système est également ouvert aux adultes. Pour les personnes ayant des difficultés d'apprentissage, l'âge limite peut être abaissé, mais une dispense de l'enseignement à horaire complet doit être obtenue auprès des autorités. Environ 89% des élèves sont âgés de 16 à 22 ans.

Les hommes et les femmes participent à parité. Les femmes sont les plus nombreuses dans les programmes tels que la coiffure ou les soins infirmiers, alors que les hommes dominent dans les programmes techniques. De nombreux efforts ont été entrepris pour modifier ce schéma traditionnel, mais avec des résultats médiocres. Les personnes handicapées, les demandeurs d'emploi et les immigrés sont des groupes ciblés particuliers pour les programmes d'apprentissage.

Employeur

Les apprentis peuvent participer aux programmes d'apprentissage dans tous les secteurs, dans des entreprises de toute taille et dans des organisations de tout type. Tout poste où une jeune personne peut être formée à un métier est un poste d'apprentissage potentiel. Les services publics, banques et compagnies d'assurances sont des employeurs très prisés pour les programmes administratifs et économiques. Des entreprises privées plus petites proposent des programmes artisanaux et techniques. 82% des élèves dans ces programmes sont formés dans des entreprises employant moins de 100 personnes.

Chaque secteur professionnel dispose d'une organisation nationale. Cette organisation est dirigée par les employeurs, les syndicats et les écoles. L'organisation nationale est chargée de développer les programmes et d'assurer la qualité de l'apprentissage dans les entreprises. Cette tâche a été confiée à ces organisations par la loi. Il existe 22 organisations couvrant toutes les qualifications professionnelles.

Dans certains secteurs, les élèves deviennent des employés et perçoivent une rémunération. Dans d'autres secteurs, ils sont simplement apprentis.

Contrat/Forme

Le système de l'apprentissage dans son ensemble est régi par contrat. Le système est fondé sur un registre central auprès du Ministère de l'Education. Ce registre contient :

- les organisations nationales reconnues,

- les écoles autorisées à proposer des programmes d'apprentissage,
- les programmes d'apprentissage qui sont proposés par les organisations nationales,
- les entreprises proposant des postes d'apprentissage et où la qualité de l'apprentissage a été certifiée,
- les organismes chargés de la certification des examens.

Les écoles peuvent demander une licence auprès du gouvernement pour pouvoir proposer un enseignement dans le cadre d'un programme d'apprentissage déterminé. Lorsque cette licence est octroyée, les écoles peuvent conclure des contrats avec les élèves. Le gouvernement finance chaque contrat. Parce que ces écoles doivent conclure un partenariat avec une entreprise pour assurer la formation, un autre contrat est conclu avec une entreprise certifiée figurant dans le registre. Ce contrat est signé par l'école, l'élève, l'entreprise et l'organisation nationale. Puisqu'il s'agit ici d'un contrat subordonné à un autre contrat, c'est l'école qui porte la responsabilité finale du résultat. Les contrats sont normalisés et proposés par le Ministre de l'Education. Dans certains secteurs, comme par exemple la construction, un contrat d'apprentissage est lié à un contrat d'emploi. Ce contrat définit les conditions permettant de garantir une combinaison équilibrée entre le travail et la formation pratique.

Principes du modèle

Le modèle est fondé sur le principe de l'apprentissage par le travail. Le travail et l'apprentissage sont combinés de manière traditionnelle, dans la pratique, depuis l'époque des guildes. Quatre jours de travail et de formation en entreprise sont suivis par une journée de cours théoriques à l'école. Cette séparation entre la formation théorique et pratique n'est guère appréciée par les élèves. Des expériences avec davantage de formation théorique sur le lieu de travail et sans formation à l'école ont connu beaucoup de succès. Un nouvel intérêt pour la méthode d'apprentissage est manifesté par les défenseurs d'un système de formation à vie. La manière à laquelle le système d'apprentissage est mis en œuvre combine une structure et une organisation formalisées de l'enseignement et un apprentissage informel sur le lieu de travail, ce qui constitue des conditions idéales pour la formation à vie.

Possibilités complémentaires

Bien que le gouvernement encourage les échanges internationaux de stagiaires et d'apprentis, les caractéristiques des programmes sont fondées sur des normes nationales qui rendent très difficile toute comparaison internationale des qualifications. Les programmes d'échange contribuent davantage à un échange culturel qu'à un échange professionnel.

Objectifs du contrat et du modèle

Le contrat et le modèle poursuivent les objectifs suivants :

- fournir une formation professionnelle selon le système traditionnel maître-apprenti,
- les aptitudes professionnelles sont transmises par des artisans qualifiés,

- une forme d'enseignement destinée aux élèves ayant des aptitudes à l'apprentissage pratique,
- confier des responsabilités aux entreprises dans le cadre des programmes de formation,
- faciliter l'accès des jeunes à l'emploi,
- revitaliser la force de travail des entreprises,
- introduire un système de formation à vie pour les travailleurs et les entreprises.

Formation théorique (temps et lieu)

La formation théorique représente 20% du temps de formation. Le temps de formation total est estimé à 1600 heures. Cela représente 40 semaines à 40 heures. La plupart des écoles ne parviennent pas à proposer 40 semaines de 8 heures ; c'est pourquoi la moyenne est de 32 semaines. Soit 256 heures de formation théorique par an.

La formation théorique est presque toujours dispensée dans une école. La plupart des écoles proposent de bonnes installations de formation pratique, et la formation théorique peut alors être associée à une démonstration pratique et à des exercices pratiques. Les écoles sont des entreprises privées qui travaillent selon des lignes directrices légales énoncées par le ministère de l'éducation.

Formation pratique (temps et lieu)

80% du temps de formation total de 1600 heures par an est assuré dans les entreprises. Il est associé à travail et comme l'indique le nombre d'heures, le travail est considéré comme la formation pratique. Cela rend très difficile une séparation des deux. Le contrat conclu entre l'école, les élèves, l'entreprise et l'organisation nationale fait référence aux objectifs pratiques qui doivent être réalisés au terme de la période de formation. La formation pratique est presque toujours effectuée sous la forme de travail au sein de l'entreprise.

Obligations de l'employeur

L'employeur a des obligations envers l'apprenti tant en sa qualité d'apprenti que comme membre du personnel. La première catégorie d'obligations est énoncée dans le contrat d'apprentissage et la deuxième catégorie dans le contrat de travail. Les obligations envers l'apprenti sont les suivantes :

- l'entreprise doit être certifiée par l'organisation sectorielle nationale;
- l'employeur doit nommer un tuteur ;
- l'organisation sectorielle nationale compétente doit certifier le tuteur;
- le tuteur doit assurer la formation de l'apprenti conformément aux objectifs définis dans le programme ;
- l'employeur doit permettre au représentant de l'école de superviser la formation pratique ;
- l'apprenti doit être autorisé à effectuer le travail requis pour mener à bien le programme d'apprentissage ;
- si l'apprenti n'est pas légalement employé par l'entreprise, l'employeur doit lui verser une allocation. Ce montant n'est pas fixé;
- l'employeur doit protéger l'apprenti contre tout risque de dommage physique ou mental.

