

CHAPITRE 5 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT ENVERS LES CRITÈRES DANS LES ETATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE

5.1 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN AUTRICHE

DR. GEORG PISKATY

La présente description est basée sur les positions écrites de six experts autrichiens : deux experts syndicaux (Dr Baier, BAK et M. Blumberger, IBE), deux experts des entreprises (M. Wilfried Haas, artisanat, et M. Egon Blum, société Blum, Höchst, Vorarlberg) et un expert des services de recherche des chambres (M. Scheenberger, ibw). Enfin l'auteur, un représentant de la Chambre du commerce fédérale d'Autriche chargé de formuler la politique d'enseignement de la Chambre.

1. Formation en deux lieux distincts:

L'Autriche est attachée à l'idée d'un 'système en alternance', d'une combinaison de formation scolaire et en entreprise. L'un des experts souligne que les compétences sont doublées par la coopération de ces deux partenaires. Toutefois, des discussions politiques ont toujours existé sur la composante temps : les écoles à horaire réduit demandaient davantage de temps alors que les entreprises de formation s'inquiètent de la réduction du temps de travail qui a réduit d'autant le temps disponible à la formation sur le terrain (p.ex. augmentation des congés, réduction du temps de travail hebdomadaire). Les discussions se sont apaisées au cours de ces dernières années en raison des difficultés à trouver suffisamment de postes d'apprentissage, mais elle resurgira lorsque les développements démographiques modifieront cette situation. Un autre développement est que de plus en plus d'entreprises se spécialisent et rencontrent de ce fait des difficultés à assurer des formations (surtout élémentaires) prévues par les profils professionnels obligatoires. C'est pourquoi un troisième partenaire s'est profilé, d'abord dans le secteur de la construction, à savoir les 'centres de formation supra-entreprise' (chantiers de construction d'apprentissage). De plus, diverses formations sont proposées aux apprentis dans les différents centres des chambres de commerce. Du côté syndical, une extension de ces activités a été demandée, surtout dans le tourisme et dans certains métiers métallurgiques (p.ex. les ferblantiers ou les monteurs). Une autre possibilité serait de créer des alliances d'apprentissage entre différentes entreprises. A cet égard, quelques nouveaux modèles ont été étudiés récemment (p.ex. en Haute Autriche).

2. Les contrats d'apprentissage comme base juridique:

En Autriche, la conclusion d'un contrat d'apprentissage fixé par la législation est considérée généralement comme la base d'un apprentissage accepté. La discussion porte désormais sur la proposition, refusée encore par les organisations syndicales, de diviser une période de formation en deux périodes plus courtes couvertes chacune par un contrat d'apprentissage séparé ; cette forme offrirait davantage de flexibilité aux entreprises ainsi qu'un meilleur choix des apprentis, surtout pour le deuxième contrat de formation.

3. Normes fixes pour le programme pratique et théorique :

La définition des normes tant pour les écoles que pour les entreprises est très difficile, et plus encore dans une société en évolution rapide, tout comme il est difficile de donner une orientation claire sur le contenu des programmes d'une part et suffisamment de flexibilité pour réagir aux évolutions économiques et technologiques d'autre part. C'est pourquoi un débat a été lancé sur l'introduction d'un "système modulaire" qui n'imposerait plus qu'une partie du contenu à chaque entreprise et permettrait de sélectionner la deuxième partie parmi différentes options et une troisième partie en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise. Ce débat a été lancé récemment, mais à ce jour les organisations syndicales n'y sont guère favorables. Un deuxième sujet de discussion est la création de nouveaux profils d'apprentissage. Un troisième débat porte sur la manière et le meilleur moment de moderniser les profils existants. Tous ces débats sont menés en Autriche dans le cadre d'un partenariat social fonctionnant plus ou moins bien au sein d'organes désignés où les syndicats et les employeurs travaillent ensemble.

4. Orientation et adaptation des programmes et méthodes de formation au progrès technologique et économique :

On peut affirmer d'une part que les entreprises actives sur le marché et confrontées à la concurrence suivent toujours les derniers développements techniques et économiques. D'autre part, une différenciation est certainement possible entre les entreprises confrontées à la concurrence internationale et celles qui opèrent sur des marchés régionaux proches. Les experts autrichiens sont

conscients de ces problèmes, mais savent aussi que les organes établis ne réagissent pas assez rapidement aux changements. Cela vaut tant pour les écoles que pour les entreprises. Très souvent, les entreprises ne peuvent pas se conformer aux profils professionnels d'apprentissage parce que ces profils sont obsolètes et n'ont pas suivi l'évolution. Les syndicats voient la solution à ces problèmes dans le développement de profils de formation plus larges, alors que les employeurs argumentent que ces profils ne pourraient pas être appliqués par les PME et mettraient en péril les chances d'emploi au terme de la formation.

5. Rôle des chambres, organisations et institutions dans l'organisation des apprentissages:

Il est très important que l'organisation de l'apprentissage soit assurée par les chambres et reste une responsabilité importante des employeurs. Toutefois, on peut envisager un système de co-décision pour les représentants du personnel, qui existe déjà dans de nombreux domaines en Autriche. La formation des formateurs, mais également aux enseignants, est de la plus haute importance. Les moyens financiers font défaut, tant comme le temps pour les entreprises et la motivation de part et d'autre. La seule obligation est une instruction de base d'une durée d'une semaine pour la formation en entreprise, couvrant les aspects psychologiques et pédagogiques de l'apprentissage assuré par des experts dans leur métier. La formation continue des formateurs et des enseignants n'est pas satisfaisante.

6. Contrôle de la formation en entreprise:

Ce sujet est une pomme de discorde entre les chambres et les syndicats : ces derniers ont toujours critiqué le fait que l'administration et le contrôle de la formation soient tous deux assurés par les offices d'apprentissage au sein des chambres de commerce. En effet, les syndicats estiment qu'un office plus neutre, organisé conjointement par les employeurs et le personnel, serait préférable. D'autre part, il n'est pas possible d'exercer un contrôle efficace des écoles, qui sont pourtant le deuxième partenaire du système, parce que ce contrôle est un monopole des autorités d'état. Nous avons développé en Autriche d'autres formes de contrôle de l'efficacité et de la qualité, notamment par les 'concours d'apprentis' organisés à l'échelle régionale et nationale et, tous les deux ans, à l'échelle internationale. Surtout ces dernières compétitions prouvent que les formations professionnelles répondent aux normes internationales les plus sévères.

7. Participation des entreprises et du secteur public au financement du volet pratique et théorique:

Les entreprises d'accueil doivent financer l'apprentissage. Ce n'est que plus récemment que des études ont été réalisées par les autorités publiques, surtout par le biais de déductions fiscales et d'exonération de cotisations sociales. Dans un proche avenir, une exonération de versement du salaire d'apprenti sera accordée pour

la période où l'apprenti est à l'école. Toutefois, même avec de tels subsides, l'apprentissage sera le mode de formation de base le moins coûteux pour le secteur public en comparaison avec les écoles professionnelles à temps plein, les universités ou les écoles polytechniques. Les syndicats ont toujours souhaité l'établissement d'un système de financement mutuel pour répartir les coûts de l'apprentissage entre toutes les entreprises, pas seulement celles qui accueillent effectivement des apprentis. En raison des coûts administratifs élevés, de la tendance à la 'planification' et de la discrimination entre les entreprises (avec ou sans atelier, formateurs à temps complet ou partiel etc.), cette idée n'a jamais été adoptée par les employeurs. Toutefois, le problème est qu'après l'apprentissage, l'apprenti est libre de quitter l'entreprise et de choisir un autre employeur qui ne propose peut-être aucune formation et n'engage dès lors aucun coût de formation. L'idée d'une incitation fiscale et d'une exonération de cotisations sociales a été mise en avant par les employeurs pour résoudre partiellement ces problèmes. Le financement du volet scolaire par le secteur public est également largement accepté.

8. Formations assurées par du personnel qualifié :

Il est essentiel que le formateur dispose d'une qualification professionnelle élevée, qui doit être démontrée par des examens spécifiques (examens de maîtrise etc.). En outre, un formateur doit se distinguer par des aptitudes pédagogiques et psychologiques particulières. Ces aptitudes doivent être acquises par des cours spécifiques qui sont en principe prévus par la législation autrichienne. Récemment, de nombreuses exemptions ont été décidées pour motiver les entreprises à participer aux activités de formation. Ces exemptions risquent de compromettre la sauvegarde de la qualité pédagogique des formations à l'avenir.

9. Validation des compétences par des examens en présence de spécialistes du secteur privé:

En principe, les examens doivent être, de l'avis général, organisés par des experts provenant des entreprises. Plus les examens gagnent en complexité et en longueur, plus le recrutement de ces experts devient difficile (temps, paiement). Nous devons également prévoir une formation permanente de ces experts !

10. Gamme de formations accessibles aux étudiants particulièrement talentueux de même qu'aux élèves ayant des difficultés ; l'entreprise est responsable du recrutement de ses apprentis.

Il apparaît essentiel que l'entreprise décide elle-même du choix de ses apprentis. Dans le cas contraire, l'apprentissage deviendrait une sorte de 'formation de stagiaire'. L'apprentissage est considéré comme un système de formation professionnelle pour ceux qui quittent l'école avec de bonnes moyennes aux examens finaux. Cependant, le système se compose de différents niveaux : les professions très exigeantes (p.ex. dans le secteur des technologies

de pointe, les nouvelles technologies de l'information, les métiers d'apprentissage à composante artistique) et d'autres qui le sont moins, avec parfois une durée d'apprentissage écourtée (moins de trois années).

Les 'élèves à faibles résultats' dans les écoles ont souvent moins de chances d'obtenir un poste d'apprentissage en raison des procédures de sélection des entreprises qui sont souvent orientées d'après les notes scolaires. Les 'cours d'été intensifs' destinés à préparer les jeunes à l'apprentissage constituent une solution (très prisée), l'autre étant une sorte de 'cours préparatoire à l'apprentissage' d'une durée de deux ans, permettant soit l'accès au marché de l'emploi comme travailleurs semi-qualifiés soit à un apprentissage à part entière. Les syndicats sont favorables à un système complémentaire d'ateliers spéciaux pour les jeunes en plus de l'apprentissage au sein des entreprises. Ces ateliers existent en Autriche mais ont été créés dans le passé surtout pour accueillir les élèves porteurs d'un handicap et ont aujourd'hui été ouverts également aux élèves ordinaires. Ils pourraient être réaffectés dans un proche avenir à leurs tâches antérieures.

L'Autriche a créé un examen spécial pour les apprentis en fin de contrat, leur permettant d'accéder à l'enseignement supérieur et aux universités, et nous étudions actuellement des projets avec des entreprises et des jeunes intéressés par la combinaison de l'apprentissage pour les apprentis talentueux avec leur préparation à cet examen dans le cadre de l'apprentissage ou peu après celui-ci. Ce programme permettra également de redorer l'image de l'apprentissage et peut-être attirer davantage de jeunes gens talentueux vers ce système de formation.

11. Intégration de l'apprentissage aux autres systèmes de formation

Une intégration parfaite de l'apprentissage au système d'éducation nationale est de la plus haute importance, non seulement pour l'image et l'attrait de l'apprentissage, mais également pour les possibilités offertes aux jeunes gens talentueux qui développent de nouvelles compétences au cours de leur apprentissage et ne devraient pas rencontrer de barrières au cours de leur carrière. En Autriche, il faudrait une meilleure coopération entre les écoles professionnelles à temps partiel et les écoles à temps plein ainsi qu'avec les entreprises accueillant les apprentis. Ce sera le défi à relever pour l'avenir, surtout pour les chambres.

Synthèse:

Le système d'apprentissage autrichien (en principe un système de formation professionnelle de base pour jeunes gens) répond aux critères énoncés par l'UEAPME pour les apprentissages. Le système double de "formation en alternance" accueille environ 40% des jeunes âgés de plus de 15 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire ; il devient ainsi un pilier très important du système d'enseignement au sein duquel il est parfaitement intégré. L'apprentissage est possible dans tous les secteurs de l'économie (y compris les services publics) et est pratiqué surtout par les PME. Comme les entreprises portent la responsabilité principale de la

formation, elles en supportent aussi les charges financières (p.ex. paiement de la rémunération de l'apprenti). Elles sont aidées par les pouvoirs publics, notamment par l'organisation d'une formation scolaire à temps partiel. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécial qui combine une formation sur le terrain et une instruction scolaire accompagnée. Toutes les dispositions essentielles sont régies par des lois et ordonnances basées sur des prescrits législatifs spécifiques. Les chambres de commerce jouent un rôle important en soutenant et en administrant le système, qui est considéré comme un pilier du système de formation professionnel moderne d'avenir et bénéficie d'un large soutien public.

5.2 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN BELGIQUE - RÉGION FLAMANDE

VÉRONIQUE WILLEMS

Les critères ont été présentés à la Commission de Pratique, au sein de laquelle siègent les organisations d'employeurs et du personnel ainsi que l'institution publique VIZO, afin d'obtenir sa position sur l'acceptabilité et l'évolution vers les critères d'étalonnage UEAPME.

5.2.1. Formation en deux lieux distincts

La formation en deux lieux distincts est l'un des principes du modèle décrit. Les organisations des employeurs et du personnel ainsi que VIZO (l'institution publique) acceptent ce critère de la liste UEAPME. Ce critère est déjà réalisé dans le modèle du "leertijd".

5.2.2. Contrat d'apprentissage comme base juridique

Dans le modèle de formation professionnelle de base, il existe déjà un contrat d'apprentissage comme base juridique. Bien entendu, ce principe est accepté par les organisations des employeurs et du personnel.

5.2.3. Normes fixes pour les contenus pratiques et théoriques

VIZO définit le programme des formations théoriques et pratiques. Parce que ces programmes sont souvent obsolètes, les contenus sont adaptés à la situation technologique et économique actuelle par chaque enseignant individuel, ce qui a pour conséquence que le contenu des programmes diffère selon les centres de formation régionaux. L'uniformité des contenus doit être assurée.

Les représentants au sein de la Commission de Pratique acceptent qu'une normalisation des contenus des cours pratiques et théoriques doive être assurée à l'avenir. Parce que VIZO procède à une réorientation stratégique qui affecte également la formation professionnelle de base, l'institution est certaine que l'apprentissage évoluera vers la conformation à ce critère.

5.2.4. Orientation et adaptation des contenus et méthodes de la formation en fonction des progrès technologiques et économiques

Il convient de développer une méthode permettant d'assurer que les progrès technologiques et économiques sont pris en compte dans les programmes de formation.

La Commission de Pratique signale également la nécessité d'adapter les exigences professionnelles et les programmes de formation à la pratique courante. Des actions seront entreprises à l'avenir pour assurer la prise en compte effective des progrès technologiques et économiques.

5.2.5. Les chambres, organisations et institutions jouent un rôle important dans l'organisation de l'apprentissage et dans la formation des formateurs

Les organisations d'employeurs et du personnel participent à la définition de la politique générale de formation professionnelle. Elles ne participent pas (plus) à l'organisation de l'apprentissage et de la formation des formateurs. VIZO et les centres de formation régionaux se chargent désormais de l'organisation de l'apprentissage et de la formation des formateurs.

5.2.6. Contrôle de la formation en entreprise par les chambres et contrôle des écoles par les autorités publiques

Actuellement, les centres de formation régionaux (écoles) sont contrôlés par VIZO (autorité publique) et la formation en entreprise est sous le contrôle du secrétaire d'apprentissage (indépendant) et de représentants de VIZO. Les organisations des employeurs et du personnel ainsi que VIZO signalent que les différentes organisations (employeurs et personnels) participent au suivi de la formation par l'intermédiaire du Conseil d'Administration, de la Commission de Pratique, des Commissions Professionnelles, du Conseil d'Administration des différents centres de formation régionaux, etc. Dans un proche avenir, tout le système d'orientation et de suivi sera réorganisé, même si la direction que prendra cette réorganisation n'est pas encore clairement définie. Le secrétaire d'apprentissage deviendra probablement un collaborateur de VIZO ou d'un réseau de centres de formation régionaux. Le contrôle de la formation en entreprise ne sera pas assuré par les chambres ni par les organisations d'employeurs.

5.2.7. Participation des entreprises au financement du volet pratique. Le volet théorique est financé par le secteur public.

Ce critère est déjà rencontré : l'entreprise prend en charge tous les coûts de la formation pratique au sein de l'entreprise et le paiement de l'allocation due à l'apprenti ; la formation théorique est financée par le secteur public.

5.2.8. La formation est assurée par du personnel qualifié

Les formateurs et enseignants doivent déjà fournir la preuve de certaines qualifications. A l'avenir, une attention plus grande sera consacrée à ces qualifications et à une formation complémentaire.

5.2.9. Validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique

Ce critère est déjà rencontré : l'examen final (au terme des 3 ans que dure généralement la formation) doit être présenté à un jury composé de représentants du secteur.

5.2.10. Un éventail de formations accessibles aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage autant qu'aux candidats particulièrement talentueux. L'entreprise est responsable du recrutement de ses apprentis

Deux critères sont appliqués, avec une approche différenciée de la Commission de Pratique. La formation est accessible aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage autant qu'aux candidats très talentueux, mais la Commission souligne que l'offre de formations aux candidats très talentueux est actuellement très limitée. Les apprentis ayant des difficultés d'apprentissage peuvent bénéficier de cours supplémentaires pour combler leurs lacunes.

Dans le cadre de la réorganisation de la formation professionnelle de base, l'attention se portera sur la différenciation de la formation, afin que les candidats brillants puissent également trouver une formation professionnelle à leur "niveau".

Le deuxième critère est le recrutement des apprentis par les entreprises. L'entreprise n'est pas véritablement responsable du recrutement de ses apprentis. Mais habituellement, les élèves s'inscrivent à la formation professionnelle de base auprès du secrétaire d'apprentissage lorsqu'ils ont déjà trouvé un employeur - formateur. Cependant, l'employeur a toujours la possibilité de s'adresser au secrétaire d'apprentissage pour trouver un apprenti plutôt que de rechercher cet apprenti lui-même.

5.2.11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation nationaux

Le certificat délivré au terme de ce système de formation professionnelle de base n'a aucune équivalence avec le diplôme obtenu après l'enseignement secondaire normal. Il n'y a donc aucune intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation ou d'enseignement national. VIZO a entrepris des démarches auprès des autorités compétentes et espère obtenir très prochainement l'équivalence des certificats / diplômes.

Synthèse de l'acceptabilité et des tendances

Parce que plusieurs critères de qualité sont déjà rencontrés par le système d'apprentissage en vigueur en Flandre, l'acceptation de ces

critères ne fait aucun doute. Il s'agit d'une formation en deux lieux distincts, avec le contrat d'apprentissage comme base juridique, la participation de l'entreprise au financement du volet pratique, le financement public du volet théorique et enfin la validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique.

Une réorientation globale du système d'apprentissage est en cours actuellement. Les objectifs pour l'avenir reprennent plusieurs critères énoncés par l'UEAPME. Les partenaires sociaux et l'institution responsable de l'organisation du système d'apprentissage souhaitent s'assurer que le contenu des cours théoriques et pratiques sera normalisé, que les contenus et méthodes de formation soient adaptés aux progrès technologiques et économiques, que la formation soit assurée par du personnel qualifié, et enfin que le système d'apprentissage soit intégré dans le système national de formation.

Les autres critères sont également acceptés par les personnes, les organisations et l'institut impliqués dans le système d'apprentissage. Des efforts seront également consentis à l'avenir afin de rencontrer ces critères.

5.3. ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN BELGIQUE FRANCOPHONE

PAUL BALANCIER, BENOIT LEONARD

Dans le cadre de l'élaboration de ce document, des entretiens ont été menés avec les personnes suivantes :

- Pierre COLIN, Secrétaire Général de l'Union des Classes Moyennes (UCM - Membre de l'UEAPME) ;
- Francine DEVILLE, Directrice Générale de l'IFPME (Institut de Formation des Classes Moyennes et des PME), qui est l'organisme officiel chargé de la mise en œuvre du système d'apprentissage ;
- Marc GOBLET, FGTB, organisation syndicale.

5.3.1. Formation en deux lieux distincts : en entreprise et à l'école

Pierre COLIN : le système de formation en alternance ne doit pas être confondu avec une simple formation assortie d'un «stage». La formation au sein de l'entreprise est le volet le plus important de ce système.

Francine DEVILLE : la période consacrée à la formation en entreprise est très importante. Les liens entre les deux lieux de formation ont été renforcés par l'introduction du document d'évaluation appelé «schéma de progression d'apprentissage».

5.3.2. Le contrat d'apprentissage constitue la base légale

Pierre COLIN : Il est nécessaire de protéger le jeune dans ce système. L'apprenti n'est pas un travailleur ; il est un élève en scolarité

obligatoire.

Francine DEVILLE : ce contrat énonce les droits et obligations de toutes les parties. Le contrat est signé avec l'aide du «délégué à la tutelle». Il s'agit d'un contrat de formation qui prévoit le versement d'une allocation à l'apprenti ; cette allocation est augmentée d'année en année en fonction de sa contribution à la production de l'entreprise.

Marc GOBLET : le contrat doit renforcer la protection sociale du jeune.

5.3.3. Normes fixes pour le contenu pratique et théorique:

Pierre COLIN : il appartient uniquement aux comités professionnels de déterminer le contenu du programme d'apprentissage sur la base des profils de qualification fixés par l'enseignement.

Francine DEVILLE : il est très important de permettre aux formateurs et aux professionnels d'intervenir dans l'élaboration des contenus didactiques. Il va de soi que les comités professionnels ont un rôle particulier à jouer dans la détermination du contenu de la formation.

5.3.4. Orientation et adaptation des contenus et méthodes de formation en fonction des évolutions technologiques et économiques

Pierre COLIN : l'adaptation des contenus et méthodes de formation doit prendre en compte la position des professionnels, qui sont confrontés dans leurs entreprises aux évolutions technologiques et économiques.

Francine DEVILLE : l'adaptation des contenus à l'évolution technologique est permanente grâce à la conception du système, qui prévoit l'intervention des comités professionnels.

5.3.5. Les chambres, les organisations sectorielles et autres institutions compétentes jouent un rôle important dans l'organisation de l'apprentissage, en conseillant les entreprises et les apprentis, ainsi que dans la formation des formateurs (p.ex. maîtres artisans)

Pierre COLIN : il est fondamental que les organisations professionnelles participent à l'élaboration du programme et à la prise de décisions concernant la mise en œuvre générale du système d'apprentissage.

Francine DEVILLE : le Conseil d'Administration de l'IFPME est composé de représentants des associations professionnelles et interprofessionnelles.

5.3.6. Contrôle de la formation

Pierre COLIN : le contrôle est essentiel, mais les jurys d'examen doivent être composés de professionnels.

Francine DEVILLE : le «délégué à la tutelle» assure le contrôle, il est celui qui approuve l'entreprise et qui sert d'intermédiaire entre l'apprenti et l'entreprise lors de la signature du contrat.

Les formateurs du centre de formation participent au contrôle par l'intermédiaire du «schéma de progression». Ils vérifient le respect

du programme de formation.

Marc GOBLET : le contrôle de la formation doit être maintenu au niveau public.

5.3.7. Participation de l'entreprise de formation au financement du volet pratique

Pierre COLIN : l'entreprise participe au financement de l'apprentissage. En effet, le chef de l'entreprise verse une allocation à l'apprenti et paie le matériel nécessaire à la formation pratique. Nous devons garder à l'esprit que l'apprentissage est surtout destiné à former des artisans qualifiés.

La formation théorique est prise en charge par les autorités publiques. Francine DEVILLE : les entreprises participent au financement en versant une allocation au jeune. En outre, elles paient leur cotisation de membre aux associations professionnelles et interprofessionnelles qui financent la formation pratique au centre. Enfin, elles financent la formation pratique au sein de l'entreprise. Marc GOBLET : le financement de l'apprentissage doit être partagé entre les autorités publiques et les entreprises afin d'optimiser le système de formation en alternance.

5.3.8. La formation est assurée par du personnel qualifié

Pierre COLIN : ce critère est rencontré en Belgique. Le formateur principal est le chef d'entreprise. Le formateur du centre est toujours un chef d'entreprise. Il s'agit d'une des forces principales du système.

Francine DEVILLE : d'une part, l'entreprise doit être agréée pour engager un apprenti, et d'autre part les formateurs doivent réunir certaines conditions pédagogiques et professionnelles.

5.3.9. Validation des compétences au terme de l'apprentissage

Pierre COLIN : les professionnels participent aux examens et cela constitue une excellente manière de faire peser son point de vue.

Francine DEVILLE : la formation théorique et pratique doit être évaluée. Le volet pratique est assuré avec la participation de professionnels sur la base des principes énoncés par les comités professionnels.

Marc GOBLET : la validation des compétences pratiques doit être assurée par un jury intégrant des représentants des travailleurs.

5.3.10. Une gamme de formations accessibles aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage ainsi qu'aux élèves particulièrement talentueux. L'entreprise est seule responsable du recrutement de ses apprentis

Pierre COLIN : l'apprentissage doit rester un type de formation accessible à tous.

L'entreprise doit conserver le droit de choisir l'apprenti qu'elle recrute et ne doit pas être contrainte d'engager le jeune au terme de l'apprentissage.

L'apprentissage doit avoir pour but :

- d'apprendre ;
- d'éduquer (à savoir d'apprendre quels comportements adopter dans telle situation, ponctualité, etc.) ;
- la culture d'entreprise.

Francine DEVILLE : pendant plusieurs années, l'IFPME et les centres de formation des Classes Moyennes ont mis en œuvre un nouveau système destiné à aider les jeunes à choisir une formation, en démontrant le niveau de ses connaissances par l'intermédiaire de cours de base.

5.3.11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes nationaux de formation

Pierre COLIN : Le système d'apprentissage doit être intégré dans le système de formation national pour au moins deux raisons :

- la transparence du niveau de formation pour les chefs d'entreprise et les élèves (surtout pour l'équivalence des diplômes) ;
- le développement des études.

Francine DEVILLE : des contacts sont en cours avec le Ministère de l'Education dans le but d'obtenir des accords d'équivalence avec des programmes de formation similaires assurés par les écoles et les centres de formation.

