

## NOTE D'INFORMATION

# Développer la formation en apprentissage

Malgré ses atouts pour mettre l'enseignement et la formation professionnels en phase avec les besoins du marché du travail, la formation en apprentissage est sous-utilisée

Pour réduire le fort taux de chômage des jeunes, les pays européens sollicitent l'aide de leurs voisins. Durant la récession économique, certains pays, tels l'Allemagne, les Pays-Bas ou l'Autriche, ont affiché de meilleurs résultats et leur taux de chômage des jeunes est demeuré relativement faible. Le mérite en revient pour partie à leur système de formation en apprentissage, ou système «dual», qui suscite de ce fait un intérêt accru.

La formation en apprentissage (encadré 1) et les autres formes de formation basée sur le travail présentent des avantages sur le plan pédagogique. Elles permettent aux jeunes et aux adultes d'acquérir des compétences professionnelles et génériques recherchées par les employeurs et, ainsi, facilitent la transition de l'école ou de la formation à la vie active. Dès lors que les systèmes de formation en apprentissage renforcent aussi la coopération entre pouvoirs publics, partenaires sociaux, employeurs et établissements de formation, il n'est pas surprenant que leur renouveau soit devenu une tendance mondiale.

### Encadré 1. Définir la formation en apprentissage

La formation en apprentissage présente les caractéristiques suivantes:

- alternance de périodes effectuées sur le lieu de travail et dans un établissement d'enseignement ou de formation;
- fait partie intégrante de l'enseignement et de la formation formels;
- débouche sur une qualification formelle;
- en règle générale, l'apprenti a le statut de salarié et perçoit une rémunération;
- dans l'idéal, régie par un contrat ou un accord formel entre employeur et apprenant, mais parfois par un contrat avec l'établissement d'enseignement ou de formation.

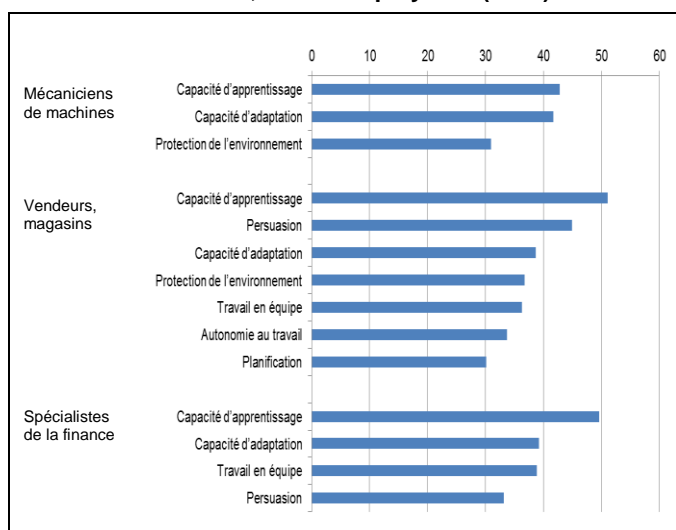
### Transition de l'apprentissage à la vie active

Bien que les jeunes soient plus hautement qualifiés que jamais (d'ici à 2025, seuls 14 % des actifs européens seront peu ou pas qualifiés, contre 31 % en 2000), les employeurs observent souvent que les diplômés sont insuffisamment préparés lors de leur entrée sur le marché du travail.

Or, c'est le lieu de travail qui est le plus à même de développer la combinaison de compétences génériques ou

«transversales» et de compétences techniques recherchée par les employeurs (figure 1): communication avec la clientèle, travail en équipe avec des collègues d'âges et de profils différents.

Figure 1. **Compétences revêtant une importance croissante, % des employeurs (2012)**



Source: Cedefop.

Le manque d'expérience professionnelle et d'aptitude à l'emploi lié à l'impossibilité concomitante d'acquérir une expérience professionnelle sans emploi crée un cercle vicieux qui entrave fortement l'accès des jeunes au marché du travail. En combinant formation scolaire et formation en entreprise, l'apprentissage peut briser ce cercle vicieux: les apprentis acquièrent une expérience professionnelle qui améliore leurs perspectives d'emploi, tout en recevant un salaire durant leur formation.