Les obligations envers l'apprenti en qualité d'employé sont les mêmes que pour les autres employés.

Obligations de l'apprenti

Les obligations de l'apprenti sont énoncées dans deux contrats ; le contrat d'apprentissage avec l'école et le contrat d'apprentissage avec l'école et l'entreprise (et son organisation nationale). Le contrat d'emploi énonce les obligations de l'employé.

Les principales obligations sont les suivantes :

- l'apprenti doit suivre les cours à l'école et la formation pratique au sein de l'entreprise ;
- l'apprenti doit présenter les examens dans la période indiquée dans le programme et dans les contrats ;
- l'apprenti doit consigner toutes les données relatives aux progrès de la formation ;
- l'apprenti doit se conformer aux instructions qui lui sont données par l'enseignant et par le tuteur quant à l'exécution du programme d'apprentissage.

Personnel qualifié

L'école est responsable de la qualification et de l'expertise de l'enseignant.

La qualification de l'enseignant est définie par la loi et supervisée par le Ministère de l'Education. Les organisations nationales jouent un rôle important dans le maintien de l'expertise requise pour les enseignants. Elles proposent des formations aux formateurs dans le domaine du secteur concerné. L'enseignant porte la responsabilité finale de l'organisation et la mise en œuvre du programme d'apprentissage. La qualification du tuteur est certifiée et contrôlée par l'organisation nationale. Le tuteur doit être certifié pour le programme pour lequel il assure la formation, ainsi que pour son expertise en qualité de tuteur. Il est responsable de la formation pratique et doit faire rapport des résultats à l'enseignant. Les organisations nationales proposent des cours aux tuteurs afin de maintenir leur niveau d'expertise.

Durée

La durée des formations dépend du programme et du niveau. La durée minimum est de six mois et le maximum est de 48 mois. Tous les programmes sont flexibles. Si nécessaire, le gouvernement peut permettre la poursuite du programme après le terme de la durée maximum.

Contrôle par l'institution d'enseignement

Les inspecteurs du Ministère de l'Education assurent le contrôle de l'apprentissage par l'intermédiaire des écoles. Les écoles doivent disposer de systèmes de qualité permettant un contrôle approprié. Les organisations nationales assurent le contrôle de la contribution des entreprises aux apprentissages dans leurs secteurs respectifs. Les inspecteurs du Ministère de l'Education contrôlent les organisations nationales.

Objectifs du contrôle

Par l'inspecteur du Ministre de l'Education :

Dans les écoles :

- assurer l'adéquation entre la demande sur le marché de l'emploi et l'offre d'apprentis dans les différents programmes ;
- maintenir la qualité de l'organisation et des résultats ;

Dans les organisations nationales :

- assurer la pertinence et l'actualité des programmes ;
- assurer une offre suffisante de postes d'apprentissage ;
- maintenir la qualité de l'organisation et des résultats ;

Par les organisations nationales :

Dans les entreprises :

- procéder à l'audit des entreprises certifiées ;
- maintenir la qualité dans les installations d'apprentissage.

Mode de rémunération et financement

Le Ministère finance les écoles et les organisations nationales, qui sont inscrites au registre central du Ministère de l'Education, pour chaque contrat signé. Leur rôle dans le système est de ce fait financé. Les apprentis doivent payer un montant fixe à l'école.

L'apprenti peut obtenir un financement par l'intermédiaire du programme de financement des études du Ministère de l'Education, partiellement sous forme de bourse et partiellement sous forme d'emprunt. Les organisations nationales peuvent proposer davantage de services que ce que prévoit la loi. Dans ce cas, les employeurs et les syndicats paient pour les services complémentaires. L'employeur d'un apprenti paie la rémunération et les contributions de sécurité sociale. L'entreprise couvre elle-même les coûts additionnels de l'organisation de la formation pratique.

Normes du contenu de la formation et leur définition

La loi sur la formation professionnelle prévoit que chaque programme doit comporter une qualification professionnelle, une qualification sociale et culturelle et une qualification pour l'apprentissage à vie.

Ces qualifications sont définies dans un document établi par les organisations nationales et enregistrées au registre central du Ministère de l'Education. Les employeurs et syndicats définissent la qualification professionnelle. Les écoles définissent la qualification sociale et culturelle, mais personne ne définit la qualification d'apprentissage à vie. Cela pose problème.

La contribution de l'école et de l'entreprise au programme de formation est définie par l'école mais sous le contrôle des organisations nationales.

Degré d'implication

La loi sur la formation professionnelle a défini un rôle pour les organisations patronales et syndicales dans le cadre des organisations nationales et un rôle pour les entreprises dans le cadre du programme d'apprentissage. Les organisations d'enseignement supérieur et inférieur veillent à la continuité de l'enseignement. Des établissements d'enseignement privés et sociétés de formation peuvent proposer des cours pour les programmes d'apprentissage sur une base privée. Les certificats conformes aux conditions sont reconnus.

Orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est assurée par les écoles de formation professionnelle de base et par les organisations nationales. Les apprentis sont conseillés individuellement quant au niveau et au secteur d'apprentissage. Les organisations patronales représentées

au sein des organisations nationales financent les projets visant à rendre les programmes de formation professionnelle plus attrayants. Les partenaires sociaux et le Ministère de l'économie financent le projet afin de promouvoir le système d'apprentissage comme la voie idéale vers l'emploi et la carrière.

Les informations dans le domaine de l'orientation professionnelle sont collectées et diffusées par un institut national sous la direction du Ministère de l'Education et du Ministère de l'Emploi, mais de nombreuses organisations privées proposent également des services aux écoles.

Possibilités d'évolution / progression

La nouvelle loi a créé des possibilités pour les écoles de développer des formations caractérisées par une plus grande flexibilité et pouvant être adaptées aux possibilités des participants. Les programmes nationaux garantissent le lien avec les autres formes d'enseignement professionnel de niveau supérieur. Le système de qualifications partielles au sein des qualifications doit permettre de combiner des qualifications professionnelles ou d'étendre les qualifications par des modules appartenant à d'autres qualifications. De cette manière, les qualifications peuvent être reliées et intégrées à l'horizontale et à la verticale. La flexibilité du système n'est pas exploitée totalement par les participants.

Egalité des chances

La loi assure l'égalité des chances à chacun pour l'accès aux qualifications professionnelles. Des dispositions spéciales sont disponibles pour les personnes handicapées ou illettrées. L'école ne peut pas refuser les candidats présentant ces caractéristiques et peuvent demander des dispositions spéciales. Les candidats particulièrement talentueux peuvent clôturer leur formation professionnelle en un temps réduit ou participer simultanément à plusieurs programmes.