Marc GOBLET : diverses initiatives ("Commissions Communautaires des Profils et des Qualifications") sont entreprises dans le but d'harmoniser le système de formation en alternance et de faciliter le passage d'un système de formation à un autre.

5.4. ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT AU DANEMARK

ANNE HOLM SJØBERG

Acceptabilité des critères d'étalonnage

Comme décrit ci-dessus (première partie), le Gouvernement danois a récemment approuvé une nouvelle réforme du système VET. Tous les partenaires sociaux ont participé à l'élaboration de ce système et tant les organisations patronales que syndicales sont satisfaites du résultat. La réforme du système VET répond presque à tous les critères d'étalonnage des programmes d'apprentissage en Europe.

Toutefois, de nouveaux problèmes ont surgi au Danemark, parce que 17% des élèves sont dans l'impossibilité de trouver un poste d'apprenti en entreprise. Les partenaires sociaux et le Ministère de l'Education ont annoncé dès lors un plan permettant de créer davantage de postes d'apprentissage au sein des entreprises privées. Aujourd'hui, 30.000 élèves suivent les cours des écoles professionnelles et commerciales et 5.000 parmi eux sont dans l'impossibilité de trouver un contrat d'apprenti. Au cours des 4 prochaines années, les partenaires sociaux et le Ministère de l'Education souhaitent créer 5.000 nouveaux postes d'apprentissage.

5.4.1. Formation en deux lieux distincts

4=appliqué, mais pas avec succès à 100%.

La formation en deux lieux distincts est un élément du système VET danois depuis 1965. Depuis lors, le système a connu plusieurs réformes. La dernière réforme est la réforme de la VET danoise de 2000. Cette réforme ne modifie pas la relation entre la formation en entreprise et la formation scolaire. Dans certains métiers (p.ex. peintre), la formation en entreprise représente jusqu'à 80% de la formation totale. Si l'élève ne peut pas trouver un poste d'apprenti en entreprise, les écoles assurent la formation "pratique". La situation actuelle est que près de 10.000 élèves ne peuvent pas trouver un poste d'apprenti en entreprise. Les partenaires sociaux et le Ministère de l'Education ont dès lors annoncé un plan de création d'un plus grand nombre de postes d'apprentissage en entreprise. Aujourd'hui, les écoles professionnelles et commerciales sont fréquentées par 30.000 élèves, dont 5.000 ne trouvent pas de contrat d'apprentissage. Au cours des 4 prochaines années, les partenaires sociaux et le Ministère de l'Education envisagent de créer 5.000 nouveaux postes d'apprenti.

5.4.2. Le contrat d'apprentissage comme base juridique

5=appliqué.

L'apprentissage est régi par un contrat. Il est très difficile pour l'entreprise de mettre fin au contrat conclu avec l'élève, parce que ce dernier a la possibilité d'introduire un recours auprès d'une instance officielle. De ce fait, l'entreprise doit avoir d'excellents motifs pour rompre le contrat avec l'apprenti. A l'inverse, l'élève a la possibilité d'y mettre fin à tout moment. Les trois premiers mois sont une période d'essai pendant laquelle les deux parties peuvent mettre fin au contrat.

5.4.3. Normes fixes du contenu pratique et théorique

5=appliqué.

Depuis les réformes de la VET en 1965, le contenu des cours pratiques et théoriques a été défini par des normes fixes. Les objectifs pédagogiques et les cadres sont formulés de manière centralisée, alors que le niveau décentralisé planifie le contenu et le type d'enseignement avec une certaine liberté quant aux méthodes d'enseignement. Les Comités Professionnels identifient le besoin de créer ou de modifier des programmes de formation. Chaque élève doit suivre un minimum de cours dans les écoles professionnelles ; ce minimum est défini par les Comités Professionnels et par le Ministère de l'Education. Toutefois, la nouvelle réforme de la VET crée une structure modulaire où l'étudiant peut compléter ou combiner son propre programme, dont la description est consignée dans un plan de formation personnel. La nouvelle réforme de la VET a pour but d'assurer l'interaction entre les volets pratique et théorique ; en d'autres termes, il faut une concordance entre l'enseignement scolaire et la formation en entreprise. A cette fin, l'élève dispose d'un livre de bord personnel où l'entreprise peut consigner les tâches exercées par l'élève au cours de la dernière période de formation.

5.4.4. Orientation et adaptation des contenus et méthodes didactiques aux évolutions technologiques et économiques.

5=appliqué.

Les responsabilités étendues et l'implication étroite des partenaires sociaux dans le système VET danois assurent une adaptation constante des différents programmes aux nouvelles technologies. Les Comités Professionnels Sectoriels identifient les besoins de créer ou de modifier les programmes de formation en fonction des évolutions technologiques et économiques. S'ils concluent qu'un changement est nécessaire, 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.

5.4.5. Les chambres, organisations et institutions assurent une part importante de l'organisation de l'apprentissage et de la formation des formateurs.

5= appliqué.

Le Ministère de l'Education danois porte la responsabilité générale de contrôle par voie d'objectifs et de cadre de gestion. Les employeurs que les travailleurs sont représentés à parité au sein des organes des Comités Professionnels Sectoriels. Le Comité a pour mission de décider des qualifications professionnelles et de définir les conditions de formation. Le Conseil VET (EUR), constitué de membres des Comités Professionnels, doit émettre un avis sur toutes les propositions de nouvelle formation soumis par le Ministère de l'Education.

Chaque école professionnelle a un Conseil d'administration scolaire. Le conseil des gouverneurs, composé de représentants des partenaires sociaux, et les autorités locales nomment le directeur de l'école professionnelle, contrôlent son travail et approuvent le budget. En outre, des comités locaux de formation professionnelle ont pour mission de conseiller les écoles professionnelles et d'établir les liens avec le marché de l'emploi régional. Chaque école professionnelle est responsable de la formation des formateurs conformément aux réglementations ministérielles.

5.4.6. Contrôle de la formation en entreprise par les chambres et contrôle des écoles par les autorités publiques.

5=appliqué

Les Comités Professionnels Sectoriels portent la responsabilité globale du contrôle des formations en entreprise. En d'autres termes, les comités de formation professionnelle à l'échelle locale entretiennent des contacts étroits avec les entreprises. Si une entreprise n'offre pas une formation appropriée aux étudiants, des

membres du comité de formation professionnelle prennent contact avec le Comité Professionnel Sectoriel qui procède à une inspection. Le Ministère de l'Education porte la responsabilité globale de contrôler les écoles professionnelles, mais chaque école professionnelle contrôle son propre budget.

5.4.7. Participation des entreprises au financement du volet pratique et financement public du volet théorique

5=appliqué

Lorsque l'apprenti et l'entreprise ont signé un contrat d'apprentissage, l'employeur doit rémunérer l'apprenti, même pendant les périodes de formation scolaire. La rémunération payée par l'entreprise pendant la formation scolaire est remboursée par le Fonds de Remboursement des Employeurs (AER). L'AER, système de remboursement des employeurs (pour apprentis et stagiaires) est un programme géré conjointement par les employeurs des secteurs privé et public. L'AER propose une aide financière aux employeurs qui proposent des postes d'apprentis, ainsi qu'aux apprentis qui souhaitent suivre un apprentissage au Danemark ou à l'étranger. Les coûts du programme AER sont couverts par les contributions versées par les employeurs proportionnellement au nombre de personnes employées. De 1991 à 1997, les rémunérations payées pendant le volet pratique étaient également remboursées par l'AER pour augmenter le nombre de postes d'apprentissage. Pendant le programme de base à l'école professionnelle, les étudiants peuvent également bénéficier d'une aide du programme de bourses d'études de l'Etat danois (SU) avant la signature d'un contrat d'apprentissage avec leur employeur. Chaque citoyen danois de plus de 18 ans peut bénéficier d'une aide publique pour son éducation, quel que soit son statut social. L'enseignement est gratuit dans les écoles publiques et dans la majorité des écoles privées. La société aide les étudiants à couvrir leurs frais courants pendant leur participation à une large gamme de cours et d'études. L'aide aux frais courants des étudiants est accordée par le programme de bourses et prêts d'études (acronyme danois : SU), un système géré par l'agence d'état des bourses et prêts d'études (Sustytelsen) en collaboration avec les institutions d'enseignement et sous l'égide du Ministère de l'Education danois.

5.4.8. La formation est assurée par du personnel qualifié

4=appliqué, mais pas avec succès à 100%

La mise en œuvre de la nouvelle réforme VET implique un changement radical du rôle des enseignants. Ces derniers auront à jouer un nouveau rôle de tuteur / enseignant de contact et devront avoir une vue globale de l'offre d'enseignement globale aux étudiants, et devront être en mesure de guider les étudiants dans leurs progrès dans le cadre de programmes individuels. A cette fin, un programme national de formation aux enseignants a été développé pour aider les enseignants à gérer l'évolution de l'enseignement vers l'apprentissage.

Les enseignants employés par les écoles professionnelles VET commencent leur formation pédagogique au DEL, l'institution

nationale de formation d'enseignants de l'enseignement professionnel. Lorsque les enseignants sont recrutés, ils doivent faire la preuve d'une importante expérience professionnelle afin d'assurer une interaction optimale entre l'enseignement scolaire et la formation en entreprise. Toutefois, la majorité des enseignants ont enseigné depuis de nombreuses années - 15 à 20 ans - et ont perdu au cours de cette période le contact avec la réalité des entreprises. De ce fait, une intensification des formations d'enseignants en entreprise s'impose.

5.4.9. Validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique.

5=appliqué

Il existe un système important de validation par le secteur économique des compétences acquises dans le système VET, puisque les partenaires sociaux participent à cette validation. L'enseignement est sanctionné par un examen de "compagnonnage" ou par un examen similaire sondant les compétences, connaissances et attitudes professionnelles des candidats. Un expert du métier - soit une personne compétente, évalue chaque examen. L'examen de "compagnonnage" a été critiqué par le passé en raison du taux de réussite (presque) total. Mais aujourd'hui, le risque d'échec rend l'examen plus crédible. L'étudiant peut gagner une distinction or, argent ou bronze s'il occupe l'une des premières places de sa profession, ce qui est une perspective très motivante pour les élèves.

5.4.10. Une offre de formations accessibles aux candidats rencontrant des difficultés d'apprentissage ainsi qu'aux élèves talentueux. L'entreprise porte la responsabilité du recrutement de ses apprentis.

4=quasiment appliqué

La nouvelle réforme de la VET crée trois niveaux parmi lesquels l'étudiant peut faire son choix. Le premier niveau s'adresse aux élèves particulièrement talentueux, puisque l'élève est très peu contrôlé par l'enseignant et que les apprentis travaillent à divers projets pour lesquels ils doivent eux-mêmes résoudre les difficultés, avec cependant une aide minimale de l'enseignant. Un autre niveau s'adresse aux élèves rencontrant des difficultés d'apprentissage ; ces élèves sont davantage entourés par les enseignants et bénéficient de plus d'enseignement direct. Les étudiants peuvent passer d'un niveau à l'autre s'ils ne sont pas satisfaits de leur choix initial. Un nouveau rapport d'évaluation de la réforme VET démontre que les étudiants talentueux tirent davantage profit de la réforme. La situation se présente autrement pour les élèves ayant des difficultés. Ainsi, l'individualisation poussée du système VET n'est pas facile à gérer pour ces étudiants à difficultés. Les entreprises ont la responsabilité de recruter leurs apprentis, mais des conseillers spéciaux dans les écoles professionnelles aident certains élèves à trouver un poste d'apprenti.

5.4.11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation nationaux.

5=appliqué

Le système VET danois est parfaitement intégré dans les systèmes de formation nationaux, et l'intégration a même été encore renforcée par la nouvelle réforme VET. Le système VET s'inscrit dans le cadre du système d'enseignement de la jeunesse, qui inclut également les lycées. Le système VET transmet aux étudiants des compétences tant professionnelles que générales et ouvre ainsi des possibilités d'emploi ou d'études continuées dans le système d'enseignement supérieur. Le lycée ne transmet que des compétences générales et ouvre la voie à l'enseignement supérieur. Dans le nouveau système VET, l'étudiant peut obtenir des dispenses s'il a terminé le lycée ou tout autre enseignement général ou professionnel. En d'autres termes, les élèves ne doivent pas doubler une partie de leur enseignement s'ils choisissent de s'inscrire dans le système VET longtemps après avoir terminé leur scolarité obligatoire.

Synthèse:

Le Danemark s'est conformé à la majorité des critères d'étalonnage. Toutefois, le système VET pourrait encore être amélioré si les enseignants avaient, comme volet obligatoire de leur propre formation, davantage d'expérience pratique de terrain au sein des entreprises.

Au Danemark, des efforts sont entrepris pour se conformer aux critères d'étalonnage de l'apprentissage. Le modèle VET a été élu meilleur système d'apprentissage au monde en 1999, et nous avons reçu le prix Carl Bertelsmann pour "Enseignement et formation professionnelle de demain". En d'autres termes, le modèle VET est devenu lui-même une référence d'étalonnage. Le modèle VET danois a remporté des prix en raison du fondement de son succès : le partenariat.

Personnes interrogées:

- La Confédération danoise des employés, Vester Voldgade 113, DK-1790 Copenhagen V
- La Confédération des industries danoise, H.C. Andersens Boulevard 18, DK-1787 København V
- Le Ministère de l'Éducation, Frederiksholm Kanal 21, DK-1220 Copenhagen K
- L'organisation des artisans peintres danois, Snaregade 12, DK-1205 Copenhagen K
- L'organisation des artisans du métal danois, Magnoliavej 2, DK-5250 Odense SV
- L'organisation danoise des coiffeurs, Smallegade 10, 1. tv., DK-2000 Frederiksberg
- La fédération danoise des petites et moyennes entreprises, Amaliegade 31, DK-1256 København K

5.5 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN FINLANDE

KARI VIINISALO

Introduction:

La Finlande est au seuil d'une transition importante dans le domaine de la formation professionnelle. Au début de 1999, une nouvelle loi est entrée en vigueur. Notre formation professionnelle couvre désormais une période de trois ans, dont un an et demi de formation sur le terrain. Cette forme de formation professionnelle est parfois appelée formation "en sandwich". Selon la législation actuelle, l'apprentissage n'est qu'une forme de formation professionnelle parmi d'autres. La nouvelle loi apportait aussi des changements à l'administration de l'apprentissage. En plus des autorités municipales, des institutions de formation privées ont désormais le droit de proposer des formations par apprentissage. Désormais, l'état supportera entièrement les frais engagés par le fournisseur de formation pour les apprentissages. Depuis le début de 1999, les entrepreneurs privés peuvent également participer aux apprentissages. Leurs formations se distinguent de l'apprentissage traditionnel par l'absence de contrat d'emploi.

Les principaux défis auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui concernent la qualité de l'apprentissage, son élargissement au domaine polytechnique et l'exploitation active du document Europass.

Entrevues avec les représentants bien informés des partenaires concernés – Méthode

L'interview avec le représentant de la Chambre de commerce d'Helsinki a pris la forme d'un face-à-face. D'autres contacts ont eu lieu par téléphone, par courrier ou par télécopie. Dans ces cas, des explications ont été ajoutées à certains points ou discutées par téléphone lors de l'entretien pour aider le lecteur / correspondant à comprendre les questions (voir annexe 3). Les cinq personnes interrogées étaient (voir coordonnées détaillées en annexe 1) :

Employeurs

1. Kristina Vuorela, Directrice des Formations, Chambre de Commerce d'Helsinki
2. Raili Meyer, Directeur Général, Fondation de Développement des Entrepreneurs de Finlande SYKE
3. Manu Altonen, Directeur des Formations, Confédération de l'Industrie et des Employeurs de Finlande

Travailleurs

4. Jari-Pekka Jyrkänne, Secrétaire à la politique de l'emploi et de la formation, organisation centrale des syndicats de Finlande (SAK)
 5. Merja Laamo, Conseiller spécial, Syndicat de l'enseignement de Finlande (Syndicat des enseignants/VET)
- Conseil National de l'Enseignement
6. Aimo Kaisaniemi, Conseiller en enseignement, Conseil National de l'Enseignement

Entrevues avec les représentants bien informés des partenaires concernés – synthèse des entrevues

Nous pouvons affirmer de manière générale qu'il est parfois difficile d'évaluer le système d'apprentissage finlandais selon les critères de l'UEAPME parce que l'apprentissage est surtout utilisé en Finlande

comme formation pour adultes. Certains répondants ont mis l'accent sur ce point. Ils souhaitent également souligner le fait qu'en Finlande, l'affiliation aux chambres de commerce est volontaire. En ce qui concerne la formation professionnelle et l'apprentissage, ils ont pour fonction de fournir des informations. Le rôle du responsable municipal de l'apprentissage est comparable à celui des chambres de commerce en Allemagne. De même, la nouvelle législation sur la formation professionnelle et l'apprentissage est très libérale et confie des compétences décisives aux échelons locaux tout en mettant en exergue le contrôle de qualité interne et externe plutôt qu'une surveillance par les autorités locales ou publiques.

Quant aux onze critères d'étalonnages, nous pouvons conclure de manière générale que notre système est très proche de ce que l'UEAPME envisage. Je parcourrai le questionnaire point par point et commenterai les évaluations si nécessaire.

5.5.1. Formation en deux lieux distincts :

Deux représentants des employeurs ont attribué un 5 à cette question. L'un a attribué un 4 en justifiant sa note par le fait que la qualité de la formation théorique n'est pas toujours suffisante. Le représentant du syndicat des enseignants a répondu par '4'. Elle a expliqué sa réponse en précisant que les centres de formation ne peuvent pas garantir le bon équilibre entre la formation théorique et la formation de terrain. La proposition dépend de facteurs différents de ceux qui sont importants pour l'enseignement. Le représentant du SAK a donné la note la plus faible. Il a justifié sa note en indiquant que le système d'apprentissage en Finlande permet que la formation intervienne seulement dans l'entreprise.

Avenir: ceux qui n'ont pas donné la plus haute note estimaient que la situation peut s'améliorer à l'avenir par l'augmentation de l'offre de formations auprès des écoles professionnelles. Commentaire: les personnes interrogées estimaient que l'apprentissage finlandais répond assez bien au critère 1. Ceux qui avaient une opinion critique pensaient à la qualité de la formation soit sur le lieu de travail, soit dans l'école. En pratique, l'apprentissage a lieu en deux endroits différents - sur le lieu de travail et dans une école professionnelle.

5.5.2. Le contrat d'apprentissage comme base juridique:

Ce critère est rencontré en Finlande. Toutes les personnes interrogées ont attribué un 5. Un seul répondant a précisé qu'il se pourrait que le contrat d'apprentissage évolue vers un contrat de formation plutôt qu'un contrat d'emploi.

5.5.3. Normes fixes pour le contenu pratique et théorique :

Du côté des employeurs, les réponses étaient motivées comme suit: "Cela dépend du degré d'implication de l'employeur et de l'apprenti dans le plan de formation, et de la mesure dans laquelle l'école, avec son orientation théorique, est en contact avec la vie active." "Il

existe un programme de base, mais il n'y a aucune spécification quant au plan d'étude individuel pour la formation sur le terrain dans l'entreprise."

A l'inverse, les représentants des travailleurs estimaient que malgré l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des programmes, ils ne participaient pas suffisamment à la prise de décision conduisant à l'adoption des programmes. Le représentant de SAK était même plus critique sur ce point parce qu'il est possible d'établir des programmes d'études individuels qui ne soient pas fondés sur des programmes officiels approuvés par notre Conseil National de l'Education. Le représentant du Conseil National de l'Education a souligné que même si le programme d'études individuel est fondé sur le programme officiel, la décision finale est adoptée à la source lorsque le programme individuel est établi pour répondre aux besoins du travailleur individuel et de l'entreprise concernée. Nous pouvons cependant affirmer que les normes et exigences sont fixés à l'échelon national.

Avenir: deux répondants sur cinq prévoient une amélioration de la situation à l'avenir.

Commentaire: le système d'apprentissage finlandais répond également assez bien à ce critère. L'intégration de la formation théorique dispensée par les centres de formation et la formation sur le terrain a été l'objet des principales critiques. Je pense qu'il s'agit d'une question politique de mettre l'accent sur la formation théorique et les programmes comme le demande le syndicat des enseignants. En cas d'excès, cela peut conduire à une situation où les besoins réels des apprentis, des entreprises et du travail seraient négligés ou perdus de vue.

5.5.4. Orientation et adaptation du contenu et de la méthode de la formation aux évolutions technologiques et économiques :

Justifications des employeurs : "C'est un travail difficile, mais dans l'intérêt des employeurs", et "des lacunes subsistent peut-être dans les petites entreprises."

Justifications des travailleurs : "Dans les petites entreprises, il n'est pas toujours possible de garder le contact avec l'évolution économique et technologique, et il pourrait y avoir un manque de suivi et d'accompagnement par manque d'argent et d'expertise."

Le représentant de SAK pense qu'il n'y a pas de problèmes majeurs à cet égard : selon lui, il n'est pas nécessaire de prévoir une "überbetriebliche Anstalt" telle qu'elle existe en Allemagne.

Avenir: en général, les répondants sont optimistes et prévoient des améliorations sur ce point. Leur espoir se fonde dans une large mesure sur le fait que nous avons formé 5.000 formateurs sur le terrain dans les PME en Finlande entre 1996 et 1999. La formation se compose de deux semaines d'étude et est financée en partie par le Fonds Social européen. Au cours des cinq prochaines années, nous prévoyons de former 20.000 instructeurs de terrain au sein de nos PME.

Commentaire: la formation en apprentissage est souvent appréciée par les autorités pédagogiques de même que par les enseignants en fonction des critères applicables traditionnellement au cours donné en classe. Cette approche sous-estime l'importance d'aspects tels

que la connaissance systémique, la connaissance tacite (voir notamment Nonaka I. et Takeuchi H. "The Knowledge-Creating Company, 1995), le travail en réseau et par équipes, et autres valeurs qui sont reconnues aujourd'hui comme jouant un rôle vital pour la compréhension de l'apprentissage et la socialisation au travail. Sous cet angle, l'apprentissage présente un avantage par rapport à la formation et l'enseignement en classe. Selon notre expérience au centre d'apprentissage de la ville d'Helsinki, l'aptitude à suivre les développements est fonction du secteur ou de l'activité ; ainsi, dans la métallurgie les écoles professionnelles ne peuvent financer l'acquisition des dernières technologies et des derniers équipements, alors que les entreprises en disposent bien souvent. D'autre part, beaucoup de centres de formation professionnelle disposent du dernier cri en matière de technologie de l'information, hors de portée financière des plus petites entreprises.

En ce qui concerne les aspects économiques, je crois que l'apprentissage par le travail apporte déjà à l'apprenti une vue plus précise et plus complète de l'activité à laquelle il participe et quel est le contexte plus large dans lequel il doit situer son emploi ; ce sont des aspects qui relèvent de ce que les experts en ressources humaines appellent la "connaissance systémique".

5.5.5. Les chambres, organisations et institutions jouent un rôle important dans l'organisation de l'apprentissage et de la formation des formateurs :

Justifications des employeurs : la Chambre de Commerce a comme rôle principal d'informer sur les formations d'apprentissage. Les partenaires sociaux participent au processus notamment en prenant part à la définition des programmes. La formation des formateurs incombe actuellement aux centres de formation professionnelle. Le représentant des entrepreneurs de Finlande estime que la responsabilité de la formation des formateurs doit aussi être partagée entre les Chambres de Commerce et les organisations d'entrepreneurs.

Représentants du personnel : la représentante des enseignants exclut la possibilité de participation des partenaires sociaux à la formation des formateurs. D'autre part, elle pourrait envisager de leur confier un rôle dans l'administration des apprentissages. Le représentant de SAK a souligné que les programmes sont contrôlés par notre Conseil National de l'Enseignement, mais les partenaires sociaux sont impliqués.

L'avenir : seul le représentant de la Chambre de Commerce d'Helsinki ne peut prendre position sur ce point. Les autres sont optimistes et prévoient des améliorations. Le Comité Directeur de l'apprentissage et des contacts avec la vie économique, constitué par notre Ministère de l'Education, a été identifié comme un facteur éventuel d'améliorations. Ce comité directeur regroupe des représentants des partenaires sociaux et d'autres institutions concernées. Les entreprises seront de plus en plus intéressées par l'organisation de formations professionnelles, y compris de formations sur le terrain ou de formations par le travail, mais cela concernera principalement la formation continue des adultes.

5.5.6. Contrôle des formations en entreprise par les chambres de commerce et contrôle des écoles par les autorités publiques :

Ce point a reçu la note la plus faible des répondants. C'est parce que le rôle des Chambres de Commerce en Finlande n'est en rien comparable à celui qu'elles exercent en Allemagne, par exemple. C'est ce qui explique les deux notes '0'. D'autre part, le contrat d'apprentissage est une relation contractuelle privée et relève de la législation du travail. En ce qui concerne l'apprentissage, le rôle des conseillers en formation municipaux (inspecteurs de formation) est très proche du rôle joué par les Chambres de Commerce ailleurs en Europe. D'autre part, le représentant de la Confédération de l'Industrie et des Employeurs de Finlande estime qu'il y a trop peu de conseiller en formation dans les centres d'apprentissage municipaux en Finlande. Il leur manque les ressources nécessaires pour superviser et contrôler efficacement le processus de formation, y compris la formation sur le terrain et la formation scolaire. Les répondants qui sont davantage familiarisés avec la formation telle qu'elle se déroule dans les centres de formation estiment aussi que même si nous avons un système de contrôle public des écoles et institutions de formation professionnelle, il nous manque un réel contrôle. Notre nouvelle législation permet à des associations ou fondations enregistrées d'organiser des apprentissages en plus de ceux organisés par les autorités municipales. Le représentant des entrepreneurs de Finlande estime que des problèmes peuvent apparaître si l'apprenti ou l'employeur n'est pas satisfait de la formation assurée et gérée par une école privée. Dans ce cas, les plaintes ne peuvent être adressées qu'au directeur de cette école professionnelle parce qu'il n'existe aucun organe neutre qui soit compétent.

