



# Ce qui est bon pour les jeunes est bon pour les entreprises

Alliance européenne  
pour l'apprentissage

**AVERTISSEMENT:**

Cette publication ne présente que quelques-uns des exemples, projets et organisations liés à l'apprentissage dans l'Union européenne, elle n'est dès lors pas exhaustive.

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission ne sont responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

Les liens figurant dans cette publication étaient exacts au moment où le manuscrit a été achevé.

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

Europe Direct est un service destiné à vous aider  
à trouver des réponses aux questions que  
vous vous posez sur l'Union européenne

**Un numéro unique gratuit (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2015

ISBN 978-92-79-50982-7 – doi:10.2767/10695 (print)

ISBN 978-92-79-50981-0 – doi:10.2767/694852 (PDF)

© Union européenne, 2015

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

*Printed in France*

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

Ce qui est bon  
pour les jeunes  
est bon pour  
les entreprises

Alliance européenne  
pour l'apprentissage

**Commission européenne**

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion

Unité C5

Manuscrit achevé en juin 2015

EARN & GAIN  
TRAIN & LEARN

# SOMMAIRE

## **PRÉFACE**

*par Marianne Thyssen, commissaire européenne chargée de l'emploi,  
des affaires sociales, des compétences et de la mobilité des travailleurs . . . . . 4*

## **AVANT-PROPOS**

*par Māriņa Seile, ministre lettone de l'éducation et des sciences,  
au nom de la présidence lettone de l'Union européenne (UE) . . . . . 5*

ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELS DANS L'UNION EUROPÉENNE: PRIORITÉS À L'HORIZON 2020 . . . . .	7
ALLIANCE EUROPÉENNE POUR L'APPRENTISSAGE: SES RACINES, SES RÉUSSITES . . .	8
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EN LIGNE . . . . .	10
L'APPRENTISSAGE: UNE FORME RÉUSSIE DE FORMATION PAR LE TRAVAIL . . . . .	13
COMPARAISON ENTRE L'APPRENTISSAGE ET LES STAGES . . . . .	15
QUI BÉNÉFICIE DE L'APPRENTISSAGE? . . . . .	17
FAIRE PARTICIPER LES ENTREPRISES, EN PARTICULIER LES PME . . . . .	19
SOUTIEN DU CEDEFOP . . . . .	21
VUE D'ENSEMBLE . . . . .	22
PRINCIPES DIRECTEURS DU SOUTIEN AUX ENTREPRISES, Y COMPRIS LES PME . . .	24
<b>DÉCLARATION DES ORGANISATIONS PATRONALES EUROPÉENNES . . . . .</b>	<b>25</b>
<b>CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS . . . . .</b>	<b>26</b>
EXPÉRIENCES POSITIVES ET RÉUSSITES . . . . .	27
EXEMPLES DE PARTICIPATION DES PARTIES PRENANTES . . . . .	32
TRAVAUX EN COURS ET PROCHAINES ÉTAPES . . . . .	35
POSSIBILITÉS DE FINANCEMENT . . . . .	37
EXEMPLES DE PROJETS FINANCÉS PAR L'UNION EUROPÉENNE . . . . .	38
ÉTUDES ET RAPPORTS . . . . .	40
GLOSSAIRE . . . . .	42
REJOIGNEZ L'ALLIANCE! . . . . .	43

## PRÉFACE

*par Marianne Thyssen, commissaire européenne  
chargée de l'emploi, des affaires sociales,  
des compétences et de la mobilité  
des travailleurs*



À une époque où les jeunes sont frappés de plein fouet par le chômage, de nombreux éléments prouvent que l'apprentissage leur apporte les compétences recherchées par les employeurs. L'Alliance européenne pour l'apprentissage (EafA ou «Alliance») favorise la qualité, l'offre et l'image positive des apprentissages, vecteurs importants de croissance et d'emplois.

Depuis son lancement à Leipzig, le 2 juillet 2013, lors du rassemblement WorldSkills, de nombreux partenaires ont rejoint l'Alliance, plateforme qui associe diverses parties prenantes. Quasiment tous les États membres se sont engagés, au travers de plans concrets, à améliorer les conditions-cadres de l'apprentissage. Divers partenaires sociaux, chambres de commerce, d'industrie et de métiers, entreprises, prestataires de l'enseignement et de la formation, régions et organisations de la jeunesse ont rejoint l'Alliance en signant une «promesse» de servir ses objectifs. La Commission européenne, pour sa part, continue de mobiliser les parties prenantes et travaille avec les gouvernements et partenaires sociaux au niveau européen pour promouvoir la réforme des systèmes d'apprentissage.

Le secteur privé joue un rôle essentiel dans les programmes d'apprentissage. L'apprentissage dépend de la volonté des entreprises, y compris des petites et moyennes entreprises (PME), à prendre en charge la formation en interne. Celle-ci doit se dérouler en concertation et en étroite coopération avec les prestataires de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP). Les entreprises peuvent tirer d'énormes avantages de cette coopération et de l'apprentissage, notamment puisqu'elles auront plus facilement accès à un réservoir de talents, de compétences et d'idées innovantes. Nombreuses sont les entreprises qui ont déjà témoigné de la valeur de l'apprentissage en rejoignant l'Alliance européenne pour l'apprentissage. C'est la raison pour laquelle nous invitons davantage d'entreprises à les rejoindre dès aujourd'hui. Voilà pourquoi j'appelle les chefs d'entreprise à libérer le potentiel de l'apprentissage et à m'indiquer clairement comment lever ce qui y fait encore obstacle.

Dans cette brochure, vous découvrirez quelques-unes des nombreuses initiatives mises en place par les parties prenantes dans ce domaine, mettant en lumière la nécessité de coopérer à tous les niveaux. L'apprentissage et la formation par le travail restent l'une des grandes priorités de l'agenda européen en matière d'EFP: le but est d'assurer que les apprenants et les travailleurs soient dotés des compétences adéquates pour soutenir une croissance durable dans les années à venir. Je suis persuadée que cette brochure servira de source d'inspiration à tous ceux qui œuvrent pour réformer, améliorer et dynamiser sans cesse les systèmes d'apprentissage partout en Europe. Je vous souhaite une bonne lecture.

## AVANT-PROPOS

*par Mārīte Seile, ministre lettone de l'éducation et des sciences, au nom de la présidence lettone de l'Union européenne (UE)*



Dans de nombreuses capitales européennes, la nécessité d'une coopération plus étroite entre le monde de l'éducation et celui du travail a fait l'objet de multiples discussions, alors que nous cherchons à développer la compétitivité des travailleurs. Ces discussions découlent des nouvelles priorités stratégiques de l'UE dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, et plus généralement d'une prise de conscience quant au fait que les compétences enseignées et acquises doivent correspondre aux besoins du marché du travail moderne. L'Alliance européenne pour l'apprentissage, établie il y a deux ans à Leipzig, est une étape pratique majeure sur la voie de cet objectif, car elle permet de mobiliser un large spectre de parties prenantes dans toute l'Europe.

La présidence lettone de l'UE est intimement convaincue que cette initiative clé doit bénéficier de davantage de soutien et de promotion.

Notre objectif est d'élargir la portée de l'EaFA, tout en continuant d'étudier son impact potentiel. Quels sont les partenariats stratégiques pertinents? Quelles nouvelles formes de coopération nationale et internationale faudrait-il promouvoir? Que doit être le contenu d'un apprentissage modelé par la demande de notre nouvelle ère technologique, qui met l'accent sur la qualité? Il faut également être attentif à la nécessité de mettre en avant l'excellence et l'innovation à travers l'EFPP, et donc à l'importance de l'apprentissage moderne.

Dans ses discussions avec les autres États membres de l'UE, la présidence lettone s'est focalisée sur les façons d'ouvrir l'EFPP à l'innovation et sur la promotion des approches fondées sur la formation par le travail. Bien que le processus de Copenhague et le communiqué de Bruges incluent l'innovation dans l'EFPP, celle-ci n'a pas obtenu la place qu'elle méritait dans le programme européen commun en matière d'EFPP. L'innovation en matière d'EFPP ne se réduit pas à la technologie: elle doit également couvrir toutes les formes de créativité, ce qui inclut la mise en œuvre et la gouvernance de l'EFPP.

La promotion de l'apprentissage en Europe pourrait elle aussi être considérée comme innovante, puisqu'il s'agit d'une approche encore inédite dans de nombreux pays. Pour d'autres, forts d'une longue tradition en la matière, l'ambition de promouvoir l'apprentissage leur donne l'occasion de repenser leurs stratégies au regard des

développements mondiaux émergents. L'apprentissage et la formation par le travail offrent une plateforme élargie pour la mise en place de véritables innovations technologiques, indispensables à nos économies nationales si nous voulons améliorer la compétitivité européenne.

Les États membres élaborent leurs propres méthodes pour aborder la question de l'apprentissage et de la formation par le travail. Comme on le dit souvent, la diversité est une force. La Lettonie a fait le choix stratégique d'introduire la formation par le travail sous l'angle d'une approche ascendante, ce qui nous a permis de promouvoir une façon de penser tout à fait originale en très peu de temps. Une coopération entre les pays baltes constitue la prochaine étape.