La participation des hommes et des femmes a déjà été mentionnée. Des projets spéciaux lancés par le Ministère de l'Education pour encourager les femmes à participer aux programmes de formation professionnelle technique produisent peu d'effet.

Différenciation

Le système offre suffisamment de flexibilité pour permettre aux candidats de statut différent d'obtenir la qualification professionnelle. Il est possible de permuter entre les programmes et de certifier des qualifications existantes. Le temps maximum disponible avec financement peut être utilisé par les apprentis pour obtenir plus d'une qualification. Les apprentis mentalement défavorisés peuvent obtenir une qualification professionnelle auprès d'institutions spéciales qui proposent des programmes de niveau 1 dans des conditions contrôlées.

Contrôle des normes et contrôle officiel

Les organisations patronales et syndicales ainsi que l'organisation centrale des écoles définissent les normes professionnelles au sein de l'organisation nationale. Les programmes doivent être testés par un comité consultatif avant leur enregistrement dans le registre

central du Ministère de l'Education. Le comité vérifie l'adaptation au marché de l'emploi et la durabilité de la qualification. Les organisations nationales contrôlent les examens afin de contrôler les normes. Le Ministre de l'Education contrôle la norme de qualité de l'enseignement scolaire.

Contenus de formation et méthodes

Les contenus de formation sont sous la responsabilité des partenaires sociaux, et la méthode de formation relève de la responsabilité des écoles. Le contenu de formation est régulièrement mis à jour. Les programmes professionnels inscrits au registre central du Ministère de l'Education portent une date de validité. Les parties responsables doivent réévaluer les normes et apporter les modifications éventuellement nécessaires. Cette tâche est dévolue aux organisations nationales. Les nouvelles professions sont identifiées par les organisations nationales et discutées au sein de l'enceinte des organisations nationales. Les méthodes de formation sont contrôlées par le Ministère de l'Education et tant le résultat que la satisfaction sont mesurés. Les universités et institutions d'enseignement mènent des recherches dans le but de développer de nouvelles méthodes de formation.

Examen et validation des compétences

Les écoles procèdent à des examens. En raison de la flexibilité du système, les examens ne peuvent pas être planifiés à des dates fixes. Parce que les programmes de formation se composent de qualifications partielles dont la somme constitue une qualification professionnelle, chaque qualification partielle fait l'objet d'un examen séparé. Chaque examen se compose d'un volet théorique et pratique. La partie pratique peut également être organisée par l'organisation nationale ou par le tuteur de l'apprenti, mais uniquement sous la responsabilité de l'école. Les organisations nationales disposent d'instituts d'examen qui assurent le suivi des examens des écoles afin d'assurer le respect des normes professionnelles nationales.

Tous les examens sont certifiés et ces certificats sont reconnus sur le marché de l'emploi.

Les écoles doivent fournir la preuve à l'inspecteur du Ministère de l'Education que tous les objectifs du programme sont examinés.

4.14 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE AU PORTUGAL

CLARISSE TOMÉ

4.14.1 Introduction

Apprentissage - Formation professionnelle de base en alternance, régie par Décret-Loi 205/96 du 25 octobre, est un programme lancé par l'Institut de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (IEFP) dans le but de préparer les personnes à la recherche de leur premier emploi dans le but de faciliter leur intégration sur le marché de l'emploi par la voie de profils de formation. Les profils proposent une combinaison de trois types de formation : le renforcement des compétences académiques, personnelles, sociales et relationnelles ; l'acquisition de connaissances d'ordre scientifique et technologique ; et une expérience solide en entreprise.

Dans le cadre de la haute priorité accordée aux politiques accordant une plus grande valeur aux Ressources Humaines au Portugal, le système d'apprentissage a bénéficié de l'aide continue du Fonds Social Européen et est l'une des mesures continues des Cadres de Soutien communautaires et, plus récemment, du programme national d'emploi (1998-2003).

Ce sous-système relève de la responsabilité de la Commission Nationale d'Apprentissage qui propose une orientation stratégique et un suivi du système. Le NAC est un organe triparti composé de représentants des confédérations patronales et syndicales siégeant au sein de la Commission Permanente de Coordination Sociale, du Conseil Economique et Social ainsi que de représentants des Ministères de l'Emploi et de la Solidarité ; de l'Education ; de l'Economie, des Affaires Sociales ; de l'Agriculture, du Développement Rural et de la Pêche ; et du Département du Secrétariat d'Etat pour la Jeunesse, des régions autonomes de Madère et des Açores ; et enfin, des personnes aux mérites personnels reconnus dans le domaine de la formation professionnelle.

Lancé au Portugal en 1984, il repose sur une base légale solide destinée à soutenir le développement de formations dans les divers secteurs professionnels, et propose aussi différents niveaux d'accès et de sortie, en fonction du niveau de scolarité et de formation.⁶

4.14.2 Description détaillée

Groupes ciblés

Le système d'apprentissage au Portugal s'adresse fondamentalement aux personnes des deux sexes à la recherche d'un premier emploi, qui ne sont pas visées par les dispositions légales relatives à la scolarité obligatoire, âgées de préférence de moins de 25 ans et recherchant une voie alternative pour entrer dans la vie active, en acquérant simultanément une qualification scolaire et professionnelle.

⁶ L'apprentissage est organisé dans les domaines suivants:
AGRO-ALIMENTAIRE; AUTOMOBILE; BANQUES ET ASSURANCES; CHAUSSURE & CORDONNERIE; CERAMIQUES ET VERRE; CONSTRUCTION; LIEGE; ELECTRONIQUE; ELECTRICITE; ENERGIE, FROID ET CONDITIONNEMENT D'AIR; FONDERIES; HOTEL, RESTAURANT ET TOURISME; EXTRACTION MINIERE; SECTEURS DU GRAPHISME ET DU PAPIER; TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION; MENUISERIE ET MOBILIER; METALLURGIE ET MECANIQUE METALLIQUE; BIJOUTERIE; PECHERIES; QUALITE; CHIMIE; SERVICES PERSONNELS ET DE COLLECTIVITE; SERVICES; TEXTILES ET HABILLEMENT; TRANSPORTS.

Employeurs

Les employeurs sont des organisations / des entreprises exerçant une activité de production de biens et/ou de services, et qui sont en mesure et désireuses de capitaliser leur potentiel humain et matériel en créant un espace privilégié pour préparer des professionnels qui sont, dès le départ, intégrés dans la culture de l'organisation.

Contrat/forme

Un contrat de formation est conclu entre l'apprenti et les organisations de formation (organisations de coordination et organisations de soutien alternatif) pour la durée de la formation, sans engager les parties à un futur contrat d'emploi. Ce contrat d'apprentissage a une base légale, est conclu par écrit et énonce les droits et obligations des parties.