Les titulaires d'une qualification de niveau intermédiaire, les diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) en général, et tout particulièrement ceux qui ont achevé une formation en apprentissage, tendent à mieux réussir leur transition vers la vie active que les diplômés de l'enseignement général. Selon les données les plus récentes, qui portent sur 2009, le taux d'emploi moyen des diplômés de l'EFP âgés de 20 à 34 ans dans l'UE (Croatie exceptée) était de 79,1 %, soit environ 5,6 % de plus que celui des diplômés de la filière générale du même âge.

La formation en apprentissage n'est pas exclusivement réservée aux jeunes. La formation par le travail peut aussi améliorer les perspectives d'emploi des adultes ayant connu une période de chômage ou d'inactivité, en leur permettant de mettre à jour ou de perfectionner leurs compétences professionnelles.

Traditionnellement, la plupart des formations en apprentissage débouchent sur une qualification de niveau intermédiaire. D'ici à 2025, la plupart des emplois dans l'UE exigeront des qualifications de ce niveau. Cependant, tout particulièrement sur les marchés du travail où l'offre est supérieure à la demande, les employeurs sont généralement très exigeants dans leurs critères de recrutement. Compte tenu du nombre élevé de demandeurs d'emploi hautement qualifiés, les employeurs se soucient davantage de trouver le candidat idéal que de former un candidat prometteur. Une étude effectuée en 2013 par Manpower fait apparaître que seuls 7 % des employeurs sont prêts à redéfinir les critères de qualification, même si cela facilite le recrutement. La formation en apprentissage et autres dispositifs d'apprentissage par le travail permettent aux chômeurs adultes d'acquérir une expérience professionnelle et réduit les risques des entreprises lors du recrutement, en leur permettant d'élargir leur bassin de recrutement et de pourvoir plus facilement les postes vacants.

## Renforcer la gouvernance

La coopération entre établissements scolaires, employeurs, syndicats et pouvoirs publics pour développer les compétences est une caractéristique essentielle des systèmes de formation en apprentissage et des systèmes duaux (encadré 2).

### Encadré 2. Gestion conjointe de la formation en apprentissage au Danemark

Au Danemark, le dialogue social intervient à tous les niveaux de la gouvernance de la formation en apprentissage.

Au niveau national, le Conseil pour la formation professionnelle réunit des représentants des partenaires sociaux, des personnels de direction, des enseignants, des apprenants et des experts. Il prodigue des conseils, par exemple, sur la structure du système d'EFPI, l'agrément des établissements et le cadre pour le contenu et l'évaluation.

Environ 50 comités sectoriels définissent en détail le contenu des programmes d'enseignement et de formation, notamment leur durée, leur structure, leurs objectifs, les modes d'évaluation, ainsi que la part de la formation pratique et de l'enseignement théorique.

Dans les domaines d'emploi nouveaux où il n'existe pas de comités sectoriels, le ministère de l'éducation peut nommer des comités de développement chargés d'élaborer, selon les besoins, de nouveaux programmes d'enseignement et de formation.

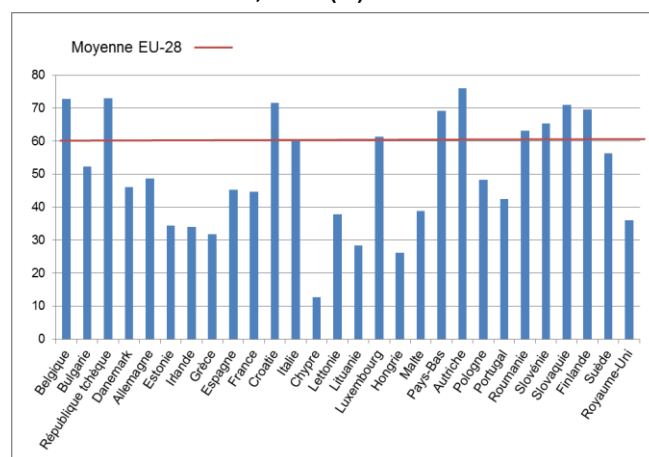
Les comités sectoriels nomment des comités de formation locaux pour chaque programme dispensé par chaque établissement de formation. Ces comités locaux conseillent les établissements en matière de planification des programmes et organisent la coopération avec les acteurs locaux du commerce et de l'industrie.

La coopération entre toutes les parties prenantes à la gouvernance et à la mise en œuvre de l'EFPI permet d'adapter en permanence les programmes de niveau intermédiaire et assure ainsi une meilleure réactivité face à l'évolution des besoins en compétences. On assiste aussi à un renforcement de cette coopération au niveau supérieur, ce qui est important pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail aux échelons de qualification plus élevés, dans les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires.