Il s'agit de mieux coopérer dans ce domaine à l'échelle de l'Europe. Dans un premier temps, nous pourrions mettre à l'essai nos idées dans un pays donné ou dans des groupes de pays partageant des expériences similaires, puis les étendre au-delà de leurs frontières. L'EAFA est le forum idéal pour impliquer un large éventail de parties prenantes, notamment des partenaires commerciaux, afin d'étendre les initiatives en matière d'apprentissage et de formation par le travail à l'échelle nationale et au-delà, afin de conclure de nouveaux partenariats stratégiques et d'apprendre les uns des autres.

À ce jour, de nombreuses promesses ont été signées au titre de l'EAFA, ce qu'il convient de saluer. Les ministres en charge de l'enseignement et de la formation professionnels, les partenaires sociaux européens et la Commission européenne se sont rencontrés à Riga le 22 juin dernier, ce qui leur a ainsi donné l'occasion de faire progresser l'apprentissage. Nous gardons à l'esprit que notre entreprise commune, pour réussir, dépend d'un élargissement de la portée de l'EAFA, mais aussi d'une analyse de ses travaux, de ses objectifs et de sa valeur ajoutée.

# Enseignement et formation professionnels dans l'Union européenne: priorités à l'horizon 2020

Depuis 2002, les pays et partenaires sociaux européens coopèrent en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) dans le cadre du processus de Copenhague. En 2010, le communiqué de Bruges exposait la vision d'un EFP moderne et attirant, prévoyant un plan d'action sur quatre ans (jusqu'en 2014). Après analyse des résultats, cinq grandes priorités visant à améliorer les systèmes d'EFP ont été définies pour la période 2015-2020<sup>(1)</sup>:

## LES GRANDES PRIORITÉS POUR LA PÉRIODE 2015-2020

### 1. Formation par le travail

Promouvoir la formation par le travail sous toutes ses formes, avec un accent sur l'apprentissage, en faisant intervenir les partenaires sociaux, les entreprises et les prestataires de l'EFP, ainsi qu'en stimulant l'innovation et l'esprit d'entreprise.

### 2. Assurance de la qualité

Faire évoluer les mécanismes d'assurance de la qualité dans l'EFP conformément à la recommandation concernant le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ) et, dans le cadre des systèmes d'assurance de la qualité, établir des boucles de rétroaction et d'information permanentes à destination des systèmes d'EFP initiaux (EFPI) et continus (EFPC) reposant sur les acquis de l'apprentissage.

### 3. Accessibilité

Améliorer l'accès à l'EFP et aux certifications pour tous grâce à des systèmes plus flexibles et perméables. Avant tout, ce résultat peut être obtenu en proposant des services d'orientation intégrés efficaces et en permettant la validation de l'apprentissage informel et non formel.

### 4. Compétences essentielles

Renforcer la place des compétences essentielles dans les programmes d'EFP et offrir davantage de possibilités d'acquérir ou de perfectionner ces compétences par l'intermédiaire de l'EFPI et de l'EFPC.

### 5. Enseignants et formateurs de l'EFP

Mettre en place des approches systématiques et des possibilités de formation professionnelle initiale et continue des enseignants, formateurs et tuteurs de l'EFP, que ce soit en milieu scolaire ou professionnel.



*L'EFP et l'apprentissage débouchent sur des emplois  
Les diplômés de l'EFP ont tendance à trouver un emploi plus rapidement  
que les diplômés de l'enseignement général, et plus souvent à un poste  
permanent. En outre, l'EFP qui accorde davantage de place à la formation  
en milieu professionnel va de pair avec des revenus plus élevés<sup>(2)</sup>.*

<sup>(1)</sup> Sous réserve de modification et d'approbation formelle par le Conseil de l'UE et les partenaires sociaux européens.

<sup>(2)</sup> From education to working life (Des études à la vie professionnelle), Cedefop (2012).

# Alliance européenne pour l'apprentissage: ses racines, ses réussites

L'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA) fait partie de la stratégie de l'UE visant à combattre le taux élevé de chômage des jeunes et à fournir les compétences nécessaires pour assurer une croissance et des emplois durables. L'apprentissage facilite la transition des jeunes des études vers la vie professionnelle. Il attire également les employeurs, car il dynamise la productivité des entreprises.

L'EAfA est une plateforme informelle qui réunit les gouvernements et d'autres acteurs concernés qui souhaitent contribuer à renforcer la qualité, l'offre et l'image de l'apprentissage en Europe. Les parties prenantes la rejoignent sur la base d'engagements et de promesses.

## L'EAfA en bref

- 2 juillet 2013: lancement de l'EAfA par une déclaration commune de la Commission européenne, de la présidence lituanienne du Conseil de l'UE et des partenaires sociaux européens.
- 15 octobre 2013: adoption d'une déclaration du Conseil par les États membres de l'UE.
- Engagements individuels de la quasi-totalité des États membres.
- Promesses de multiples entreprises, chambres de commerce, d'industrie et de métiers, partenaires sociaux, prestataires de l'EFP, organisations de la jeunesse et régions.
- Participation de près de 200 entreprises dans le cadre de l'initiative Alliance for YOUth (Alliance pour la jeunesse).
- Soutien financier de la Commission européenne via Erasmus+, le Fonds social européen et d'autres sources de financement.

Tous les États membres de l'UE ont inclus l'apprentissage dans leurs plans de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse. Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont lancé un processus d'examen par pays portant sur leurs systèmes nationaux d'apprentissage.

## Faire progresser l'apprentissage en Europe

L'EAfA a déjà largement œuvré en faveur d'une sensibilisation accrue à l'apprentissage et d'actions concrètes à travers l'Europe. Par exemple, avec le soutien de l'UE, les partenaires sociaux ont lancé des projets relatifs à la rentabilité (employeurs) et la qualité (syndicats) de l'apprentissage. Le groupe de travail Éducation et formation 2020 sur l'EFP élabore en ce moment des principes directeurs sur l'apprentissage, notamment sur le soutien aux entreprises, la gouvernance et l'implication des partenaires sociaux, l'assurance de la qualité et l'attractivité.



*Les trois objectifs  
de l'Alliance européenne  
pour l'apprentissage:*

- 1. Améliorer la qualité*
- 2. Renforcer l'offre*
- 3. Valoriser l'image*



# Résultats de l'enquête en ligne

La première enquête en ligne de l'EAFa (qui s'est déroulée de mi-mars à mi-avril 2015) visait à cartographier les activités des parties prenantes et leurs résultats par rapport aux objectifs de l'Alliance, à savoir renforcer l'offre, la qualité et l'image de l'apprentissage. Elle a donné lieu à un rapport sur l'EAFa, diffusé lors de l'événement de Riga (Lettonie) le 22 juin 2015 à l'occasion du deuxième anniversaire de l'Alliance. Cette enquête et ce rapport constituaient le point de départ d'un exercice de suivi et de contrôle annuel sous l'égide de la Commission européenne.

L'enquête a permis de recueillir les avis des organisations et ambassadeurs de l'EAFa, dont une soixantaine de signataires de promesses et d'ambassadeurs représentant des entreprises, partenaires sociaux, chambres de commerce, d'industrie et de métiers, prestataires de l'enseignement et de la formation, régions, ainsi que des organisations de la jeunesse et organisations à but non lucratif. Près de 130 entreprises ont également été invitées à y répondre, dans le cadre de l'initiative privée Alliance for YOUth.

Au total, 56 réponses ont été formulées en réaction à l'enquête, par des entreprises (28), chambres de commerce (7), partenaires sociaux (9), prestataires de l'enseignement et de la formation (7), autorités régionales (1) et autres organisations de la jeunesse ou à but non lucratif (4).

## Conclusions de l'enquête

Parmi les personnes interrogées, nombreuses sont celles qui ont souligné les progrès concrets réalisés, notamment une augmentation de l'offre d'apprentissages depuis que les membres de l'EAFa ont signé leur promesse. Une nouvelle augmentation est attendue pour 2016. Les développements positifs rapportés quant à la qualité et à l'image de l'apprentissage sont d'égale importance. En outre, l'enquête a révélé l'importance croissante de la mobilité pendant l'apprentissage.

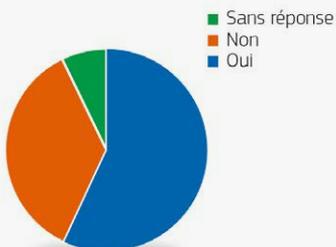
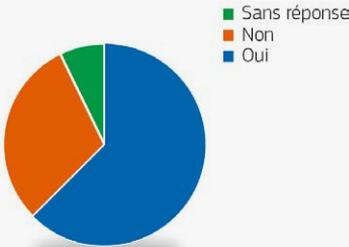
Les résultats mettent par ailleurs en lumière le rôle utile et l'engagement actif du large éventail de parties prenantes de l'EAFa, à travers des activités à la fois diversifiées et complémentaires. Tenant compte des différents points de départ des promesses, les personnes interrogées ont noté un accroissement de la coopération, de l'apprentissage par les pairs et du partage de bonnes pratiques, ainsi qu'une sensibilisation renforcée.

