



**Miguel Aurelio
Alonso García**

Département
de Psychologie
différentielle et
Psychologie
du Travail.

Faculté de Psychologie.
Université Complutense
de Madrid.



Types de formation professionnelle: perception de leur utilité

Introduction

Les systèmes de formation professionnelle espagnols se répartissent essentiellement en trois grands ensembles: "Enseignement professionnel", "Formation professionnelle en vue d'un emploi" et "Formation continue".

L'enseignement professionnel, qui s'effectue à l'intérieur du système éducatif, qui a un caractère de formation initiale et qui s'adresse à des élèves n'ayant pas d'expérience du travail, a beaucoup évolué dans le temps (Cano, López et Ortega, 1993). Actuellement, il a pour objectif fondamental l'acquisition des aptitudes nécessaires pour que les élèves exercent leurs "rôles" et affrontent les situations de travail indispensables pour un emploi. L'enseignement professionnel doit être orienté dans la perspective de l'acquisition des compétences professionnelles requises dans le travail (Décret Royal 676/93). Tout diplôme d'enseignement professionnel comprend un profil professionnel constitué d'une liste d'activités de travail et de niveaux de compétences attendus des personnes formées dans leurs situations professionnelles respectives, intitulée *réalisations professionnelles*.

Prieto (1994) montre très clairement ce que doit être l'objectif de l'enseignement professionnel: il s'agit de "*former à l'exercice d'une profession par l'acquisition de compétences professionnelles telles que connaissances, aptitudes, compétences sociales, techniques, etc.*"

Le second type de formation est la formation professionnelle en vue d'un emploi, définie par le Fonds de formation (1992) comme le "résultat des efforts d'en-

seignement-apprentissage visant à améliorer la préparation des personnes au monde du travail". Par ailleurs, l'INEM (Institut national pour l'emploi) (1992) la considère comme "*la formation tendant à l'acquisition de compétences par les travailleurs, chômeurs ou pourvus d'un emploi, grâce à des cours éminemment pratiques, de courte ou de longue durée*".

Frías (1994) restreint davantage le concept de formation en vue d'un emploi, en limitant le type de personnes auxquelles elle s'adresse, mais il coïncide avec les autres définitions pour ce qui est des objectifs: "*développer un ensemble de compétences chez les personnes au chômage ou à la recherche d'un premier emploi, afin de faciliter leur insertion au marché du travail*". Elle s'effectue en dehors du système éducatif et s'adresse essentiellement à des élèves se trouvant au chômage.

Une condition inhérente à la formation professionnelle en vue d'un emploi, qui la distingue de l'enseignement professionnel, est qu'il s'agit d'une formation sans agrément académique. L'autre condition fondamentale est qu'elle a pour objectif la qualification professionnelle et que, dès lors, les cours de culture générale et de développement personnel en sont exclus.

La formation continue constitue le troisième grand système de formation; elle a pour caractéristique de s'adresser à des travailleurs occupés, qu'ils dépendent de l'administration publique (administration générale de l'État, des communautés autonomes ou de l'administration locale), ou du secteur privé.

Un autre mode de formation, les stages de formation professionnelle en vue d'un emploi, pourrait entrer dans cette classification. Cette modalité comprendrait des



Tableau 1:

Répartition des fréquences des variables concernant les types de formation

	Pas du tout fréquente	Peu fréquente	Moyenne-ment fréquente	Assez Fréquente	Très Fréquente
Ta F.P. est adaptée à Finnova	6	23	46	150	73
La F.P. forme au travail	2	20	97	134	44
La F.E. est utile pour le travail	5	8	48	147	47
Finnova est utile pour le travail	2	4	29	132	133
Utilité de l'enseignement professionnel		7	70	115	97
Utilité de la formation en vue d'un emploi	1	18	83	105	36
Utilité de Finnova	2	11	26	98	163

stages en entreprise effectués après un cours de formation professionnelle en vue d'un emploi, ou combinerait l'acquisition d'un ensemble de connaissances et l'accomplissement de fonctions et de tâches (Alonso, 1998). Ces programmes permettent, alors même que les stagiaires ne suivent pas de cours en classe, l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de pratiques¹.

Le ministère de l'Éducation et de la Culture (MEC) dispose de sa propre modalité de stages de formation, depuis la création du module "*Formation dans les centres de travail*" (FCT) avec l'instauration récente de l'enseignement professionnel. Il tend principalement à orienter les activités d'apprentissage des stagiaires vers un centre de travail (Décret Royal 676/93).