## Formation en apprentissage: atouts et points faibles

En dépit de tous ses avantages, à l'instar de l'EFPI en général, la formation en apprentissage semble souffrir d'un déficit d'image, du moins dans certains pays. En 2012, à peine un peu plus de la moitié – 50,5 % – des élèves du secondaire supérieur dans l'UE étaient inscrits dans l'EFPI initial (ci-après EFPI). On observe toutefois d'importantes disparités d'un pays à l'autre, la fourchette allant de plus de 70 % en Autriche à seulement 13 % à Chypre (figure 2).

Figure 2. Effectifs du secondaire supérieur inscrits dans l'EFPI, 2012 (%)



Source: Eurostat.

Des programmes sur le modèle de l'apprentissage sont en place dans la quasi-totalité des pays. Pour autant, seuls 27 % des élèves de l'EFPI étaient inscrits dans des programmes professionnels combinant formation en établissement et formation en entreprise avec un minimum de 25 % hors établissement.

Dans des pays tels que la Belgique, la République tchèque, l'Autriche ou la Slovaquie, plus de 70 % des élèves du secondaire supérieur étaient inscrits dans l'EFPI en 2012 – taux les plus élevés de l'UE. D'autres pays, tels le Danemark avec 46,1 %, l'Allemagne (48,6 %) et la France (44,5 %) sont plus proches de la moyenne européenne.

Cependant, au Danemark, la quasi-totalité des élèves de l'EFPI suivent une forme de formation en alternance, combinant enseignement en établissement et apprentissage basé sur le travail. En Allemagne, cette proportion est aussi

très élevée, de l'ordre de 88,2 %. En Autriche et en Slovaquie, elle dépasse légèrement les 40 %. La France, avec 26,9 % de ses effectifs de l'EFPI suivant une formation en alternance, est très proche de la moyenne européenne. En Belgique, malgré la forte proportion d'élèves dans la filière professionnelle, seuls 4,3 % des apprenants suivent une formation en alternance.

Depuis plusieurs années, les pays européens s'efforcent de faire de l'EFPI et de la formation en apprentissage une option éducative plus attractive. Ils sont convenus de mettre en place, d'ici à 2015, des cadres nationaux communs d'assurance qualité pour les prestataires d'EFPI, qui s'appliqueront aussi à la formation sur le lieu de travail. Ils se sont aussi engagés à augmenter le nombre d'apprentis. La formation en apprentissage et les autres formes de formation par le travail font partie des dispositifs de garantie pour la jeunesse que les pays ont été invités à mettre en place pour faciliter la transition de l'école à la vie active et pour réduire le chômage des jeunes.

Les apprenants peuvent désormais passer plus facilement de l'EFPI, y compris de la formation en apprentissage, vers l'enseignement supérieur. L'offre de programmes et de certifications d'EFPI de niveaux postsecondaire et supérieur s'est élargie. Par ailleurs, les cadres nationaux de certifications ont contribué à améliorer l'image des diplômés professionnels. Les données émanant de certains pays indiquent que les campagnes de promotion et les concours de compétences contribuent également à accroître les effectifs dans l'EFPI.

Pour autant, les jeunes et leurs parents ne sont pas encore toujours convaincus que l'EFPI, y compris la formation en apprentissage, est un choix judicieux. Ce problème d'image n'est pas lié à l'EFPI ou à la formation en apprentissage en tant que modèle pédagogique. Néanmoins, dans certains pays, l'EFPI et la formation en apprentissage constituent la voie traditionnelle vers des emplois associés à des conditions de travail difficiles, un statut peu valorisant et une faible rémunération. Selon l'Eurobaromètre 2011, plus de 70 % des jeunes estiment que l'EFPI est attractif et utile pour trouver un emploi. Pour autant, 38 % jugent non attractifs les emplois et les carrières auxquels il conduit.

Les parents et les jeunes sont plus enclins à considérer que la formation en apprentissage débouche sur des métiers attractifs et des carrières prometteuses dans des secteurs et des professions exigeant des compétences poussées, qui habituellement n'en dispensent pas, tels les TIC, la vente, les soins de santé et les énergies renouvelables.

## Élargir la formation en apprentissage

Pour encourager les nouvelles initiatives de formation en apprentissage, la Commission européenne a lancé en juillet 2013 l'«Alliance européenne pour l'apprentissage» (encadré 3).