L'enquête a également mis en évidence certaines questions, parmi lesquelles les écarts entre les niveaux d'expérience de l'apprentissage et les différentes interprétations de ce concept. La distinction entre apprentissages, stages et autres activités de formation n'est pas toujours claire. Ceci vaut en particulier pour les parties prenantes de l'Alliance for YOUth, dont le champ d'action ne se limite pas à l'apprentissage. L'enquête a souligné les difficultés persistantes que posent le suivi et l'évaluation d'impact de l'apprentissage. Plusieurs personnes interrogées ont en outre appelé à accroître la visibilité de l'Alliance.

## Prochaines étapes

Un résumé du rapport d'enquête et de ses résultats sera publié sur le site de l'EaFA. Fin 2015, la Commission européenne lancera une étude pour suivre les progrès réalisés par l'EaFA.

## SIX QUESTIONS: enquête en ligne de l'EaFA

Questions	Exemples de réponses
<p><b>Q.1</b> Quels résultats avez-vous obtenus par rapport à la promesse que vous avez faite?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises: développement de compétences appropriées/transversales, activités ambassadoriales, mobilité de l'apprentissage</li> <li>• Chambres de commerce: visites d'étude, projets pilotes introduisant un système d'alternance (Bulgarie, Roumanie, Slovaquie), projet Erasmus+ (Grèce, Chypre)</li> <li>• Partenaires sociaux: séminaires/formation des enseignants de l'EFPP, amélioration de la législation/des critères relatifs à l'EFPP, participation à une Alliance nationale de l'apprentissage</li> <li>• Prestataires de l'enseignement et de la formation: tables rondes de l'EaFA, nouveaux programmes de formation à l'apprentissage, apprentissage par les pairs (systèmes/pays)</li> <li>• Autorités régionales: nouvel agenda stratégique en matière d'EFPP</li> <li>• Organisations à but non lucratif/de la jeunesse: réseau d'apprentissage pour les entreprises et instrument d'autoévaluation, charte de qualité des stages/apprentissages, ambassadeurs de l'apprentissage</li> </ul>
<p><b>Q.2</b> Le nombre d'apprentissages a-t-il augmenté depuis le dépôt de votre promesse?</p>	<p><b>57% des personnes interrogées ont fait part d'une augmentation depuis l'enregistrement de leur promesse.</b></p>  <p>Q.2</p>
<p><b>Q.3</b> Votre organisation s'est-elle donné pour objectif d'augmenter le nombre d'apprentis en 2016?</p>	<p><b>62,5% des personnes interrogées ont fait part d'une augmentation prévue pour 2016.</b></p>  <p>Q.3</p> <p>Motifs invoqués en cas de réponse négative: absence de données, incertitude du financement/de l'environnement législatif (Italie, Royaume-Uni), promesse portant sur une orientation différente</p>

Questions	Exemples de réponses
<p><b>Q.4</b> Quelles activités envisagez-vous de mettre en œuvre?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises: attirer les talents, faire progresser les compétences, réduire les coûts</li> <li>• Chambres de commerce: services d'assistance/d'accompagnement individualisé pour les PME, facilitation de la mise en correspondance de l'offre et de la demande, projets pilotes</li> <li>• Partenaires sociaux: qualité des enseignants, s'assurer que les entreprises/pouvoirs publics respectent leurs engagements, coopération avec le Cedefop</li> <li>• Prestataires de l'enseignement et de la formation: partenariats (entreprises/pouvoirs publics), conférences sur l'EAfA, formateurs, mise en correspondance des compétences (travailleurs peu qualifiés)</li> <li>• Autorités régionales: nouveaux centres d'EFP (innovation, technologie)</li> <li>• Organisations à but non lucratif/de la jeunesse: apprentissages transfrontaliers, entreprises et jeunesse</li> </ul>
<p><b>Q.5</b> Que pourrait faire l'Union européenne pour mieux soutenir vos activités?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Thèmes clés: partenariats et financement (mise en place des apprentissages, projets, matériel promotionnel/informatif/éducatif)</i></li> <li>• Entreprises: mise en correspondance des compétences, ciblage, proposition de formation en alternance pour l'EFP/l'enseignement supérieur</li> <li>• Chambres de commerce: expertise, transfert de savoir-faire, renforcement des organismes intermédiaires</li> <li>• Partenaires sociaux: dialogue social, renforcement des capacités, meilleur accès à Erasmus+</li> <li>• Prestataires de l'enseignement et de la formation: amélioration des acquis de l'apprentissage, promotion des apprentissages au niveau CEC 5-6, renforcement des prestataires de l'EFP au niveau de l'UE</li> <li>• Autorités régionales: renforcement de la dimension régionale/territoriale</li> <li>• Organisations à but non lucratif/de la jeunesse: veiller à ce que les nouvelles initiatives de la Commission européenne s'accompagnent d'un système de contrôle de la qualité</li> </ul>
<p><b>Q.6</b> Avez-vous des suggestions sur la façon dont l'Alliance pourrait mieux remplir ses objectifs?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Thèmes clés: améliorer la visibilité et le partage des bonnes pratiques</i></li> <li>• Entreprises: mieux communiquer sur la valeur ajoutée de l'EAfA, rendre les réalisations majeures plus visibles, soutenir les réformes nationales</li> <li>• Chambres de commerce: mettre en avant les promesses tenues/créer un blog, faire évoluer les exigences institutionnelles, cible de 50% d'EFP pour les apprentissages</li> <li>• Partenaires sociaux: soutien aux enseignants/formateurs de l'EFP, sensibilisation, événements de l'UE consacrés au chômage des jeunes</li> <li>• Prestataires de l'enseignement et de la formation: partager les bonnes pratiques, améliorer l'impact (par exemple mise en œuvre de recommandations par pays sur l'EFP), mieux expliquer ce qu'est l'apprentissage</li> <li>• Autorités régionales: élaborer un plan d'action pour l'EAfA, faire participer les autres directions générales de la Commission et les institutions européennes</li> <li>• Organisations à but non lucratif/de la jeunesse: réseautage et dialogue, partage de bonnes pratiques</li> </ul>

# L'apprentissage: une forme réussie de formation par le travail

**La formation par le travail**, aspect fondamental de l'EFPP, est en lien direct avec son objectif, qui est d'aider les apprenants à acquérir les connaissances, aptitudes et compétences directement pertinentes pour le marché du travail. Il existe en gros trois formes principales de formation par le travail:

## L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage combine et alterne de façon formelle la formation en entreprise (périodes d'expérience professionnelle pratique sur un lieu de travail) et la formation en milieu scolaire (périodes d'enseignement théorique/pratique suivi dans une école ou un centre de formation). En cas de réussite, il débouche sur une qualification reconnue au niveau national. La plupart du temps, un contrat est établi entre l'employeur et l'apprenti, celui-ci étant rémunéré pour son travail.

**Le terme «apprentissage»** est défini et interprété différemment d'un pays à l'autre et à des fins de recherche. Toutefois, on peut résumer l'apprentissage aux quelques points suivants:

- 
1. Programmes d'EFPP formels
  2. Associant une formation en entreprise à un enseignement scolaire
  3. Débouchant sur une certification reconnue au niveau national

## L'EFPP EN MILIEU SCOLAIRE AVEC FORMATION EN ENTREPRISE

Cette deuxième forme de formation par le travail comprend des périodes de formation en entreprise, sur le lieu de travail. Ces périodes varient en termes de durée et couvrent généralement des stages, placements professionnels ou stages de formation plus courts, intégrés à titre obligatoire ou facultatif à des programmes d'EFPP débouchant sur des certifications formelles.

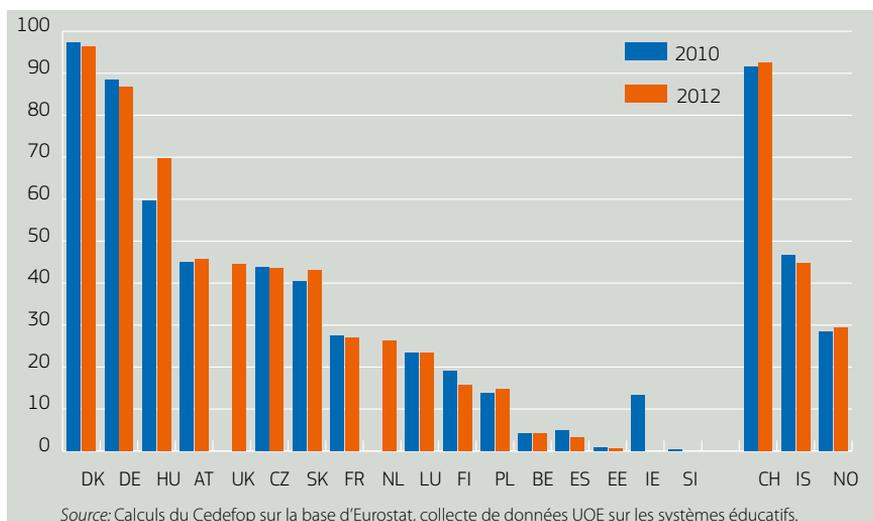
## LA FORMATION PAR LE TRAVAIL EN MILIEU SCOLAIRE

La formation par le travail peut également être intégrée à un programme en milieu scolaire, au moyen de laboratoires sur site, ateliers, cuisines, restaurants, petites entreprises, entreprises d'entraînement pédagogique, simulations, ou de projets commerciaux/industriels réels. Le but est de créer des environnements de travail «en conditions réelles», d'établir des contacts et/ou une coopération avec des entreprises ou des clients réels et de développer des compétences d'entrepreneuriat.