La formation dans les centres de travail du MEC se déroule dans un milieu de production réelle: les stagiaires s'y exercent à leurs différentes fonctions et prennent connaissance de l'organisation des processus de production ou de services, ainsi que des relations sociales dans l'entreprise (Direction générale de l'enseignement professionnel, 1994). Cette formation a un caractère obligatoire pour les stagiaires qui suivent des cycles de formation de

niveau moyen ou supérieur, et se déroule pendant l'année scolaire, sur des périodes de huit, dix ou quinze semaines. Elle s'effectue un ou deux trimestres après avoir suivi tous les enseignements nécessaires pour obtenir le diplôme correspondant. La relation entre le stagiaire et le centre de travail ne relève pas de la législation du travail (Décret Royal 2317/93) et les stagiaires ne peuvent percevoir une quelconque rétribution pour leur activité de formation.

Pour Martínez (1996), le système de formation dans les centres de travail du MEC serait plus efficace si l'on renforçait les objectifs actuels d'insertion professionnelle, par une évaluation des compétences des stagiaires placés.

Les stages de formation professionnelle sont le type de formation le plus coûteux; certains programmes en comportent, mais rares sont les stages en entreprise qui durent plus de trois mois, ou qui constituent l'unique outil de qualification.

Ces différents types de formation ont démontré leur utilité au fil des ans, ils sont suffisamment implantés et comptent sur l'appui des administrations, qui les perçoivent comme des outils supplémentaires pour la qualification des individus.

1) Un bon exemple en est le programme organisé par la communauté de Madrid depuis 1994 sous le nom de FINNOVA, par le biais de l'Institut madrilène de formation.



Tableau 2:

Validité de la sélection et des différents types de formation professionnelle

Noms Variables	FP_ADÉQ	FP_UTIL	FE_UTIL	FIN_UTIL	EP	FE	F_ST
Fréquence totale	298	297	255	300	289	243	300
Moyenne	3,8758	3,6667	3,8745	4,3000	4,0450	3,6461	4,3633
MDN	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Mode	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
Dév. typique	0,93637	0,83423	0,81324	0,75181	0,82162	0,83706	0,84084
Erreur moyenne	0,054	0,048	0,050	0,043	0,048	0,053	0,048
Coef. de variation	0,241	0,227	0,209	0,174	0,203	0,229	0,192
Valeur minimum	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
Premier quartile	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00
Troisième quartile	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00
Valeur maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

“Trois types de formation seront ici distingués, en fonction de leurs caractéristiques discriminantes: l’enseignement professionnel, la formation professionnelle en vue d’un emploi (qui inclut la formation continue) et les stages de formation professionnelle.”

“La population était formée de 332 jeunes, dont la moyenne d’âge était de vingt-quatre ans; ils avaient suivi des études de formation professionnelle de second degré, et en 1994 et 1995, ils avaient intégré le programme de stages de formation FINNOVA.”

Aux fins de l’enquête, la formation continue a été traitée comme une forme de formation professionnelle en vue d’un emploi, selon la définition du *Fondo de formación* et de l’INEM.

Trois types de formation seront ici distingués, en fonction de leurs caractéristiques discriminantes: l’enseignement professionnel, la formation professionnelle en vue d’un emploi (qui inclut la formation continue) et les stages de formation professionnelle. Cette taxonomie sera utilisée dans la partie empirique de l’article.

Méthodologie

Objectifs

Cet article vise principalement à déterminer, parmi les différents modes de formation (enseignement professionnel, formation professionnelle en vue d’un emploi ou stages de formation professionnelle), ceux qui sont considérés comme les plus utiles par les stagiaires qui les auront expérimentés. De manière plus spécifique, il s’agira d’examiner les différentes perceptions de l’utilité en fonction du dossier scolaire et de déterminer si les sujets distinguent nettement les différents types de formation.

Population et échantillon

La population était formée de 332 jeunes, dont la moyenne d’âge était de vingt-

quatre ans; ils avaient suivi des études de formation professionnelle de second degré, et en 1994 et 1995, ils avaient intégré le programme de stages de formation FINNOVA. Ce programme durait un an et visait principalement à faire acquérir aux stagiaires les connaissances et les compétences nécessaires pour faciliter leur insertion dans le marché du travail. Il se déroulait dans des universités et des centres de recherche publics, appartenant à la communauté autonome de Madrid. L’étude a pris en compte l’ensemble des individus qui participaient au programme: dès lors, la population et l’échantillon coïncidaient.