Principes du modèle

L'apprentissage a pour but de conférer une qualification professionnelle aux jeunes gens sans qualification de l'enseignement supérieur, et d'améliorer leur niveau de scolarité en vue de leur intégration et de leur participation active aux entreprises, avec une préparation technique.

Il s'agit d'un processus de formation développé en alternance entre le centre de formation professionnelle ou pôle - où les composants socioculturel, scientifique et technologique, en général, à l'inclusion de la formation pratique, ont lieu, et l'organisation de soutien en alternance, où intervient la composante pratique dans le contexte du travail.

Possibilités complémentaires

L'adhésion à la formation EUROPASS - la promotion des filières européennes de formation en alternance, y compris l'apprentissage - qui doit confirmer au niveau communautaire les périodes de formation en alternance (appelées "filières européennes") dans un Etat membre autre que celui dans lequel la formation est suivie. Des échanges internationaux méritent également d'être mentionnés. Divers centres de formation procèdent à ces échanges avec des apprentis participant à des initiatives dans le même domaine, au même niveau et au cours de la même année, pour des périodes allant de 15 à 30 jours. Ces échanges impliquent nécessairement des réunions préparatoires entre les organismes coordinateurs des différents Etats membres, y compris les formateurs en formation technologique et en pratique.

Objectifs du contrat et du modèle

Le système d'apprentissage revêt une importance stratégique dans le cadre des politiques d'enseignement, de formation et de travail, dans la mesure où, en tant que disposition aux racines profondes à l'échelon régional et local, il peut apporter une contribution décisive sur les points suivants :

- l'augmentation des qualifications professionnelles pour les jeunes gens ayant quitté l'école rapidement, et augmentation du nombre de qualifications scolaires correspondantes;
- la réorientation d'un nombre considérable de jeunes gens vers une filière professionnelle, permettant le développement de nouveaux professionnels hautement qualifiés répondant aux besoins des

entreprises, plus particulièrement des PME, pour des fonctions de gestion spécialisées et en vue d'un accroissement de leur compétitivité.

Formation théorique (temps et lieu) et formation pratique (temps et lieu)

Tous les cours d'apprentissage s'articulent en trois volets de formation : socioculturel, scientifique et technologique, et pratique.

- Le volet socioculturel regroupe les domaines qui visent à transmettre des compétences, attitudes et connaissances courantes et générales, en vue de l'exercice de toutes les activités et l'exercice de tous les rôles sociaux dans divers contextes de vie, plus particulièrement dans le contexte professionnel. Il envisage aussi l'inclusion de la formation professionnelle dans le processus de développement personnel, professionnel et social des individus et leur intégration dans le monde du travail. C'est pourquoi il prévoit aussi l'acquisition de compétences d'aptitude à l'emploi, notamment les compétences nécessaires à la recherche d'emploi et/ou à la création d'une activité indépendante, et l'acquisition d'éléments liés à la culture professionnelle, la culture d'entreprise, et la santé et la sécurité au travail.
- La formation scientifique et technologique se compose d'une série de domaines visant l'acquisition des connaissances nécessaires dans le domaine de la technologie, et l'exercice d'activités pratiques ainsi que la solution de problèmes inhérents à l'activité professionnelle.

Elle inclut également le volet de la technologie de l'information et le développement de certaines activités d'essai ou expérimentales dans le contexte de la formation.

- La formation pratique, qui est assurée dans le contexte du travail sous le contrôle d'un tuteur, vise à consolider les connaissances et compétences, notamment par l'exercice d'activités qui sont inhérentes à l'activité professionnelle dans un contexte de travail réel, et à faciliter l'intégration future des jeunes gens dans la vie active.

Obligations des employeurs

- mobiliser la capacité technique et logistique de l'organisation pour le développement et l'aide à la formation en alternance, notamment dans sa composante de formation pratique dans le contexte du travail ;
- proposer un environnement de travail, des conditions de santé et de sécurité et des moyens techniques, humains et matériels de nature à assurer une formation professionnelle adaptée à la qualification pour une profession déterminée ;
- préparer et désigner des travailleurs qualifiés au sein du personnel qui exercent la profession visée par la formation pratique, en nombre égal ou supérieur au nombre d'apprentis ;
- assurer la consolidation et l'approfondissement des compétences techniques, relationnelles et transversales acquises dans le contexte de formation.

Obligations de l'apprenti

- participer au programme de formation, avec ponctualité, dans le but d'acquérir les connaissances théoriques et pratiques faisant l'objet de la formation ;

- traiter avec courtoisie les coordinateurs de formation, formateurs, tuteurs et organisations de formation ainsi que leurs représentants et collaborateurs ;
- utiliser avec soin et en veillant à leur préservation tous les équipements et autres biens confiés à leurs soins aux fins de formation ;
- se conformer à toutes autres obligations contractuelles.

Qualifications du personnel

Les tuteurs de formation pratique au travail sont des collaborateurs d'entreprises qui proposent d'accueillir des apprentis en concluant des contrats d'apprentissage. Ils doivent être titulaires d'un certificat professionnel ou d'un autre document établissant leur aptitude professionnelle et leur formation pédagogique en préparation à cette fonction.

Les formateurs de formation générale doivent être titulaires des qualifications requises par le Ministère de l'Éducation pour l'enseignement de base ou secondaire dans les disciplines suivantes : portugais, mathématiques, anglais, français, géographie, histoire, sociologie et sciences naturelles.

En plus du certificat d'aptitude pédagogique pour la fonction de formateur, les formateurs scientifiques et technologiques doivent avoir une expérience professionnelle dans les domaines qu'ils envisagent d'enseigner, et un niveau académique approprié de gradué ou de baccalauréat ou dans certains domaines spécifiques, ils doivent être spécialistes ou techniciens aux compétences reconnues.

Durée

Le nombre total d'heures pour la formation ne dépasse pas 1500 heures par an ni 35 heures par semaine. Le nombre d'heures par jour correspond au nombre d'heures consacré à l'une des composantes de la formation et est fixée, de commun accord entre l'Unité de Coordination de l'Apprentissage et par les autres organisations de formation, entre 8 et 20 heures, sauf dans des circonstances extraordinaires approuvées par l'IEFP.

La période de vacances est de 22 jours par année de formation ; pendant cette période, l'apprenti ne perd pas ses droits d'assistance prévus dans le contrat.

La durée totale de la formation dépend du type et du niveau de la formation et est abordée sous le point B.8 du présent rapport.

Contrôle par les institutions d'enseignement

Toutes les instances qui exercent une activité visant la production de biens ou services peuvent participer au système d'apprentissage ; cela vise notamment les entreprises, coopératives, autorités locales, centres d'enseignement et de formation ou autres organisations, les associations patronales, d'entreprises, professionnelles et syndicales, les institutions de développement local ou régional et autres.

Les organes collectifs accrédités techniquement auprès de l'IEFP pour participer au système d'apprentissage en qualité d'instances de coordination (centres d'emploi et de formation professionnelle dirigés directement par l'IEFP, centres d'emploi et de formation professionnelle gérés en commun, et structures externes) doivent être accrédités par l'institut pour l'innovation de la formation (INOFOR).