L'avenir : notre législation amendée, entrée en vigueur en 1999, met l'accent sur le contrôle de qualité interne et externe. C'est ce qui explique la position optimiste sur ce point.

Commentaire: notre Conseil National de l'Enseignement a constitué un groupe de travail chargé de développer des critères de qualité pour l'apprentissage en Finlande. Le premier audit pilote sera réalisé en 2001. Les 15 principaux centres de formation proposant des apprentissages sont représentés au sein de ce groupe, dont le centre d'apprentissage du département de l'enseignement de la ville d'Helsinki.

5.5.7. Participation des entreprises au financement du volet pratique. Le volet théorique est financé par le secteur public

Sur ce point, nous constatons une légère division entre les employeurs et les représentants du personnel. Il y a d'une part ceux qui estiment que ce critère est parfaitement rencontré. Le représentant des entrepreneurs de Finlande estime que les entreprises devraient obtenir une meilleure compensation pour le temps et les efforts investis dans la surveillance des apprentis. Le représentant des enseignants estimait que l'Etat finance souvent des emplois destinés notamment aux chômeurs, ainsi que des

postes d'apprentissage. Sur ce point, le représentant de SAK a souligné que notre système se distingue du système allemand, par exemple, et de ceux en vigueur dans de nombreux autres pays du centre de l'Europe. Les entreprises ne sont pas impliquées dans le financement des apprentissages par la fiscalité ou par d'autres moyens similaires.

L'avenir : les répondants entrevoient des possibilités de progrès dans ce domaine également, en signalant surtout que les entreprises seront davantage intéressées à organiser des apprentissages.

5.5.8. La formation est assurée par du personnel qualifié

C'est sur ce point que l'on suppose que se marquera la plus grande différence entre la situation actuelle et celle que nous connaissons dans cinq ans. Les répondants pensent que surtout les petites entreprises pourraient rencontrer des difficultés sur ce terrain. D'autre part, le représentant des entrepreneurs de Finlande estime que les centres de formation et écoles professionnelles doivent développer leurs formations afin de faire face aux difficultés particulières de l'apprentissage. Cela suppose davantage de flexibilité et de modularité des cours, parce que l'apprentissage est basé sur des plans d'étude individuelle et s'oriente selon des exigences de qualification, contrairement aux plans d'étude développés pour les écoles professionnelles et les élèves de l'enseignement à horaire complet. La représentante des enseignants est la plus critique sur ce point. Elle fait référence au fait que nous n'avons aucune disposition légale fixant les exigences formelles pour la qualification des instructeurs sur le lieu de travail. Le représentant de SAK la rejoint sur ce point.

L'avenir : les répondants conviennent que des améliorations sont à prévoir. D'abord parce que nous formons des instructeurs de terrain pour les entreprises. Ensuite parce que la représentante des enseignants et la confédération des syndicats prévoient l'adoption future de dispositions légales relatives à la qualification formelle de ces instructeurs de terrain.

5.5.9. Validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique

Comme indiqué précédemment, des certificats sont délivrés séparément par une commission d'examen lorsque l'étudiant a présenté l'examen de compétences. Les partenaires sociaux et les entreprises sont représentés au sein de ces commissions. Les répondants critiquent surtout le trop grand nombre d'apprentis qui ne présentent pas ces examens de compétence.

L'avenir : les répondants pensent que le nombre des apprentis présentant et réussissant les examens augmentera sensiblement aussitôt que les examens de compétence auront été améliorés. Le représentant de SAK considère qu'il est parfaitement envisageable que l'examen de compétence devienne obligatoire à l'avenir.

Commentaire: trois projets visent à modifier les examens de

compétence afin de les rendre plus flexibles et de les rapprocher de la réalité du travail. En d'autres termes, les apprentis pourront démontrer leurs compétences et collecter les indicateurs de leur expertise et de leur savoir-faire dans le cadre de leur travail normal. Cette solution serait également peu coûteuse en comparaison avec les examens couvrant deux ou trois journées et fondés sur des tâches plus ou moins simulées dans les centres de formation ou les écoles professionnelles. Le centre d'apprentissage du département de l'enseignement de la ville d'Helsinki, en collaboration avec notre Conseil National de l'Enseignement, a mené une étude sur cette question. Nous pouvons conclure que quelque 70% de maîtrise ou d'expertise professionnelle pourraient être assurés par des méthodes autres que les examens de compétence. Ces méthodes optionnelles incluent notamment des entrevues prenant en compte l'expérience professionnelle et le savoir-faire. Cette solution a été comparée à l'examen de compétence et nous avons constaté que ces examens traditionnels ne couvrent que 40% des compétences professionnelles concernées.

5.5.10. Une gamme de formations accessibles aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage de même qu'aux apprentis particulièrement talentueux. L'entreprise est responsable du recrutement des apprentis.

Deux des cinq répondants pensent que ce critère est parfaitement rencontré en Finlande aujourd'hui. Ceux qui jugent que la situation actuelle est moins favorable pour les candidats apprentis ayant des difficultés d'apprentissage font référence au fait que les entreprises ne les recrutent pas. Le représentant de SAK n'a pas été en mesure de donner une note sur ce point. Il juge l'accessibilité à 4. Quant à la responsabilité du recrutement des apprentis, il l'évalue à 5. En Finlande, l'employeur est toujours responsable du recrutement et prend toutes les décisions de recrutement. Le contrat d'apprentissage est un contrat d'emploi à durée déterminée et ne lie pas l'employeur ou l'apprenti au-delà de la durée convenue dans le contrat.

5.5.11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes nationaux de formation

Trois répondants estiment que l'apprentissage est parfaitement intégré dans notre formation professionnelle nationale. Objectivement, c'est bien le cas parce que l'apprentissage est une forme de formation professionnelle du niveau secondaire supérieur. Le représentant de notre Conseil National de l'Enseignement estime que légalement, l'apprentissage est parfaitement intégré dans le système de formation national, mais il existe une séparation fonctionnelle. A titre d'exemple, le plan de développement pour l'enseignement et la recherche universitaire pour les années 1995-1999, approuvé par le gouvernement finlandais, l'objectif d'augmenter le nombre d'apprentis en formation de base jusqu'à 20% de chaque promotion n'a entraîné aucune action concrète à

l'échelon local auprès des municipalités et les écoles professionnelles. Ceux qui ont donné des notes inférieures ont indiqué que nous devrions développer un nouveau système de gestion des apprentissages dans lequel l'entreprise jouerait un rôle plus actif.

Commentaire: je pense que nous devrions développer un nouveau modèle de gestion de l'apprentissage dans le cadre d'une véritable coopération publique-privée. Les centres de formation et d'entreprise (TEC) de Grande-Bretagne pourraient servir de modèle.

Synthèse – quelques perspectives d'avenir :

En ce qui concerne les onze critères d'étalonnage, nous pouvons conclure de manière générale que le système d'apprentissage en vigueur en Finlande est très proche de celui envisagé par l'UEAPME. La position de l'apprentissage dans le système finlandais de formation professionnelle a été renforcée pendant les années 1990. L'objectif était de développer l'apprentissage comme une alternative de même valeur que les autres formes d'enseignement. Les difficultés principales auxquelles nous nous heurtons actuellement sont la qualité de l'apprentissage, son élargissement au domaine polytechnique et l'exploitation active du document Europass. Le système des qualifications fondées sur les compétences favorise déjà l'assurance qualité. Nous pouvons prévoir que la qualité de l'apprentissage par le travail s'améliorera grâce au projet actuel de formation des instructeurs de terrain dans les petites et moyennes entreprises. Il améliorera aussi les contacts entre les écoles professionnelles et les entreprises.

La Finlande est au seuil d'une transition importante dans le domaine de la formation professionnelle. Notre formation professionnelle couvre désormais une période de trois ans, dont un an et demi de formation sur le terrain. En dépit de cet amendement de notre système de formation professionnelle scolaire, l'objectif de notre gouvernement est de poursuivre l'élargissement de l'apprentissage aux domaines de la formation professionnelle de base et continuée. Le nombre moyen d'apprentis devrait augmenter pour passer de 28.000 en 1998 à 36.000 en 2003.

5.6. ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN FRANCE

CHANTAL LISBONIS

Positions des différents partenaires en respect aux critères de l'UEAPME

En France, les points de vues sont très différents selon le statut des intervenants dans le domaine de la formation et la place des acteurs dans le système de la formation professionnelle.

L'Education nationale

L'Education Nationale accepte que l'entreprise intervienne dans la partie pratique sous réserve de conserver toujours la maîtrise du référentiel national du diplôme pour garantir l'accès égal de tous à une formation ayant une même valeur sur l'ensemble du territoire.

A l'intérieur de ce cadre prédéfini, l'Education Nationale accorde une certaine latitude dans l'organisation pédagogique de la formation pratique.

Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité :

Il souhaite développer et garantir la possibilité pour tout un chacun de valider ses acquis professionnels et ses connaissances théoriques tout au long de sa vie et sur cette base là, permettre une égale reconnaissance à ce qui est acquis en entreprise ou lors du parcours d'enseignement général.

Cette position suppose une réorganisation du système global de certification. Le ministère de l'emploi et de la solidarité se montre favorable au développement d'un dialogue plus important avec les branches professionnelles.

Les partenaires sociaux (branches professionnelles, syndicats de salariés, syndicats patronaux).

Ils veulent avoir la possibilité de faire reconnaître les enseignements pratiques et théoriques qu'ils délivreraient sur le même pied d'égalité que l'Education Nationale. Ils sont donc favorables à l'ensemble des critères de l'UEAPME et souhaitent mettre en place le système des « NVQ » anglo saxons. Actuellement, à l'occasion de la déclinaison, dans des projets de loi, du Livre blanc de la formation professionnelle, ils sont en négociation sur ces sujets avec le Ministère de l'Emploi et le Ministère de l'Education Nationale.

Evaluation en fonction des critères de l'UEAPME et commentaires pour mieux introduire ces critères

Si nous voulons introduire les critères de l'UEAPME en France, il convient de redéfinir un statut à part entière pour l'apprentissage en redéfinissant un rôle pour l'entreprise et un statut pour le jeune qui serait proche de celui de l'étudiant. Il conviendrait donc :

1. D'agir pour une meilleure connaissance des besoins : par la mise en place d'observatoires permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des qualifications, le renforcement de la concertation des milieux socioprofessionnels sur leurs besoins en formation.
2. De soutenir financièrement le développement quantitatif de l'apprentissage en donnant aux centres de formation d'apprentis, dans le cadre d'objectifs concertés avec les pouvoirs publics, les moyens de leur développement, notamment en termes d'investissement (locaux, équipement, machine, mises aux normes).
3. D'agir sur l'information et l'orientation des jeunes : l'information sur les métiers et l'apprentissage, en partenariat avec les différents dispositifs d'information et d'orientation existants. Par la systématisation des dispositifs d'accueil et d'orientation des jeunes dans les chambres de métiers (C.A.D.) visant l'accompagnement du jeune sur un projet professionnel, par le rapprochement de l'offre et la demande de formation.
4. D'améliorer l'image de l'apprentissage auprès des jeunes par des campagnes d'information et de communication, par la qualité des infrastructures et des équipements, par la promotion d'un statut de l'apprenti et l'aménagement d'un environnement socioculturel porteur.

5. D'améliorer la qualité des formations en faisant porter les efforts dans trois directions : l'amélioration de la pédagogie visant à développer chez l'apprenti l'autonomie, l'ouverture, la capacité d'analyse et de synthèse, l'accueil de publics diversifiés et la mise en place de parcours individualisés de formation, le renforcement de liaison CFA / Maître d'apprentissage et la formation des maîtres d'apprentissage.
6. Développer l'usage des nouvelles technologies de l'information.
7. Encourager la mobilité des apprentis à l'échelle européenne

La mobilité des apprentis et des travailleurs: un enjeu à long terme
Aujourd'hui, seul un petit nombre d'entreprises est fortement concerné (entreprises situées dans les zones frontalières et quelques autres tournées vers l'exportation voire l'expatriation), et ce phénomène, encore relativement marginal, ne représente pas un volume d'emplois nouveaux important.

Pourtant il est important, tant du point de vue du renforcement de la cohésion européenne, que d'une politique de l'emploi au niveau européen et de la recherche d'une meilleure allocation des ressources, de rechercher les moyens de développer la mobilité et d'approfondir la réflexion en cours sur :

- la question des équivalences de qualification et la reconnaissance des diplômes
- les problèmes juridiques et financiers liés à la mobilité des apprentis,
- la mise en œuvre d'une politique européenne d'apprentissage des langues.

Personnes interrogées:

- Chantal Lisbonis
- René Doche
- François Gandouin

5.7 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN ALLEMAGNE

MARC BEUTNER

Cette description est basée sur des entretiens avec plusieurs experts. Ces experts sont :

- M. Balsam des associations du personnel (syndicats, représentants des travailleurs - chambre d'artisanat), Cologne
- Dr. Hermann Hansis du syndicat des enseignants (VLW - Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen in NRW e.V.), Cologne
- Dr. Hanf du BIBB (institut allemand de formation professionnelle), Bonn
- Mme Diedrich-Fuchs des associations d'employeurs (organisations de l'artisanat et des PME - Kuratorium der deutschen Wirtschaft)

Avis général

Tous les experts allemands conviennent que les critères d'étalonnage de l'UEAPME sont rencontrés pour la plupart.

Ils se rallient également à l'avis que les critères d'étalonnage à l'échelle européenne sont un outil nécessaire et utile.

5.7.1. Formation en deux lieux distincts :

L'Allemagne est attachée à l'idée d'un système 'en alternance'. Ce système en alternance est l'élément le plus important de la formation professionnelle de base en Allemagne et offre l'avantage de combiner la formation scolaire et la formation en entreprise. Tous les experts soulignent que la coopération des deux partenaires assure la duplication et l'élargissement des compétences.

L'entreprise permet l'apprentissage dans une situation de travail réaliste. Même une simulation ne pourra jamais être équivalente à une situation de travail réelle. Ainsi, aucune école à horaire complet ne peut offrir l'effet d'un apprentissage en deux lieux distincts. Toutefois, l'étendue des qualifications doit être assurée. Des discussions politiques font parfois mention de la composante temps de l'apprentissage en deux lieux. L'entreprise a voulu accroître le temps de travail de l'apprenti. D'autre part, les écoles souhaitent que les apprentis fréquentent encore l'école pendant douze heures par semaine pour bénéficier d'un enseignement général dans des matières telles que les langues, les mathématiques et autres. Un expert a souligné que la différenciation entre l'enseignement théorique à l'école et l'apprentissage pratique en entreprise serait maintenue avec ce critère d'étalonnage. Il a précisé que cette différenciation devrait être abandonnée dans un système d'apprentissage moderne, parce que les écoles essaient également de transmettre des qualifications pratiques. Les entreprises essaient aussi de communiquer des connaissances théoriques. En Allemagne, on constate que les qualifications générales et les compétences professionnelles tendent à être mises sur pied d'égalité. Certains Länder dont la Rhénanie du Nord-Westphalie ont restructuré leur système d'enseignement dans ce sens ; ils reconnaissent désormais aux certifications professionnelles la même valeur qu'aux certifications générales.

De nombreuses entreprises se concentrent de plus en plus sur des produits très spécifiques. C'est pourquoi certains problèmes se posent pour l'étendue de la formation de base. Les centres de formation extra-entreprise situés au sein des entreprises, auprès des chambres ou des associations d'employeurs peuvent combler ces lacunes. Les entreprises artisanales organisent même une coopération pour résoudre ce problème.

5.7.2. Le contrat d'apprentissage comme base légale :

Tous les experts ont estimé que l'acceptabilité totale des contrats d'apprentissage en Allemagne constituait une base légale. Les contrats sont uniques pour chaque profession. Les exigences pour ces contrats, énoncées à l'article 4 de la loi de formation professionnelle (BBiG) s'appliquent à tous les types d'apprentissage.

5.7.3. Normes fixes pour le contenu des volets pratique et théorique :

En raison du grand nombre de jeunes chômeurs, de l'évolution rapide des structures et des exigences d'une part et des normes souhaitées pour l'apprentissage et ses certificats d'autre part, la question de la méthode de définition des normes et des contenus a été amplement débattue récemment. La mission de préserver l'équilibre entre l'assimilation et la réaction aux exigences modernes de l'industrie et de l'économie, ainsi que la transparence (où l'unification de la formation et de la certification est jugée utile) de l'apprentissage pour tous les acteurs impliqués ne semble guère remplie. L'influence et le nombre des comités qui participent à toutes les décisions sur l'apprentissage afin de rencontrer tous les intérêts en jeu, et le temps nécessaire à la prise de décisions en sont la cause. Indépendamment de ce problème, leur influence et leur implication ne doivent pas être réduites afin de maintenir le niveau élevé des normes et d'assurer la mobilité professionnelle des travailleurs grâce à un apprentissage et une certification uniformes et transparents.

5.7.4. Orientation et adaptation des contenus et méthodes de formation aux évolutions technologiques et économiques :

Ce point est bien évidemment et intimement lié au point précédent : définition des normes. Ce problème est devenu d'intérêt public en Allemagne avec un accent tout particulier pour l'exécution des tâches du volet scolaire. Alors que la majorité des responsables politiques et des experts idéalisent sur le maintien du système actuel, nul ne nie la nécessité d'apporter des améliorations aux méthodes et à la rapidité d'adaptation des contenus aux besoins réels. En outre, divers modèles et possibilités sont l'objet d'un débat public. La majorité des personnes concernées ne demandent pas de changer le système en alternance dans son ensemble. Ils souhaitent le maintien du système en alternance et souhaitent le mettre à jour. Pour se rapprocher des exigences de l'industrie sur ce point, surtout dans les "nouveaux médias", de nouveaux profils d'apprentissage ont été créés pour augmenter l'attrait tant pour les apprentis que pour l'entreprise. Le problème de cette méthode est le temps qui s'écoule entre la reconnaissance de la nécessité d'agir, la réalisation et la mise en œuvre. De nombreux secteurs se plaignent régulièrement de la durée des procédures d'adaptation parce qu'elles compromettent les possibilités d'emploi et aussi la position des entreprises du secteur dans la concurrence économique internationale. Ce fait sème pour le moins un doute sur le système d'apprentissage dans son ensemble et sur son efficacité. C'est pourquoi des mesures ont été récemment adoptées, principalement dans le but de raccourcir les procédures de mise en œuvre de nouveaux contenus dans les programmes d'apprentissage (scolaires), en d'autres termes leur modernisation et la création de nouveaux profils. Actuellement, suivant le débat, la mise en œuvre de nouveaux contenus ou même de nouveaux programmes dépasse souvent les capacités des écoles (formation des formateurs,

nouvelles technologies et autres), alors que les formations des entreprises les prennent déjà implicitement en compte. C'est pourquoi l'accélération du processus d'adaptation des profils d'apprentissage aux exigences réelles est considérée comme un sujet de la plus haute importance. En outre, des efforts sont menés pour renforcer la position spécifique des écoles ainsi que leur situation financière et personnelle afin de permettre à ces écoles de suivre les évolutions technologiques et économiques.

5.7.5. Rôle des chambres, organisations et institutions dans l'organisation de l'apprentissage :

Afin de préserver le haut niveau actuel et reconnu de l'apprentissage en Allemagne, la participation de nombreuses différentes organisations est souvent considérée comme une nécessité pour parvenir à une vue complète de la matière. En ce qui concerne le secteur artisanal, les chambres figurent parmi les plus ardents défenseurs de l'apprentissage. Les chambres sont dès lors chargées de la majorité des tâches qui concernent l'apprentissage dans ce secteur dans le cadre légal. En fait, la majorité des tâches d'organisation et d'exécution sont déléguées aux chambres - notamment les examens, la formation des formateurs ou le contrôle. Le travail des chambres est exécuté dans un réseau partiellement informel entre les enseignants, les entreprises et les instances officielles, ce qui leur permet de réunir les compétences pratiques et théoriques. Bien que le travail et l'organisation des chambres soit parfois la cible des critiques, la position des chambres ne subira aucun changement notable au cours des cinq prochaines années.

5.7.6. Contrôle de la formation en entreprise :

La formation professionnelle en entreprise est contrôlée par des organes compétents qui sont à leur tour sous le contrôle du ministère compétent des Länder. Dans le secteur de l'artisanat, le contrôle de la formation en entreprise est assuré principalement par les chambres et également en partie par les syndicats. Le contrôle consiste généralement à contrôler le respect des contrats et règles d'apprentissage, qui incluent notamment la transmission correcte de tous les contenus d'apprentissage ainsi que la compétence des formateurs et l'équipement. En outre, les chambres, les syndicats et les organisations artisanales régionales chargent certains collaborateurs de s'occuper des questions d'apprentissage sous la forme d'une sorte de contrôle spécial. Bien entendu, d'aucuns critiquent l'insuffisance de ce contrôle. Parce que l'apprentissage est entièrement volontaire et qu'il existe un marché actif de postes d'apprentissage en Allemagne, ce problème n'est pas débattu de manière approfondie actuellement. De l'avis général, les forces de la "régulation libre du marché" font leur œuvre puisque surtout dans le secteur de l'artisanat, le manque de postes d'apprentissage aujourd'hui et au cours des prochaines années doit être détecté et corrigé.

5.7.7. Implication des entreprises et du secteur public dans le financement des volets théorique et pratique :

Les estimations concernant le coût annuel d'un apprenti pour le secteur public et pour l'entreprise sont très divergentes. Mais toutes les estimations s'accordent sur un point : un volet particulièrement coûteux est celui de la formation scolaire, qui est principalement financée par le trésor public, ainsi que l'administration gouvernementale et ministérielle de l'apprentissage. L'organisation et le cadre général de l'apprentissage sont généralement assurés par les chambres, qui sont rémunérées par les entreprises et bénéficient de fonds publics. Le volet de formation en entreprise est à charge des entreprises elles-mêmes. Les petites entreprises peuvent bénéficier d'une aide spéciale sur demande.

Il est largement admis que les coûts scolaires et administratifs doivent être à charge du trésor public, alors que les arguments des entreprises contre l'apprentissage sont souvent fondés sur les coûts excessifs. Cependant, une discussion générale sur l'efficacité du système d'apprentissage allemand est en cours et se concentre principalement sur l'administration et sur le système d'école professionnelle. En raison de la réduction des budgets pour l'enseignement et du renforcement des exigences, une rationalisation de l'administration s'impose. De récentes discussions concernant l'internalisation des coûts externes de l'apprentissage, qui entraînerait un paiement complet de l'apprentissage par les entreprises, se sont apaisées en ces temps de chômage des jeunes et de demande accrue de travailleurs qualifiés. C'est pourquoi aucun changement fondamental n'est à prévoir sur ce point.

5.7.8. Formation assurée par du personnel qualifié :

Chaque formateur doit apporter la preuve de ses compétences de conseiller. Cette amélioration se traduit par une certification spéciale ou, dans le secteur de l'artisanat, par des épreuves de maîtrise. Ces aptitudes et compétences peuvent être acquises à l'occasion de séminaires inclus dans la formation de maîtrise. Tous deux incluent les aptitudes pédagogiques, psychologiques et sociales. Bien que ces volets aient été souvent considérés comme une sorte de rehaussement artificiel des qualifications des formateurs en plus de leurs compétences pratiques, mais leur nécessité est désormais moins contestée en raison du manque actuel d'apprentis compétents et du nombre d'apprentissages non achevés. S'y ajoute encore que l'accroissement de la demande dans tous les secteurs mettra encore davantage en lumière la nécessité d'améliorer la connaissance des contenus d'apprentissage.

5.7.9. Validation des compétences par des examens avec la participation d'experts du secteur économique :

En principe, il est difficile de réfuter l'importance de l'implication de spécialistes du secteur économique dans la validation des compétences. Cela d'autant plus lorsque des questions économiques deviennent de plus en plus importantes et déterminent même les plus simples des décisions dans le secteur de l'artisanat. Son utilité mise à part, le recrutement de personnes compétentes et flexibles devient de plus en plus difficile pour des raisons financières et de temps. Cependant, il est plus ou moins

incontesté que tant les experts en matière théorique que les experts de l'aspect pratique doivent être chargés de la validation des compétences. C'est pourquoi une sélection de personnes impliquées et expérimentées devrait dans la mesure du possible représenter les besoins dans chacun de ces domaines.

Il faut vérifier si la préparation des membres des jurys d'examen à leur tâche doit être améliorée en prenant en compte certains aspects pédagogiques spécifiques.

5.7.10. Gamme de formations accessible aux apprentis particulièrement talentueux et aux apprentis ayant des difficultés d'apprentissage ; l'entreprise porte la responsabilité du recrutement de ses apprentis.

Dans le secteur de l'artisanat, nous devons actuellement constater une forte augmentation des élèves "à difficultés", en d'autres termes des apprentis ayant un faible niveau de formation scolaire antérieure ou des résultats scolaires inférieurs à la moyenne. Dans le même temps, les besoins d'apprentis et de personnel sont de plus en plus urgents. Cela est dû à l'image des professions artisanales ainsi qu'à la rémunération moyenne du secteur. Ce fait conduit à une sorte de concentration d'apprentis qui n'ont guère l'habitude de l'apprentissage théorique ou qui sont particulièrement peu motivés. Cependant, il y a un grand nombre d'apprentis talentueux et motivés qu'il ne faut pas négliger. Ainsi, un débat sur une différenciation plus nette a été lancé récemment, sans conclusion satisfaisante à ce jour. La prolongation de la durée d'apprentissage et l'assistance complémentaire (organisée généralement par les écoles professionnelles) ont été à ce jour les mesures de soutien dans ces cas. Des dispositions spéciales ou même des programmes d'apprentissage développés spécialement s'adressent généralement aux apprentis atteints d'un handicap. Les apprentis plus talentueux que la moyenne peuvent habituellement mesurer leurs compétences dans des compétitions régionales ou nationales. De nombreux efforts et campagnes ont été menés afin de redorer l'image et la réputation de "faible niveau" du secteur de l'artisanat.