➔ *Les compétences professionnelles sont recherchées*

*La demande de travailleurs de niveau de qualification intermédiaire, principalement professionnelle, devrait augmenter de plus de 3,5 millions entre 2010 et 2020 et représenter environ la moitié de la main-d'œuvre d'ici 2020<sup>(3)</sup>.*

**Pourcentage d'étudiants suivant une formation par le travail dans le cadre de l'EFPI secondaire supérieur, 2010 et 2012**



Dans le cas des programmes alliant formation en milieu scolaire et professionnel, au moins un quart du cursus est présenté en milieu professionnel.

➔ *Les programmes de formation par le travail sont limités*  
*La moitié des élèves de l'enseignement secondaire supérieur de l'UE suit un programme d'EFPI, mais seuls 26,5% d'entre eux suivent un programme de formation par le travail. Ce pourcentage s'étend de moins de 5% en Belgique, Estonie et Espagne à plus de 85% en Allemagne et au Danemark<sup>(4)</sup>.*

<sup>(3)</sup> Skills Supply and Demand in Europe, Medium-Term Forecast up to 2020 (Offre et demande de compétences en Europe, prévisions à moyen terme jusqu'en 2020), Cedefop (2010).

<sup>(4)</sup> Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2014.

# Comparaison entre l'apprentissage et les stages

On confond souvent, à tort, les stages et les formations en apprentissage<sup>(5)</sup>.

Voici une comparaison de ces deux systèmes différents.

	Apprentissage	Stage
<b>Portée</b>	Profil d'enseignement et de formation professionnels complet	En complément d'un programme éducatif ou un curriculum (CV) individuel
<b>Objectif</b>	Profil professionnel/certification	En complément d'un programme éducatif ou un curriculum (CV) individuel
<b>Niveau d'éducation</b>	En général, niveaux CEC 3-5	Tous niveaux CEC — formes courantes dans l'enseignement (pré)professionnel, dans l'enseignement supérieur et après l'obtention du diplôme (parfois obligatoire)
<b>Contenu</b>	Acquisition de l'ensemble des connaissances, aptitudes et compétences propres à un métier	Orientation professionnelle, acquisition d'une partie des connaissances, aptitudes et compétences propres à un métier ou à une profession
<b>Formation en entreprise</b>	Aussi importante que les cours	Complète en général les cours ou option facultative
<b>Durée</b>	Fixe, moyen à long terme	Variable, court à moyen terme
	Habituellement entre un et quatre ans	Habituellement moins de un an
<b>Statut professionnel</b>	En général, salarié	Étudiant/stagiaire, généralement sur la base d'une convention avec l'employeur ou l'école; parfois comme bénévole ou sans statut clair

<sup>(5)</sup> Voir la recommandation du Conseil européen relative à un cadre de qualité pour les stages.

	Apprentissage	Stage
<b>Rémunération</b>	Généralement rémunéré — montant négocié collectivement ou fixé par la loi	Rémunération variable, souvent inexistante
	Indemnité d'apprentissage tenant compte du coût et des avantages nets pour l'individu et l'employeur	Rémunération financière non encadrée
<b>Gouvernance</b>	Réglementation forte, souvent sur une base tripartite faisant intervenir les partenaires sociaux et les prestataires de l'EFP	Réglementation inexistante ou partielle

Source: Inspiré de la présentation extraite de *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors* (Dispositifs de formation et d'apprentissage dans l'EU-27: facteurs clés de réussite), Commission européenne (2013).



# Qui bénéficie de l'apprentissage?

## Des programmes avantageux pour tous

L'apprentissage profite aux entreprises, aux apprenants et à la société dans son ensemble. Un dispositif de qualité offre aux jeunes des compétences qui leur permettront de trouver plus facilement un emploi: en effet, 60 à 70 % des apprentis trouvent généralement un emploi dès la fin de leur formation<sup>(6)</sup>. L'apprentissage peut également fournir la main-d'œuvre qui permettra aux entreprises d'accroître leur productivité et leur rentabilité. Le plus souvent, les entreprises de formation récupèrent leurs investissements à la fin de la période de formation ou peu de temps après<sup>(7)</sup>. Sur le long terme, un bon apprentissage bénéficiera également à la société, puisqu'il dynamise l'emploi, réduit le besoin d'assistance sociale et augmente les niveaux d'inclusion sociale.

QUI BÉNÉFICIE DE L'APPRENTISSAGE?		
Entreprises	Apprenants	Société
<b>Compétences</b> Maîtrise du développement de compétences	<b>Compétences</b> Compétences pratiques recherchées par les employeurs	<b>Compétences</b> Compétences qui correspondent aux besoins du marché du travail
<b>Recrutement</b> Recrutement ciblé à moindre coût	<b>Expérience professionnelle</b> Expérience pratique utile à mentionner dans un CV	<b>Lien entre l'éducation et l'emploi</b> Les mondes de l'éducation et du travail ne sont plus isolés l'un de l'autre
<b>Productivité</b> Les apprentis travaillent et produisent également	<b>Embauche rapide</b> Les apprentis trouvent plus rapidement un emploi que leurs pairs	<b>Emploi des jeunes</b> Accès facilité des jeunes au marché du travail
<b>Innovation</b> Les apprentis sont la source d'idées nouvelles	<b>Meilleure rémunération</b> Les apprentis sont mieux rémunérés dès leur première embauche	<b>Inclusion sociale</b> Participation à l'éducation, à la vie professionnelle et à la société
<b>Réputation</b> Image et reconnaissance accrues	<b>Contrat plus long</b> Les apprentis conservent plus longtemps leur premier emploi	



*Les entreprises peuvent en tirer profit  
En moyenne, les entreprises suisses tirent un bénéfice net de la formation d'apprentis. Plus de 60% des entreprises suisses considèrent qu'il est rentable de proposer des places d'apprentissage<sup>(8)</sup>.*

<sup>(6)</sup> Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success (Dispositifs de formation et d'apprentissage dans l'EU-27: facteurs clés de réussite), Commission européenne (2013).

<sup>(7)</sup> Return on investment of apprenticeship systems for enterprises (Le retour sur investissement des systèmes d'apprentissage pour les entreprises), Réseau d'experts européens en économie de l'éducation (EENEE) (2013).

<sup>(8)</sup> Voir la note 7 de bas de page.

## Facteurs de réussite

D'après une étude et une analyse portant sur les principaux programmes d'apprentissage dans les États membres de l'UE, les facteurs qui contribuent le plus souvent à la réussite de ces programmes sont multiples.

Voici la liste dressée par la Commission européenne:

- Cadre juridique et réglementaire solide
- Participation active des partenaires sociaux
- Forte implication des employeurs
- Partenariats étroits entre les employeurs et les établissements d'enseignement
- Financement, incluant des subventions et autres incitations destinées aux employeurs
- Concordance élevée avec les besoins du marché du travail
- Solides mécanismes d'assurance de la qualité
- Conseils, soutien et mentorat de qualité supérieure au profit des apprentis
- Adéquation entre l'apprenti et l'organisation hôte (entreprise)
- Association d'une formation scolaire théorique à une expérience professionnelle pratique
- Existence d'un contrat d'apprentissage
- Certification des connaissances, aptitudes et compétences acquises
- Approches personnalisées et flexibles des besoins des jeunes vulnérables

*Source: Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors, Commission européenne (2013).*



# Faire participer les entreprises, en particulier les PME

## DIFFICULTÉS

Les PME<sup>(9)</sup>, y compris les microentreprises, forment l'épine dorsale de l'économie européenne; elles fournissent près des deux tiers des emplois du secteur privé en Europe. Pourtant, elles éprouvent parfois des difficultés à proposer des places d'apprentissage. En effet, elles ne disposent pas des infrastructures et du personnel de formation nécessaires pour superviser les apprentis, ni de l'expertise suffisante pour faire face à des règles et exigences administratives complexes.

Lorsque les entreprises et l'économie sont faibles, ou en période d'incertitude, les entreprises sont naturellement moins enclines à embaucher des apprentis. Les employeurs s'inquiètent parfois de ce que cela peut leur coûter. En effet, de telles places d'apprentissage peuvent nécessiter d'importants investissements nets, qui risquent de ne jamais être récupérés si l'apprenti venait à quitter son employeur pour un autre.

En outre, les entreprises qui n'ont pas d'expérience de l'apprentissage ou qui n'ont pas de «culture de la formation» peuvent ne pas être convaincues, au départ, des avantages liés au recrutement d'apprentis.