Les organes de coordination de l'apprentissage organisent et développent des initiatives de formation avec l'aide des formateurs et des coordinateurs de formation. Les organes de soutien en alternance assurent la formation pratique par l'intermédiaire de la participation des tuteurs.

Objectifs du contrôle

Le programme national d'emploi portugais considère l'apprentissage comme une mesure prioritaire, dans le cadre des politiques destinées aux jeunes gens, et ambitionne une augmentation significative du nombre d'apprentis concernés, ce qui représente une augmentation annuelle de 20%, afin de doubler en cinq ans (1998-2003) le nombre de jeunes gens couverts. La poursuite de cet objectif implique notamment un élargissement des instances qui coordonnent les activités dans tout le pays, en impliquant d'autres opérateurs pouvant garantir la crédibilité technique, l'expérience et la qualité pédagogique pour la formation de jeunes gens. L'orientation stratégique du système d'apprentissage, sous la direction du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, est assurée par la participation systématique de la Commission Nationale d'Apprentissage (décrite sous le point A de cette partie du rapport).

Rémunération et financement

Comme indiqué plus haut, le système d'apprentissage bénéficie d'un cofinancement de la Communauté, par l'intermédiaire du Fonds Social Européen ; les coûts des formateurs, les frais de préparation, de fonctionnement et d'évaluation sont pris en charge par l'IEFP, selon une procédure de demande et conformément à la législation en vigueur. Le système d'aide aux apprentis est basé sur la législation cadre et prévoit une assistance sociale ainsi qu'une assistance associée à la formation pratique au travail.

Normes du contenu pédagogique et leur définition

La structure des curriculums et le développement des programmes de formation dans le système d'apprentissage sont conçus par des équipes pédagogiques spécialisées dans les différents secteurs professionnels.

Leur consolidation et leur validation sont assurés en interaction étroite avec des équipes de spécialistes désignés par les Ministères, les partenaires sociaux et d'autres acteurs impliqués, dans le cadre de la Commission Nationale d'Apprentissage.

Le développement des programmes inclut aussi l'identification d'activités pratiques à exercer par les apprentis pendant leur expérience de travail en entreprise, en vue de renforcer les compétences acquises.

Degré d'implication

La Commission Nationale d'Apprentissage est une enceinte tripartite qui participe continuellement au programme national, à l'orientation stratégique et au suivi du système.

Il existe également des Commissions Régionales d'Apprentissage dans les régions autonomes de Madère et des Açores.

Orientation professionnelle

Le système d'apprentissage est présenté et connu comme une filière institutionnelle alternative, dans le cadre des systèmes

d'enseignement, de formation et de travail, pour la formation de base des jeunes gens.

Les apprentis sont recrutés par un système d'orientation professionnelle développé par les centres d'emploi de l'IEFP.

Statut social

En général, le système est perçu par le public comme une solution alternative pour les jeunes gens qui ont connu l'échec au cours de leur éducation scolaire.

Récemment, le développement de l'apprentissage et son intégration dans le programme national pour l'emploi comme une priorité, a transformé ce système dans une alternative réelle, renforçant sa crédibilité ainsi que la qualité de la formation.

Perméabilité entre les systèmes

Le système d'apprentissage constitue l'un des modes de formation de base parmi les systèmes nationaux d'enseignement, de formation et de travail. Le fait qu'il propose trois types d'enseignement - la qualification professionnelle, le progrès scolaire et l'expérience dans l'entreprise - signifient qu'il peut donner accès à l'enseignement supérieur, et au terme du cycle d'enseignement, les apprentis peuvent également évoluer dans le système d'enseignement, au niveau de base ou secondaire.

Egalité des chances

La législation encadrant le système d'apprentissage prévoit l'adaptation des curriculums et des procédures conformément aux caractéristiques des apprentis.

Différenciation

Tous les programmes font l'objet d'une révision pour être organisés de façon modulaire, ce qui permettra de créer de meilleures conditions pour la gestion individualisée des filières de formation, conformément aux besoins et aux intérêts de chaque apprenti.

En plus de tous les changements prévus par la législation, il est possible d'organiser des formations supplémentaires qui permettront aux apprentis d'acquérir des compétences, tant pour les apprentis dont l'évaluation de base révèle d'importants déficits de scolarité que pour ceux qui présentent des difficultés d'apprentissage pendant la formation.

Contrôle des normes de formation

Le contrôle du système ainsi que la définition des critères et mécanismes d'évaluation des apprentis sont la prérogative de la Commission Nationale d'Apprentissage au sein de laquelle les partenaires sociaux sont représentés.

Dans chaque région, un jury d'apprentissage régional est désigné chaque année ; il a pour fonction de superviser l'ensemble du processus d'évaluation, les examens étant présentés devant un jury à composition tripartite.

Contenus de formation et méthodes

En vue de la mise à jour de la technologie et des méthodes pédagogiques appliquées, une révision de tous les programmes

d'apprentissage a eu lieu depuis 1999, selon des critères définis au sein de la Commission Nationale d'Apprentissage.

Ce processus est fondé sur une restructuration des curriculums, conformément au modèle d'organisation modulaire de la formation. L'approche de ce modèle, qui se fonde sur la logique de l'acquisition de compétences techniques et relationnelles qui sont cumulatives et reconnaissables comme critères d'accès à l'emploi, se caractérise par sa flexibilité, son économie et son efficacité. Il est également aisément mis à jour et offre de meilleures conditions d'évaluation et de reconnaissance des compétences acquises, ainsi qu'une possibilité de transfert entre les systèmes.

Evaluation et certification

L'évaluation des apprentis est continue et formatrice, et consolidée trois fois au cours de l'année. Les apprentis qui terminent les cours avec succès sont soumis à un examen final d'aptitude professionnelle, contrôlé par un jury au sein duquel siègent des représentants des chambres et des organisations patronales du secteur de la formation. L'examen final d'aptitude professionnelle se compose d'une ou plusieurs tâches pratiques choisies parmi les tâches les plus représentatives de la profession.

En fonction des cours mentionnés plus haut, l'apprentissage permet d'obtenir, de manière cumulative :

- les certificats de qualification professionnelle de niveau 1, 2 ou 3;
- un certificat d'équivalence scolaire d'enseignement secondaire inférieur et supérieur ou d'enseignement secondaire général.

DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN SUÈDE

KARIN TORNEKLINT

4.15.1 INTRODUCTION

Les contrats de formation au sens traditionnel du terme ne sont guère répandus en Suède. Le seul métier proposant toute la formation de base par ce biais est le 'Skorstensfejarna' (l'association des ramoneurs de cheminées). Ce secteur applique le système d'apprentissage pour toutes ses recrues. En 1997, le Gouvernement a lancé une nouvelle initiative "d'apprentissage moderne" dans les écoles secondaires. Cette initiative permet aux élèves suivant les cours professionnels de compléter la dernière partie de leur formation au sein d'entreprises s'ils le souhaitent. Cette formation est régie par un contrat entre l'étudiant, l'école et l'entreprise. Le contrat ne constitue pas un contrat d'emploi et l'étudiant n'est pas rémunéré pour son travail. La formation a la même valeur que les autres programmes académiques et donne accès à l'enseignement supérieur. La formation est d'une durée minimum d'un an et commence aussitôt que l'élève a terminé la moitié de l'enseignement secondaire. Quelque 100 à 200 élèves participent actuellement à ce projet pilote.

Dans cette étude, nous décrivons l'initiative du gouvernement

“formation professionnelle moderne”, parce que cette initiative est celle à laquelle les écoles doivent travailler pour pouvoir recourir à l'apprentissage pour des élèves ordinaires.

4.15.2 Description détaillée

Groupes ciblés

L'étudiant doit avoir terminé avec succès ses neuf années de scolarité obligatoire (qui prend généralement fin à l'âge de 16 ans). La formation commence lorsque l'étudiant a terminé la moitié de l'enseignement secondaire et dure un an au maximum.

Employeur

Il n'y a pas de groupe cible particulier du côté des employeurs, ni aucune concentration sur un métier déterminé. Comme indiqué précédemment, le nombre d'apprentis sous ce système est trop faible, ce qui implique qu'il serait difficile aujourd'hui de tirer des conclusions utiles quant aux groupes cibles.

Contrat/Forme

La formation est régie par un contrat conclu entre l'étudiant (dans certains cas les parents), l'école et l'entreprise. Les parties sont responsables de l'exécution du contrat. L'apprenti n'est pas employé par l'entreprise et ne perçoit pas de rémunération. Les organisations syndicales et patronales ne sont pas impliquées dans le contrat.

Principes du modèle

Le modèle a pour but d'apporter aux apprentis des connaissances complémentaires après la formation scolaire. Les connaissances complémentaires acquises par l'apprenti proviennent de la formation par le travail au sein de l'entreprise. Le modèle est celui d'une séparation entre la formation théorique et pratique. La formation théorique est assurée dans une école professionnelle et l'apprentissage pratique est assuré tant à l'école professionnelle qu'au sein de l'entreprise.

Possibilités complémentaires

Le système ne propose pas d'échanges internationaux de stagiaires. L'apprenti peut parfois choisir l'entreprise où il effectuera son stage. Naturellement, certaines écoles ont la possibilité d'organiser des programmes spécifiques pour les apprentis qui le souhaitent, mais cela n'est guère courant dans notre pays.

Objectifs du contrat et du modèle

Le contrat et le modèle ont pour objectif de préparer les jeunes gens au travail. Cet objectif est réalisé en leur proposant une formation professionnelle de base et des compétences complémentaires. Le modèle a pour objectif de faciliter l'accès des jeunes gens sur le marché de l'emploi et d'aider les entreprises dans leurs efforts de recruter des collaborateurs adaptés à l'emploi.

Formation théorique (temps et lieu)

La formation théorique est assurée dans les écoles professionnelles (horaire complet). L'apprenti suit un cours professionnel ordinaire et

la période d'apprentissage commence généralement lorsque les élèves ont terminé leur formation professionnelle ordinaire.

Formation pratique (temps et lieu)

Certaines formations pratiques sont assurées dans une école professionnelle et certaines formations par du travail productif en entreprise. Tous les élèves de l'école professionnelle effectuent une formation pratique en entreprise (au moins 2 semaines) et les apprentis effectuent souvent une ou plusieurs années de travail en entreprise en plus des 15 semaines pour acquérir certaines compétences essentielles.

Obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation de proposer un travail instructif sans enseignement ni rémunération. Il a la responsabilité de suivre les directives du contrat qu'il a signé. Aucune réglementation ne régit le contenu d'un tel contrat.

Obligations de l'apprenti

Les apprentis doivent honorer le contrat qu'ils ont signé. Ils doivent également se conformer aux règles ordinaires d'application dans l'école professionnelle. Cela est dû au fait qu'ils sont étudiants pendant toute la durée de la formation.

Personnel qualifié (pour le volet pratique et théorique)

Le personnel qualifié dans l'école responsable des apprentis doit avoir la même qualification que les enseignants de l'école professionnelle. En ce qui concerne le personnel des entreprises participant à la formation, aucune règle ne régit leurs qualifications et expérience.

Durée

La formation commence lorsque l'étudiant a clôturé la première moitié de l'enseignement secondaire, et sa durée est d'un an au maximum. Les apprentis commencent souvent le travail en entreprise après la fin de l'école professionnelle ordinaire (après trois ans).

Contrôle par l'établissement d'enseignement

Un conseil spécial de l'école est responsable de la formation complète de l'apprenti et doit veiller à ce que la formation corresponde à la même norme que le programme professionnel. A l'école, un formateur est responsable de l'apprenti pendant toute la formation professionnelle. La personne désignée au sein de l'entreprise doit suivre le contrat entre l'école, les entreprises et l'apprenti.

Objectifs du contrôle

Le conseil de l'école a pour objectif d'assurer que la norme d'enseignement pour l'apprenti est conforme aux mêmes exigences que pour la formation professionnelle.

Mode de rémunération et financement

Les entreprises supportent tous les coûts et charges liés à l'apprentissage. L'apprenti ne perçoit pas de rémunération. Les volets théorique et pratique à l'école sont financés par les autorités

publiques. Les écoles professionnelles ont aussi la responsabilité de souscrire une assurance contre les accidents.

Normes du contenu pédagogique et leur définition

La formation est créditée de la même manière que les autres programmes académiques. Elle donne également accès à l'enseignement supérieur. Pour le volet scolaire, le Ministère suédois de l'Éducation et de la Science définit le curriculum dans les écoles professionnelles. Pour la formation en entreprise, le contrat entre l'apprenti, l'école et l'entreprise définissent le contenu et sa définition.

Degré d'implication

Les signataires du contrat sont les seules parties impliquées. Ces parties sont l'école, l'entreprise et l'apprenti. Le conseil de l'école est chargé de l'éducation complète de l'apprenti et doit veiller à ce que cette éducation réponde aux mêmes normes que le programme professionnel. La participation des syndicats et des organisations patronales est faible.

Orientation professionnelle

L'apprentissage est inconnu dans notre pays. Aujourd'hui seuls quelque 100 à 200 étudiants participent à ce projet pilote. Le gouvernement fournit des informations aux écoles et permet à ces dernières de décider de l'intérêt de tester ce projet pilote. Le plus souvent, la chance de tester l'initiative de "l'apprentissage moderne" et d'autres projets de formation en entreprise est dévolue aux étudiants défavorisés.