Ces développements laissent entrevoir l'existence d'un marché actif de l'apprentissage sur lequel le secteur de l'artisanat est généralement en concurrence avec les professions administratives et orientées vers l'économie. Les mécanismes du marché sont pris en compte dans la responsabilité des entreprises pour le recrutement de leurs apprentis. De l'avis général, la réputation d'une entreprise et les attentes en termes de qualité de l'apprentissage jouent un rôle important dans le choix de l'apprenti. Parce que les demandeurs d'emplois et d'apprentissage et leurs compétences doivent être conformes aux exigences générales et spécifiques des entreprises, il n'y a aucun projet visant à retirer aux entreprises la responsabilité du recrutement des apprentis.

5.7.11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation

En général, l'apprentissage en Allemagne est parfaitement intégré dans le système de formation. De ce fait, sa réputation est

généralement assez bonne et dans de nombreux cas les étudiants terminant l'école commencent par un apprentissage indépendamment de leur choix pour la poursuite éventuelle de la formation. De même, du point de vue de l'employeur l'apprentissage comme première expérience intensive du monde du travail bénéficie généralement d'une bonne réputation. Un apprentissage peut être à la base des plans et espoirs de carrière les plus divers. Pour les étudiants qui quittent l'école au niveau le plus faible, un apprentissage peut leur ouvrir nombre d'autres possibilités de formation continuée, jusqu'à l'université. D'autre part, les apprentis avec une solide base de connaissances académiques (principalement dans le secteur administratif) considèrent souvent leur apprentissage comme une plate-forme bien planifiée pour leur formation professionnelle future. Tous ces choix sont rendus possibles par la bonne intégration de l'apprentissage dans le système de formation professionnelle. Ainsi, l'apprentissage propose diverses possibilités de planification individuelle et de perspectives de carrière.

Mais l'immense avantage de ce système est en même temps son problème : les différentes possibilités peuvent prêter à confusion et entraîner un manque de transparence. De nombreux apprentis ne sont pas bien informés de leurs possibilités de formation et d'évolution. Cela est dû non seulement au nombre d'idées fondamentales différentes sur l'enseignement professionnel, mais également à la variété partielle entre les Länder, qui ont des compétences autonomes dans ce domaine. C'est pourquoi de nombreux efforts sont consentis pour uniformiser complètement le système et pour assurer l'égalité et la reconnaissance mutuelle des différentes certifications entre les Länder.

Cependant, l'intégration totale de l'apprentissage dans le système d'enseignement assure un degré élevé d'ouverture et d'accessibilité, ainsi que des perspectives d'emploi, des possibilités de planification de carrière et d'épanouissement individuel. De l'avis général, ce point ne devrait pas connaître de changements dans un proche avenir, sauf en ce qui concerne les faiblesses identifiées.

Synthèse:

De l'avis général, la plupart des critères UEAPME sont à la fois acceptés et rencontrés en Allemagne. Bien entendu, certains aspects sont sujets à discussion et amélioration. Des voix critiques se font entendre plus particulièrement sur les coûts, la durée de l'apprentissage (avec une attention particulière aux programmes scolaires) et la prise en compte des nouveaux développements techniques, économiques et technologiques. Hormis ces points, le système ne connaîtra probablement pas de changements fondamentaux au cours des cinq prochaines années.

5.8 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT AU ROYAUME UNI

GRAHAM ATTWELL

Introduction:

Cette partie se fonde sur une série d'entrevues menées dans le cadre de l'étude. Les entrevues ont eu lieu avec :

Mike Coram	chef du Bureau de Formation professionnelle (University of Wales Institute, Cardiff) et Inspecteur Externe (Hospitality)
Sheridan Jeffrey	Directrice de Industry Partnership (South Glamorgan Training and Enterprise Council)
Alana Young	Conseillère de carrière post-enseignement (Careerpaths)
Jenny Hughes	Directeur, Centre for Research and Education Développement, Abergavenny, Pays de Galles
Alyson Waters	Educatrice sociale, Cynon Valley, Galles du Sud
Jackie Rafferty	UNISON (syndicat du secteur public)

L'apprentissage moderne - situation actuelle

Les entrevues ont mis à jour une absence de consensus surprenante quant à l'efficacité et à l'organisation de l'apprentissage moderne. Il est moins surprenant cependant que les personnes interrogées soient également divisées sur la mesure dans laquelle l'apprentissage moderne est conforme aux critères d'étalonnage. Dans une certaine mesure, cette divergence de vues peut être révélatrice des difficultés d'interprétation des critères, mais reflète aussi un profond désaccord sur l'efficacité et le potentiel de l'apprentissage moderne. Les divergences d'opinion entre les personnes interrogées nous renseignent sur les sujets de discorde dans le cadre du programme d'apprentissage moderne.

L'apprentissage moderne - évolution au cours des cinq prochaines années

L'examen de l'évolution de l'apprentissage moderne au cours des cinq prochaines années a révélé une attitude très ambivalente face au changement. Certaines personnes interrogées ont reconnu le besoin de changement, surtout en ce qui concerne le profil du programme. Toutefois, la plupart des répondants jugeaient peu probables des changements à grande échelle. Le pronostic de l'apprentissage moderne dans le secteur horeca a été jugé moins positif que dans le secteur de l'ingénierie. Mais le sentiment général était que la participation du gouvernement au développement du programme était critique pour sa portée et sa validité future.

5.8.1. Formation en deux lieux distincts

Le sentiment général était que la séparation entre les éléments pratiques de la formation (sur le lieu de travail) et les éléments théoriques (dans un établissement scolaire) était un concept fondamental de l'apprentissage moderne. Toutefois, les positions étaient divergentes sur l'évaluation de la mesure dans laquelle cette

séparation est réalisée dans la version actuelle du programme. Plus particulièrement les fournisseurs de formations estimaient qu'il manque aux composantes théoriques et pratiques une intégration enrichissante, ce qui affaiblit l'expérience d'apprentissage globale de l'apprenti. D'aucuns ont également suggéré que le contenu théorique des apprentissages modernes souffre souvent d'un manque d'orientation sectorielle. Les répondants ont généralement reconnu qu'il existe certaines divergences entre les secteurs industriels pour l'équilibre entre le contenu pratique et théorique et la qualité de ces composantes.

Alors que des changements majeurs sont jugés peu probables en ce qui concerne la nature à deux faces du système de formation, les répondants s'accordaient sur la nécessité de poursuivre l'intégration des programmes d'enseignement et de formation pour les volets pratique et théorique de l'apprentissage.

5.8.2. Le contrat d'apprentissage comme base juridique

Certaines des personnes interrogées exprimaient des incertitudes concernant le statut légal du contrat d'apprentissage moderne signé par l'apprenti et l'employeur. Alors qu'un contrat formel est inhérent à l'apprentissage moderne, il ne semble pas être légalement contraignant. Il représente plutôt un contrat de 'déclaration d'intention' relatif aux responsabilités liées à l'apprentissage. De ce fait, si un employeur ne peut pas continuer d'employer un apprenti (par exemple pour cause de fermeture de l'entreprise), l'employeur peut s'engager à trouver une alternative appropriée pour l'apprenti mais n'a aucune obligation légale de le faire.

L'absence de caractère contraignant du contrat n'a pas été jugée particulièrement problématique et un changement au cours des cinq prochaines années n'a pas été jugé nécessaire.

5.8.3. Normes fixes pour le contenu des formations pratique et théorique

Tous les répondants ont convenu que ce critère est parfaitement rencontré par le programme actuel d'apprentissage moderne. Le répondant qui ne partageait pas cet accord estime que les normes ne peuvent pas être considérées comme 'fixes' en raison des différences entre les secteurs. Toutefois, l'incorporation du niveau 3 NVQ dans tous les programmes d'apprentissage modernes, indépendamment du secteur, assure une certaine constance des résultats. Les répondants conviennent de manière générale que la qualité de la formation varie selon les employeurs et fournisseurs de formation. Des normes fixes doivent s'accompagner d'une évaluation permanente des processus d'enseignement et d'apprentissage. Les normes fixes peuvent manquer de flexibilité face à l'évolution des besoins du secteur. Les répondants ont identifié plus spécialement le besoin d'une attention plus soutenue pour les compétences plus transférables afin d'augmenter les possibilités d'emploi futures de l'apprenti.

Les personnes interrogées ont marqué leur préférence pour une plus grande flexibilité des normes afin d'améliorer les acquis personnels et de permettre aux programmes de formation de répondre aux besoins des apprentis.

5.8.4. Orientation et adaptation des contenus et méthodes de formation à l'évolution technologique et économique

Les personnes interrogées étaient divisées sur la question de savoir si la formation apporte une réponse flexible aux évolutions technologiques et économiques. Plusieurs ont estimé que le manque de concertation avec le secteur pour la définition des normes contribue à creuser l'écart entre les besoins effectifs de l'industrie et les formations.

Certaines personnes jugent que des changements et évolutions sont nécessaires pour rencontrer ce critère.

5.8.5. Les chambres, organisations et institutions jouent un rôle important dans l'organisation de l'apprentissage et de la formation des formateurs

Les chambres n'ont pas de rôle formel ni le degré d'organisation qu'elles connaissent dans la majorité des autres pays européens. La responsabilité des normes et de l'organisation du système d'apprentissage est confiée à des organisations centrales de coordination pour l'industrie et le commerce. Toutefois, la mise en œuvre du programme repose dans une large mesure entre les mains des employeurs locaux et des organisations de formation et écoles. Ils ont également la responsabilité de la formation des formateurs, même si une fois de plus elles suivent en cela des normes établies par des organisations centrales.

Alors que les répondants s'accordent sur la nécessité du changement, il n'y a guère de consensus sur l'orientation et la forme de ce changement. Parce que les organisations de formation et d'entreprise seront abolies au cours de la période à venir, il existe un besoin incontestable de nouvelles instances de coordination à l'échelon local et régional. De même, il est nécessaire d'impliquer les partenaires sociaux dans la gestion et la mise en œuvre du programme.

5.8.6. Contrôle de la formation en entreprise par les chambres et contrôle des écoles par les autorités publiques

Les conseils de formation et d'entreprise sont responsables du contrôle des formations en entreprise. Toutefois, les entreprises sont elles-mêmes responsables des aspects quotidiens de la formation. Comme indiqué précédemment, le rôle des chambres est très limité en Angleterre et au Pays de Galles. Les écoles ou centres de formation continue sont dans une large mesure financés par les pouvoirs publics. Mais ce financement est géré par des conseils de financement régionaux et les écoles elles-mêmes sont constituées en instances privées autonomes dirigées par des conseils d'administration. Plus tard au cours de cette année, les écoles d'Angleterre seront soumises à des inspections par l'organisation d'inspection scolaire de l'Etat (Ofsted).

Les personnes interrogées n'avaient guère de certitudes quant à l'orientation possible des changements au cours de la période à venir. Il semble probable que les investissements dans le système scolaire augmenteront, parce que le système a souffert d'un sous-

financement chronique et persistant au cours des deux dernières décennies. Il semble également probable que de nouveaux systèmes de financement et de gestion de la qualité seront mis en œuvre.

5.8.7. Participation des entreprises au financement du volet pratique. Le volet théorique est financé par les pouvoirs publics.

Ce critère fait référence à deux aspects distincts. Alors que les rémunérations des apprentis sont versées par les entreprises, les coûts de la formation sont à charge des pouvoirs publics. La formation théorique dans les écoles est également financée par le trésor public.

En raison du manque d'engagement pour l'enseignement et la formation de la part des employeurs britanniques, il semble peu probable que la politique actuelle de financement des formations pratique et théorique pourra changer. En dépit des pressions exercées par les organisations syndicales et par certains chercheurs en faveur d'un impôt de formation, les employeurs sont farouchement opposés à un tel projet et le gouvernement ne le soutient pas.

5.8.8. La formation est assurée par du personnel qualifié.

La formation doit être assurée par du personnel qualifié. Toutefois, cela varie en pratique selon les secteurs, et il existe également des différences dans le niveau de qualification requis. Des différences considérables affectent les méthodologies de formation (qui dépendent souvent des aptitudes des formateurs individuels). Une personne interrogée a indiqué que le taux de décrochage très élevé dans les programmes d'apprentissage moderne peut être imputé à l'approche de 'retour à l'école' adoptée par certains fournisseurs d'apprentissage, même si aucun élément concret ne permet de fonder cette hypothèse.

Une personne interrogée se dit inquiète du risque de voir l'expansion future du programme entraîner le recrutement de davantage de personnel non qualifié dans les programmes d'apprentissage moderne. Tous étaient d'accord que la qualification du personnel constitue un élément clé du succès futur de l'apprentissage moderne et que des efforts complémentaires doivent être consentis à cet égard.

5.8.9. Validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique.

La formation professionnelle est sanctionnée par une 'évaluation' plutôt que par un 'examen'. Les apprentis doivent faire la preuve de leur aptitude à se conformer aux normes nationales de compétence en répondant à des critères de performances et de connaissances. La validation est de la responsabilité du fournisseur de formation, même si cette validation est assurée conjointement par les formateurs et les employeurs. Les évaluateurs doivent être qualifiés

selon le système des unités de qualification appropriées et les centres de validation doivent être approuvés par l'organisation d'examen et d'accréditation.

Une controverse existe quant à la rigueur et la validité de l'évaluation. Une personne interrogée estime que l'évaluation souffre du fait que 'les angles sont arrondis' parce que les employeurs font pression pour faire réussir les apprentis. C'est pourquoi il est important que les objectifs de l'évaluation soient clairement définis et convenus entre experts en formation et entreprises.

Des changements sont nécessaires pour assurer tant la validité que la fiabilité du processus de validation. Ce changement pourrait inclure notamment l'organisation d'épreuves écrites pour compléter l'évaluation actuelle fondée sur les compétences.

5.8.10. Un éventail de formations accessibles aux élèves présentant des difficultés d'apprentissage et aux élèves particulièrement talentueux. L'entreprise porte la responsabilité du recrutement de ses apprentis.

Les personnes interrogées estiment que ce critère porte sur deux sujets distincts. D'une part, le programme d'apprentissage moderne est-il suffisamment flexible pour accueillir les étudiants ayant de moindres capacités et rencontrant des difficultés à répondre aux exigences du programme ? Ensuite, le programme est-il présenté comme une option valable pour les candidats plus talentueux ? L'exigence de 5 niveaux de GCSE pour l'accès au programme d'apprentissage risque d'exclure les étudiants moins aptes. D'autre part, les élèves plus talentueux risquent de ne pas considérer l'apprentissage moderne comme une option valable. Cela est dû en partie à la mauvaise conception du groupe ciblé du programme par les écoles, mais également à la tendance sociétale à privilégier l'enseignement supérieur à horaire complet.

Il existe des différences entre les secteurs professionnels, l'ingénierie (et plus particulièrement l'industrie aéronautique) recrutant les apprentis au profil le plus élevé, alors que le secteur horeca semble attirer les apprentis ayant de moindres aptitudes académiques.

Les répondants conviennent généralement que l'égalité des chances dans le recrutement pour l'apprentissage moderne est indispensable à son succès futur. D'importants changements s'imposent. Actuellement, les étudiants mieux qualifiés poursuivent leur formation académique, alors que ceux qui quittent l'école à horaire complet ne disposent souvent pas des 5 GCSE nécessaires. Les répondants convenaient de la nécessité de revoir les critères et procédures d'accès.

5.8.11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation nationaux.

L'apprentissage moderne est des trois itinéraires possibles pour la formation et l'enseignement après la fin de la scolarité obligatoire. En dépit d'un système d'équivalence formel entre ces itinéraires, ils sont perçus différemment par les employeurs, étudiants et parents. L'apprentissage moderne est devenu un choix du dernier recours pour des étudiants qui n'ont pas pu accéder à un autre programme

(généralement par manque d'aptitudes académiques). Toutefois, des différences réelles existent entre les secteurs professionnels. Dans certains secteurs, tels que l'ingénierie, l'apprentissage est très bien intégré aux structures de qualification et de progression, alors que dans d'autres secteurs il est quelque peu coincé entre d'autres formules de qualifications mieux établies. Alors que l'apprentissage moderne est intégré dans le système national de formation après la scolarité obligatoire, il lui manque toujours le prestige et la reconnaissance dont bénéficient les formations générales et à horaire complet. Pour promouvoir l'apprentissage, il faut le rendre attrayant à davantage d'étudiants dans un plus grand nombre de secteurs professionnels.

Synthèse

La promotion de l'apprentissage moderne comme une option attrayante pour les étudiants constitue un défi majeur. Dans des domaines tels que l'ingénierie, il existe de bonnes chances de promotion à court terme et de progression de carrière à long terme, surtout en comparaison avec les carrières artistiques. Toutefois, des différences inquiétantes existent entre les secteurs d'emploi quant à la fourniture, l'adoption et le soutien de l'apprentissage moderne. Les bonnes pratiques de certains secteurs devraient servir de modèle pour l'adaptation aux exigences d'autres secteurs. Des efforts particuliers sont nécessaires pour encourager davantage de femmes à entamer un apprentissage et pour attirer davantage de candidats dans un plus vaste éventail de groupes socio-économiques. L'organisation du système d'apprentissage doit être adaptée et réformée pour assurer l'implication parfaite de tous les partenaires sociaux.

5.9 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN GRÈCE

PARASKEVAS LINTZERIS

5.9.1. Formation en deux lieux distincts (école et entreprise)

Ce critère est accepté et pleinement mis en œuvre en Grèce. Toutes les personnes qui sont associées à la mise en œuvre du système d'apprentissage estiment que ce mode de formation de base est fondé, d'un point de vue de la réinsertion professionnelle, sur une formation pratique (formation sur le lieu de travail et par le travail). L'expérience du travail est au cœur de la formation et c'est grâce à cela que l'apprentissage des compétences professionnelles, qui ne sont pas éloignées des besoins réels d'une spécialité professionnelle donnée, est accéléré.

La structure d'enseignement [1 an de formation théorique et pratique à l'école d'apprentissage (TVS) de l'OAED (association hellénique d'emploi et de main-d'œuvre), 2 ans de formation en alternance (parallèle) : 4 à 5 jours par semaine de formation pratique dans un environnement de travail et 16 heures d'étude par semaine auprès des écoles techniques professionnelles

d'apprentissage de l'OAED] est considérée comme efficace pour une formation complète (interaction réussie entre la théorie et la pratique). La mise en œuvre efficace de l'apprentissage dépend dans une large mesure de la nature du domaine d'activité où les apprentis sont employés et du niveau de compétence de chaque instructeur et formateur. Il est important de signaler qu'à l'exception des grandes villes (surtout Athènes et Thessalonique), où la formation sur le terrain est appliquée au sein d'entreprises plus grandes et bien organisées des secteurs public et privé, ailleurs dans le pays la recherche des entreprises est assurée localement par le personnel éducatif de l'OAED. Le résultat est que la formation pratique est assurée dans de petites entreprises qui offrent des possibilités considérables d'emploi et de stabilité future, malgré le manque d'infrastructure, de formateurs qualifiés, de méthodes d'enseignement et de procédures. En général, les instructeurs expérimentés maîtrisant les normes d'enseignement et la méthodologie et répondant à certaines conditions ne conduisent pas la formation pendant la phase d'emploi en entreprise. Dans les petites entreprises, l'instructeur et l'entrepreneur sont habituellement une seule et même personne.

5.9.2. Le contrat d'apprentissage comme base légale

Le contrat d'apprentissage est et doit être à l'avenir la base structurelle du système d'apprentissage, comme l'affirment toutes les personnes confrontées à la question. Ce contrat protège l'apprenti dans son environnement de travail et régit les conditions de formation et de travail de manière satisfaisante. Le suivi permanent de toutes les conditions du contrat par toutes les parties concernées (apprenti, entreprise et OAED) est un facteur essentiel de la mise en œuvre de la formation pratique sur le terrain. Certaines des personnes interrogées (les employés et certains apprentis) pensent que la forme de contrat d'apprentissage spécifique utilisée par l'OAED doit décrire de manière plus détaillée et plus contraignante les conditions d'emploi - formation au sein de l'entreprise. De plus, ils estiment que le contrat doit inclure une référence plus claire à la législation nationale du travail et à ses dispositions de protection des conditions de travail de l'apprenti.

5.9.3. Normes fixes pour le contenu théorique et pratique

Les écoles techniques professionnelles d'apprentissage de l'OEAD constituent un mode de formation typique dans le cadre de l'enseignement secondaire en Grèce. Le contexte de la formation est fondé sur certaines réglementations et sur des preuves suffisantes du point de vue scientifique dans la plupart des disciplines. Selon la majorité des personnes interrogées (surtout les employeurs, chambres et syndicats), la faiblesse principale est la lenteur de la réaction aux programmes de formation et de leur mise en œuvre, en raison des évolutions économiques, technologiques et productives de chaque secteur. Le problème se situe principalement dans les secteurs technologiques et techniques. Les organisations professionnelles, tant patronales que syndicales, estiment qu'elles ont les capacités et la volonté requises pour faire face au problème.

En ce qui concerne la formation (en entreprise), le problème est plus

important parce que le plus souvent, les programmes d'enseignement analytiques approuvés ne sont pas mis en œuvre comme ils devraient l'être. Tant les employeurs que les apprentis soulignent ce fait. Diverses entreprises n'appliquent pas de plan de formation défini. Toutefois, nombre des personnes qui ont été interrogées sur ce point estiment qu'on peut s'attendre à des améliorations dans un proche avenir.

5.9.4. Orientation et adaptation des contenus et méthodes de formation aux évolutions technologiques et économiques.

L'orientation professionnelle n'est pas mise en œuvre de manière systématique et continue, que ce soit pendant l'apprentissage de l'étudiant ou pendant ses études dans les écoles d'apprentissage de l'OAED. Quelques mesures d'orientation professionnelle diffuses ne suffisent pas à en redorer l'image négative. L'organisation hellénique d'emploi et de main-d'œuvre (OAED), en concertation avec les partenaires sociaux, convient qu'un lien doit être établi entre le système d'apprentissage et les divers services de consultation et d'orientation professionnelle qui se développent en Grèce depuis quelques années dans le cadre du système d'enseignement public et des nombreux circuits de formation continuée. Presque toutes les personnes interrogées conviennent que des améliorations sensibles sont possibles dans ce domaine dans un proche avenir.

5.9.5. Les chambres, organisations et institutions jouent un rôle important dans l'organisation de l'apprentissage et la formation des formateurs.

Toutes les personnes interrogées affirment que la (non) participation des partenaires sociaux, organisations professionnelles, chambres et institutions est le problème le plus important dans le cadre du fonctionnement et de la mise en œuvre du système d'apprentissage. Les partenaires sociaux (chambres, syndicats, organisations professionnelles) ne participent à aucune phase de la mise en œuvre du système d'apprentissage. Ils ne participent pas à l'élaboration des programmes et méthodes de formation, ni à la formation des instructeurs et formateurs, ni à l'évaluation des apprentis, etc., même si ces organisations manifestent le souhait de s'y impliquer. Peut-être la seule exception, qui n'est pas considérée comme une pratique courante, est-elle la recherche par certaines organisations professionnelles d'entreprises pouvant accueillir des apprentis en deuxième ou troisième année d'apprentissage. En outre, la participation des partenaires sociaux (personnel, employeurs) au conseil d'administration de l'OAED est considérée comme une forme de participation indirecte à la mise en œuvre du système d'apprentissage. Toutefois, de plus en plus d'organisations sociales et professionnelles commencent à créer, à un rythme soutenu, une base scientifique établie pour les sujets intéressant la formation de base et continuée. Il est certain qu'au cours des prochaines années, les diverses organisations sociales seront davantage impliquées dans l'apprentissage. Les personnes

interrogées venant d'organisations de partenaires sociaux soulignent leur volonté et leur aptitude à participer au fonctionnement du système d'apprentissage. En outre, l'OAED, qui est l'organisation publique compétente, semble admettre la perspective d'une participation accrue des organisations sociales et professionnelles dans le fonctionnement du système d'apprentissage.

5.9.6. Contrôle de la formation en entreprise par les chambres et contrôle des écoles par les autorités publiques

Le contrôle de la formation, tant dans les entreprises que dans les écoles d'apprentissage, est assuré par l'organisation hellénique de l'emploi et de la main-d'œuvre (OEAD). Les autres organisations sociales, publiques ou privées ne participent pas au contrôle / à l'assurance qualité de la formation. Cela n'est pas jugé très important actuellement et aucun changement n'est intervenu parce que l'attention se concentre sur d'autres aspects tels que la participation des organisations sociales. Toutefois, les personnes interrogées provenant des partenaires sociaux et des chambres affirment que leurs organisations doivent jouer un rôle essentiel dans le contrôle de la formation en entreprise.

5.9.7. Participation des entreprises au financement du volet pratique. Financement public du volet théorique.

A ce jour, le système d'apprentissage a été financé par le programme opérationnel du Ministère de l'Enseignement (formation et enseignement de base). Jusqu'en 1997, le Fonds Social européen (FSE) a financé 75%, cette contribution ayant atteint 80% des coûts totaux en 1998-1999. Le financement national provient des ressources de l'organisation hellénique de l'emploi et de la main-d'œuvre (OAED) et non du budget national. Un élément très intéressant est que les entreprises qui emploient des apprentis sont financées jusqu'à 80% du coût de chaque poste. Les petites entreprises hésitent à consentir des dépenses importantes dans le cadre de l'apprentissage. Il n'est pas encore établi quelles mesures seront adoptées pour le financement du système d'apprentissage dans le cadre du troisième programme communal de soutien, un dossier qui devrait être clôturé pour l'été 2000. Les organisations des employeurs estiment que les entreprises devraient augmenter leur contribution au financement du volet pratique à mesure qu'une plus grande participation à la gestion du système d'apprentissage leur sera octroyée.

5.9.8. La formation est assurée par du personnel qualifié

L'enseignement dans les écoles d'apprentissage (TVS) de l'OAED est assuré par le personnel enseignant de l'OAED selon des critères d'études, d'expérience pratique et professionnelle, etc. mis en œuvre à l'échelle nationale. Par contraste, la formation pratique (sur le terrain) est souvent assurée par des instructeurs sans qualifications certifiées. Les instructeurs sont habituellement les dirigeants des entreprises qui n'ont bénéficié d'aucune aide éducative ou

pédagogique préalable. Toutefois, de nombreuses organisations sociales proposent, en accord avec l'OAED, que soit mis en œuvre un système définissant le contenu de la formation dans chaque sujet enseigné ainsi que les exigences minimales pour la participation d'une entreprise au système de formation. En outre, la majorité des personnes interrogées conviennent qu'il faut promouvoir un système plus strict d'évaluation des formateurs et un système de formation continue des formateurs, tant théorique que pratique.