*Le nombre d'entreprises formatrices diminue, mais pas partout. Le pourcentage d'entreprises de l'EU-28 proposant une formation professionnelle initiale est passé de 31 à 24% entre 2005 et 2010, mais a plus que doublé en Grèce, à Chypre, au Portugal et en Slovaquie<sup>(10)</sup>!*

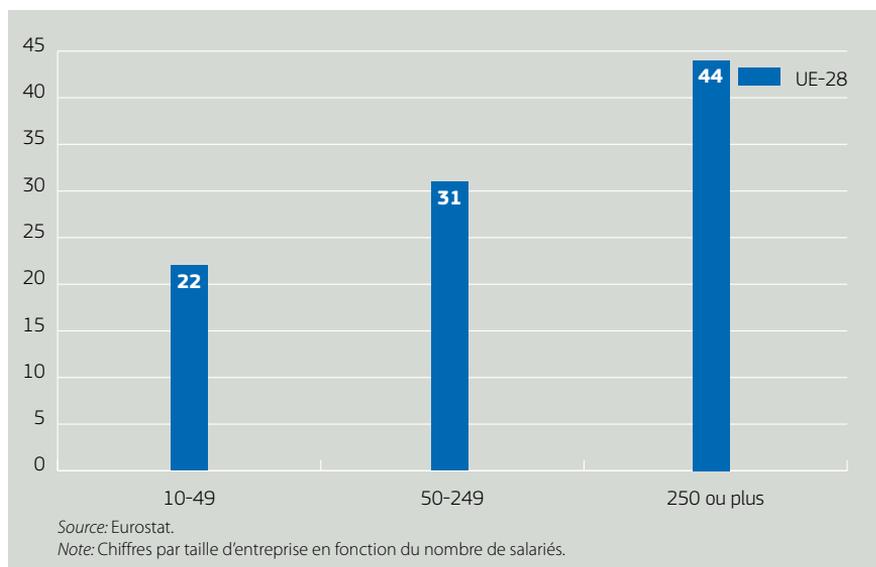
## L'APPRENTISSAGE AU SEIN DES PME

Les grandes entreprises sont plus susceptibles de proposer des places d'apprentissage que les PME. En 2010, au niveau de l'Union, 24% des entreprises offraient des places à des apprentis. Toutefois, un examen plus approfondi révèle que 44% des grandes entreprises proposaient des possibilités d'apprentissage, contre 31% des moyennes entreprises et 22% des petites (aucune donnée n'est disponible pour les microentreprises — voir le graphique de la page 20). Ceci confirme la théorie selon laquelle la courbe de l'offre d'apprentissage suit celle de la taille des entreprises.

<sup>(9)</sup> Les petites et moyennes entreprises sont des entreprises qui emploient moins de 250 salariés, dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 50 millions d'euros, ou dont le bilan annuel ne dépasse pas 43 millions d'euros. À des fins statistiques, les PME sont réparties en trois catégories en fonction de leur taille: microentreprises — moins de 10 salariés; petites entreprises — de 10 à 49 salariés; moyennes entreprises — de 50 à 249 salariés. *Source:* Commission européenne, 2003.

<sup>(10)</sup> Pourcentage d'entreprises proposant une formation professionnelle initiale, par taille, Eurostat.

### Pourcentage d'entreprises proposant un apprentissage, par taille, 2010



Néanmoins, les PME sont bien placées pour ouvrir leurs portes aux apprentis, si tant est que les bonnes conditions soient réunies. Dans des pays comme l'Allemagne et l'Autriche, les PME sont les premières pourvoyeuses de places d'apprentissage. On y dénombre respectivement 46 et 66 % d'apprentis dans les entreprises de moins de cinquante salariés<sup>(11)</sup>.

### MESURES DE SOUTIEN POUR LES PME

Si les entreprises veulent proposer des apprentissages de qualité, elles doivent réaliser des investissements en conséquence. La réussite des initiatives politiques en faveur de l'apprentissage et de l'emploi des jeunes dépend elle aussi largement de l'implication croissante des PME dans l'offre de formations en apprentissage. Pour surmonter ces difficultés, les gouvernements concentrent davantage les efforts sur un soutien ciblé et sur les mesures incitant les PME à s'impliquer dans l'apprentissage. En résumé, ces démarches relèvent des trois axes suivants:

- incitations financières;
- soutien non financier et appui aux infrastructures;
- assistance aux formateurs internes.

<sup>(11)</sup> Voir la publication *Lehrlingsausbildung im Überblick 2013*, IBW.

# Soutien du Cedefop

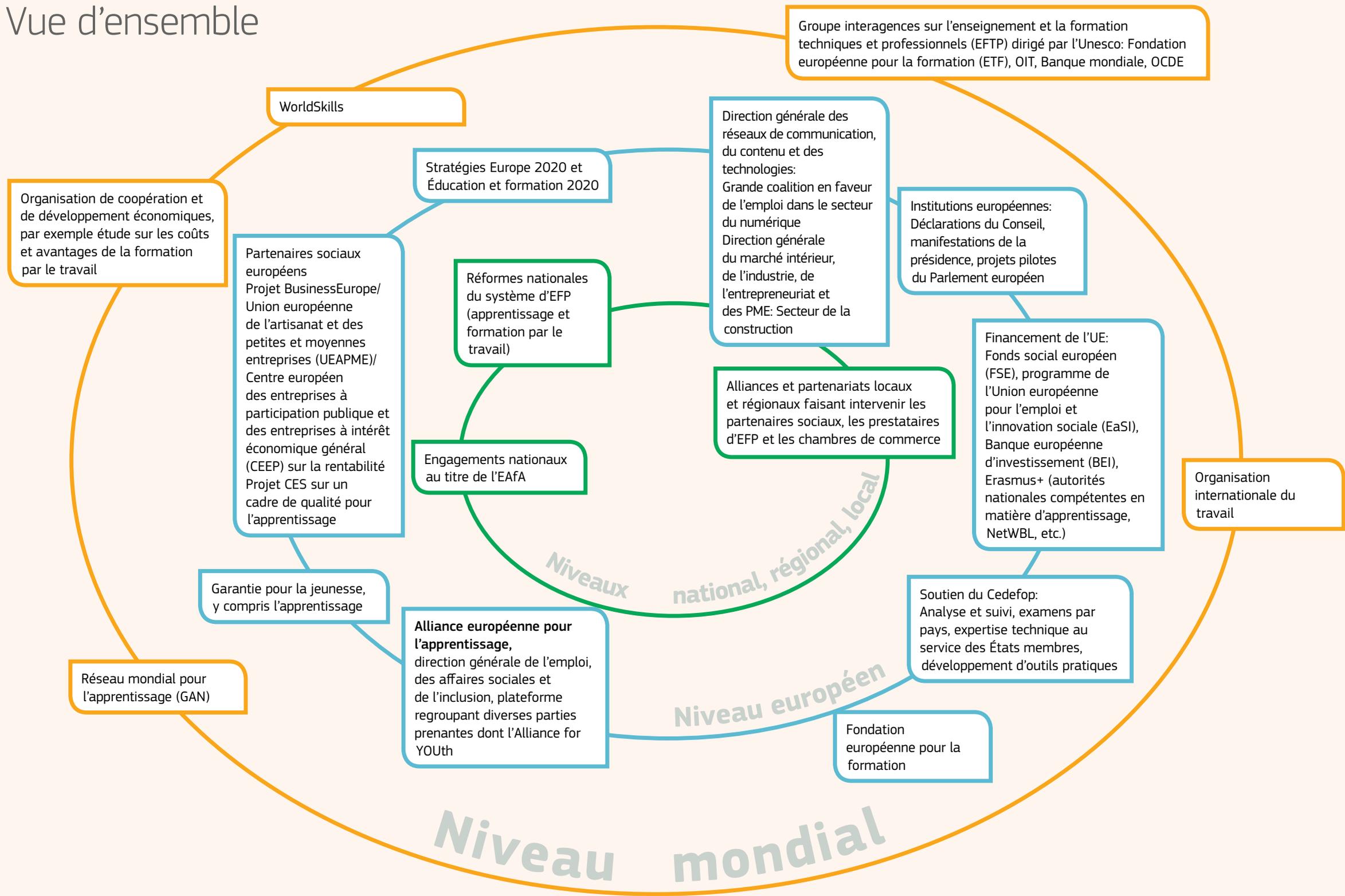
Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle est une agence décentralisée de l'UE, chargée de soutenir le développement des politiques européennes en matière d'enseignement et de formation professionnels, tout en contribuant à leur mise en œuvre.