Possibilités de développement / de progression

L'apprentissage est crédité exactement de la même manière que tous les autres programmes académiques, et permet l'accès à l'enseignement supérieur.

Egalité des chances

"L'apprentissage moderne" propose des chances égales à tous les étudiants, mais cette formation s'adresse le plus souvent aux étudiants défavorisés.

Différenciation

Aucune différenciation ne s'applique à cette forme d'enseignement, ni pour la formation professionnelle scolaire.

Contrôle des normes et contrôle officiel

Le contrôle des normes est le même que pour la formation professionnelle scolaire. L'enseignant de l'école professionnelle détermine les résultats et la certification de l'apprenti.

Contenus de formation et méthodes

Cela permet aux étudiants suivant les cours professionnels de compléter le volet final de leur formation dans des entreprises s'ils le souhaitent. Il n'existe pas de système fixe d'analyse des besoins de formation en fonction des progrès économiques et technologiques.

Examen et validation des compétences

L'apprenti bénéficie de la même certification que les étudiants de la formation professionnelle scolaire, à laquelle s'ajoute un certificat supplémentaire précisant leur période au sein de l'entreprise, les activités effectuées ainsi qu'une évaluation par une personne désignée au sein de l'entreprise. L'apprenti ne doit présenter aucun examen pour démontrer ses connaissances.

4.16 DESCRIPTION DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE EN ESPAGNE

LUIS M. NAYA GARMENDIA

4.16.1 INTRODUCTION

Le système de formation actuel en Espagne se compose de trois sous-systèmes : le sous-système d'enseignement réglementé, le sous-système de formation continuée et le sous-système de formation professionnelle. Ce programme en trois sous-systèmes (réglementé, continué et professionnel) est régi par la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) adoptée en 1990, qui a profondément transformé la plupart des aspects de la formation professionnelle qui est développée en Espagne par une formation scolaire. Les motifs principaux de cette transformation tant du système que du modèle étaient l'éloignement des procédés de production et l'absence de formation dans les situations réelles du travail. En outre, la requalification des travailleurs a été encouragée par la promotion d'un système de formation continuée qui permet de traduire l'acquisition de nouvelles compétences en qualifications utiles dans le système national de qualifications et sa structure modulaire. Enfin, un troisième sous-système gagne sans cesse en importance ; il envisage l'adaptation des compétences des demandeurs d'emploi en vue de leur insertion ou leur réinsertion dans l'environnement de travail. Les contrats de formation peuvent s'inscrire dans le cadre de ces politiques actives d'insertion professionnelle en raison des populations visées et de ses niveaux de qualification. C'est pourquoi ils appartiennent au sous-système de formation professionnelle, qui se distingue principalement du système de formation professionnelle général par le temps consacré aux formations théorique et pratique et l'existence d'une relation contractuelle entre l'individu et l'entreprise.

4.16.2 DESCRIPTION DÉTAILLÉE

Groupes ciblés

Il s'agit d'une mesure de promotion de l'emploi qui s'adresse aux demandeurs d'emploi répondant à une série de conditions.

Le travailleur doit être âgé entre 16 et 21 ans. Si le travailleur est atteint d'un handicap, il n'y a pas de limite d'âge. Si le contrat est conclu dans le cadre d'un programme spécifique (écoles-atelier, écoles d'apprentissage ou programmes de protection sociale), la limite d'âge supérieure est de 24 ans.

Le travailleur doit déjà avoir la qualification requise pour l'accès à un contrat de stage dans le métier ou la profession correspondant. Le

travailleur ne peut pas avoir été employé par la même entreprise pour le même poste pendant une période excédant 12 mois. Le travailleur ne peut pas avoir passé la période maximum d'un contrat de formation au sein d'une même entreprise ou de différentes entreprises. S'il a été précédemment employé dans le cadre d'un contrat d'emploi pour une période inférieure à deux ans, il ne pourra être employé que pendant la période restant jusqu'au terme des deux ans.

Employeur

Le système n'est pas destiné à des secteurs spécifiques.

Certaines conditions spécifiques sont posées à la conclusion d'un contrat avec les écoles-atelier et les écoles d'apprentissage ou les programmes de protection sociale organisés par les administrations scolaires (les limites relatives au nombre maximum de contrat ne seront pas appliquées).

Contrat / Forme

Nom: contrat de formation.

Le contrat est formalisé conformément au modèle fourni et sera enregistré auprès de l'un des bureaux de l'Institut National de l'Emploi (INEM) situé dans la province où se situe le lieu de travail.

Ces contrats sont régis par les statuts des travailleurs et sont par conséquent protégés et reconnus par la législation nationale sur le travail.

Principes du modèle

Le modèle allie la formation théorique et pratique.

La formation théorique est assurée dans des centres spécifiques, et la partie pratique sur le lieu de travail.

Possibilités complémentaires

Dans le cadre des conventions salariales générales, il est possible de contracter l'obligation de convertir des contrats de formation en contrats d'emploi à durée indéterminée. Un employeur qui souhaite convertir le contrat de formation en un contrat à durée indéterminée peut bénéficier d'une réduction de ses cotisations de sécurité sociale. Cette réduction peut représenter 50 à 60% de ses coûts pendant les 24 mois suivant la conversion.

Objectifs du contrat et du modèle

Acquisition de la formation technique et pratique nécessaire à l'exercice d'une profession ou d'un travail exigeant un niveau de qualification pouvant faire l'objet d'une accréditation formelle ou d'un niveau de qualification de base pour tout emploi dans le système de classification de l'entreprise.

Formation théorique (temps et lieu)

Temps de formation : pendant la journée de travail. Le temps consacré à la formation ne peut pas être inférieur à 15% de la journée de travail prévue.

La durée de la formation théorique variera en fonction des caractéristiques du métier ou de la fonction, et du nombre d'heures défini pour le module de formation correspondant à ce métier ou cette fonction. La formation théorique dépend de la durée du contrat et pourra être concentrée au terme de la période de formation si cela est décidé dans la convention salariale générale.

Lieu de formation : la formation théorique aura lieu hors du lieu de travail, et il peut s'agir d'un enseignement direct ou à distance.

Les centres de formation peuvent être publics ou privés et doivent être accrédités. L'Institut National de l'Emploi (INEM) propose un catalogue de centres de formation en indiquant en détail les matières enseignées dans le cadre des modules ou spécialités pour lesquels ces centres sont agréés.

Formation pratique (temps et lieu)

La formation pratique doit être effectuée sous la surveillance de l'employeur ou d'un travailleur ayant les qualifications professionnelles ou l'expérience requises.

La formation pratique est effectuée par un travail effectif, en relation directe avec le niveau professionnel ou le métier qui est l'objet du contrat. En règle générale, chaque instructeur surveillera trois travailleurs au maximum. Ce nombre peut varier selon les dispositions des conventions salariales générales.

Obligations de l'employeur

Les rémunérations sont régies par les conventions salariales générales et ne peuvent pas être inférieures au revenu minimum garanti.