Procédés

Les participants aux stages de formation professionnelle de Finnova 94 et Finnova 95 étaient différents, puisqu’il s’agissait de deux promotions distinctes. Avant de les réunir en un seul ensemble de population pour effectuer les analyses de données, vérification a été faite qu’il n’y avait pas de différences significatives entre les deux groupes.

Un bref questionnaire, utilisé les deux années, a été mis au point: les questions portaient sur l’utilité attribuée par les stagiaires aux différents types de formation qu’ils avaient suivis ou suivaient encore. Ils avaient un niveau maximum de formation professionnelle de second degré, tous participaient à un programme de stages de formation professionnelle



et la plupart avaient suivi auparavant des cours de formation en vue d'un emploi.

Les variables concernant les types de formation étaient présentées sous la forme d'une échelle de type Likert à cinq niveaux, énoncées comme suit:

FP_ADÉQ: les connaissances acquises en suivant ta catégorie de formation professionnelle sont-elles adéquates pour suivre ton stage FINNOVA?

FP_UTIL: les connaissances acquises en suivant ta branche de formation professionnelle t'offrent-elles, à elles seules, une préparation adéquate pour exercer un travail lié à cette catégorie?

FE_UTIL: les connaissances acquises grâce aux cours de formation en vue d'un emploi (CAM, IMAF, INEM, IMEFE, etc.) te seront-elles utiles pour exercer un travail lié à ces connaissances?

FIN_UTIL: les connaissances que tu acquiers à FINNOVA te seront-elles utiles pour exercer un travail lié à ces connaissances?

EP: utilité de l'enseignement professionnel (formation professionnelle de second degré)

FE: utilité des cours de formation en vue d'un emploi

F_ST: utilité des stages de formation (FINNOVA)

Comme on peut l'observer, deux questions portaient sur l'utilité de l'enseignement professionnel (EP_UTIL et EP), deux sur la formation professionnelle en vue d'un emploi (FE_UTIL et FE), et deux sur les stages de formation (FIN_UTIL et F_ST). Une question supplémentaire concernait l'utilité des études pour occuper un poste durant le stage.

Pour certains sujets suivant un enseignement professionnel, la moyenne des notes du dossier scolaire était disponible (variable NOTE).

Dans l'analyse des données, des techniques de statistique paramétrique et non paramétrique ont été utilisées:

Tableau 3:
Utilité des différents types de formation
(Note moyenne sur un maximum de 5)

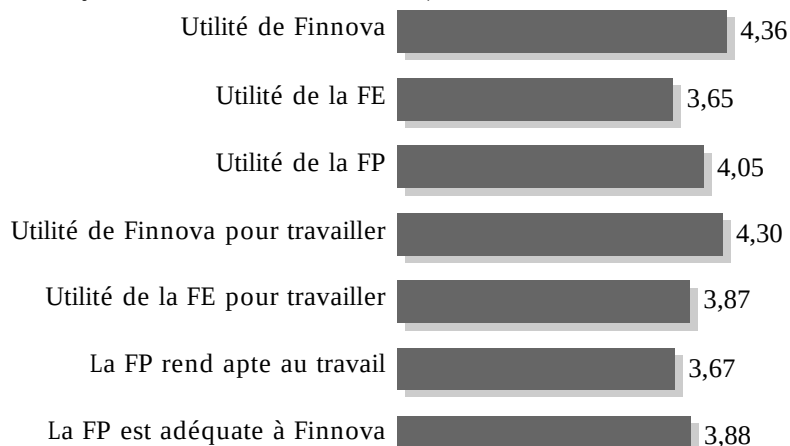


Tableau 4:
Communalités et variance expliquée des items de formation

Variable	Communalité	* Facteur	Valeur propre	% de var.	% accumulé
FP_ADÉQ	,23167	* 1	2,29905	32,8	32,8
FP_UTIL	,62547	* 2	1,16046	16,6	49,4
FE_UTIL	,76342	* 3	0,69918	10,0	59,4
FIN_UTIL	,75305	*			
EP	,37792	*			
FE	,52161	*			
F_ST	,88553	*			