Le Cedefop apporte un soutien stratégique et une expertise aux États membres, partenaires sociaux et autres parties prenantes de l'EFP, en vue de développer une formation par le travail de qualité, en particulier l'apprentissage. Ce soutien passe principalement par les voies suivantes:

- En collaboration avec la Commission européenne, organisation d'un **événement de soutien aux PME** souhaitant se lancer dans la formation par le travail, notamment dans l'apprentissage, en novembre 2015. Cette manifestation fait suite à la «conférence de mise en correspondance» tenue en mai 2014.
- Aide aux États membres désireux de mettre en place ou de réformer leur système d'apprentissage par l'intermédiaire d'**examens approfondis de l'apprentissage** (examens thématiques par pays). Entre mai 2014 et avril 2015, ces examens ont porté sur la Lituanie et Malte. De mi-2015 à fin 2016, l'examen sera réalisé dans trois autres pays volontaires, à savoir en Grèce, en Italie et en Slovénie.
- **Suivi et analyse des développements** en matière de formation par le travail, y compris les réformes de l'apprentissage dans les États membres, en particulier concernant les réalisations convenues en matière d'EFP dans le communiqué de Bruges et en lien avec leurs engagements au titre de l'Alliance.
- **Mise à disposition d'informations stratégiques et avis d'experts** à l'intention du **groupe de travail** Éducation et formation 2020 sur l'EFP (orientation sur l'apprentissage et d'autres formes de formation par le travail jusqu'en 2015), en étroite collaboration avec la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.
- **Coopération avec la Commission et d'autres organisations internationales** concernant le groupe de travail interagences sur la formation par le travail; coopération avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur les coûts et avantages de l'apprentissage. Ces travaux pourraient déboucher sur l'élaboration de méthodes et d'outils permettant aux employeurs d'évaluer le retour sur investissement du recrutement d'apprentis.
- Organisation du **premier forum d'apprentissage politique sur l'apprentissage dans l'UE** au second semestre 2016. Ce forum offrira une plateforme unique aux parties prenantes des États qui participent directement aux examens thématiques par pays sur l'apprentissage (bénéficiaires actuels), leur permettant de partager leurs expériences et leurs conclusions avec des représentants d'autres États membres (bénéficiaires potentiels).
- Lancement en 2016 d'un nouvel axe de **recherche sur l'apprentissage des adultes**, mettant l'accent sur l'apprentissage comme méthode efficace de reconversion et de perfectionnement professionnel des adultes, leur permettant de revenir sur le marché du travail et/ou de donner un coup d'accélérateur à leur carrière.

Pour en savoir plus, voir le site du Cedefop: <http://www.cedefop.europa.eu/fr>

# Vue d'ensemble



# Principes directeurs du soutien aux entreprises, y compris les PME

Dans toute l'Europe, il revient aux pays de fournir le cadre adapté pour accroître le nombre d'apprentissages dans les entreprises. À cet effet, le groupe de travail Éducation et formation 2020 sur l'enseignement et la formation professionnels a préparé un cadre d'orientation intitulé «Support for companies, in particular SMEs, offering apprenticeships» (Soutien aux entreprises proposant des places d'apprentissage, en particulier aux PME).

L'objectif de ce cadre d'orientation est d'aider les pouvoirs publics à mettre en place ou à réformer le soutien aux entreprises — essentiellement aux PME et microentreprises — qui participent à des programmes d'apprentissage. Ses principes directeurs sont les suivants:

- 1. Soutenir les mesures qui rendent l'apprentissage plus accessible aux PME.**  
Par exemple, via un cadre institutionnel mis en place avec les organismes intermédiaires, des services de mise en correspondance;
- 2. Trouver le juste équilibre entre les besoins précis des entreprises de formation en termes de compétences et le besoin général d'améliorer l'employabilité des apprentis.**  
Par exemple, via des procédures formelles d'agrément des entreprises de formation, la participation des partenaires sociaux;
- 3. Partager les coûts et avantages qui motivent les entreprises de formation, les établissements d'EFPP et les centres de formation, mais aussi les apprenants.**  
Par exemple, via des fonds de formation sectoriels gérés par les partenaires sociaux, un soutien non financier;
- 4. Cibler les entreprises sans expérience en matière d'apprentissage.**  
Par exemple des subventions pendant une période initiale, une assistance faisant appel à des lignes directrices de formation personnalisées;
- 5. Soutenir les entreprises proposant des places d'apprentissage aux apprenants défavorisés.**  
Par exemple sous la forme d'un accompagnement individualisé ou via du mentorat, au moyen d'équipements spécifiques (entre autres, pour malentendants);
- 6. Promouvoir une coopération systématique entre les établissements d'EFPP, les centres de formation et les entreprises.**  
Par exemple, via des contacts/visites réguliers entre toutes les parties, partenariats thématiques ou généraux;
- 7. Inciter et soutenir les entreprises pour qu'elles affectent des formateurs et tuteurs qualifiés.**  
Par exemple en reconnaissant leur identité et leur travail, en les soutenant dans le développement de leurs compétences.

Ces lignes directrices s'inscrivent dans un cadre général qui sera publié en intégralité d'ici fin 2015, et qui porte sur les thèmes suivants: 1) soutien aux entreprises proposant des places d'apprentissage, en particulier aux PME (le cadre d'orientation ci-dessus); 2) image positive de l'apprentissage et meilleure orientation professionnelle; 3) gouvernance nationale, cadre réglementaire et participation des partenaires sociaux; et 4) assurance de la qualité de la formation par le travail.

# Déclaration des organisations patronales européennes

## RENTABILITÉ DE L'APPRENTISSAGE — ÉTUDE DE CAS

Pour les entreprises, les programmes d'apprentissage sont synonymes de nombreux avantages: meilleure adéquation des compétences grâce à la formation interne, meilleure appropriation des cursus, production accrue, nouvelles connaissances et perspectives émanant des apprentis, nouveaux membres du personnel potentiels, reconnaissance de l'entreprise en tant qu'employeur de qualité, etc.

Cependant, les entreprises qui embauchent des apprentis peuvent encourir des frais liés à l'adaptation des postes de travail, aux éventuelles erreurs des apprentis, aux démarches administratives, au temps consacré par les formateurs et les salariés à l'accompagnement des apprentis, etc. Il est donc indispensable de réduire au maximum les charges réglementaires et le coût de la formation, de manière à faciliter la mobilisation des PME vis-à-vis des programmes d'apprentissage.

BusinessEurope, le CEEP et l'UEAPME se sont engagés à contribuer à l'Alliance européenne pour l'apprentissage, raison pour laquelle nous avons lancé un projet sur l'attrait des programmes d'apprentissage pour les employeurs. Compte tenu de leur rentabilité et de la diversité des systèmes d'apprentissage nationaux, notre objectif est d'identifier des éléments fondamentaux qui encourageraient les employeurs à jouer un rôle plus actif dans ces programmes. Notre projet se concentre sur les secteurs de l'ingénierie, des TIC et du commerce, de sorte à faire évoluer le cliché de l'apprenti en col bleu.

L'Alliance européenne pour l'apprentissage vise à stimuler l'échange de connaissances et d'informations et à bâtir des partenariats entre acteurs du monde du travail et du monde de l'éducation, afin d'améliorer les conditions-cadres nationales relatives à l'apprentissage. Ce projet constitue aussi un tremplin vers notre future participation, en tant que partenaires sociaux, à la promotion de l'apprentissage à travers l'Europe.



© BUSINESSEUROPE

**Markus J. Beyrer**  
Directeur général  
BusinessEurope



© CEEP

**Valeria Ronzitti**  
Secrétaire générale  
CEEP



© UEAPME

**Peter Faross**  
Secrétaire général  
UEAPME

# Contribution de la Confédération européenne des syndicats

## AMÉLIORER LA QUALITÉ DE L'APPRENTISSAGE — L'ENGAGEMENT DES SYNDICATS

Depuis la signature de l'Alliance européenne pour l'apprentissage, en juillet 2013, la Confédération européenne des syndicats (CES) déploie d'immenses efforts pour améliorer la qualité de l'apprentissage en Europe. Nous souhaitons que les apprentis bénéficient d'une formation et de conditions de travail de haute qualité, ainsi que d'une rémunération et d'une protection sociale adéquates.

Publié en 2013, notre rapport, intitulé **«Vers un cadre de qualité européen pour les apprentissages et la formation par le travail»**, a été favorablement accueilli par les décideurs politiques nationaux et européens. La résolution de la CES: **Améliorer la qualité de l'apprentissage et de la formation par le travail**, adoptée en 2014 par l'ensemble des confédérations syndicales nationales et des fédérations syndicales sectorielles européennes, s'inspire des recommandations du projet.

Les recommandations énoncées dans ce document politique ont trait au futur de l'Alliance européenne pour l'apprentissage. En effet, elles soulignent la nécessité d'améliorer les dispositifs de formation en apprentissage et en alternance au sein des États membres en renforçant le rôle des partenaires sociaux dans la négociation et la mise en œuvre des réformes nationales. Nous sommes persuadés que l'Europe a besoin d'une définition commune de ce que devrait être l'apprentissage et du type de réformes nécessaires pour faire en sorte que les programmes d'apprentissage soient correctement définis et exécutés, et garantir une protection complète aux apprentis.

Nous défendons l'idée selon laquelle ces programmes devraient répondre aux besoins réels des employeurs en termes d'emploi et de compétences, dans le respect des priorités sectorielles et/ou nationales, tout en offrant des possibilités d'évolution personnelle et professionnelle satisfaisantes aux apprentis.

La CES poursuit ses activités en ce sens par l'intermédiaire de diverses manifestations politiques et d'un nouveau projet, intitulé «Mise en place d'un cadre de qualité européen pour l'apprentissage» (2014-2016). Ce projet vise à identifier des éléments de qualité communs en Europe dans le contexte de l'apprentissage et à renforcer le rôle des syndicats en vue d'améliorer l'apprentissage au niveau national.