Pour soutenir cette alliance, le Cedefop organise avec la Commission européenne une conférence européenne en mai 2014 afin de réunir les pays à la recherche de conseils et d'exemples de bonnes pratiques en matière

d'apprentissage. Cette alliance vise à améliorer non seulement la qualité et l'offre de formation en apprentissage dans l'UE mais aussi son image.

Fin 2013, la Commission européenne a proposé un cadre de qualité pour les stages qui ne sont pas directement liés aux programmes d'EFPI, afin de garantir que les jeunes, dans l'ensemble de l'Europe, puissent acquérir une expérience professionnelle de grande qualité dans de bonnes conditions de travail.

Par ailleurs, certains États membres ont déjà pris des mesures pour renforcer la formation en apprentissage. L'Allemagne, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, la Lettonie, le Portugal et la Slovaquie ont signé en 2012 un protocole d'accord pour promouvoir ce type de formation.

### Encadré 3. L'Alliance européenne pour l'apprentissage

L'Alliance européenne pour l'apprentissage vise à améliorer la qualité et l'offre de formation en apprentissage en Europe et à changer la perception des citoyens vis-à-vis de cette forme de formation. Cette alliance réunit pouvoirs publics, entreprises et partenaires sociaux, prestataires d'EFPI, représentants des jeunes et autres acteurs, tels que les chambres de commerce, en vue de coordonner et d'améliorer les différentes initiatives en faveur de programmes efficaces sur le modèle de l'apprentissage.

Outre les États membres et la Commission européenne, les principales parties prenantes à cette alliance sont les partenaires sociaux européens (CES, BusinessEurope, UEAPME et CEEP), les Eurochambres, les entreprises à titre individuel et la Table ronde européenne des industriels. Le Cedefop fournit un appui analytique et contribue au suivi des actions. Dans les conclusions du Conseil européen de janvier 2012, les États membres se sont engagés à «augmenter de manière considérable les possibilités d'apprentissages et de stages afin que ceux-ci offrent de véritables perspectives aux jeunes».

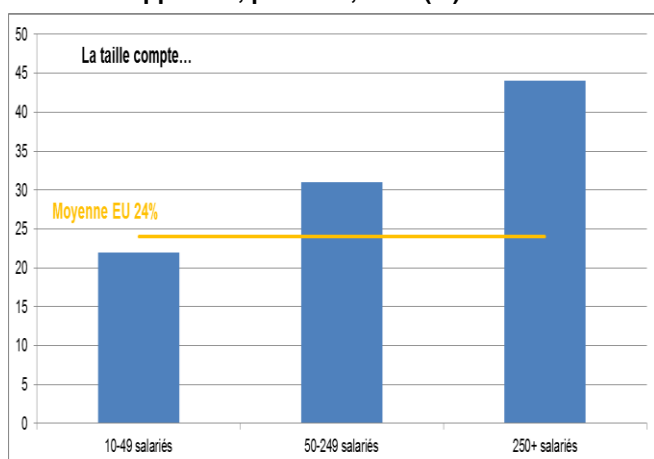
L'Espagne a adopté en 2012 une loi relative aux programmes d'EFPI fondés sur les principes de la formation en apprentissage. Certaines communautés autonomes ont déjà commencé à mettre en place de tels programmes dans certains secteurs. Cette législation, qui s'applique aux contrats de formation et d'apprentissage, vise à encourager la participation des entreprises. Les nouveaux programmes offrent également aux individus sortis du système scolaire non – ou faiblement – qualifiés une possibilité de renouer avec la formation pour améliorer leurs compétences. En outre, des accords sectoriels incitent les chambres de commerce et les entreprises à s'associer aux activités de développement et de mise en œuvre des programmes de formation en apprentissage. En Hongrie, depuis l'automne 2013, les programmes de formation en trois ans aboutissant à des emplois de travailleur qualifié font une plus large part à l'apprentissage basé sur le travail. Les chambres de commerce jouent désormais un rôle essentiel dans la supervision des contrats et dans l'aide au placement des apprentis. La Grèce a adopté en 2013 une loi sur le secondaire qui promeut l'EFPI et renforce la part

d'apprentissage par le travail. Le plan grec d'action pour l'emploi des jeunes vise aussi à encourager la formation en apprentissage.