5.9.9. Validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique.

Bien qu'un système d'évaluation soit mis en œuvre par des épreuves écrites au terme de chaque cours, les employeurs s'inquiètent du manque d'évaluation des compétences pendant la formation pratique dans chaque domaine d'activité. La plupart des personnes interrogées soulignent la nécessité d'appliquer un système d'évaluation des compétences requises dans l'entreprise, même si elles conviennent qu'il est très difficile de trouver un système acceptable et efficace. Les organisations professionnelles demandent à participer à l'évaluation des compétences professionnelles avec l'aide de professionnels expérimentés et d'experts. L'OEAD semble accepter une telle perspective et apportera les changements nécessaires aux procédures de validation des compétences.

5.9.10. Un éventail de formations accessibles aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage autant qu'aux élèves talentueux. L'entreprise est responsable du recrutement des apprentis.

Il n'y a pas de politique systématique favorisant l'accès pour les personnes ayant des besoins spécifiques. Certaines personnes interrogées (principalement dans les rangs des organisations sociales) pensent qu'une réponse satisfaisante en la matière est liée à la nature ainsi qu'à l'équipement technique nécessaire pour chaque sujet d'apprentissage. Toutefois on pense, surtout auprès de l'OAED, qu'au cours des prochaines années des progrès seront réalisés sur le plan des conditions et mesures de promotion de l'accès pour les personnes ayant des besoins spécifiques ainsi que pour les élèves très talentueux.

5.9.11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation nationaux.

Le système d'apprentissage en Grèce attire les jeunes gens qui ont terminé la scolarité obligatoire et qui ne peuvent ou ne souhaitent pas poursuivre dans l'enseignement supérieur ou technique professionnel (cycle 'A') du Ministère de l'Enseignement. Les élèves diplômés des écoles d'apprentissage OAED ont peu de possibilités de poursuivre des études (et d'évoluer dans leur statut professionnel). Selon la législation adoptée récemment, les diplômés peuvent poursuivre leurs études auprès des études professionnelles techniques (cycle 'B', durée d'un an) du Ministère de

l'Enseignement et peuvent ensuite continuer (sous certaines conditions) auprès des instituts de formation technologique (enseignement tertiaire - non universitaire). Presque toutes les personnes interrogées estiment que les développements récents améliorent la position de l'apprentissage dans le système de formation hellénique. Toutefois, l'apprentissage de l'OAED est encore jugé inférieur au modèle de formation des écoles techniques et professionnelles. Les employeurs et les représentants des travailleurs demandent que davantage de mesures soient adoptées pour parvenir à l'intégration complète de l'apprentissage dans le système national de formation (p.ex. possibilités de formation continuée après la fin de l'apprentissage).

Observations générales concernant le fonctionnement du système d'apprentissage en Grèce

Les personnes et organisations interrogées ont formulé les observations suivantes :

Le principal problème lié à la mise en œuvre du système d'apprentissage en Grèce est le nombre trop limité de personnes auxquelles le système s'adresse, et qui contraste avec le nombre de personnes diplômées de la scolarité obligatoire. Cela est dû à l'absence d'un système efficace d'information et à diverses difficultés fonctionnelles auprès de l'organisation hellénique d'emploi et de main-d'œuvre (OAED) qui met en œuvre tout le système. Toutefois, toutes les personnes interrogées sont favorables à un système d'apprentissage plus diversifié, qu'ils considèrent comme un lien plus productif entre les connaissances et les besoins de la production.

L'absence de système unifié de formation de base et de formation continue est source de confusion pour les organisations impliquées, les programmes de formation et les méthodes d'enseignement.

Le Comité Economique et Social (qui a réalisé une synthèse des avis des partenaires sociaux sur la formation) a évalué que « la planification et le développement des politiques de formation en Grèce ne sont pas toujours déterminés par les besoins réels du marché de l'emploi [...], mais par le financement de l'union européenne ». En outre, un lien trop ténu existe entre les institutions qui assurent le suivi du marché de l'emploi et celles qui encadrent la planification de la formation.

La dévalorisation de l'enseignement technique et professionnel, un problème ancien pour l'économie et la société hellénique. Cette réalité veut que les études techniques ou professionnelles (et les personnes qui en ont obtenu le diplôme) soient considérées comme un enseignement et une formation de niveau inférieur, en comparaison avec les études conduisant au niveau universitaire. Le résultat est que les jeunes gens optent pour la formation technique et professionnelle non par la volonté d'apprendre une profession particulière, mais surtout parce qu'ils ne peuvent poursuivre l'enseignement secondaire supérieur qui les conduira éventuellement au niveau universitaire.

Le rôle des organisations sociales se limite à une fonction d'avis sans participation fondamentale au développement et à la mise en œuvre des politiques de formation et plus spécialement de l'apprentissage.

Les plus petites entreprises manquent d'informations sur le fonctionnement, les exigences et les possibilités du système d'apprentissage.

L'orientation professionnelle est limitée à quelques heures dans les programmes d'apprentissage. Aucun service d'orientation essentiel n'est fourni aux apprentis.

La mise en œuvre de la formation pratique n'apporte pas la base scientifique nécessaire à la préparation, l'évaluation des caractéristiques de chaque domaine d'étude, l'établissement des programmes d'enseignement, l'assurance des moyens didactiques nécessaires et enfin le personnel enseignant qualifié.

Les liens nécessaires entre la formation de base et la formation continuée font défaut (programmes d'enseignement, organisations et autorités impliquées, grades, processus de validation, etc.), de même que les liens entre l'apprentissage et les diverses politiques et mesures en faveur de l'emploi.

De ce fait, la majorité des personnes interrogées estiment que la mise en œuvre du système d'apprentissage en Grèce présente quelques éléments positifs :

- Un pourcentage plus important de réinsertion sur le marché de l'emploi par rapport aux autres systèmes de formation.
- Utilisation de l'expérience de travail des étudiants.
- Spécialisation en fonction des demandes sur les marchés de l'emploi national et local.
- Contrôle efficace de la mise en œuvre du système.
- Contrat d'apprentissage satisfaisant
- Efforts pour répondre aux évolutions de l'environnement de production.

Selon les personnes interrogées, les éléments ci-dessus devraient contribuer à l'amélioration et à la mise à jour du système d'apprentissage en Grèce, et conféreront au système une plus grande importance dans un avenir proche.

Conclusions et synthèse

Les personnes interrogées conviennent que les critères de l'UEAPME sur la qualité de l'apprentissage sont très importants en principe (indépendamment du degré de leur adoption en Grèce). Toutes les personnes interrogées reconnaissent l'importance des critères de l'UEAPME et estiment que leur application complète conduira à une amélioration considérable du système d'apprentissage hellénique. Alors que la situation actuelle en Grèce est déficitaire sur l'application de certains critères très importants (critères n° 4,5,6,7,10,11), la plupart des personnes interrogées conviennent que des changements positifs très importants seront réalisés dans un proche avenir.

Ces personnes estiment notamment que la participation des organisations sociales et professionnelles à la gestion et à l'exploitation (évaluation, contrôle, financement, formation des formateurs etc.) du système d'apprentissage sera intensifiée. En outre, elles estiment que l'intégration de l'apprentissage dans le système national de formation de base constitue un progrès essentiel rendu possible par des amendements récents à la législation.

Personnes interrogées

- 1 Dimitrios Konstantopoulos, Directeur de l'Apprentissage - l'Organisation hellénique d'emploi et de main-d'œuvre (OAED)
- 2 Konstantinos Kontzopoulos, Direction de l'Apprentissage - OAED
- 3 Elisabet Dimopoulou, Direction de l'Apprentissage - OAED
- 4 Dimitrios Somakis, Direction de la Formation - OAED
- 5 Natasa Sakka, Direction de la Formation - OAED
- 6 Katerina Tsakmaki, Directeur de la Formation - Chambre d'artisanat et des petites entreprises d'Athènes
- 7 Vasilis Papadogamvros, Directeur de la formation, Centre de formation professionnelle de l'institut du travail - Confédération générale hellénique du travail
- 8 Konstantinos Dimoulas, Consultant auprès de l'institut du travail - Confédération générale hellénique du travail
- 9 George Motsos, Secrétaire général de la Confédération hellénique des petites et moyennes entreprises (GSEVEE)
- 10 Stergios Vasilioi, Chef du service de documentation de la Confédération hellénique des petites et moyennes entreprises (GSEVEE)
- 11 Gerasimos Sourbis, Centre de formation professionnelle - Confédération hellénique des petites et moyennes entreprises
- 12 Thanasis Markou, Représentant de l'Association des industries helléniques
- 13 Apostolos Rizakos, Directeur de la formation du centre de formation professionnelle de la Confédération hellénique du commerce

Le Ministère de l'Enseignement nous a fourni des informations concernant le fonctionnement du système de formation professionnelle de base en Grèce. Des entretiens complémentaires ont eu lieu avec quatre employeurs qui emploient des apprentis ainsi qu'avec dix apprentis.

5.10 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN IRLANDE

EAMON FRENCH

Ci-après la liste des personnes qui ont participé à cette partie du rapport:

- M. Pat A Houlihan, Directeur Adjoint de l'unité de stratégie de formation, département des entreprises, du commerce et de l'emploi.
- Mme Alice Prendergast, Présidente du syndicat des enseignants d'Irlande, 1997-99. Membre du Conseil d'Administration de FÁS et membre du Comité Consultatif National de l'Apprentissage dans le système d'apprentissage normalisé.
- M. Pat Delaney, Directeur de l'Association des petites entreprises
- M. John Madden, Hôtelier, Membre de la Fédération irlandaise des hôtels et représentant du secteur au sein du Conseil National de Certification du Tourisme.
- M. Frank O'Malley, Secrétaire sectoriel du secteur Hôtels, restaurants et restauration de l'union sectorielle professionnelle et technique des services (SIPTU), membre du Conseil du CERT et du Conseil National de Certification du Tourisme.
- M. Finn Lawless, Secrétaire Général adjoint du syndicat de l'ingénierie technique et électrique et représentant du congrès irlandais des syndicats auprès du Comité National de Certificats professionnels dans le cadre du système d'apprentissage normalisé.
- M. Peter McCabe, Directeur, Services de Formation, Sécurité et Environnement de la fédération du secteur de la construction. Membre du Comité Consultatif National de l'Apprentissage dans le cadre du système d'apprentissage normalisé.

Synthèse

Les réponses des représentants nationaux font apparaître qu'ils acceptent les critères de l'UEAPME dans une large mesure tout en exprimant certaines réserves importantes.

Critère 1 : En Irlande, la formation aux compétences pratiques en école est régie par les modèles FÁS et du CERT. Dans le système normalisé, l'intégration de la formation aux compétences pratiques et de la formation théorique scolaire constitue un principe fondamental du système. Les réponses des représentants nationaux démontrent qu'ils sont en faveur du maintien de cette approche.

Dans le cas du critère n° 6 - qui contrôle la formation en entreprise, la moitié des représentants nationaux souhaitent qu'un rôle de contrôle soit dévolu aux instances publiques, comme c'est le cas dans les modèles FÁS et CERT.

Quant au critère n° 7 - financement, ils expriment une préférence très nette pour un partenariat pour le financement du système dans son ensemble plutôt qu'un financement par chaque secteur de la partie qui le concerne. La validation des compétences (n° 9) est un autre domaine où des différences apparaissent par rapport à l'approche de l'UEAPME. Les deux modèles irlandais recourent à une série d'évaluations de compétences parsemant la période d'apprentissage jusqu'à son terme. En ce qui concerne le recrutement des apprentis (n° 10), les positions des employeurs et des syndicats sont clairement divisées; les syndicats sont fortement

en faveur d'un suivi/contrôle par les autorités publiques. Une autre différence générale en Irlande est le fait que les chambres de commerce ne jouent aucun rôle dans la formation des apprentis mais que se sont davantage les organisations des employeurs et les organisations sectorielles qui s'en chargent, et tout indique que cette situation restera inchangée à l'avenir. Les autres critères sont parfaitement acceptables pour les représentants nationaux, avec cependant une réticence quant au concept du maître artisan.

5.10.1. Formation en deux lieux distincts.

La formation en deux lieux distincts est un principe acquis, mais les représentants estiment aussi que la formation scolaire doit compléter la formation théorique d'un volet pratique si nécessaire.

Les syndicats soulignent qu'un grand nombre des entreprises proposant des apprentissages sont trop spécialisées dans leur travail. Dans ces cas, les apprentis n'acquièrent pas suffisamment de compétences au terme de leur apprentissage pour pouvoir trouver un autre employeur. C'est pourquoi ils jugent important qu'un temps suffisant soit consacré à la formation scolaire tant pratique que théorique.

5.10.2. Le contrat d'apprentissage comme base légale

Le critère principal est approuvé, mais tous les employeurs n'acceptent pas que le contrat comprenne également des dispositions sociales.

5.10.3. Normes fixes du contenu théorique et pratique

Ce critère est approuvé par tous les contributeurs et est rencontré dans les modèles irlandais.

5.10.4. Orientation et adaptation du contenu et des méthodes de formation en rapport avec les évolutions technologiques

Ce critère est accepté par tous les contributeurs et est appliqué tant dans le modèle d'apprentissage normalisé que dans le modèle CERT.

5.10.5. Les chambres, organisations et institutions jouent un rôle important dans l'organisation de l'apprentissage et la formation des formateurs

Les partenaires sociaux en Irlande, à savoir les départements gouvernementaux, les organisations/associations d'employeurs et les syndicats, jouent déjà un rôle important dans l'organisation de l'apprentissage et les parties conviennent que ce système doit être maintenu. Les chambres de commerce ne sont pas impliquées dans le système d'apprentissage en Irlande.

Le Gouvernement a récemment annoncé le lancement, à titre de projet pilote, d'un nouveau programme de réseaux de formation. Cette nouvelle initiative de formation a été lancée en 1999 et bénéficie d'un financement initial de £3 millions par année pour une

période de trois ans. Cette approche de la formation professionnelle s'adresse aux candidats qui ont déjà un emploi. Une nouvelle société, Skillnets Ltd, a été constituée pour créer une structure de fonctionnement du programme. Le Conseil d'Administration de cette société est composé de représentants du département des entreprises, du commerce et de l'emploi, des organisations d'entreprises et d'employeurs et du congrès irlandais des syndicats. Cette nouvelle approche de formation se caractérise par les éléments suivants :

- le programme est supervisé par une structure dirigée par les employeurs,
- des groupes d'entreprises constitueront des réseaux de formation pour développer des réponses stratégiques à leurs besoins de formation,
- les réseaux de formation peuvent être composés d'un groupe d'entreprises au choix, pour autant qu'elles aient un réel intérêt à long terme au système dans le cadre du développement des ressources humaines,
- les domaines d'intérêt commun peuvent être sectoriels, géographiques ou basés sur des besoins spécifiques de développement ou de gestion des ressources humaines, au niveau des techniciens, des opérationnels etc.,
- le programme de formation typique devrait être d'une durée de 1 à 2 ans et peut être scolaire ou en entreprise ou combiner les deux.

5.10.6. Contrôle de la formation en entreprises par les chambres et contrôle des écoles par les pouvoirs publics

Ce critère n'est pas généralement accepté en Irlande. Tant les syndicats que les employeurs conviennent que des organismes publics tels que FÁS et CERT doivent apporter leur contribution et exercer leur contrôle sur les formations en entreprise.

5.10.7. Implication des entreprises dans le financement du volet pratique.

Le volet théorique est financé par les autorités publiques. Les partenaires sociaux en Irlande sont favorables au financement conjoint de l'enseignement et de la formation professionnelle. Le Département des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi souligne que le financement de l'apprentissage est assuré conjointement par les secteurs privé et public, contribuant ainsi au financement du système total. Il précise que le gouvernement a récemment annoncé et s'occupe actuellement de mettre en œuvre un nouveau fonds national de formation auquel l'industrie contribuera, pour financer un large éventail de formations professionnelles.

Les employeurs souhaitent une aide financière aux petites et moyennes entreprises qui proposent des formations en entreprise, afin de les encourager à recruter des apprentis. Les syndicats sont favorables à une plus grande implication des employeurs dans le financement de la formation, mais souhaitent que cette implication s'inscrive dans un système de partenariat entre les secteurs privé et public. Conjointement à la mise en œuvre du fonds national de formation,

tant l'impôt actuel pour l'apprentissage que l'impôt pour la formation industrielle qui sont versés directement à FÁS sont abolis. Ces impôts représentaient un montant total de quelque 5,8 millions IEP en 1998 (Source : rapport annuel FÁS de 1998). Pour financer le fonds, 0,7% des versements des employeurs à l'assurance sociale sur la base de la masse salariale (PRSI) seront versés au fonds. Le Ministre des Finances estime que ce transfert atteindra 120 IEP par an.

5.10.8. La formation est assurée par du personnel qualifié

Les représentants acceptent largement ce critère. Mais en ce qui concerne la formation en entreprise, un employeur est d'avis qu'il est plus important que les conditions dans l'entreprise soient de nature à permettre que l'apprenti soit formé aux compétences pertinentes. Certains employeurs ne considèrent pas que le titre de maître artisan ait une raison d'être en Irlande.

5.10.9. Validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique

Les répondants reconnaissent la nécessité d'impliquer le secteur économique dans la validation des compétences. C'est par la méthode appliquée que l'Irlande se distancie du critère UEAPME. Les deux modèles d'apprentissage irlandais appliquent une combinaison d'évaluation en entreprise, d'évaluation en classe et évaluation finale au terme de l'apprentissage pour valider les connaissances et compétences acquises. Cette approche a été adoptée en accord avec les partenaires sociaux.

5.10.10. Une gamme de formations accessible aux personnes présentant des difficultés d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis particulièrement talentueux. L'entreprise est responsable du recrutement de ses apprentis

Deux critères sont mentionnés ici. La première partie concernant la gamme de formations est acceptée. Les employeurs sont favorables aux cours préparatoires à l'apprentissage pour les femmes et les personnes défavorisées afin de les encourager à accéder à l'apprentissage. Ils sont également favorables à l'accréditation de l'apprentissage antérieur afin de faciliter l'accès des adultes aux emplois de formation.

L'Irlande s'oriente vers la conformation à ce critère et, à titre d'exemple, a lancé son programme de stages en 1995. Le programme de stage est un programme de formation en alternance lancé suite à des discussions avec le Département de l'entreprise, du commerce et de l'emploi dans le contexte du programme opérationnel 1994-99 pour le développement des ressources humaines. Le programme de stage a été développé pour mieux adapter la formation de base des jeunes entrants sur le marché de l'emploi et des demandeurs d'emploi aux compétences et besoins du marché de l'emploi, et d'approfondir la participation des employeurs à la conception et à la mise en œuvre de ces formations. Le Livre Blanc sur le Développement des Ressources Humaines

(1997), publié par le Ministre de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi, affirmait : « ... le gouvernement a décidé qu'au cours des 3 à 4 années à venir, le programme national de stage sera développé comme programme de formation professionnelle de base et préparatoire à l'entrée sur le marché de l'emploi pour les jeunes accédants au marché de l'emploi. L'objectif ultime est que le programme national de stage constitue une option pour tous les jeunes qui souhaitent accéder au marché de l'emploi après l'enseignement secondaire... ».

Alors que le nombre d'apprentis dans le système normalisé est en augmentation, c'est le système de stage qui connaît une extension dans les secteurs d'emploi non artisanaux, dont l'électronique, l'automatisation industrielle, les bouchers détaillants, les téléservices et les services internet.

En 1999, il y avait environ 1000 stagiaires inscrits dans des programmes de stage dans 46 professions. (Source : FÁS)

Le cadre de chacun des stages est convenu entre FÁS et l'industrie ou les associations nationales sectorielles ou groupes d'entreprises. La durée des stages est actuellement de 9 mois à 2 ans, en fonction de la portée du curriculum, des aptitudes requises dans l'emploi et du niveau initial du stagiaire. La durée de la formation en entreprise varie également de manière significative selon les différentes approches qui sont actuellement à l'essai.

Les participants aux stages doivent rester des stagiaires FÁS pendant toute la durée du stage et reçoivent une allocation de stage FÁS. Les entreprises d'accueil n'ont aucune obligation d'employer les stagiaires au terme du stage.

Les diplômés reçoivent un certificat national s'ils réussissent l'examen pratique et théorique au terme de leur formation. FÁS indique qu'en 1999, 50% des stages bénéficiaient de la participation d'associations sectorielles nationales au sein du groupe directeur, les autres étant des groupes sectoriels locaux. 50% des stagiaires étaient des femmes, 12,5% étaient des demandeurs d'emploi de longue durée et 33% des stagiaires avaient une qualification inférieure au certificat de fin de scolarité obligatoire. FÁS souligne que bien qu'il porte la responsabilité du programme de stage pour le compte du gouvernement, il s'agit d'un programme national.

Les développements dans le domaine des stages comprennent :

Des discussions entre FÁS et d'autres agences gouvernementales, dont CERT et Teagasc, l'autorité du développement agro-alimentaire, dans le but d'étendre le programme de stages à leurs secteurs. La décision de fixer à 9 mois la durée minimum de tous les programmes de stage.

L'entreprise est responsable du recrutement des apprentis : Les employeurs marquent leur accord sur ce point, mais les syndicats sont d'avis que les instances publiques doivent jouer un rôle. Les syndicats soulignent que les intérêts des minorités telles que les personnes défavorisées, des handicapés et des femmes ne sont guère pris en compte dans le recrutement sur un marché ouvert. Ils pensent aussi qu'il est important que des instances publiques exercent un contrôle pour veiller à ce que les apprentis puissent terminer leur apprentissage. L'Irlande évolue vers le respect de ce critère et il s'agit d'une condition d'accès à l'apprentissage normalisé.

5.10.11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation nationaux.

Toutes les parties acceptent ce critère. A cet égard, le Département de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi affirme que l'Irlande s'efforce de développer ses systèmes d'enseignement et de formation afin de se conformer à ce critère et a récemment créé l'autorité nationale de qualification dont l'un des principaux objectifs est l'intégration. Les employeurs ne sont pas totalement d'accord avec le concept des maîtres artisans.

L'autorité nationale de qualification d'Irlande (NQA) assurera dans un cadre unique la coordination de toutes les qualifications d'enseignement et de formation délivrées par les nombreuses institutions de l'État, y compris FÁS et CERT. Les universités ne sont pas incluses, mais on s'attend à ce qu'elles coopèrent avec la nouvelle autorité.

La NQA fonctionnera comme une 'organisation centrale' et aura pour but « d'établir et de maintenir un cadre de qualifications pour le développement, la reconnaissance et l'octroi de qualifications dans le pays sur la base de normes d'aptitudes et de compétences à acquérir par les élèves. »

Ce cadre inclura les conditions d'accès, de transfert et de progression des élèves dans ce cadre.

La NQA supervisera le travail de deux autres institutions qui seront également créées, à savoir le Conseil d'Enseignement et de Formation Continus et le Conseil des Titres de l'Enseignement et de la Formation Supérieurs. La certification de l'apprentissage sera confiée à l'autorité de l'une de ces institutions.

Conclusions

Avec l'apprentissage normalisé, l'Irlande dispose déjà d'un modèle d'apprentissage qui est très conforme aux critères d'étalonnage de l'UEAPME. Le rapport d'évaluation du Fonds Social Européen sur l'apprentissage et le stage a conclu que tant les employeurs que les participants sont très satisfaits du système.

Rien ne démontre à ce jour que le système s'étendra à des secteurs d'emploi moins traditionnels, notamment vers les nouveaux emplois dans les technologies de l'information, la fabrication ou les services. Les facteurs qui s'opposent à une telle évolution sont :

- la durée de l'apprentissage, actuellement de 4 années (révision à l'étude)
- le coût relativement élevé de cette forme d'apprentissage
- la longueur des procédures pour ouvrir le système à de nouveaux métiers

Le modèle CERT est également conforme à la majorité des onze critères. Cependant, le nombre de participants au système n'est guère important et les participants aux programmes sont davantage des stagiaires du CERT que des employés d'une entreprise.

La création de l'autorité nationale de qualification fera évoluer tous les modèles d'apprentissage vers la conformité avec les critères d'étalonnage en intégrant l'apprentissage dans les systèmes nationaux d'enseignement et de formation.

Tout semble indiquer qu'au cours des cinq prochaines années, le programme de stage pourra devenir un modèle permettant

d'étendre la formation en alternance aux métiers non artisanaux. L'extension du modèle de stage peut conduire vers la réalisation de la première partie du critère n° 10, à savoir une gamme de formations accessible aux personnes présentant des difficultés d'apprentissage et aux apprentis particulièrement talentueux.

Un domaine dans lequel l'Irlande ne se conforme pas encore aux critères d'étalonnage est celui des maîtres artisans. Alors que CERT est en voie de mettre en vigueur l'exigence d'une qualification de formateur pour les formateurs en entreprise, il n'existe à ce jour aucune norme nationale pour la formation des formateurs en entreprise ou de maîtres artisans.

Il faudra de ce fait l'identification et l'acceptation, par les partenaires sociaux, de normes nationales dans ce domaine, ainsi que le développement d'un système national de formation et de certification. Ce système pourrait être développé sous la direction de l'autorité nationale de qualification. FÁS signale qu'il développe actuellement une politique pour la qualification de maîtres artisans et la formation des formateurs, en relation avec le système normalisé.

5.11 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN ITALIE

MICHELA STASIO

5.11.1. Formation en deux lieux distincts

Ce critère est accepté. La première loi sur l'apprentissage prévoyait déjà en 1955 que l'apprentissage doit se composer de travail et de formation théorique, et que la formation théorique doit être complémentaire au travail. Toutefois, la loi n'avait été que partiellement mise en œuvre pendant les années 1950 et 1960. Ensuite, la loi n'a pas été appliquée jusqu'en 1997, année de la réforme de l'apprentissage. Cette réforme est fondée sur l'accord en faveur de l'emploi conclu par le Gouvernement et les organisations sectorielles en 1996. Aujourd'hui, l'apprenti est tenu de suivre la formation hors de l'entreprise pendant au moins 120 heures par an. Il est à noter qu'en Italie, la formation professionnelle est une compétence des régions, alors que l'État reste compétent pour la définition des objectifs généraux, la coordination et les relations avec l'Union européenne.