Nous sommes convaincus que nos activités amélioreront le dialogue social sur l'apprentissage au niveau national et contribueront à relever le taux d'emploi des jeunes diplômés en Europe.



© CES

**Bernadette Ségol**  
Secrétaire générale

Confédération européenne des syndicats

# Expériences positives et réussites



*L'image de l'apprentissage s'améliore au fil des expériences. Pour 69% des apprentis britanniques, l'avis des membres de leur famille et de leurs amis sur l'apprentissage est devenu plus favorable depuis qu'ils sont devenus apprentis<sup>(12)</sup>.*

## APPRENTISSAGE EN ÉCOSSE

L'autonomisation acquise au titre de l'initiative Apprenticeships in Scotland (Apprentissage en Écosse) a sans conteste profité à Shannen Scott. En effet, elle dirige désormais cette entreprise sociale florissante qui soutient les jeunes Écossais, qu'elle encourage à suivre sa voie dans l'apprentissage.

Shannen a commencé à travailler comme serveuse dans un *fish and chips*, tout en suivant des études de commerce au *Dundee and Angus College*. À 19 ans, elle a entamé un apprentissage dans le domaine des affaires et de l'entreprise, dans le cadre de l'initiative Apprenticeships in Scotland, projet d'entreprises sociales lancé par l'un des conseillers d'orientation les plus réputés du pays.

Ce projet est destiné à servir de vecteur aux jeunes dirigeants d'entreprise et à l'entrepreneuriat des jeunes dans le secteur de l'EFPP. Aujourd'hui, à la tête de l'organisation, Shannen dirige avec confiance et compétence une agence de recrutement de jeunes en expansion. Elle se fait également l'ambassadrice de débouchés plus diversifiés pour les jeunes s'engageant dans la voie de la formation professionnelle.

Le projet a donné naissance à des réseaux qui ont permis chaque année à près de 5 000 jeunes Écossais de mettre un pied dans le monde du travail. En 2014, Shannen s'est hissée parmi les finalistes des prix *Young Scot of the Year* et *UK Enterprise Learner*. Actuellement, une vingtaine de jeunes sont en formation dans des organisations des secteurs public, privé et associatif dans la région de Fife (Écosse), grâce au soutien des autorités locales. Il est prévu d'étendre le programme à toute l'Écosse au cours de la période 2015-2018.

Pour en savoir plus:

[www.apprenticeshipsinscotland.com](http://www.apprenticeshipsinscotland.com) / [www.apprenticeshipsinenterprise.com](http://www.apprenticeshipsinenterprise.com)

.....  
(12) Enquête nationale sur l'apprentissage dans l'industrie britannique, 2013.

## EUROPEANS@SIEMENS

En Allemagne, Siemens est l'un des premiers prestataires privés de la formation professionnelle: l'entreprise forme en permanence près de 10 000 apprentis dans une quarantaine de centres de formation répartis dans tout le pays. Près de 30% des apprentis sont formés pour le compte de tiers, notamment de nombreuses PME. Dans l'UE (hors Allemagne), Siemens forme quelque 1 500 apprentis supplémentaires dans les pays suivants: Danemark, Irlande, Espagne, Hongrie, Pays-Bas, Autriche, Portugal et Royaume-Uni. À Berlin, à travers Europeans@Siemens, elle propose un programme de formation professionnelle particulier réservé aux jeunes issus d'autres États membres de l'Union. Ce cursus de formation en alternance sur trois ans permet à environ 90 apprentis de 18 pays de devenir techniciens en électronique ou mécanique, et débouche sur une certification décernée par la Chambre de commerce et d'industrie. Les apprentis sont embauchés par les filiales régionales de Siemens dans leur pays d'origine. Une fois diplômés, ils se verront proposer un emploi régulier par ces mêmes entreprises.

Ce programme apporte de nombreux avantages aux apprenants, à Siemens et à la société au sens large:

- de jeunes Européens acquièrent des compétences recherchées sur le marché du travail dans le cadre d'un programme de formation par le travail qui n'existe généralement pas dans leur pays d'origine. Ils apprennent l'allemand et améliorent leur anglais, profitent d'une expérience internationale et bénéficient d'une offre d'emploi garantie dans leur pays d'origine après avoir obtenu leur diplôme auprès de Siemens;
- les filiales régionales de Siemens des pays d'origine ont accès à une méthode unique pour former leurs futurs talents, que l'on ne trouve généralement pas dans le pays où elles sont implantées: les diplômés sont immédiatement opérationnels, disposent d'une expérience professionnelle internationale et sont très attachés à Siemens;
- même si le modèle d'enseignement professionnel en alternance à l'allemande n'est pas facilement transposable dans d'autres pays, la société au sens large bénéficie tout de même des retombées du programme en matière d'employabilité, qui sont réimportées vers les pays d'origine.



© Siemens AG, 2015/Adam Berry

*Sur la photo (de gauche à droite): Marianne Thyssen, commissaire européenne chargée de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité des travailleurs; Andrea Nahles, ministre fédérale allemande du travail et des affaires sociales; Marcel Schlosser (Autriche), stagiaire, et Alexandre Seiller (France), stagiaire.*

## JEUNES ÉTOILES

Malgré un taux élevé de chômage des jeunes, plus de 150 000 postes qualifiés resteront vacants sur le marché du travail slovaque entre 2015 et 2017. Afin d'aider les entreprises autrichiennes à satisfaire leur demande de main-d'œuvre qualifiée en Slovaquie, la Chambre économique fédérale d'Autriche, avec le soutien financier de l'initiative d'internationalisation du ministère fédéral autrichien des sciences, de la recherche et de l'économie, a établi des éléments d'EFPP en alternance dans la région de Nitra.

Le projet pilote **«Jeunes étoiles»** reçoit le soutien scientifique de l'institut de recherche ibw Autriche — Recherche et développement en matière d'EFPP. Il est mis en œuvre en coopération avec huit entreprises (quatre autrichiennes, deux slovaques et deux allemandes), les pouvoirs publics slovaques, notamment le ministère slovaque de l'éducation, des sciences, de la recherche et des sports, et des associations patronales slovaques.

Après plus de deux ans d'étroite collaboration entre tous les partenaires, le consortium a établi des conditions-cadres adéquates en matière de formation en apprentissage. En septembre 2014, 33 apprentis ont commencé leur formation de métallurgiste ou de mécanicien dans deux classes pilotes.

Grâce à une convention prévoyant que 60 % de la formation en apprentissage consisterait en une formation pratique en entreprise, pour la première fois, l'entreprise devient un lieu de formation. L'enseignement théorique (40 %) se déroule au sein de l'établissement d'EFPP de Zlaté Moravce.

Le cursus correspondant aux deux métiers a été adapté en fonction des besoins des entreprises et des exigences de l'établissement d'EFPP. Ainsi, la formation, orientée sur la pratique, permet d'acquérir des compétences pertinentes sur le marché du travail.

La mise en œuvre réussie de contrats entre les entreprises et l'établissement scolaire, d'une part, et les étudiants, d'autre part, ainsi que la création de bourses incitatives financées par celles-ci, est la première étape importante vers le statut d'apprenti. Les diplômés du programme pilote d'apprentissage reçoivent un certificat de fin d'études slovaque et un contrat d'apprentissage.

Tirant les leçons de ce projet, la Chambre économique fédérale autrichienne (WKÖ) soutient activement le ministère slovaque de l'éducation dans ses réformes permanentes au niveau systémique, en particulier concernant la révision de la loi sur la formation professionnelle et l'administration du système d'apprentissage.

## UNE TRADITION POLONAISE REMISE AU GOÛT DU JOUR

À Namysłów, depuis 2008, l'usine de crèmes glacées de Nestlé dispense une formation professionnelle aux étudiants de l'école de mécanique locale. Cette initiative relance l'EFPP, qui jouit d'une longue tradition en Pologne et y était autrefois largement répandu.

Comment cela fonctionne-t-il? L'enseignement formel se déroule dans un établissement au sein duquel les étudiants acquièrent des connaissances théoriques. Ils bénéficient également d'une formation en entreprise pendant huit heures par semaine (2 × 4 heures) les deux premières années, puis de douze heures par semaine (3 × 4 heures) la troisième année.

L'objectif de Nestlé est de préparer les jeunes à occuper un poste technique, plus particulièrement d'électricien, de veiller au maintien des connaissances au sein de l'entreprise et à la durabilité des besoins en matière de recrutement. L'entreprise a également mis en place un programme spécial de mentorat, reposant sur des enquêtes régulières menées auprès des apprentis, afin que le programme puisse être mieux adapté aux attentes des étudiants.

“ Je suis ravi que nous ayons pu mettre en place un dialogue avec Nestlé. [...] Il y a encore peu de temps, les étudiants étaient formés à des professions qui s'avéraient inutiles sur le marché du travail. Désormais, grâce à notre coopération, nous pouvons élaborer des programmes éducatifs qui répondent aux besoins réels du marché du travail. ”

**Bartosz Medyk, école de mécanique de Namysłów.**



## Le bus de l'apprentissage

Parcourant les Midlands de l'Est et de l'Ouest, un bus reconverti fait le tour des zones d'activité de la région pour encourager les entreprises, en particulier les PME, à employer des apprentis, sous la bannière de l'initiative **There's an App for that!** (Il y a une app pour ça!). S'inscrivant elle-même dans le cadre de la semaine nationale de l'apprentissage au Royaume-Uni (9-15 mars 2015), l'initiative a rencontré un grand succès et s'est concrétisée par de nouveaux placements en apprentissage pour l'entreprise Pera et d'autres prestataires et collèges locaux. Une équipe d'apprentis accompagnait le bus dans sa tournée pour répondre aux questions des entreprises.