Tableau 5:
Facteurs des items de formation

	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
F_ST	0,92761		
FIN_UTIL	0,84577		
UTIL		0,83270	
FE		0,70094	
FP_UTIL			0,77950
EP			0,60808
EP_ADÉQ			0,35768



Tableau 6:
Différences en fonction du sexe

Variables	Test Mann-Whitney	Valeur de probabilité	Hommes		Femmes	
			Rang moyen	N	Rang moyen	N
EP_UTIL	8778,5	0,0017	135,69	162	164,97	135
FIN_UTIL	8687,5	0,0003	135,13	162	168,55	138
EP	8619,5	0,0112	134,54	161	158,16	128
F_ST	8626,0	0,0001	134,58	161	168,94	139

□ deux techniques paramétriques ont été utilisées: l'*analyse factorielle* (méthode d'axes principaux, avec normalisation de Kaiser et rotation Equamax) pour observer les regroupements entre les différents éléments, et l'*analyse de fiabilité* (coefficient alpha de Cronbach), pour analyser la consistance interne des questions posées;

□ les techniques non paramétriques ont été les suivantes: le *coefficient de corrélation de Spearman*, pour mesurer le degré de relation entre les variables; le test statistique *U de Mann-Whitney*, dès lors qu'il existait des différences statistiquement significatives entre deux groupes de sujets; le test de *Kruskal-Wallis* (statistique χ^2) pour analyser les différences entre plus de deux groupes; enfin, le *test Q de Cochran* lorsque les composants étaient dichotomiques et qu'il s'agissait de plus de deux groupes.

Lors d'une première phase, on a vérifié si, dans les variables du questionnaire, il existait des différences statistiquement significatives en fonction du sexe, de la catégorie de formation correspondant au lieu de stage, du rendement (noté par un tuteur, responsable de la formation du sujet) et de la satisfaction des sujets (résultat de l'application d'une échelle).

Pour juger de l'existence de différences entre les individus en fonction de l'utilité perçue de la formation, deux groupes de sujets ont été créés: d'une part, les individus considérant que l'utilité était moyenne, faible, ou très faible (niveaux < 3); d'autre part, ceux qui les qualifiaient d'utiles ou de très utiles (niveaux 4 et 5). Les variables ont été dichotomisées, les niveaux les plus faibles ayant été recodifiés comme 0, et les plus élevés comme 1.

La suite logicielle SPSS 7.5 2S a été employée pour effectuer les analyses statistiques, et le programme de présentation de *Word Perfect 8.0* pour élaborer les graphiques.

Résultats

Pour vérifier la consistance interne de l'enquête, une analyse de fiabilité a été mise en œuvre, avec sept variables concernant les modalités de formation. Le coefficient de fiabilité obtenu était élevé ($\alpha = 0,71$) et des différences statistiquement significatives apparaissaient entre les moyennes.

La première opération a consisté dans l'analyse de la répartition des fréquences des variables (Table 1) pour observer les tendances des réponses, et dans le calcul des statistiques descriptives de tendance centrale et de dispersion (Table 2), afin d'analyser les caractéristiques des réponses des individus pour chacune des variables.

La variable FP_ADEQ (l'adéquation de la formation pour un placement sur le poste de travail) devait permettre la validation du choix réalisé pour intégrer les stagiaires au programme, autrement dit, de déterminer dans quelle mesure les exigences d'enseignement professionnel avaient été adéquates. 74,8 % des personnes interrogées ont répondu que ces exigences étaient assez ou entièrement justifiées. La moyenne obtenue a été de 3,88 et la médiane de 4 (sur un maximum de 5 points). La validité du choix réalisé a été élevée pour les deux années, et même davantage pour la deuxième ($U = 9369,5$; $P = 0,01$), ce qui démontre qu'une expé-



Tableau 7:

Différences en fonction de la catégorie de formation

Variables	Test χ^2	Valeur prob.	Catégories de formation ² Rang moyen										
			1 (N=8)	3 (N=25)	4 (N=11)	5 (N=9)	6 (N=88)	7 (N=9)	8 (N=22)	9 (N=54)	10 (N=45)	12 (N=41)	13 (N=12)
EP_UTIL	39,70	0,00	164,50	142,59	202,50	111,07	168,71	152,75	137,79	105,64	179,43	132,23	100,58
EP	34,52	0,00	154,00	152,73	188,00	123,14	162,88	126,13	149,00	133,88	166,89	95,43	86,33
FIN_UTIL	25,91	0,01	145,71	119,28	182,75	124,21	165,01	133,75	116,74	133,25	175,43	158,24	96,17
F_ST	37,89	0,00	136,38	109,75	163,50	130,93	172,91	128,69	116,88	141,95	169,56	159,72	62,38