Couverture totale : parce que la réforme est très récente, elle n'a pas encore été mise totalement en vigueur. D'autres lois doivent encore être adoptées pour dégager davantage de ressources financières et pour développer un système d'organisation administrative.

Selon des experts, on peut prévoir qu'en 2000, 25% des demandes de formation hors de l'entreprise seront satisfaites. La couverture complète pourra être prévue dans 4 à 5 ans.

Extension de la durée de la formation hors de l'entreprise

Les syndicats espèrent une nouvelle réforme pour étendre la durée de la formation hors de l'entreprise, du moins pour les apprentis

âgés de 15 à 17 ans. Selon la loi, ce groupe doit compléter son itinéraire scolaire. Ce groupe se compose de jeunes quittant l'école avec de très faibles qualifications et qui doivent acquérir davantage de compétences.

Les organisations patronales ne partagent pas entièrement cette vue. Elles estiment que le système d'enseignement doit transmettre les compétences de base (connaissances linguistiques et mathématiques) aux jeunes gens, alors que l'apprentissage doit communiquer des compétences professionnelles. Toutes les organisations sectorielles et le Ministère de l'Emploi estiment qu'il est important d'améliorer la qualité de la formation professionnelle, selon les caractéristiques des différents secteurs. Le débat se poursuivra. Les gouvernements régionaux et le gouvernement national ont signé un accord de formation hors de l'entreprise pour les apprentis âgés de 15 à 17 ans: la formation hors de l'entreprise devra avoir une durée de 240 heures par an au moins. Une partie de cette formation (120 heures) portera sur des contenus fondamentaux et «transversaux». Une loi de réforme pourrait être votée.

5.11.2. Les contrats d'apprentissage comme base juridique

Ce critère est pleinement rencontré. L'apprentissage est régi par contrat. Le contrat définit : la qualification, la durée, les caractéristiques du travail, les caractéristiques de la formation hors de l'entreprise, la rémunération, l'assurance accidents, les vacances et congés, le congé de maternité, les droits et obligations de l'apprenti, les droits et obligations de l'employeur. Ce critère ne sera pas modifié en Italie.

5.11.3. Normes fixes du contenu pratique et théorique

Ce critère est accepté. Selon la loi, le niveau national (Ministère de l'Emploi) doit fixer les normes de contenu, c'est à dire les objectifs de la formation et les contenus correspondants. Cette définition doit être réalisée en partenariat entre le Gouvernement et les organisations sectorielles. Le contenu particulier doit être fixé aux niveaux régional et local, conformément aux besoins de la profession et aux rôles professionnels des apprentis. En fait, chaque domaine a des besoins et caractéristiques économiques spécifiques, et il est de ce fait impossible de définir chaque contenu particulier au niveau national. Une partie des normes était déjà arrêtée en 1998 pour les contenus «transversaux». Aujourd'hui la commission pour le contenu professionnel travaille à ce développement. Les membres de la commission représentent le Ministère du Travail, le Ministère de l'Enseignement, les régions, les syndicats et les organisations des entreprises.

Nous ne pouvons pas préciser combien de temps sera nécessaire à la Commission pour déterminer le contenu professionnel, mais elle devrait conclure rapidement (en moins de deux ans). En fait, cette définition est essentielle pour programmer la formation hors de l'entreprise.

5.11.4 Orientation et adaptation de la formation à l'évolution technologique et économique

Ce critère est accepté. Chacun sait que l'adaptation du contenu et

des méthodes au progrès économique et technologique est fondamentale pour la formation professionnelle et pour l'apprentissage. Toutefois, il n'existe aucun système organisé en Italie pour vérifier périodiquement les besoins professionnels.

Dans 3 à 4 ans, l'Italie organisera probablement un système permettant de vérifier les besoins professionnels. Au cours de ces dernières années, les chambres de commerce et les organisations sectorielles ont mené quelques études importantes au niveau national ; en conséquence, un cadre est en cours de définition pour établir les bases d'un système d'analyse des besoins professionnels et économiques. En Italie, une réforme des services de l'emploi est en cours. Un de ses objectifs sera de créer un système d'évaluations périodiques aux échelons national et local. Les points suivants sont essentiels : une méthodologie commune, un système d'information et un système de comparaison organisé à l'échelle nationale. L'objectif doit être adapté au niveau national cependant que les contenus spécifiques définis à l'échelle locale doivent être conformes aux objectifs nationaux.

Toutes les institutions impliquées (institutions publiques et organisations sectorielles) s'intéressent à l'identification des besoins afin d'améliorer la qualité du contenu professionnel. Il est probable qu'un partenariat stratégique sera conclu pour organiser un système efficace.

5.11.5. Rôle des chambres, organisations et institutions:

Le gouvernement régional (et non le Ministère de l'Emploi) est compétent pour l'organisation de la formation. Il y a en Italie six grands projets nationaux concernant la formation des apprentis. Les organisations sectorielles ont obtenu un rôle dans l'organisation de la formation (individualisation des apprentis, contribution à la sélection des centres de formation et à la définition des contenus professionnels). Il est généralement admis que l'organisation et la gestion de la formation sont de la compétence du gouvernement régional. Toutefois, les organisations sectorielles doivent jouer un rôle important, à l'avenir également, dans la définition du système à l'échelle nationale et locale. Il s'agit de contribuer à la définition des objectifs et des contenus, à l'identification des besoins professionnels, à la diffusion d'informations, à la discussion sur certains aspects d'organisation (p.ex. la distance maximum entre le centre et l'entreprise).

5.11.6. Contrôle de la formation:

Ce critère n'est que partiellement rencontré. Seule l'entreprise est responsable de la formation en entreprise et il n'existe aucun système de contrôle extérieur, hormis les inspections par le Ministère de l'Emploi (concernant l'assurance soins de santé, les conditions de travail, la présence à la formation). Chaque gouvernement régional, responsable de la formation hors de l'entreprise, peut organiser des contrôles dans les centres et choisir les méthodes et les tâches. Aucun contrôle de la formation en entreprise par une autorité extérieure ne sera organisé. Les organisations sectorielles peuvent décider de procéder à des contrôles de la qualité de la formation. Le gouvernement régional sera responsable des contrôles de la formation hors de l'entreprise. Il est important que des normes

professionnelles soient définies et qu'un contrôle et une évaluation efficaces de la formation aient lieu.

Lorsqu'une nouvelle législation relative à la qualification des centres sera prête, un contrôle initial de la qualité des centres sera réalisé (structures, équipement, personnel qualifié, expérience).

5.11.7. Implication du secteur privé et public dans le financement :

Ce critère est appliqué. En Italie, la formation hors de l'entreprise est financée par des ressources publiques (nationales, européennes et régionales). Le gouvernement régional décide d'allouer des ressources à l'apprentissage et définit les critères d'allocation de ressources aux centres. L'entreprise paie la rémunération mais non les cotisations de pension. Ce critère ne subit aucun changement en Italie.

5.11.8. Formation assurée par du personnel qualifié :

Critère partiellement appliqué. En Italie, il n'existe pas de normes nationales pour les formateurs alors qu'il existe une qualification spécifique pour les enseignants. Au niveau national, il existe seulement la convention nationale du secteur. La convention définit les exigences professionnelles et les compétences correspondantes. La convention constitue une base importante mais n'est pas une loi nationale. Certaines régions ont défini certains critères de sélection des formateurs, comme par exemple des examens ou la définition d'exigences professionnelles d'accès.

Le Ministère de l'Emploi a défini récemment les caractéristiques des instructeurs au sein des entreprises, après une longue concertation avec les organisations sectorielles. Cet instructeur doit être un travailleur qualifié engagé dans le même secteur que l'apprenti. Il doit avoir des qualifications égales ou supérieures à celles que l'apprenti obtiendra au terme de son apprentissage. Dans la mesure du possible, l'instructeur aura au moins trois années d'ancienneté dans l'entreprise. Le rôle et les compétences de l'instructeur consistent à orienter et assister l'apprenti et à assurer un lien entre le travail et la formation hors de l'entreprise. L'instructeur doit suivre une formation d'au moins 8 heures pour avoir une bonne compréhension de son rôle et des compétences attendues de lui.

Il est admis généralement qu'il est important de définir des normes nationales pour les formateurs, mais nul ne peut dire quand ce type de réforme interviendra et, surtout, quelles seront les méthodes et contenus d'une telle réforme.

Les problèmes sont de deux ordres :

Le gouvernement régional est l'autorité compétente en matière de formation professionnelle, y compris pour la définition des exigences posées aux formateurs ;

Il est difficile de déterminer les compétences exactes requises des formateurs participant à l'enseignement des contenus professionnels. Cela est dû à la nature extrêmement variée du grand nombre de rôles et compétences professionnelles.

5.11.9. Validation des compétences avec la participation de spécialistes :

La validation des compétences est un sujet très complexe, non seulement dans le domaine de l'apprentissage, mais pour toutes formes d'enseignement et de formation professionnelle. La loi sur l'apprentissage prévoit que l'apprenti doit obtenir de son centre de formation un certificat des compétences acquises pendant la formation hors de l'entreprise, alors qu'il ne reçoit de son employeur qu'une simple «déclaration » pour la formation en entreprise. Un débat est en cours sur ce sujet. Certaines régions préparent un modèle de validation.

Actuellement, le Ministère de l'Emploi doit définir les critères pour la validation afin de rencontrer les besoins de toutes les formes de formation professionnelle. Le Ministère de l'Emploi et le Ministère de l'Enseignement conviennent de l'importance de développer des critères fondamentaux communs pour rendre les différentes formes de validation comparables à l'échelon national et européen. Toutefois, il est important de respecter les compétences des gouvernements régionaux en matière de formation professionnelle. Les gouvernements régionaux et nationaux ont conclu un accord sur la validation des compétences, afin que la validation des formations professionnelles devienne homogène à l'échelle nationale et européenne. Nous attendons toujours une nouvelle loi fixant les critères de base de la validation.

5.11.10. Un éventail de formations accessibles aux apprentis talentueux et à ceux qui rencontrent des difficultés d'apprentissage. L'entreprise est responsable du recrutement des apprentis :

Ce critère est accepté. L'apprentissage a été traditionnellement destiné en Italie aux jeunes quittant l'école avec de faibles qualifications, souvent issus de milieux sociaux plus défavorisés. La loi de 1955 avait fixé les limites d'âge à 14 et 20 ans. Aujourd'hui, la situation générale des jeunes gens a changé. Le niveau d'enseignement est plus élevé, une large majorité des adolescents fréquentent l'enseignement secondaire supérieur et obtiennent un diplôme. Ainsi, le groupe ciblé a changé et de nombreux jeunes qualifiés (qui ont obtenu des diplômes de l'enseignement secondaire supérieur) peuvent devenir apprentis. Dans les limites d'âge spécifié, les diplômés peuvent également devenir apprentis.

Toutefois, certaines réserves existent concernant l'accès à l'apprentissage comme filière de formation pour toutes les catégories, y compris les diplômés universitaires.

Des législations relatives aux formations en alternance et à l'apprentissage seront probablement définies prochainement, et un contrat spécifique sera défini pour les jeunes de plus de 25 ans.

5.11.11. Intégration de l'apprentissage

Ce critère est accepté. La législation de 1997 a prévu que les compétences validées acquises pendant l'apprentissage pouvaient être utilisées dans le système d'enseignement intégré. On entend par-là que chaque école, université et centre de formation peuvent décider de «créditer » les compétences des apprentis pour une formation ou un enseignement continué. Il n'existe pas de système

de «crédit » en Italie, mais certaines lois importantes (relatives à l'enseignement et aux universités) créent des crédits. Aujourd'hui, toutes les écoles peuvent décider d'accorder un crédit à un étudiant pour ses compétences (acquises par l'étude, le travail, la pratique sportive, etc.). En outre, la législation de 1999 a rendu l'apprentissage équivalent à l'enseignement et à la formation professionnelle afin de compléter l'itinéraire d'enseignement.

Il n'existe aucun système organisé de formation continuée en Italie, mais de nombreuses activités de formation s'adressent aux adultes, aux chômeurs, aux travailleurs, aux dirigeants, aux techniciens etc. Ainsi, on peut considérer que l'apprentissage est à la fois une des possibilités de formation pour adultes et le premier pas de l'éducation permanente.

Un débat politique est en cours sur la réalisation de l'intégration ; ce débat porte surtout sur les aspects suivants :

- 1) La durée de la formation hors de l'entreprise pour les apprentis de 15 à 17 ans. Le Ministère de l'Emploi et les syndicats préfèrent porter cette durée de 120 à 240 heures ;
- 2) Intégration avec l'enseignement supérieur : il est nécessaire de définir quels niveaux d'enseignement sont accessibles aux jeunes sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur après l'apprentissage.

Le Ministère de l'Emploi prépare déjà une loi sur l'intégration.

Pour mettre l'intégration en œuvre, il est nécessaire d'allouer davantage de ressources et de définir les méthodes de validation pour l'apprentissage comme pour tous les itinéraires d'enseignement.

Les critères de l'UEAPME en Italie - Synthèse

Ces critères sont partiellement acceptés en Italie. Le législateur et les organisations des employeurs et des travailleurs ont notamment accepté parfaitement que le contrat doive former la base juridique ou que l'apprentissage est fondé sur une «formation en deux lieux distincts ». Cependant, des doutes subsistent concernant le financement, notamment l'implication des entreprises. Il est probable qu'aucun critère national ne sera défini pour le recrutement des formateurs, parce que cette matière relève de la compétence des gouvernements régionaux.

Certains critères (par exemple le cinquième et le sixième) sont acceptés, mais il ne semble pas réaliste de prévoir la réalisation d'un système de contrôle et d'orientation à l'échelon national. Les entreprises n'acceptent aucune forme de contrôle de leur travail par les pouvoirs publics. Il est peut-être possible d'envisager un contrôle organisé par les organisations patronales. Les critères sont généralement bien acceptés, avec cependant quelques différenciations importantes.

Personnes interrogées :

Armando Occhinti, confédération nationale des petites et moyennes entreprises (CONFAPI), Directeur des relations industrielles, Rome

Paolo Inghilesi, Confédération générale nationale du travail (CTIL), Directeur de la Fédération de l'Enseignement, de la Formation professionnelle et de la Recherche, Rome

Pietro Gelardi, Confédération italienne des syndicats (CISL), Directeur responsable de l'enseignement et de la formation professionnelle, Rome

Giovanna De Lucia, Confédération italienne des entreprises artisanales (CONFARTIGIANATO), responsable de la formation professionnelle, Rome

Fiorina Ludovisi, Confédération italienne de l'industrie (CONFINDUSTRIA), Responsable dans le domaine de l'enseignement, de la formation professionnelle et de la recherche, Rome

Sandra D'Agostino, chercheuse auprès de l'institut public de formation professionnelle (ISFOL, du Ministère du Travail), Rome

5.12 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT AU LUXEMBOURG

MARC ANT

En ce qui concerne la situation à l'égard des critères d'étalonnage, nous pouvons également affirmer qu'au Grand-Duché de Luxembourg, le système d'apprentissage correspond entièrement aux critères définis par l'UEAPME, du moins du point de vue légal. Comme nous le soulignons dans la première partie, les trois différents modèles d'apprentissage, le CATP, le CITP et le CCM, correspondent aux critères :

- ils sont organisés comme une formation en deux lieux distincts, puisque dans la majorité des cas les élèves poursuivent en même temps leur scolarité et leur formation en entreprise ;
- la relation entre l'apprenti et l'employeur est régie par un contrat d'apprentissage ;
- les normes pour les cours théoriques et pratiques sont établies sur la base de curriculums prédéfinis ;
- ces curriculums sont régulièrement mis à jour et de nouveaux sont même élaborés afin de répondre à l'évolution des besoins de l'économie ;
- la responsabilité globale de l'apprentissage est assumée tant par le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, ainsi que par les différentes chambres d'employeurs et d'employés ;
- le même constat s'applique au contrôle de l'apprentissage, puisque des conseillers en apprentissage travaillant sous les auspices du Ministère et des chambres sont en contact direct avec les entreprises et les apprentis afin de veiller au respect des réglementations et le maintien des normes de qualité générales ;
- les entreprises versent à leurs apprentis la rémunération prévue par les dispositions légales et le Ministère finance le volet scolaire par l'intermédiaire des écoles techniques ;
- les apprentis ne peuvent être formés que par du personnel qualifié ; par exemple, dans le secteur de l'artisanat, il faut être titulaire d'une maîtrise pour pouvoir former les apprentis ;
- la validation des compétences se fait en collaboration avec des représentants des secteurs économiques concernés ;
- le système d'apprentissage étant subdivisé en trois parties, notamment

le CITP et le CCM s'adressent aux élèves ayant des difficultés d'apprentissage, et des passerelles vers les systèmes supérieurs sont également possibles, même si elles sont rarement utilisées ;

- l'apprentissage n'est pas seulement un élément intégrant du système d'enseignement national, mais l'un de ses principaux composants.

En ce sens, la question pour le Grand-Duché de Luxembourg n'est pas de savoir si le pays accepte les critères d'étalonnage ou s'il y a une tendance vers leur application, mais simplement si le système d'apprentissage au Grand-Duché de Luxembourg est conçu de telle manière que ces critères sont respectés d'avance. Et comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, il existe pour chacun de ces critères une base légale énonçant des indications précises quant à la mise en œuvre pratique du système d'apprentissage (plus particulièrement dans le règlement de 1945).

Toutefois, nous devons formuler trois restrictions. Tout d'abord, même s'il existe une base légale pour chacun de ces critères, ces critères ne sont pas toujours appliqués strictement dans la pratique. Nous pouvons présumer que le Grand-Duché de Luxembourg ne met pas nécessaire à disposition tous les moyens nécessaires à la mise en œuvre de ces critères au quotidien - et ce pour des raisons politiques. En outre, on peut présumer qu'une mise en œuvre stricte de ces réglementations entraînerait une opposition assez forte de la part des écoles.

Ensuite, bien que ces critères existent, il faut vérifier dans quelle mesure leur mise en œuvre est régie par des normes de qualité sévères. Par exemple, bien que la formation pour le titre de maître artisan prévoit une formation pédagogique afin de préparer les candidats à leur future tâche de formateur d'apprentis, cette formation doit certainement être améliorée. De même, cela n'implique pas nécessairement que les apprentis suivent une formation de qualité élevée au sein des entreprises. D'autre part, de nombreux efforts sont consentis afin d'améliorer la qualité de l'apprentissage à tous les niveaux, mais plus spécialement dans le volet confié aux entreprises.

En troisième lieu, il y a une tendance manifeste de la part des entreprises à soutenir l'apprentissage, qui est pleinement organisé dans les écoles, plutôt qu'un apprentissage organisé en alternance. Cela est certainement dû au fait que les entreprises souhaitent se concentrer sur leurs activités principales et attendent des écoles qu'elles fournissent des apprentis plus ou moins complètement formés.

Ainsi, pour améliorer la mise en œuvre pratique des critères, il faudrait, pour citer le représentant de la chambre du travail, beaucoup de courage politique.

Toutefois, il existe aussi une tendance générale au sein du système d'enseignement national à mettre en œuvre de plus en plus de systèmes d'enseignement et de formation en alternance, avec des périodes de travail pratique à tous niveaux. Mais nous ne pouvons pas considérer l'apprentissage comme un simple système en alternance. La tendance actuelle va clairement vers davantage de liens entre les écoles et les entreprises afin de faciliter la transition de l'école à la vie active. Une des voies pour réaliser cet objectif consiste certainement à prévoir davantage de périodes de travail pratique au sein des entreprises pendant la scolarité.

Mais outre ces considérations, la mise en œuvre de ces critères doit

être considérée non seulement du point de vue national, mais également dans un contexte européen. Puisque le Grand-Duché de Luxembourg est confronté à un important manque de main-d'œuvre, un pourcentage important doit être "importé" presque quotidiennement. En réalité, 30% de la population totale est d'origine étrangère et sur 223.824 personnes actives, 80.000 franchissent chaque jour la frontière allemande, française ou belge pour venir travailler au Luxembourg.

A cause de cette situation, il est très difficile pour de nombreuses entreprises qui recrutent de nouveaux collaborateurs de reconnaître tous les parcours de formation et diplômes présentés par les candidats. Mais d'autre part, il est probablement impensable qu'une harmonisation des différents systèmes d'éducation soit un jour entreprise au niveau européen; dès lors, la mise en œuvre de tels critères transnationaux constitue un pas dans la bonne direction. Enfin, leur généralisation aura pour effet que les dirigeants d'entreprises puissent davantage se fier aux indications fournies par de tels diplômes.

En outre, nous pensons aussi que la mise en œuvre de tels critères à l'échelon européen et par une instance européenne pourrait avoir pour effet de créer une alternative européenne aux systèmes d'apprentissage nationaux. En effet, à cause des restrictions imposées par la subsidiarité en matière d'éducation, il devrait être possible à la Commission européenne de développer de nouveaux parcours d'apprentissage qui n'interfèrent pas directement avec les systèmes nationaux mais qui constitueraient un modèle différent avec une importante composante transnationale. En ce sens, les nouveaux parcours d'apprentissage européens, dans leur organisation initiale, représentaient un pas dans cette direction. Malheureusement, la Commission européenne n'a pas persévéré dans son idée initiale et les résultats sont plutôt maigres : ces parcours ne sont rien de plus que la documentation de programmes d'échange transnationaux et n'apportent qu'une valeur ajoutée limitée, voire nulle.

Nous pouvons conclure dès lors que du moins du point de vue théorique ou législatif, le Luxembourg se conforme pleinement aux critères d'étalonnage définis par l'UEAPME avec ses trois modèles d'apprentissage que sont le CATP, le CIP et le CCM. Toutefois, il faut noter que ces critères ne sont pas toujours pleinement mis en œuvre, pour des raisons tantôt pratiques, tantôt politiques. Le système d'apprentissage étant fondé sur et régi par une base tripartite, il est clair que les résultats sont aussi toujours négociés et convenus à l'avantage de tous les partenaires. En outre, on peut se demander si ces critères sont pleinement appliqués du point de vue de la qualité. Bien qu'il existe des mécanismes de contrôle et de suivi, la qualité de la formation en entreprise est souvent insuffisante et les apprentis sont trop souvent considérés comme une main-d'œuvre à bas prix plutôt que comme des jeunes dans lesquels l'entreprise souhaite investir à long terme.

En ce sens, il est difficile de prédire l'avenir de l'apprentissage, mais en tout état de cause, cet avenir ne pourra être satisfaisant s'il est possible d'assurer une qualité élevée d'enseignement et de formation. L'apprentissage doit répondre directement aux besoins exprimés par l'économie et les curriculums doivent être fondés sur des normes sévères de qualité pédagogique. Mais sur ce point, le Luxembourg a encore des lacunes immenses à combler, parce qu'il

n'y a guère d'institutions actives sur ce terrain. Pour que l'apprentissage garde son attrait, la qualité de l'enseignement et de la formation devra être constamment et systématiquement vérifiée et adaptée. Sinon, les entreprises se détourneront de l'apprentissage et recruteront de plus en plus de personnes hautement qualifiées pour des fonctions dites peu qualifiées.

L'auteur remercie les personnes suivantes pour leur contribution verbale et écrite à la présente analyse :

- M. Aly Schroder, Directeur à la formation professionnelle, Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports ;
- M. Ted Mathgen, Directeur-adjoint, et M. Paul Krier, attaché, Chambre des Métiers ;
- M. Fernand Speltz, conseiller, Chambre de Travail

5.13 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT AUX PAYS-BAS

WILL SEIGNETTE

Noms des personnes interrogées

M. Louis Rutten, syndicat Federatie Nederlandse Vakvereniging, Woerden.

M. Roel Endert, Ministère de l'Education, Directie BVE, Zoetermeer.
M. Justus de Hooge, organisation nationale des écoles de formation professionnelle BVE-Raad, De Bilt.

M. Kees Hoogendijk, organisation patronale MKB-Nederland, Delft

Acceptabilité des critères de l'UEAPME

En ce qui concerne la politique adoptée, il n'y a guère de divergence de vues entre les organisations patronales et syndicales et le gouvernement. Ce consensus est établi par une déclaration d'intention intitulée Hoofdlijnenakkoord Versterking Werkend Leren. Les différentes parties sont unanimement convaincues que l'apprentissage par le travail pour la formation professionnelle constitue la meilleure forme d'apprentissage professionnel. Lorsque l'UEAPME envisage l'apprentissage comme une forme de travail et d'apprentissage, les parties néerlandaises considèrent cette combinaison comme la meilleure de toutes les formes de formation professionnelle. La nouvelle loi est fondée sur cette conviction et confie aux organisations patronales et syndicales un rôle de partenaires responsables dans l'organisation et la mise en œuvre de la formation professionnelle. Les avantages du programme d'apprentissage ont été élargis à toutes les formes de formation professionnelle des niveaux 1 à 4. En ce sens, les Pays-Bas souscrivent pleinement à l'idée maîtresse du critère d'étalonnage de l'UEAPME.

Orientation du développement

Aux Pays-Bas, on constate un développement vers la conformité aux critères d'étalonnage. La contribution et les responsabilités des entreprises se renforcent. La coopération entre les écoles et les

entreprises est harmonieuse, après un démarrage à froid. Les écoles ont perdu une part importante de leur indépendance depuis l'adoption de la nouvelle loi. Cela les a amenés à aborder avec réticence la nouvelle coopération avec les entreprises. Cela se marque de manière plus extrême pour la coopération à l'échelon national. Les organisations nationales n'étaient plus dirigées par les seules organisations patronales et syndicales, mais également par l'organisation nationale des écoles de formation professionnelle. Cette dernière avait perdu sa responsabilité pour le contenu du programme. Très rapidement, les avantages des normes nationales sont devenus évidents pour les écoles et la coopération est à présent harmonieuse. A vrai dire, le succès du concept et tel que le pas suivant, l'élargissement du concept à l'enseignement professionnel supérieur, est envisagé.