L'employeur est limité dans le nombre maximum de contrats en fonction du nombre de travailleurs de l'entreprise. Ainsi, une entreprise qui compte jusqu'à 5 travailleurs pourra conclure au maximum un contrat de formation ; entre 6 et 10 travailleurs, 2 contrats ; de 11 à 25 travailleurs, jusqu'à 3 contrats ; de 26 à 40, jusqu'à 4 contrats ; de 41 à 50, jusqu'à 5 ; de 51 à 100 jusqu'à 8 ; de 101 à 250, jusqu'à 10 ou 8% du personnel ; de 251 à 500, jusqu'à 20 ou 6% du personnel ; si l'entreprise compte plus de 500 collaborateurs, le nombre de contrats peut atteindre 30 ou 4% du personnel. L'employeur devra se conformer aux exigences énoncées par l'autorité de l'emploi : inscription auprès de la sécurité sociale, contrat écrit formel, etc.

Il doit se conformer aux obligations en matière de formation théorique. Dans le cas contraire, le contrat sera considéré comme un contrat d'emploi sans les avantages du contrat de promotion de l'emploi.

L'employeur devra préciser dans le contrat les données du centre de formation.

L'employeur devra remettre l'exemplaire original du contrat d'emploi ainsi que ses annexes au représentant syndical dans les dix jours de sa conclusion formelle.

Obligations de l'apprenti

Il n'y a pas de conditions spécifiques en dehors du cadre légal des relations industrielles en Espagne, hormis l'obligation de suivre la formation théorique hors du lieu de travail, et un document est signé dans ce sens.

Personnel qualifié (pour le volet pratique et théorique)

La formation théorique est normalement assurée dans des centres officiellement agréés et ratifiés par l'Institut National de l'Emploi. Les centres mettent à disposition du personnel qualifié autorisé à assurer la formation : certification académique, expérience, etc.

Il n'y a pas d'exigences spécifiques aux tuteurs chargés de la formation pratique dans les entreprises.

Durée

Elle doit être d'au moins six mois et ne peut excéder deux ans. En cas d'application aux conventions salariales générales et après prise en compte des caractéristiques concrètes de certains métiers ou lieux de travail, la formation peut durer jusqu'à trois ans ; si le travailleur est atteint d'un handicap, la formation peut durer jusqu'à quatre ans. Dans le cas d'un contrat d'une période inférieure à la durée maximum, au moins deux prolongations peuvent être prévues pour une période supérieure au minimum.

Contrôle par l'établissement de formation

Les centres de formation se bornent à assurer la formation théorique requise par le contrat.

Objectifs du contrôle

Suivi de la formation pendant les modules de formation constituant la formation professionnelle théorique.

Mode de rémunération et financement

Formation théorique : les actions de formation seront financées dans le cadre du budget de formation continuée pour les travailleurs actifs de l'Institut National de l'Emploi.

Les coûts financés sont de 2,55/heure pour la formation directe et 1,71/heure pour la formation à distance.

Normes de contenu pédagogique et leur définition

Les normes sont fixées par le Ministère de l'Emploi par le biais de certificats professionnels composés de modules d'apprentissage.

Degré d'implication

Ce type de contrat est encouragé suite à l'accord fédéral pour la stabilité d'emploi signé le 7 avril 1997 par une série d'organisations économiques et par deux organisations syndicales qui sont majoritaires en Espagne et reconnues par le gouvernement espagnol. L'administration publique a développé ce type de contrat afin de renforcer et d'améliorer l'offre de formations théoriques et l'accréditation des centres assurant la formation visée dans le contrat. La protection sociale a été améliorée afin de garantir à ces contrats la même protection qu'aux autres contrats. En raison du caractère de qualification du contrat, les entreprises sont responsables pour les volets théorique et pratique.

Le recours à ces contrats est encouragé par des avantages fiscaux et une réduction des cotisations de sécurité sociale de l'entreprise.

Les entreprises sont aussi encouragées à convertir ces contrats en contrats à durée indéterminée, par l'octroi de réductions sur les cotisations de sécurité sociale et d'avantages fiscaux à l'entreprise.

Orientation professionnelle

La formation théorique inclut habituellement un module de formation et d'orientation professionnelle qui aborde des sujets relatifs à l'orientation professionnelle.

Possibilités d'évolution / de progression

L'intégration de ce contrat dans le Système National de Qualification

a commencé. C'est pourquoi il sera possible, par le biais de certificats professionnels, de capitaliser l'apprentissage dans le cadre de ces contrats de formation. Cela se fera par l'intermédiaire des compétences individuelles. Il existe actuellement une tendance visant à intégrer ce système de formation dans les trois sous-systèmes de formation : réglementé (formation professionnelle de base à l'école), continuée (pour les travailleurs sous contrat d'emploi) et professionnel (pour les demandeurs d'emploi). Cette tendance concerne surtout ce dernier sous-système, parce qu'il s'adresse aux sans emploi.

Egalité des chances

Des conditions spéciales ont été définies pour les personnes atteintes d'un handicap :

Extension possible de la durée du contrat, réduction de 50% des cotisations sociales de l'entreprise. Les travailleurs handicapés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre maximum de contrats de formation au sein d'une entreprise.

Différenciation

Il existe un mécanisme de transition individuelle pour l'accès à la formation réglementée sans passer par le système d'enseignement formel.

Contrôle des normes et contrôle officiel

L'employeur peut recevoir avant la signature du contrat un certificat écrit de l'Institut National de l'emploi (INEM) indiquant le temps pendant lequel le travailleur a été recruté pour une formation avant le contrat en cours, et certifiant que le travailleur n'a pas épuisé le temps de formation maximum par un contrat précédent. L'INEM délivrera ce certificat dans les 10 jours ; l'employeur sera ensuite exonéré de toute responsabilité pouvant découler du non-respect de ces données.

Contenu et méthodes de formation

La formation théorique peut être directe ou à distance. La formation à distance est plus courante en raison des caractéristiques du contrat. Les contenus de la formation théorique se composent des contenus théoriques des modules de formation correspondant aux certificats professionnels de la profession concernée ou aux contenus définis par l'Institut National de l'Emploi pour les professions ou les formations spéciales du métier concerné. Si le travailleur n'a pas complété les cycles correspondant à l'enseignement obligatoire, l'objectif premier et immédiat de la formation théorique sera de compléter cet enseignement.

Examen et validation des compétences

Il n'y a pas d'examen final.

La formation théorique est validée sous la responsabilité du centre où la formation a eu lieu. Ce centre doit délivrer un certificat indiquant le contenu de formation et le degré de réussite.

La validation de la formation pratique est de la responsabilité de l'employeur, qui délivrera un certificat indiquant la durée de la formation théorique et le niveau de formation pratique. Cette validation intervient au terme de la formation.

Ces certificats seront remis au travailleur et seront conformes aux modèles fournis.