1 : Agriculture

2 : Construction et Travaux publics

3 : Industries de fabrication

4 : Industries agro-alimentaires

5 : Industries lourdes et de construction

6 : Industries chimiques

7 : Information et manifestations artistiques

8 : Installation et montage

9 : Maintenance et réparations

10 : Santé

11 : Services aux entreprises

12 : Transports et communications

rience antérieure est utile lorsqu'il s'agit de la remettre en pratique en des occasions ultérieures.

D'autres questions ont porté sur l'utilité des différents types de formation, globalement et pour occuper un poste de travail déterminé. La moyenne des points pour ces questions apparaît dans le tableau 3; tous se situent au-dessus de 3,5 sur un maximum de 5 points.

Tous les types de formation sont perçus par les stagiaires comme utiles pour exercer un travail, en particulier les stages de formation avec des moyennes supérieures à 4 points sur 5. Les moyennes des items concernant l'utilité de l'enseignement professionnel et la formation professionnelle en vue d'un emploi se situent au-dessus de 3,6 sur un maximum de 5 et ont une médiane de 4.

Une analyse factorielle a été réalisée (Tableaux 4 et 5) pour déterminer le regroupement des différentes questions posées aux sujets, ainsi que le type de formation auquel ils attribuaient davantage d'utilité. 59,4 % de l'information a pu être expliquée par trois facteurs. Les poids de ces facteurs sont importants, sauf dans le cas de la variable FP_ADÉQ (l'adéquation de la formation pour un placement sur le poste de travail), puisque cette variable recherchait la validité du choix réalisé indépendamment de son utilité, à la différence des autres variables. Évidemment, comme elle est exclue de l'analyse, la quantité de la variance

expliquée augmente (jusqu'à 66,54 %), mais la question a été conservée car elle permet d'expliquer le troisième facteur.

Le premier facteur, "Stages de formation professionnelle en vue d'un emploi", permet d'expliquer 32,8 % de l'information. Le deuxième facteur, "Formation professionnelle en vue d'un emploi", explique 16,6 % de la variance totale, et le troisième facteur, "Enseignement professionnel", explique 10 % de l'information.

L'analyse factorielle réalisée indique que les individus distinguent nettement les trois modes de formation et leur utilité, pour ce qui est non seulement des connaissances acquises, mais également de leur mise en application au moment d'exercer un métier.

Le coefficient de corrélation de Spearman ne montre que des corrélations supérieures à 0,4 entre les variables EP et EP_UTIL (0,41), FE et FE_UTIL (0,62), et F_ST et FIN_UTIL (0,76). Par conséquent, les questions qui sont les plus reliées entre elles sont celles qui se réfèrent aux mêmes modes de formation: les sujets semblent distinguer clairement les types de formation lorsqu'ils remplissent le questionnaire, ce qui valide sans aucun doute les données obtenues.

Il existe des différences statistiquement significatives entre les trois types de formation. Avec le test Q de Cochran (Q = 52,25; P = 0,0001), les stages de formation professionnelle sont perçus

"Tous les types de formation sont perçus par les stagiaires comme utiles pour exercer un travail, en particulier les stages de formation avec des moyennes supérieures à 4 points sur 5. Les moyennes des items concernant l'utilité de l'enseignement professionnel et la formation professionnelle en vue d'un emploi se situent au-dessus de 3,6 sur un maximum de 5 et ont une médiane de 4."



Tableau 8:

Différences en fonction du rendement

Variables	Test Mann-Whitney-	Valeur de probabilité	Groupe à rendement faible RTG ≤ 6		Groupe à rendement élevé RTG > 6	
			Rang moyen	N	Rang moyen	N
EP	1952,5	0,0013	93,85	24	146,99	260
FE_UTIL	1913,5	0,0401	98,48	22	128,11	228
FE	1701,0	0,0164	88,82	22	123,70	218
FIN_UTIL	1539,0	0,0001	74,56	25	154,80	270
F_ST	1579,0	0,0001	76,16	25	154,65	270

“C’est dire que les individus considérant les modes de formation professionnelle en vue d’un emploi et les stages comme étant les plus utiles, sont ceux qui ont obtenu les meilleures notes au cours de leur enseignement professionnel.”