## Mobilisation des employeurs

Le développement de la formation en apprentissage est fortement tributaire de la volonté des employeurs d'accueillir des apprentis, de dispenser des formations internes et d'élaborer des programmes en coopération avec les établissements scolaires et, le cas échéant, avec les centres de formation. En Europe, les chambres de commerce gèrent quelque 900 000 places d'apprentissage. Cependant, trop peu d'entreprises européennes accueillent des apprentis. En 2010, environ un quart des entreprises de 10 salariés ou plus en Europe formaient des apprentis et ce chiffre est très inférieur dans de nombreux États membres (figure 3).

Figure 3. **Proportion d'entreprises accueillant des apprentis, par taille, 2010 (%)**



Source: Eurostat.

Sans surprise, la formation des apprentis est plus courante dans les grandes entreprises. Les PME, et encore plus les micro-entreprises, ont besoin de soutien et d'encouragement pour s'y engager et pour acquérir les compétences et qualifications de formateur requises. Il convient d'encourager les entreprises des secteurs exigeant des compétences poussées à s'engager dans la formation sur le modèle de l'apprentissage.

Les employeurs qui forment des apprentis soulignent les bénéfices procurés (encadré 4). Ils estiment que les apprentis apportent une contribution précieuse aux objectifs de l'entreprise et y voient un investissement pour l'avenir.

Une entreprise qui forme des apprentis peut aussi accroître sa capacité en termes d'innovation, de croissance et de compétitivité. Par exemple, le recours à des salariés qualifiés seniors pour former des apprentis encourage l'apprentissage intergénérationnel et stimule les cultures d'apprentissage au sein de l'entreprise, ce qui peut renforcer sa capacité d'innovation et d'adaptation à l'évolution des besoins.

## Encadré 4. Pourquoi les entreprises forment des apprentis

La quatrième enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS4, 2010) révèle que les principales raisons pour lesquelles les entreprises forment des apprentis sont les suivantes:

- disposer de futurs travailleurs qualifiés correspondant à leurs besoins (86 % des répondants);
- sélectionner les meilleurs éléments en vue d'une future embauche (62 %);
- utiliser le gain de productivité apporté par les apprentis, qui amortit pour partie les coûts de la formation (45 %).

Traditionnellement associée aux programmes du secondaire supérieur, la formation sur le modèle de l'apprentissage pourrait être développée dans l'enseignement supérieur. Dans de nombreux pays, tels la Pologne et le Royaume-Uni, les stages pratiques font partie intégrante des programmes supérieurs. La Roumanie a entrepris d'augmenter les stages pour des étudiants de l'enseignement supérieur. En Suède, tous les cursus de l'enseignement professionnel supérieur s'effectuent en alternance; le volet sur le lieu de travail est une composante obligatoire du programme. Dans l'enseignement professionnel supérieur de niveau avancé, au moins un quart de la durée des études doit être effectué en alternance. Les Pays-Bas ont mis en place des programmes diplômants de formation supérieure de cycle court, habituellement en deux ans, que les étudiants peuvent suivre à temps plein, à temps partiel ou en alternance; à peu près la moitié des étudiants optent pour la formule en alternance.

La formation en apprentissage ne pourra pas à elle seule résorber le chômage des jeunes. Cependant, lorsque les entreprises considèrent que la formation des salariés est une priorité, et que les employeurs sont convaincus que l'éducation et la formation répondent aux besoins de l'économie et si sa qualité est assurée, la formation en apprentissage facilite la transition des jeunes vers le marché du travail. Elle permet aussi de résorber les inadéquations et les déficits de compétences, en mettant les compétences et les qualifications en phase avec les besoins du marché du travail.



**CEDEFOP**

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Note d'information – 9088 FR

Cat. No: TI-BB-14-003-FR-N

ISBN 978-92-896-1487-0, doi: 10.2801/58150

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation

professionnelle (Cedefop), 2014

Tous droits réservés.

Les notes d'information sont publiées en allemand, anglais, espagnol, français, grec, italien, polonais et portugais, ainsi que dans la langue du pays assurant la Présidence de l'UE. Pour les recevoir régulièrement, envoyez-nous un courriel à l'adresse suivante: [briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

D'autres notes d'information et publications du Cedefop sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

PO Box 22427, 551 02 Thessalonique, Grèce  
Europe 123, Thessalonique, Grèce  
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
Courriel: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)