5.13.1. Formation en deux lieux distincts

La formation en deux lieux distincts est pleinement acceptée pour les programmes professionnels des niveaux 1 à 4. Dans certains secteurs, les employeurs coopèrent à l'échelon régional pour organiser l'apprentissage. La coopération recrute les apprentis et est responsable de la formation pratique. Les apprentis peuvent travailler en équipes avec des tuteurs et effectuer du travail pour les entreprises membres. Cette forme de coopération a beaucoup de succès dans le secteur de la construction. Les employeurs la considèrent comme un facteur favorable à la qualité, mais les syndicats sont réticents parce qu'ils ne participent pas à la coopération. Les coopérations sont des partenaires forts et exigeants pour les écoles qui les considèrent comme un risque. La coopération organise la formation pratique à un niveau professionnel élevé et plaide pour la reprise de la formation théorique et souhaite prendre l'entière responsabilité du programme d'apprentissage.

5.13.2. Les contrats d'apprentissage comme base légale

Les contrats constituent la base légale de la coopération des différentes parties qui sont responsables de l'apprentissage. Il est important de noter que l'école est responsable en dernière instance pour le programme et conclut un contrat avec l'apprenti. La relation avec l'entreprise est régie par un autre contrat, une sorte de sous-contrat. Les organisations patronales sont d'avis que l'entreprise doit porter la responsabilité finale et que l'école doit être impliquée par contrat pour sa part. Toutes les parties considèrent le contrat comme la meilleure forme de coopération et soulignent que la responsabilité de l'apprenti peut être définie plus aisément. Dans certains secteurs, les entreprises peuvent obtenir une compensation financière de fonds sectoriels pour chaque contrat signé. Des accords sectoriels entre employeurs et syndicats peuvent être fondés sur les contrats d'apprentissage. Les entreprises signant des contrats d'apprentissage bénéficient d'avantages fiscaux accordés par le gouvernement.

5.13.3. Normes fixes pour le contenu pratique et théorique

Ce critère est rencontré aux Pays-Bas. La base des normes est la

structure de qualification. Il s'agit d'une structure cohérente de qualifications composée des 22 structures sectorielles. Toutes les qualifications sont définies selon le même format et développées par les organisations nationales.

Les qualifications sont décrites dans le document officiel en termes de tâches et de caractéristiques du travailleur. Cela permet aux entreprises de donner à la formation pratique la forme appropriée, mais rend plus difficile la définition de la théorie nécessaire. Il a fallu un certain temps pour régler ce problème. Le résultat est qu'en plus du document décrivant les qualifications en termes de travail sur le terrain, il faut un autre document définissant les objectifs théoriques et pratiques. Au sein des organisations nationales, une certaine pratique courante s'est établie et les trois parties réunies au sein des organisations nationales sont responsables de la qualité de ce document. Une forte pression s'exerce sur le gouvernement pour conférer à cette pratique une base légale.

Au sein du comité consultatif du Ministre de l'Éducation, un débat a été lancé sur la manière de décrire les qualifications. Le comité suggère une approche plus sociale par laquelle les qualifications sont décrites davantage en termes de compétences. Les écoles approuvent ce débat parce qu'il leur offre la possibilité de revendiquer à nouveau une certaine autorité sur le contenu du programme. Elles trouvent les organisations syndicales à leur côté, parce que ces dernières estiment que les qualifications doivent être moins strictement reliées à des professions. Les organisations patronales maintiennent que les qualifications doivent être décrites en termes de performances.

5.13.4. Orientation et adaptation de la formation par rapport aux évolutions technologiques et économiques

Les développements technologiques et économiques créent de nouvelles qualifications et amènent à réviser d'anciennes qualifications. Cette évolution se produit à une vitesse étonnante, notamment dans le domaine des technologies de l'information. Le gouvernement a reconnu ce fait et l'a pris en compte dans sa nouvelle loi.

Les parties responsables de la structure de qualification sont également responsables de la mise à jour, de la pertinence et du caractère complet de la structure. Chaque document de qualification porte une date de validité pour assurer sa mise à jour. La majorité des organisations nationales ont mis en œuvre un système de maintenance et d'innovation basé sur les résultats disponibles des recherches et développements menés par les organisations sectorielles.

La maintenance est facilitée par l'initiative des parties visant à élaborer un autre document énonçant les objectifs. Les développements technologiques peuvent être suivis en adaptant les objectifs pédagogiques mais sans modifier la qualification formelle. Le fait que la révision d'une qualification dans le registre central du Ministère de l'Éducation soit suivie obligatoirement par une période de mise en œuvre d'un an pour les écoles signifie que lorsque des nouvelles qualifications sont identifiées, il faut jusqu'à deux ans avant qu'une école ne puisse lancer un nouveau programme. Pour une qualification avec un programme de quatre ans, cela signifie

qu'il faut 6 ans avant que des travailleurs qualifiés pour la nouvelle qualification soient disponibles. Cette période est jugée trop longue. Les syndicats craignent que le nombre de qualification augmente sans cesse et que les qualifications seront davantage spécialisées que généralisées. Les organisations patronales soulignent que la structure de qualification doit être aussi flexible que possible et ne peut pas être un terrain de jeu pour bureaucrates-pédagogues. Les secteurs économiques de la société doivent revendiquer la propriété intellectuelle de la structure de qualification, selon la position du gouvernement également.

5.13.5. Rôle des chambres, organisations et institutions :

Les chambres de commerce ne jouent aucun rôle dans les programmes de formation professionnelle. Les Pays-Bas disposent des organisations nationales réunissent les organisations patronales et syndicales et l'organisation des écoles de formation professionnelle, pour gérer le système de formation professionnelle sous le contrôle du Ministère de l'Education. Avant l'adoption de la nouvelle loi, le système d'apprentissage avait une base légale à une échelle plus modeste, mais les organisations nationales étaient également responsables de la qualité de la formation pratique. Les entreprises étaient aidées par l'organisation nationale qui disposait d'installations pour l'orientation des apprentis, la formation des tuteurs et les examens pratiques. Tant les organisations patronales que les syndicats considèrent comme une grande perte que ces tâches aient été transférées sous la responsabilité des écoles par la nouvelle loi. Cette tâche a été confiée aux écoles pour compenser la perte de liberté de programmation. La nouvelle loi définit l'organisation nationale comme intermédiaire devant faciliter la formation pratique dans un champ plus vaste de formation professionnelle.

Les écoles sont des centres régionaux de formation professionnelle qui cherchent à coopérer avec des organisations régionales et des entreprises importantes de la région. Cette coopération ne double pas les coopérations nationales mais les complète.

5.13.6. Contrôle de la formation :

Comme indiqué sous le critère 5, les organisations nationales étaient responsables de la qualité de la formation pratique sous l'ancienne loi. Sous la nouvelle loi, cette responsabilité a été confiée aux écoles. Parce que les écoles ont perdu la responsabilité du contenu des programmes, ce transfert de responsabilité devait être fondé sur un accord réciproque. Les écoles estiment devoir accomplir des tâches pour lesquelles aucun financement n'est disponible. Dans de nombreuses écoles, les enseignants ne sont pas en contact avec les entreprises, mais avec des membres du personnel servant d'intermédiaires. Il en découle de nombreux problèmes, et le contrôle de la formation manque d'efficacité et d'effectivité. Les entreprises exécutent leur tâche sous la nouvelle loi comme elles le faisaient sous l'ancienne, et se fondent sur leur propre expertise pour exécuter cette tâche, mais avec un manque évident d'inspiration. Les organisations patronales et syndicales sont mécontentes de la

situation actuelle et souhaitent des améliorations rapides dans la manière à laquelle les écoles s'acquittent de leur tâche. Ils estiment qu'aucun transfert d'expertise organisé ne serait intervenu en la matière entre les organisations nationales et les écoles. Les organisations nationales sont responsables de la qualité du poste d'apprentissage dans l'entreprise et disposent d'un personnel limité pour conseiller les entreprises. Les entreprises demandent davantage d'aide et s'adressent aux organisations nationales.

Les écoles éprouvent des difficultés à communiquer avec les entreprises qui emploient des apprentis. Les enseignants considèrent les entreprises d'abord comme une extension de leur propre institution et font preuve de peu de compréhension de la réalité économique à laquelle les entreprises sont confrontées. Les tuteurs au sein des entreprises considèrent la formation théorique à l'école comme un complément de la formation qu'ils assurent eux-mêmes. Les écoles, à leur tour, ne jouent pas un rôle directeur mais sont complémentaires. Le contrôle de la formation théorique appartient aux inspecteurs du Ministère de l'Education. Les écoles doivent disposer d'un système de qualité totale et les inspecteurs procèdent à des audits.

5.13.7. Participation au financement des entreprises et du secteur public :

Les Pays-Bas rencontrent pleinement ce critère d'étalonnage. L'entreprise paie tous les coûts de la formation pratique, même si certains secteurs disposent de fonds qui proposent une compensation partielle aux entreprises. Les entreprises organisées contribuent à ces fonds. Le Ministère des Finances accorde des avantages fiscaux spéciaux aux entreprises employant des apprentis. Le Ministère de l'Education finance les écoles. Les organisations patronales hésitent à investir dans une coopération avec les écoles parce qu'elles craignent que le Ministère de l'Education n'envisage d'étendre la responsabilité financière des entreprises. L'idée est qu'aussitôt qu'on paie, le gouvernement met fin à son financement. Pour les entreprises, la formation des apprentis ne doit pas être rentable, mais doit couvrir les coûts. C'est pourquoi il faut un équilibre entre les coûts de formation et des rémunérations et la production de l'apprenti.

5.13.8. Formation assurée par du personnel qualifié :

Ce critère est également pleinement approuvé par les Pays-Bas. La qualification du formateur au sein des entreprises est assurée par la certification nécessaire de l'entreprise pour pouvoir accueillir des apprentis. Les organisations nationales ont conclu un accord concernant la norme professionnelle des formateurs et les facilités dont une entreprise doit disposer pour pouvoir accueillir des apprentis. Toutes les entreprises sont soumises à un audit et sont certifiées avant que leurs données ne soient enregistrées dans une base de données auprès de l'organisation nationale. Les écoles qui sont à la recherche d'un poste d'apprenti peuvent trouver une entreprise dans cette base de données. Le tuteur doit être titulaire d'un certificat de formation professionnelle dans la profession pour laquelle il assure la formation, et doit démontrer au moins cinq ans

d'expérience dans la profession. Il doit également avoir un certificat de tuteur. Ce certificat peut être obtenu en participant aux cours de formation pour formateurs auprès de l'organisation nationale. Ce certificat est soumis à une révision tous les cinq ans. La certification de l'entreprise comme poste d'apprentissage garantit que l'employeur met les équipements nécessaires à la disposition du tuteur.

Même si un accord a été atteint sur les compétences nécessaires pour être tuteur, les formations des tuteurs par les organisations nationales ont une longueur variable, entre cinq jours et trois mois. La norme nationale doit être affinée.

Le Ministère de l'Éducation et le conseil d'administration de l'école assurent la qualification des enseignants à l'école. Ces enseignants doivent être nommés par le gouvernement et ne peuvent être nommés que s'ils disposent des certificats requis. Dans de nombreux secteurs, les organisations nationales proposent des cours de mise à jour pour les enseignants.

5.13.9. Validation des compétences avec la participation de spécialistes :

La loi ne prévoit pas de validation des compétences avec la participation de spécialistes. Les écoles sont responsables de l'examen et peuvent procéder à cet examen sans l'intervention d'un tiers. L'examen doit toutefois être approuvé formellement par un institut d'examen indépendant. Toutes les organisations nationales disposent d'un institut d'examen et dans certains cas, ces instituts doivent approuver les examens des écoles, même si les écoles ont établi leur propre institut d'examen. Les employeurs estiment qu'il s'agit là d'une lacune et souhaitent que la loi soit modifiée sur ce point. L'organisation patronale MKB Nederland estime qu'il faudrait un système avec 50% d'examen scolaire et 50% d'examen central national. Des experts indépendants devraient jouer un rôle plus important dans les examens dans ce système.

Dans la pratique quotidienne, les tuteurs et les organisations nationales travaillent ensemble avec les écoles pour assurer aux examens la qualité requise. Les tuteurs procèdent parfois aux examens pratiques ou ces derniers sont organisés par les organisations nationales qui recourent à cette fin à des experts venant des entreprises. Les écoles assurent les examens théoriques, même si les organisations nationales et les écoles collaborent parfois pour l'élaboration des examens. Cette coopération s'avère efficace et fiable.

5.13.10. Une gamme de formations accessibles aux élèves talentueux et à ceux rencontrant des difficultés. L'entreprise est responsable du recrutement de ses apprentis :

Ce critère est accepté par les Pays-Bas. L'apprentissage était traditionnellement considéré comme une forme d'apprentissage pour des élèves aux aptitudes très diverses. Cela est possible parce que le système d'apprentissage est une forme d'enseignement individuel qui requiert une grande flexibilité du système. Cette caractéristique a désigné ce système comme une alternative pour les élèves qui avaient des difficultés dans l'enseignement hautement

normalisé en groupes importants. Ces élèves rencontraient du succès tout en donnant simultanément une mauvaise réputation au système. Pour bien des observateurs, le système était considéré comme un système pour les perdants intellectuels. A la fin des années 1970, les organisations patronales se sont plaintes auprès du gouvernement de la qualité de la formation professionnelle à horaire complet. Elles souhaitent avoir davantage d'influence sur la programmation et sur la qualité de la formation et des examens. Le système d'apprentissage était cité en exemple de la bonne façon de faire. Le gouvernement s'est rangé à leurs arguments et ces revendications ont constitué la base de la nouvelle loi. Cette émancipation du système d'apprentissage entre les mains des employeurs (et des syndicats) allait de pair avec les découvertes de chercheurs en pédagogie, qui ont constaté que les mérites pédagogiques du système d'apprentissage et des autres formes de formation en alternance étaient bien supérieurs à ceux de l'enseignement scolaire à horaire complet. Sa flexibilité et son caractère individuel le rendent non seulement accessible, mais également préférable pour les élèves talentueux autant que pour les élèves rencontrant des difficultés d'apprentissage. Cela redonne l'image du système et entraîne une augmentation du nombre d'apprentis à raison de quelque 10% par an.

Les organisations patronales estiment que les entreprises doivent recruter des apprentis, mais dans le système actuel, les entreprises partagent ce rôle avec les écoles.

5.13.11. Intégration de l'apprentissage

Le système d'apprentissage est totalement intégré dans les autres formes d'enseignement aux Pays-Bas. Dans le cadre de la formation professionnelle, il est l'une des formes d'enseignement qui peut être choisie pour obtenir une qualification. Parce que les qualifications sont indépendantes des systèmes d'enseignement et parce que les certificats de qualification permettent l'accès aux filières d'enseignement supérieures, l'apprentissage est un système d'enseignement équivalent aux autres systèmes existant aux Pays-Bas. Les organisations patronales et syndicales s'accordent sur le fait que la limitation de cette situation aux qualifications des niveaux 1 à 4 montre la nécessité de spécifier des qualifications à des niveaux professionnels supérieurs.

Synthèse

Les Pays-Bas se conforment à tous les critères d'étalonnage pour l'apprentissage en Europe. Un point fort du système néerlandais réside dans la base légale sous la forme de contrats et dans le partage des responsabilités entre les différentes parties, ainsi que dans la qualification du personnel formateur. Le système s'intègre parfaitement dans le système d'enseignement des Pays-Bas et la participation des entreprises est professionnelle. Les organisations nationales jouent un rôle important dans la mise à jour des qualifications et des normes professionnelles. Elles constituent la plate-forme de négociation et de consensus entre les parties responsables. Il faudrait une meilleure entente entre les écoles et les entreprises. Il n'existe aucune tradition de relation de sous-contrat

entre entreprises et écoles. Les entreprises doivent montrer davantage de volonté à s'impliquer aux examens. La nouvelle loi a émancipé le système d'apprentissage et l'a rendu populaire. D'autres formes de formation professionnelle adaptent le système d'apprentissage.

5.14 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT AU PORTUGAL

CLARISSE TOMÉ

Les critères de qualité de l'apprentissage au sein de l'Union européenne proposés par l'UEAPME ont été traduits et analysés au sein de la Commission Nationale d'Apprentissage du Portugal. Il s'agit de l'organe responsable de l'aide stratégique, au niveau national, du système d'apprentissage, ainsi que du suivi du système. Les critères ont été exposés et préalablement communiqués à tous les membres de la Commission, ainsi qu'au représentant national de l'Association de l'industrie portugaise auprès du Comité UEAPME pour la formation professionnelle ; les critères ont été débattus et les conclusions consolidées en séance plénière le 20 janvier 2000 et le 11 février 2000.

Les participants à ce processus sont nommés ci-après :

- Maria Cândida Soares (Présidente) et Francisco Madelino (Vice-Président) : représentants du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité;
- José Alberto Leitão et Alexandra Figueiredo, représentants du Ministère de l'Éducation ;
- Jorge Filipe de Jesus Correia, représentant du département du Secrétaire d'Etat pour la Jeunesse ;
- Jorge Manuel Rafael Corregedor Abegão, représentant du Ministère de l'économie
- Rui Silvio Tenreiro Patrício, représentant du Ministère des Affaires Sociales
- Fernando Costa, représentant du Ministère de l'Agriculture, du Développement rural et de la Pêche
- Elda Maria Fernandes Gonçalves Pedro, représentante de la Région autonome de Madère
- Teresa Augusta Carvalho Madruga, représentante de la Région autonome des Açores
- Alfredo Morgado et Carlos Chagas, représentants de l'UGT (confédération syndicale)
- Maria da Luz Ribeiro Nogueira, Manuel António Pinto André et António Manuel Braga Correia: représentants de la CGTP (confédération syndicale)
- Sílvia Veríssimo : représentant de CAP (confédération patronale)
- Rui Teixeira da Mota et Vitor Rui Loureiro de Carvalho: (représentants de CIP)
- Alexandra Costa Artur et Carlos Cardoso de Sousa: représentants de CCP
- Norma Rodrigues : représentante de AIP auprès de l'UEAPME

Situation actuelle et perspectives de développement

L'analyse suivante est le résultat d'un consensus général développé au sein de la Commission Nationale d'Apprentissage concernant les critères proposés ainsi que la situation courante du système portugais par rapport à ces critères et au développement prévu pour les années à venir.

5.14.1. Formation en deux lieux distincts

Au Portugal, l'apprentissage se développe dans deux domaines : le domaine socioculturel et le domaine scientifique et technologique dans le contexte de la formation. La formation pratique au travail représente, d'après la loi, environ 30% de la durée totale de chaque formation dans le système d'apprentissage. Ce pourcentage ne peut cependant pas dépasser 50%. Le nombre d'heures alloué à cette composante augmente progressivement pendant l'apprentissage, afin de favoriser pour l'apprenti les conditions nécessaires à la consolidation et à l'approfondissement, au sein de l'entreprise, des compétences acquises pendant la formation.

Il ne faut pas perdre de vue qu'une partie importante de l'apprentissage, qui se déroule dans un contexte de formation, se concentre sur l'acquisition de compétences personnelles, sociales et relationnelles, de nature transversale et/ou académique, en vue de combler les lacunes scolaires du jeune apprenti qui sont souvent la raison de leur décrochage scolaire.

En résumé, dans le contexte actuel nous constatons une prédominance des facteurs liés à la formation liée au travail en entreprise. Au cours des prochaines années, il y aura probablement une évolution vers une légère augmentation du travail en entreprise, dont la valeur pédagogique sera de plus en plus reconnue.

5.14.2. Les contrats d'apprentissage comme base légale

Le contrat d'apprentissage a une base légale et se fonde pour l'essentiel sur un contrat de formation (et non un contrat d'emploi). Ce document, sous forme écrite, n'engage aucune des parties à une relation d'emploi, mais se concentre sur les droits et obligations de l'apprenti et de l'employeur, en énonçant les conditions de développement de la formation pratique dans le contexte du travail. Ce modèle est adapté aux caractéristiques du système au Portugal qui sont susceptibles d'être maintenues.

5.14.3. Normes fixes de contenu pratique et théorique

Les critères d'évaluation de la formation sont développés par des équipes de spécialistes liés à des organisations fournissant un apport technique et pédagogique reconnu dans le secteur professionnel concerné.

Ces systèmes sont analysés, validés et ajustés en collaboration avec des représentants de l'administration publique et des partenaires sociaux, au sein de la Commission Nationale d'Apprentissage.

Récemment, les critères approuvés au sein de cette commission ont été soumis par le Ministre de l'Éducation et le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, et publiés dans un texte légal applicable à l'échelle nationale.

5.14.4. Orientation et adaptation des contenus de la formation en fonction des évolutions technologiques et économiques :

Un processus détaillé de révision de tous les curriculums institutionnalisés dans le système est en cours ; il est le résultat du développement d'un modèle précédemment approuvé pour une organisation modulaire de la formation.

Ce processus facilitera la mise à jour technologique des critères à l'avenir, parce que la flexibilité du système permet, par exemple, de substituer des modules, des domaines ou des profils d'une formation spécifique. En outre, cette forme d'organisation est conforme à toutes les conditions à l'application des tendances pédagogiques modernes, permet le recours à des méthodes actives, la reconnaissance des réalisations antérieures, le recours aux nouvelles méthodologies et aux technologies de l'information et des communications, notamment par le recours à l'enseignement à distance, l'apprentissage individuel et l'apprentissage individuel sur mesure. En synthèse, les critères actuels sont toujours basés sur une structure relativement rigide, mais un processus technique et organisationnel est un cours et permettra la mise en œuvre d'un système progressif de flexibilité des profils et méthodes de formation.

5.14.5. Rôle des chambres, organisations et institutions dans l'organisation de l'apprentissage

Les initiatives d'apprentissage sont organisées par des instances de coordination qui, en plus des structures de l'IEFP et des centres de formation professionnelle gérés avec les partenaires sociaux, peuvent inclure des entreprises, coopératives, autorités locales, écoles, employeurs, entreprises, associations professionnelles et syndicales, institutions de solidarité sociale et de développement local ou régional, et autres.

La formation des formateurs est généralement assurée par l'IEFP, mais peut également être pris en compte par les organes de coordination de l'apprentissage.

5.14.6. Contrôle de la formation en entreprise par les chambres et contrôle des écoles par les autorités publiques

En principe, les services centraux, régionaux et locaux de l'IEFP, sous la direction de la Commission Nationale d'Apprentissage, assurent le suivi du programme d'apprentissage. De cette manière, le contrôle de qualité des différentes composantes de la formation est assuré directement par les autorités publiques sous le contrôle de la NAC et des jurys d'apprentissage régionaux. Les organisations patronales participent au sein des jurys d'évaluation de l'apprentissage. Les développements quantitatifs de l'apprentissage au niveau national, accentués récemment par la priorité qui y a été accordée dans le plan national pour l'emploi, démontrent clairement le besoin, en plus du contrôle de la qualité de la formation, d'un effort spécifique pour une meilleure réalisation des

objectifs et une plus grande efficacité du système. Le contrôle du système avec la consolidation des systèmes de contrôle sera renforcé au cours des prochaines années. Les partenaires y seront naturellement impliqués.

5.14.7. Implication des entreprises dans le financement du volet pratique, financement public du volet théorique

Le financement du système d'apprentissage, dans ses différentes composantes tant théorique que pratique, est assuré principalement par le service public. L'Etat portugais a bénéficié d'une aide du Fonds Social Européen, dans le cadre des 1er et 2ème CSF, et devrait encore bénéficier du suivant, en raison de la priorité élevée dévolue au programme dans le cadre des politiques de l'emploi et du fait qu'il constitue une alternative au système d'enseignement en vue d'accroître le niveau de formation des jeunes gens. Les entreprises qui proposent une formation pratique dans le contexte du travail participent à l'assistance financière fournie à l'apprenti pendant cette partie de la formation. Toutefois, les entreprises bénéficient de subsides de l'IEFP pour couvrir les coûts associés aux activités de formation. Cette situation se caractérise par un financement supporté presque totalement par le secteur public. Cette situation devrait se maintenir au cours des cinq prochaines années, en raison de son importance stratégique dans le cadre des politiques d'emploi et de formation.

5.14.8. Formation assurée par du personnel qualifié

En plus du coordinateur de l'initiative, des apprentis et des tuteurs, chaque équipe de formation comprend aussi des conseillers en orientation professionnelle et des spécialistes de l'emploi.

Les formateurs des composantes socioculturelle et scientifique et technique doivent être titulaires d'un certificat d'aptitude pédagogique, reconnu au niveau national, ainsi que des qualifications du niveau graduat ou baccalauréat, et de préférence au moins trois ans d'expérience professionnelle. Les tuteurs sont des employés des organisations qui organisent la formation pratique dans le contexte du travail ; ils ont une qualification professionnelle dans le même domaine et ont reçu une formation pédagogique pour être formateurs. L'examen du profil et des qualifications requis pour le rôle de tuteur, qui progresse en plus de la formation continue des formateurs, nous permet de prédire un renforcement progressif des exigences pédagogiques pour exercer les rôles de formateur et de tuteur dans le système d'apprentissage.

5.14.9. Validation des compétences par examen organisé avec la participation de spécialistes du secteur économique

Les normes pour l'évaluation de l'apprentissage sont approuvées au niveau national par la Commission Nationale d'Apprentissage et sont appliquées dans les régions sous le contrôle des jurys régionaux.

Les examens d'évaluation finale sont présentés pour chaque activité sous l'autorité d'un jury tripartite, avec une participation directe des

représentants des employeurs et des organisations syndicales, et comprenant fréquemment des techniciens des organismes qui accueillent les jeunes gens pendant la formation pratique au travail. La situation devrait évoluer vers un professionnalisme accru des représentants des partenaires sociaux qui participent aux jurys d'évaluation.

5.14.10. Une gamme de formations accessibles aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage et aux élèves particulièrement talentueux

Tous les jeunes à la recherche de leur premier emploi et qui ont les qualifications scolaires nécessaires à l'admission dans un cours déterminé peuvent accéder au système d'apprentissage, indépendamment de leurs qualités personnelles.