“Finalement, pour le groupe de femmes plus que pour celui des hommes, l’enseignement professionnel et les stages de formation professionnelle sont jugés comme les plus utiles. Aucune différence n’apparaît entre les deux groupes en ce qui concerne la formation professionnelle en vue d’un emploi.”

comme plus utiles que l’enseignement professionnel, et ce dernier davantage que la formation professionnelle en vue d’un emploi. Il faut tenir compte du fait que ce résultat peut être influencé par l’effet d’expérience récente, puisque les sujets se trouvaient alors en stage de formation professionnelle, ce qui pouvait avoir une incidence sur leurs réponses.

Pour vérifier la formation estimée la plus utile par les sujets qui avaient obtenu les meilleures notes lors de l’enseignement professionnel, le calcul statistique U de Mann-Whitney a été appliqué. Il n’existe pas de différence statistiquement significative ($U = 232$; $P = 0,319$), pour ce qui est de la perception de l’utilité attribuée à l’enseignement professionnel, entre les bons ou les mauvais dossiers scolaires. En revanche, des différences apparaissent en ce qui concerne la formation professionnelle en vue d’un emploi ($U = 114$; $P = 0,008$) et les stages de formation professionnelle ($U = 62,5$; $P = 0,001$), en faveur des individus ayant les meilleurs dossiers scolaires. C’est dire que les individus considérant les modes de formation professionnelle en vue d’un emploi et les stages comme étant les plus utiles, sont ceux qui ont obtenu les meilleures notes au cours de leur enseignement professionnel.

Ces données coïncident avec le coefficient de corrélation de Spearman, puisque la note moyenne du dossier scolaire du sujet (NOTE) est en corrélation de 0,44 avec l’utilité des connaissances acquises à FINNOVA pour exercer un métier (FIN_UTIL), de 0,42 avec l’utilité des con-

naissances acquises au cours de la formation en vue d’un emploi pour exercer un métier (FE_UTIL), et de 0,44 avec l’utilité des cours de formation en vue d’un emploi (FE). Du reste, c’est aux individus ayant eu à fournir le plus d’efforts pour réussir leur formation professionnelle du second degré, que celle-ci apparaît comme le plus utile.

Il existe des différences statistiquement significatives en fonction du sexe (Tableau 6) dans la variable EP_UTIL, concernant les connaissances acquises au cours de la formation professionnelle pour exercer un métier ($\chi^2 = 8778,5$; $P = 0,0017$), et la variable FIN_UTIL, qui se réfère à l’utilité des connaissances acquises à FINNOVA pour exercer un métier ($\chi^2 = 8687,5$; $P = 0,0003$). Dans les deux cas, les femmes accordent plus d’utilité à ces connaissances que les hommes. Cette même tendance est observée en ce qui concerne l’utilité de l’enseignement professionnel (EP) ($\chi^2 = 8619,5$; $P = 0,0112$) et des stages de formation (F_ST) ($\chi^2 = 8626$; $P = 0,0001$).

Finalement, pour le groupe de femmes plus que pour celui des hommes, l’enseignement professionnel et les stages de formation professionnelle sont jugés comme les plus utiles. Aucune différence n’apparaît entre les deux groupes en ce qui concerne la formation professionnelle en vue d’un emploi.

Pour percevoir l’utilité des différents types de formation, des différences statistiquement significatives sont observées selon la catégorie de formation dans laquelle



Tableau 9:

Différences en fonction de la satisfaction

Variables	Test Mann- Whitney	Valeur de probabilité	Groupe peu satisfait S_GLOBAL ≤ 5		Groupe très satisfait S_GLOBAL > 5	
			Rang moyen	N	Rang moyen	N
FE_UTIL	1918,0	0,0463	83,00	28	105,60	176
FIN_UTIL	1324,0	0,0001	58,71	31	130,73	211
F_ST	1360,5	0,0001	59,02	32	131,55	211

les sujets effectuaient leur stage (Table 7). Ces différences apparaissent en ce qui concerne l'enseignement professionnel, EP_UTIL ($\chi^2 = 39,6984$; $P = 0,0001$), EP ($\chi^2 = 34,5230$; $P = 0,0003$) et les stages de formation, FIN_UTIL ($\chi^2 = 25,9054$; $P = 0,0067$) et F_ST ($\chi^2 = 37,8869$; $P = 0,0001$).

Les stagiaires qui accordent les plus d'utilité à l'enseignement professionnel sont ceux qui accomplissent leur stage dans les catégories "*Industries agro-alimentaires*", "*Santé*", "*Industries chimiques*" et "*Agriculture*", et ceux qui en attribuent le moins relèvent des catégories "*Transport et communications*", "*Maintenance et réparations*".

Les individus qui considèrent que les stages de formation professionnelle sont les plus utiles dépendent des catégories "*Industries agro-alimentaires*", "*Santé*", "*Industries chimiques*", mais aussi des "*Services aux entreprises*". Ceux qui leur accordent le moins d'utilité font leur stage dans les catégories "*Transport et communications*" et "*Industries de fabrication*". Il semble que les tâches les plus variées et l'apprentissage le plus important se concentrent dans les catégories signalées au premier groupe, alors que les tâches énoncées en dernier lieu sont jugées plus monotones.

En revanche, il n'existe pas de différence dans la perception de l'utilité de la formation en vue d'un emploi, quelle que soit la catégorie considérée.

Les individus qui se considéraient le plus satisfaits de leur stage accordaient davan-

tage d'utilité à la formation professionnelle en vue d'un emploi et aux stages de formation professionnelle que les individus les moins satisfaits (Table 8). Des différences apparaissent dans les variables FE_UTIL ($U = 1918$; $P = 0,0463$), FIN_UTIL ($U = 1324$; $P = 0,0001$) et F_ST ($U = 1360,5$; $P = 0,0001$). Quant à l'enseignement professionnel, il n'existe pas de différences.

Les sujets les plus productifs au cours de leur stage de formation jugent les trois types de formation plus utiles que ceux dont le rendement est inférieur (Table 9). Ces différences se produisent dans la variable EP ($U = 1952,5$; $P = 0,0013$) sur l'enseignement professionnel; FE_UTIL ($U = 1913,5$; $P = 0,0401$) et FE ($U = 1701,0$; $P = 0,0164$) sur la formation en vue d'un emploi; et FIN_UTIL ($U = 1539$; $P = 0,0001$) et F_ST ($U = 1579$; $P = 0,0001$) sur les stages de formation.

Conclusions

Les sujets distinguent parfaitement les différents types de formation, en fonction de l'utilité qu'ils leur attribuent. Ils considèrent globalement que les stages de formation professionnelle sont les plus utiles, devant l'enseignement professionnel, la formation professionnelle en vue d'un emploi venant en dernier lieu.

Un analyse plus spécifique montre des différences dans la perception de l'utilité en fonction du sexe (les femmes accordent plus d'utilité à l'enseignement professionnel et aux stages de formation que les



“Les résultats indiquent que les stages de formation sont perçus par les sujets comme le type de formation le plus utile. Il apparaît donc opportun de généraliser les actions de stages de formation professionnelle dans les formations les plus courantes.”

hommes), du dossier scolaire (ceux qui ont obtenu les meilleures notes dans l'enseignement professionnel qualifient les stages de formation et la formation en vue d'un emploi de plus utiles, et ceux qui ont obtenu les moins bonnes notes attribuent le plus d'utilité à la formation donnée dans le cadre du système éducatif), du rendement (les individus les plus productifs en stage perçoivent la formation comme plus utile que les sujets moins productifs) et de la satisfaction (en comparaison avec les sujets qui manifestent leur moindre satisfaction, les individus les plus satisfaits considèrent que les stages de formation et la formation en vue d'un emploi sont les plus utiles).

Les résultats indiquent que les stages de formation sont perçus par les sujets comme le type de formation le plus utile. Il apparaît donc opportun de généraliser les actions de stages de formation professionnelle dans les formations les plus courantes et de développer les aspects suivants:

- rendre systématiques, dans le cadre de l'enseignement professionnel, les programmes de formation dans les centres de travail et assurer leur mise en œuvre par l'apport d'assistance et de ressources adéquates;
- étendre les stages en entreprise dans les cours de formation professionnelle en vue d'un emploi, comme un des éléments nécessaires à l'obtention du diplôme correspondant;
- accroître le nombre de programmes *ad hoc* de stages de formation professionnelle, dont le succès se fonderait essentiellement sur une bonne définition des profils proposés et sur une sélection appropriée des stagiaires.