La législation prévoit cependant la possibilité d'adapter les curriculums aux caractéristiques et au profil des apprentis. La révision de tous les programmes conformément à l'organisation modulaire de la formation permet de tendre les niveaux de flexibilité du système, ce qui permettra la reconnaissance de compétences acquises antérieurement, les départs intermédiaires et les adaptations du rythme d'apprentissage au profil des apprentis. Le recrutement des apprentis est assuré en règle générale par les services d'orientation professionnelle des centres d'emploi et de formation professionnelle de l'IEFP. Dans certains cas, les entreprises qui accueillent les apprentis sont également présentes. La situation devrait se maintenir ainsi en raison des caractéristiques du système portugais d'intervention sociale dans le cadre des politiques de l'emploi et de la formation.

5.14.11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation

Au Portugal, l'apprentissage est un programme institutionnel dans le cadre des systèmes d'enseignement, de formation et d'emploi, et est reconnu et apprécié par les divers Ministères et les partenaires sociaux, intégrant l'enseignement public actuel et l'offre de formation de base comme une des priorités stratégiques dans le cadre du programme national pour l'emploi. Toutefois, le système met toujours l'accent sur la récurrence. Il permet le transfert au terme du programme d'enseignement général et l'accès à l'enseignement supérieur ; il est prévu de faire évoluer le système vers un accès plus aisé aux apprentis en dépit de la nature très pratique de la formation.

Parce que ses programmes sont remplacés par une organisation modulaire, l'accès à la formation continue sera progressivement facilité.

Synthèse:

Les CRITERES DE QUALITE DE L'APPRENTISSAGE DANS L'UNION EUROPEENNE proposés par l'UEAPME ont été analysés au sein de la Commission Nationale de l'Apprentissage, de composition tripartite représentée par les différents partenaires sociaux, responsable de l'aide stratégique au niveau national du système d'apprentissage et du suivi de ce système.

L'apprentissage est un système de formation en alternance mis en œuvre dans les contextes de formation et de travail à concurrence de 70% et 30% sur la durée totale de la formation.

La dominance de la composante théorique des volets socioculturel et scientifique et technologique, en comparaison avec la formation pratique dans le contexte du travail, est due à la nature du système d'apprentissage au Portugal, qui constitue une alternative au système d'enseignement et a pour but de compenser des déficits scolaires d'un grand nombre de jeunes gens quittant rapidement l'école.

Au vu de l'importance stratégique dévolue à l'apprentissage dans les systèmes nationaux de formation, nous pouvons constater un niveau de structuration élevé de ce type de formation, tant du point de vue de sa base juridique que par ses dimensions techniques, pédagogique et administrative.

En prenant en compte les principales caractéristiques du tissu économique portugais, composé essentiellement de petites entreprises, le financement du système d'apprentissage est pris en compte pour l'essentiel par le secteur public, avec un apport des fonds de l'Union européenne.

5.15 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN SUÈDE

KARIN TORNEKLINT

Introduction

Le système d'apprentissage n'est pas courant en Suède. En 1997, le gouvernement a lancé une nouvelle initiative de "l'apprentissage moderne" au sein des écoles secondaires. Cela permet aux étudiants suivant des cours professionnels de clôturer la dernière partie de leur formation au sein d'entreprises s'ils le souhaitent. Cette formation est régie par un contrat conclu entre l'étudiant, l'école et l'entreprise. Le contrat ne constitue pas un contrat d'emploi parce que l'étudiant n'est pas rémunéré. La formation a la même valeur que les autres programmes académiques et donne accès à l'enseignement supérieur. La formation commence aussitôt que l'étudiant a terminé la moitié de l'enseignement secondaire, et sa durée est d'un an au maximum. Aujourd'hui, quelque 100 à 200 étudiants participent à ce projet pilote. A l'avenir, la nouvelle initiative de "l'apprentissage moderne" sera adaptée et étendue. Les principales différences seront probablement:

- la possibilité pour les étudiants de commencer leur formation en entreprise au début de leur enseignement,
 - au moins 30 semaines de formation en entreprise,
 - la durée de la formation sera presque identique à celle des étudiants en école professionnelle (trois ans)
 - les écoles privées pourront également organiser l'apprentissage.
- Le présent document ne décrit que la nouvelle initiative de "l'apprentissage moderne".

Les personnes interrogées sont :

Yvonne Hyttinen, syndicat suédois des enseignants
Sture Löf, Agence Nationale de l'Education
Mats Miljand, Ministère de l'Education et de la Science
Maud Molander, Lärarnas Riksorganisation
Margareta Nygren, confédération patronale suédoise (SAF)

5.15.1. Formation en deux lieux distincts

Ce critère est accepté par tous. Toutes les formations professionnelles dans notre pays doivent inclure au moins 15 semaines de travail en entreprise (et la majorité comptent exactement 15 semaines de travail en entreprise). L'apprenti a davantage de travail en entreprise, qui peut durer jusqu'à un an. Toutes les personnes interrogées conviennent que le travail en entreprise est important pour la formation professionnelle, mais ne sont pas certaines si l'apprentissage est le modèle approprié.

En ce qui concerne l'initiative de "l'apprentissage moderne", il inclura davantage de formation en entreprise. La connaissance acquise lors du travail en entreprise sera également acceptée pour les grades.

5.15.2. Les contrats d'apprentissage comme base légale

Ce critère n'est pas accepté du tout. Actuellement, les apprentis sont considérés comme des étudiants et l'école est responsable de ces apprentis pendant toute la durée de leur formation. La majorité des représentants sont d'avis que les choses doivent rester ainsi. Toutefois, certains acteurs économiques souhaitent que l'apprentissage soit régi par un contrat et que les apprentis soient rémunérés pour leur travail. Il n'y aura aucun changement sur ce critère dans un avenir proche, parce que quelques organisations seulement acceptent ce changement.

5.15.3. Normes fixes du contenu pratique et théorique

Ce critère est accepté dans une certaine mesure. Les normes fixant le contenu de la formation pratique et théorique sont les mêmes que pour les étudiants des écoles professionnelles. En Suède, les écoles décident librement du contenu et de la durée du travail en entreprise. Les organisations sont d'avis que les normes de contenu pratique et théorique doivent être les mêmes pour les apprentis et pour les élèves des écoles professionnelles. Il y aura probablement davantage de normes fixes si le temps consacré à la formation en entreprise est prolongé.

5.15.4. Orientation et adaptation de la formation en fonction des évolutions technologiques et économiques.

Tous les acteurs acceptent ce critère et il est manifeste que ce critère est nécessaire pour toutes les formes de formation professionnelle. Ainsi chacun sait que l'adaptation des contenus et méthodes aux évolutions technologiques et économiques est fondamentale pour

la formation professionnelle et l'apprentissage. Le problème actuel est qu'il n'existe aucun système permettant de vérifier la formation par rapport aux progrès technologiques et économiques.

Il s'agit d'une des questions les plus importantes pour toutes les formations professionnelles, parce que cela détermine l'attrait de cette forme de formation.

5.15.5. Rôle des chambres, organisations et institutions :

Le 5ème critère n'est pas accepté. Aujourd'hui, la responsabilité de l'organisation de la formation professionnelle est confiée aux écoles. Certains secteurs souhaitent que les apprentis présentent un examen, mais cette opinion n'est pas partagée par tous. C'est l'école qui évalue l'apprenti ainsi que tous les élèves des écoles professionnelles (les apprentis fréquentent aussi les écoles professionnelles en qualité d'étudiants). Cette position ne changera pas. Les chambres, organisations et institutions participeront aux travaux de l'organisation nationale de l'enseignement afin de dresser les plans de la formation en entreprise de l'apprenti. Ces parties prendront part aux travaux de l'Agence Nationale pour l'Education afin d'établir les plans de la formation en entreprise de l'apprenti. Ces parties seront parfois impliquées dans les examens des apprentis si les apprentis souhaitent les présenter.

5.15.6. Contrôle de la formation :

Ce critère n'est pas accepté par les entreprises. Aujourd'hui, la formation est régie par un contrat conclu par l'étudiant (parfois ses parents), l'école et l'entreprise. Les parties sont toutes responsables au même titre de l'exécution du contrat. Les parties précitées sont les seules responsables de la définition du contrat. L'école professionnelle est responsable de l'examen de l'étudiant, tant pour le volet théorique que pour la partie pratique de l'enseignement. L'école doit suivre le critère (nous avons des objectifs en Suède) de l'Agence Nationale de l'Education. Cette position n'évoluera pas dans un proche avenir.

5.15.7. Participation au financement des entreprises et du secteur public :

Ce critère n'est pas pleinement rencontré. En Suède, la formation hors de l'entreprise est financée par les pouvoirs publics et les entreprises financent la formation en entreprise. L'entreprise ne verse aucune rémunération parce que l'apprenti reste un étudiant pendant toute la durée de sa formation.

De nombreuses entreprises demandent un financement pour prendre en charge un apprenti. Le secteur public n'a pas les moyens de payer les entreprises pour prendre soin d'un étudiant. Cette situation semble créer un conflit entre les entreprises et le secteur public. Le secteur public souhaite consacrer ses fonds à ses propres écoles professionnelles au lieu de les consacrer à des entreprises qui accueillent des apprentis. A l'avenir, lors de l'extension de la nouvelle initiative de "l'apprentissage moderne", il n'y aura pas de règles de répartition des fonds entre les entreprises et les écoles

professionnelles. Le gouvernement accordera aussi une contribution complémentaire à ce projet.

5.15.8. Formation assurée par un personnel qualifié :

Toutes les personnes interrogées souhaitent que la formation soit assurée par du personnel qualifié. Le problème est qu'il n'existe aucune norme nationale pour les personnes travaillant dans les entreprises. Un autre problème, peut-être encore plus important, est que personne ne s'occupe de cette question pour l'avenir. Les demandes de personnel qualifié dans les écoles professionnelles sont les mêmes que pour tous les enseignants des écoles professionnelles. La Suède ne prévoit pas de changements dans un proche avenir.

5.15.9. Validation des compétences avec la participation de spécialistes :

Ce critère n'est pas accepté. L'apprenti reçoit la même certification unitaire que l'étudiant ayant suivi la formation professionnelle scolaire, à laquelle s'ajoute un certificat supplémentaire pour le temps passé dans l'entreprise. Le certificat complémentaire précise que l'apprenti a suivi une formation en entreprise, en indiquant les tâches accomplies et l'évaluation par la personne désignée dans l'entreprise du travail accompli par l'apprenti. L'apprenti ne doit présenter aucun examen pour apporter la preuve de ses connaissances. A l'avenir, pour l'extension de la nouvelle initiative de "l'apprentissage moderne", il sera nécessaire d'accepter les connaissances du travail en entreprise pour la qualification. Il y aura aussi le même type de petit examen pour tous les étudiants participant au programme professionnel. L'examen sera assuré par un travail en entreprise et l'école portera probablement la responsabilité de cet examen.

5.15.10. Une gamme de formations accessibles aux élèves talentueux et à ceux rencontrant des difficultés d'apprentissage. L'entreprise est responsable du recrutement des apprentis :

Le 10ème critère est accepté par la quasi-totalité des répondants pour sa partie théorique, mais n'est pas accepté en pratique. Dans ce système, l'étudiant doit avoir clôturé avec succès la scolarité obligatoire pour accéder au système. De nombreuses personnes, tant dans l'enseignement que dans d'autres organisations, estiment que l'apprentissage est une forme d'apprentissage s'adressant aux élèves rencontrant des difficultés. L'idée de rendre l'entreprise responsable du recrutement de ses apprentis n'est pas acceptée par tous. Si l'extension de l'initiative de "l'apprentissage moderne" est un succès et atteint l'objectif fixé (il y aura probablement 2000 apprentis en Suède), nous devons accepter ce critère. Certaines de nos organisations et écoles ne l'accepteront probablement pas.

5.15.11. Intégration de l'apprentissage

Approuvé. Chacun souhaite que l'apprentissage apporte aux étudiants les qualifications requises pour accéder à l'enseignement

supérieur. Ce principe s'applique à toutes les formations professionnelles en Suède. Aujourd'hui, la formation a la même valeur que les autres programmes académiques et donne accès à l'enseignement supérieur. L'apprenti est considéré comme un étudiant et cette position ne devrait pas se modifier à l'avenir.

Synthèse concernant l'acceptabilité et les développements :

Les critères d'étalonnage de l'UEAPME ne bénéficient que d'une faible acceptation. Les tendances actuelles démontrent que la Suède s'éloigne des critères de l'UEAPME. Certaines organisations en Suède n'apprécient pas l'apprentissage du tout. Leur position est que l'apprentissage ne sera utile que pour certains secteurs plus limités. Parmi les personnes interrogées, l'opinion dominante était que le critère de l'UEAPME est obsolète. Ainsi, le nombre de personnes participant à cette étude et qui sont certaines de la position de leur organisation sur ce point sont fort peu nombreuses. En d'autres termes, l'étude est incertaine sur ce point.

Le Ministère suédois de l'Education et de la Science a constitué un groupe composé des représentants suivants :

- le syndicat suédois des enseignants
- l'agence nationale de l'enseignement
- la confédération patronale suédoise
- la confédération des syndicats de Suède
- le syndicat suédois des métallurgistes
- le Ministère de l'industrie, de l'Emploi et des Communications
- l'organisation patronale pour les entreprises industrielles et de services
- l'association suédoise des autorités locales
- la fédération des entreprises privées
- Läramas Riksorganisation
- Landstingsförbundet

Ce groupe doit développer la forme adaptée de la nouvelle initiative de "l'apprentissage moderne" auprès des écoles secondaires. Lorsqu'il s'agit de la position envers les critères de l'UEAPME de l'organisation chargée de mener les entretiens, l'état des connaissances est le même dans ce groupe qu'avec les personnes interrogées.

Des changements seront probablement nécessaires pour réaliser les critères de l'UEAPME en Suède :

Le changement majeur est l'acceptation de la forme traditionnelle de l'apprentissage lorsqu'un apprenti est employé. Actuellement, l'apprenti est considéré en Suède comme un étudiant pendant toute la durée de l'apprentissage. Cette position ne sera pas modifiée dans un proche avenir.

5.16 ACCEPTABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT EN ESPAGNE

LUIS M. NAYA GARMENDIA

Introduction:

Après avoir interrogé les entreprises et organisations syndicales, nous pouvons affirmer que le système de formation espagnol n'est pas conforme de manière générale aux critères définis par l'UEAPME. Toutefois, les critères d'étalonnage définis par l'UEAPME sont repris d'une manière ou d'une autre, avec une intensité relative, dans le modèle espagnol de contrats de formation. Toutefois, des critères tels que l'intégration dans le système de formation national, la participation d'experts du secteur économique, les normes de contenu ou l'orientation et l'adaptation des contenus sont encore loin de trouver leur reflet dans la pratique. C'est pourquoi, en dépit du fait que les onze critères mentionnés dans l'étude étaient apparemment respectés dans notre pays, la vérité est que nous constatons dans la pratique de sérieuses dérogations à ces critères.

5.16.1. Examen de l'acceptabilité et du développement des critères de l'UEAPME :

1. Formation en deux lieux distincts

Accepté partiellement. La formation associée à ce type de contrat n'est pas nécessairement fondée sur une alternance entre l'entreprise et l'école. La formation pratique est assurée directement dans l'entreprise, et la formation théorique peut être assurée dans l'entreprise pour autant que certaines exigences soient réunies. La formation pratique est assurée par un travail productif en relation directe avec le niveau professionnel ou l'objectif d'emploi du contrat, alors que la formation pratique dépend de la durée du contrat et peut être concentrée à la fin de cette période si cette possibilité est prévue dans la convention salariale générale ; la formation aura lieu hors du lieu de travail et pourra être directe ou à distance.

2. Le contrat d'apprentissage comme base légale

Parfaitement rencontré. Le contrat est formalisé conformément au modèle fourni, et enregistré auprès d'un des bureaux de l'Institut National de l'Emploi (INEM) situés dans la province d'établissement du lieu de travail. Ces contrats sont régis par le statut des travailleurs et protégés et reconnus par la législation nationale du travail.

3. Normes fixes du contenu pratique et théorique

Rencontré partiellement. Il existe 133 professions pour lesquelles des normes d'acquisition de compétences ont été définies pour le cas où le travailleur souhaiterait une validation et un certificat de la formation par le biais de «certificats professionnels». Ce système est en cours de mise en œuvre et deviendra à l'avenir un système intégré de reconnaissance pour toute formation effectuée dans un des trois systèmes.

4. Orientation et adaptation des contenus et méthodes de formation en fonction de l'évolution technologique et économique.

Rencontré partiellement. En ce qui concerne les normes de contenu pratique et théorique et leur mise à jour en fonction du progrès technologique, nous pouvons affirmer que la référence à la formation associée à des certificats professionnels délivrés par l'INEM existe sur le papier mais manque d'une structure cohérente dans la pratique : ces normes ne sont pas mises à jour et ne correspondent pas systématiquement à la formation visée par les contrats de formation.

De toute manière, en fonction du développement du secteur, les certificats professionnels seront le point commun des formations dans les trois sous-systèmes. Ainsi, les aptitudes à évaluer et à certifier sont définies par le contenu théorique et pratique des modules constituant les grades ou certificats. Cette situation n'est pas statique mais fait l'objet d'une révision périodique, au plus tard après cinq ans.

5. Les chambres, organisations et institutions jouent un rôle important dans l'organisation de l'apprentissage et dans la formation des formateurs.

Rencontré partiellement. Les normes utilisées pour les certificats professionnels sont le résultat d'une analyse effectuée par les syndicats et les organisations patronales en coopération avec le Ministère de l'Emploi. Aucune exigence spécifique ne doit être rencontrée par les formateurs chargés de la formation pratique dans les entreprises.

6. Contrôle de la formation dans les entreprises par les chambres et contrôle des écoles par les autorités publiques.

Rencontré partiellement. Dans la dernière réglementation relative au contrat, les syndicats ont insisté sur le contrôle de l'apprentissage, afin que le contrat ne soit pas détourné pour recruter une force de travail à bon compte. Même si l'administration a obtenu le compromis de contrôler le processus d'apprentissage et au vu du nombre limité de contrats signés à ce jour, il n'y a pas suffisamment d'expériences pour déterminer si un tel contrôle existe. Toutefois, il y a des différences considérables entre les petites et grandes entreprises. Quant aux centres publics, le contrôle est exercé par les curriculums eux-mêmes.

Le suivi et le contrôle de ce type de contrat par l'administration ou par des organisations ou institutions déléguées doivent être renforcés. Nous identifions le besoin d'un engagement sérieux pour le suivi de ces contrats, tant pour prévenir les fraudes possibles que pour garantir la qualité de la formation reçue, et il est nécessaire de coordonner l'action des différentes administrations qui se partagent les responsabilités. Actuellement, nous sommes même parfois confrontés au paradoxe que certaines irrégularités concrètes détectées dans des contrats de ce type ne peuvent pas être résolues en raison d'un conflit de compétences entre les autorités de l'emploi et de l'enseignement ou entre autorités nationales et des entités autonomes.

Du fait de la structure de l'entreprise espagnole, où les micro-entreprises dominent (90% des entreprises espagnoles comptent

neuf collaborateurs ou moins), un effort particulier doit être consenti pour permettre à ces entreprises et à leurs travailleurs d'accéder aux nouvelles techniques de formation et aux technologies nouvelles par des filières et des instruments adaptés.

7. Participation des entreprises au financement du volet pratique, le volet théorique est financé par le secteur public.

Rencontré partiellement. 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. Les coûts de la formation pratique sont à charge des entreprises parce que la formation intervient au contact du travail.

8. La formation est assurée par du personnel qualifié

Rencontré partiellement. La formation est normalement assurée dans des centres agréés officiellement et ratifiés par l'Institut National de l'Emploi, et les centres disposent de personnel qualifié et acceptent d'assurer la formation : certification académique, expérience, etc.

Aucune exigence particulière n'est posée aux tuteurs chargés de la formation pratique dans les entreprises.

9. Validation des compétences par des examens organisés avec la participation d'experts du secteur économique.

Non rencontré. En ce qui concerne la certification et la validation de la formation, de même que l'intégration de cette formation dans le système de formation national, les certificats délivrés au terme d'un contrat de ce type par l'entreprise ou par l'institution de formation n'a aucune valeur sur le marché de l'emploi ou le monde académique. Leur seule utilité sera de certifier que la formation a eu lieu et de permettre au titulaire d'accéder à des examens ultérieurs afin d'obtenir les certificats professionnels, alors que ces examens doivent encore être définis.

Il n'y a pas d'examen final. La validation de la formation théorique relève de la responsabilité du centre où la formation théorique a eu lieu. Ce centre doit délivrer un certificat indiquant les contenus enseignés et le niveau atteint. 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 atteint. Cette validation intervient au terme de la période de formation.

Ces certificats sont délivrés au travailleur et doivent être conformes aux modèles fournis.

10. Une gamme de formations accessible aux personnes rencontrant des difficultés d'apprentissage ainsi qu'aux élèves particulièrement talentueux. L'entreprise est responsable du recrutement des apprentis.

Rencontré. L'entreprise porte l'entière responsabilité du recrutement des apprentis et de la mise en œuvre des activités de formation, pour les élèves peu et très talentueux. Aucune différenciation n'est prévue pour ce motif.

11. Intégration de l'apprentissage dans les systèmes de formation nationaux.

Rencontré partiellement.

Lorsque le volet formation du contrat conduit à l'obtention d'un certificat professionnel ou à un certificat d'enseignement de base, il permet au titulaire d'intégrer le système de formation réglementé; l'intéressé peut alors capitaliser les connaissances acquises. Quoiqu'il en soit, ce système est encore en cours de lancement.

Synthèse:

En résumé, nous pouvons affirmer que le contrat de formation constitue une bonne plate-forme dans la relation entre l'emploi et la formation, alors que le système pourrait être plus efficace avec un système plus flexible et moins formaliste pour tenir compte de l'évolution de la situation et des exigences de formation des entreprises, en dépit de toutes les difficultés qui pourraient en résulter. Parce que le système de formation réglementé et formalisé en Espagne est principalement ancré dans l'enseignement secondaire supérieur, les difficultés d'adapter les dynamiques d'apprentissage par le biais de ces contrats de formation se heurte aux modèles traditionnels d'accès à la qualification professionnelle et aux problèmes d'acceptation au sein de la culture du travail en Espagne. Ces modèles traditionnels concernent l'acceptation sociale de ces formes d'accès à la qualification professionnelle ainsi que leur acceptation dans la culture du travail de l'entreprise espagnole. Une partie des entreprises considère toujours ces options de formation comme des possibilités de recrutement à bon compte, ce qui déprécie le système et fait obstacle à son adaptation généralisée et efficace comme système de formation général.

Personnes interrogées :

- Ministerio de Trabajo Instituto Nacional de Empleo
Pedro Luis Ustarroz Director Provincial del INEM en Guipúzcoa
Oquendo, 16-4º 20003 Donostia-San Sebastián 34-943-427770
CEPYME
- Luis Santiago de Pablos Diego de León, 50 28006 MADRID 34-91-4312233 34-91-4312292 e-mail: cepyme@cepyme.es UGT (Unión General de Trabajadores)
- Teodoro Escorial Hortaleza, 88 28004 Madrid 34-91-5897684 CC.OO. (Comisiones Obreras)
- M^{re} Dolores Liceras Fernández de la Hoz, 12-6ª Planta Secretaría de Empleo 28010 Madrid 34-91-5365236 e-mail: lliceras@ccoo.es

CONCLUSION

LAURA BERNERI

Sur la base des 11 critères UEAPME d'étalonnage de la qualité de l'apprentissage, nous avons produit le présent guide en coopération avec les experts sélectionnés des 15 Etats membres de l'UE. Ce guide a pour objectif de donner un aperçu des systèmes d'apprentissage nationaux, d'indiquer quels changements s'opèrent et quelles démarches sont ou seront entreprises pour assurer une meilleure transparence. Ce document pourra aider à la comparaison des systèmes et permet ainsi davantage d'échanges entre les pays dans le domaine de l'apprentissage.

Pour améliorer la mobilité des jeunes gens au sein de l'UE, un certain nombre d'obstacles reste à franchir ; ce guide envisage de les illustrer en confirmant les résultats d'autres projets réalisés par le passé. L'UEAPME a conscience de la difficulté à trouver une solution acceptable au niveau européen dans un domaine qui appartient incontestablement aux compétences des Etats membres. Les conclusions de ce guide pourront être utilisées par les institutions et décideurs à tous les niveaux dans leur recherche de solutions respectueuses du principe de subsidiarité.

Comme ce guide l'a démontré, il existe de nombreuses similarités dans le domaine de l'apprentissage entre les Etats membres de l'UE, mais aussi des différences importantes. Une coopération encore plus étroite entre les Etats membres sur les questions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage serait utile, et même essentielle pour surmonter les obstacles qui en résultent pour la réalisation du marché unique.

L'obstacle à la mobilité le plus visible pourrait bien être le manque d'informations adressées aux jeunes gens et aux petites et moyennes entreprises sur les possibilités et procédures à suivre pour les formations dans d'autres Etats membres de l'UE. Nous pensons que la Commission européenne devrait soutenir des campagnes d'information sur les possibilités et procédures pour la mobilité, s'adressant tant aux apprentis qu'aux entreprises artisanales et aux PME.

Le projet a démontré l'importance de l'échange d'informations. En outre, ce guide est un des principaux outils actuellement à la disposition des décideurs dans le domaine de la formation professionnelle. Il permettra une meilleure compréhension et soulignera le besoin d'une collaboration plus étroite et davantage d'échange d'informations.

La mobilité gagne constamment en importance pour affirmer la citoyenneté européenne et pour encourager l'intégration interculturelle et sociale. Nous espérons que la Commission européenne soutiendra des actions dans les pays membres de l'UE visant à sensibiliser les jeunes gens et les petites et moyennes entreprises à la valeur ajoutée de la mobilité et, partant, aux conditions indispensables pour une meilleure information et coopération entre les Etats membres de l'UE.