Pour réussir à développer de manière généralisée ces trois actions, il faudrait établir des conventions avec les entreprises appropriées, puisqu'elles se montrent, en règle générale, bien disposées envers ce type de coopération. Un double objectif serait ainsi atteint: la transmission des connaissances, compétences et/ ou attitudes que vise toute action de formation et, par la suite, leur mise en pratique dans des situations et des contextes de travail réels.

La généralisation de la mise en place de programmes de stages de formation favorise l'apprentissage des stagiaires et l'évaluation du transfert, c'est-à-dire l'analyse des contenus transférés de manière appropriée au poste de travail, ce qui permettra sans aucun doute d'estimer la rentabilité de la formation.

La fonction de tuteur, chargé de résoudre les problèmes éventuels et de valoriser les compétences du stagiaire, est d'une grande utilité (Sparrow, 1994) et permet d'accomplir le suivi requis par toute expérience de formation. Ce suivi peut être assumé par le formateur lui-même, en tant qu'expert en la matière (Buckley et Caple, 1991).

Les entreprises disposeraient ainsi non seulement d'un personnel convenablement formé, mais également du savoir-faire et de l'expérience qu'elles réclament en de multiples occasions. Elles pourraient évaluer les aptitudes et les pratiques du stagiaire lors de la réalisation d'un ensemble de tâches et vérifier si le processus de socialisation dans le travail s'effectue avec succès (Prieto, Peiró, Bravo et Caballer, 1996). Ces exemples de comportement permettraient d'anticiper la conduite future du sujet, avec certainement plus d'efficacité que les *épreuves professionnelles* (Levy-Leboyer, 1992) ou les *tests de formation* (Reilly et Manese, 1979; Robertson et Kandola, 1982). Si des besoins en personnel surgissent à l'avenir, cette information sera très utile pour l'organisme dans lequel se déroulent les stages.

Pour leur part, les stagiaires disposeraient d'un programme plus attrayant et verraient augmenter leurs possibilités d'insertion dans le marché du travail, soit dans la même entreprise, soit dans une entreprise du même secteur, ou sur des postes en relation avec les stages effectués.

Évidemment, pour que les programmes de *“stages de formation professionnelle”* se généralisent, il est indispensable que les administrations poursuivent leurs actions et leurs efforts afin de maintenir et d'améliorer les trois grands systèmes de formation: l'enseignement professionnel, la formation en vue d'un emploi et la formation continue.



Bibliographie

Alonso M. A. (1998), *Formación en Prácticas y Socialización laboral*, Madrid, Thèse de Doctorat.

Buckley R. et Caple J. (1991), *La formación: teoría y práctica*, Madrid, Díaz de Santos.

Cano J, López J. et Ortega M. (1993), *La nueva formación profesional. Ramas, Módulos Profesiones y Ciclos Formativos*, Madrid, Escuela Española.

DÉCRET ROYAL 676/1993, du 7 mai (J.O. n° 122 du 22 mai), *Directrices generales sobre títulos y enseñanzas de formación profesional*.

Dirección General de Formación Profesional Reglada (1994), *Formación en Centros de Trabajo*, Madrid, ministère de l'Éducation et de la Culture.

Fondo de Formación (1992), *Materiales AFFA*, Madrid.

Frías J. (1994), "Formación Profesional Ocupacional", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 4, p. 15-22.

INEM (1992), *Metodología de los Estudios Sectoriales*, Madrid, INEM.

Levy-Leboyer C. (1992), *Evaluación de personal. Los métodos a elegir*, Madrid, Díaz de Santos.

Martínez B. (1996), "Relaciones entre sistema educativo y mercado de trabajo", *Estudios de Juventud*, 38, p. 9-29.

Prieto, Peiró, Bravo et Caballer (1996), "Socialización y desarrollo del Rol Laboral" in J. M. Peiró et F. Prieto (dir.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*, p. 65-100, Valencia, Síntesis Psicología.

Prieto S. (1994), "Incertidumbre y riesgos de la reforma de la formación profesional", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 4, p. 33-40.

Reilly R. R. et Manese W. R. (1979), "The validity of a mini-course for telephone company personnel", *Personnel Psychology*, 32, p. 83-90.

Robertson L. T. et Kandola R. S. (1982), "Work sample tests: validity, adverse impact and applicant reaction", *Journal of occupational Psychology*, 55, p. 171-183.

Sparrow P. R. (1994), "The psychology of strategic management" in C. Cooper et I. Robertson (dir.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 9, Chichester, John Wiley.