© Pera Business Park, 2015/ Jessica Molloy

## L'initiative privée Alliance for YOUth

L'initiative *Alliance for YOUth* réunit des grandes entreprises européennes qui reconnaissent que le chômage des jeunes constitue un problème économique et social majeur en Europe et qui s'engagent à essayer d'y apporter une réponse. Ce mouvement privé vise à faciliter la transition entre le monde des études et de la formation et celui de l'emploi pour tous les jeunes d'Europe. Ses objectifs sont en autres d'être acteur du changement, en partageant des connaissances et expériences, afin de lever les obstacles locaux à l'emploi des jeunes.

Lancée par Nestlé, cette «Alliance pour la jeunesse» réunit de nombreux membres. Toutes les entreprises participantes ont pris les engagements suivants:

- Devenir membre actif de l'EaFA de la Commission européenne; faire la promotion de l'apprentissage et de la formation et devenir des ambassadeurs actifs de cette approche à travers l'Europe.
- Développer diverses initiatives conjointes ou individuelles pour offrir aux jeunes une expérience professionnelle et des stages intéressants.
- Inciter les salariés à se tourner vers le monde extérieur et à aider les jeunes à «se préparer au travail» en leur proposant des conseils en matière de rédaction de CV et de préparation aux entretiens.

À ce jour, près de 200 entreprises ont rejoint cette alliance et se sont engagées à créer plus de 100 000 opportunités professionnelles pour les jeunes.

**Pour en savoir plus sur l'initiative de Nestlé pour la jeunesse:**

<http://www.nestle.fr/carrieres/nestl%C3%A9-needs-youth>

# Exemples de participation des parties prenantes

## LES PRESTATAIRES EUROPÉENS D'EFP UNISSIONT LEURS FORCES

En 2010, alors que la Commission européenne était sur le point de présenter le communiqué de Bruges formulant l'avenir de l'EFP en Europe, quatre associations (EfVET, EUproVET, EVBB et EVTA) ont uni leurs forces pour influencer son contenu politique. Deux autres associations d'enseignement supérieur universitaire et professionnel ont pris part aux discussions (EUCEN, EURASHE).

En 2014, ces six associations se sont engagées à travailler ensemble sous une même bannière. Bien qu'ayant conservé leurs responsabilités et activités respectives, elles souhaitent atteindre si possible des objectifs communs pour assurer la qualité de l'EFP et une parité de perception de l'EFP au sein de la société. Elles attachent également de l'importance à l'évolution de l'EFP (supérieur) vers l'enseignement supérieur. L'acronyme VET4EU2 désigne les quatre réseaux qui travaillent principalement dans le domaine de l'EFP secondaire, ainsi que les deux réseaux focalisés sur l'enseignement supérieur.

## LE RÔLE CENTRAL DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Eurochambres représente plus de 20 millions d'entreprises européennes, dont plus de 98 % de PME. Chaque année, 900 000 apprentissages sont gérés par les chambres de commerce et d'industrie, un nombre encore plus grand d'apprentis recevant une formation au sein des entreprises qui en sont membres.

En 2013, Eurochambres s'est engagée à renforcer la coopération entre ses membres dans le domaine de l'apprentissage et à faciliter les projets de coopération. Depuis, elle a organisé plusieurs événements dédiés au renforcement des capacités et visites d'études, dont une conférence à Bruxelles intitulée «Great apprenticeships in small businesses» (Petites entreprises, grands apprentissages) (avril 2014), un atelier à Vienne sur le système d'apprentissage autrichien et la coopération avec les autres pays (novembre 2014), une séance de formation sur le système d'apprentissage français dans le cadre du Forum européen de l'apprentissage (février 2015), et une activité d'apprentissage par les pairs à l'intention des chambres de commerce et d'industrie flamandes, en présence d'experts d'Allemagne, de France, de Hongrie et d'Autriche.

## Alliances nationales pour l'apprentissage

De nombreux acteurs contribuent au développement et à la mise en œuvre de systèmes d'apprentissage de qualité. Dans plusieurs pays, les principales parties prenantes ont uni leurs forces en vue d'adopter une approche coordonnée débouchant sur des résultats plus solides et un impact plus grand.

En Allemagne, les ministères, partenaires sociaux, chambres de commerce et d'industrie et services publics de l'emploi ont créé l'Alliance pour la formation initiale et complémentaire, pour la période 2015-2018. L'un de ses objectifs est d'accroître le nombre d'apprentissages et de donner à tous la possibilité d'expérimenter la formation en entreprise.

En France, lors de la troisième grande conférence sociale pour l'emploi de juillet 2014, le président de la République, le gouvernement, les partenaires sociaux et les régions ont convenu de plusieurs mesures ambitieuses pour promouvoir l'apprentissage, contribuant ainsi à l'objectif de faire passer le nombre d'apprentis de 420 000 à 500 000 à l'horizon 2017.

En Norvège, le gouvernement, les partenaires sociaux et les autorités régionales ont signé un contrat social qui prévoit entre autres objectifs une augmentation de 20 % du nombre de places de formation en apprentissage.

## PAYS BASQUE: APPRENTISSAGE ET INTERNATIONALISATION

Au Pays basque espagnol, l'apprentissage est au cœur d'une stratégie ambitieuse visant à accroître la compétitivité et l'internationalisation de l'industrie régionale. D'ici 2020, 76 % des emplois de l'industrie basque nécessiteront une certification de l'EFP.

Le quatrième plan de formation professionnelle basque vise à renforcer les relations entre les centres de formation professionnelle et les entreprises, afin de développer plus d'apprentissages de qualité et d'améliorer l'offre. Un campus international d'EFP a été créé pour soutenir les entreprises basques à l'étranger, y compris à travers la formation et l'apprentissage. Aujourd'hui, 335 entreprises basques participent à des programmes d'apprentissage en alternance.

## MARCHÉS PUBLICS ET PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

Pour promouvoir la mise en place de formations en apprentissage, les gouvernements peuvent conditionner l'attribution de marchés publics au fait que les entreprises offrent des places de formation. Selon le Réseau européen d'experts en économie de l'éducation (EENEE Policy Brief 1/2015), dans tous les secteurs concernés, entre le dixième et le tiers des entreprises qui ne sont pas actives en matière de formation pourraient s'y intéresser si l'attribution des marchés publics les y obligeait. Cet effet se fait davantage ressentir auprès des petites entreprises employant moins de cinquante salariés. Cette analyse repose sur une étude suisse qui démontre que les formations en apprentissage ainsi créées sont de la même qualité que les autres. Une récente directive européenne sur l'attribution de contrats de concession mentionne expressément la possibilité de prévoir des critères d'attribution faisant référence à des mesures de formation pour les jeunes. Dans l'attribution des marchés publics, des pays tels que l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Irlande, la Norvège, le Royaume-Uni et la Suisse appliquent un traitement préférentiel aux entreprises qui proposent des formations aux chômeurs, aux personnes handicapées ou aux jeunes.

## PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE PAR LE TRAVAIL DANS LES PAYS VOISINS

Selon la Fondation européenne pour la formation (ETF), l'apprentissage en tant qu'élément d'une approche de la formation par le travail plus large est indispensable si l'on souhaite améliorer la pertinence de l'offre d'EFP et son impact sur l'emploi et l'employabilité des apprenants d'EFP.

L'ETF a créé un outil censé favoriser l'apprentissage. Il s'agit du manuel sur la formation par le travail (2014), qui s'adresse aux responsables politiques et partenaires sociaux des pays partenaires. Il leur propose des conseils politiques, mais s'avère également utile dans le domaine du renforcement des capacités et de la mise en œuvre. L'ETF a également publié des ouvrages sur les avantages et obstacles en matière de formation par le travail (2013) et sur la formation par le travail dans la région méditerranéenne (2009). Dans le cadre d'un projet s'étalant sur plusieurs années (2015-2017), elle coopérera avec des pays du partenariat oriental, la Russie et le Kazakhstan afin d'élaborer des mécanismes favorisant l'apprentissage.

Pour en savoir plus: [www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

# Travaux en cours et prochaines étapes

Depuis son lancement en 2013, l'Alliance européenne pour l'apprentissage est devenue une plateforme importante pour les parties prenantes chargées de réformer les systèmes d'EFPP et de renforcer les dispositifs d'apprentissage en Europe. La réforme de l'apprentissage et de la formation par le travail reste l'une des grandes priorités en vue de moderniser les systèmes d'EFPP en Europe, raison pour laquelle l'Alliance continuera de mobiliser les parties prenantes à ce sujet.

Il existe un potentiel inexploité qui permettrait d'impliquer davantage les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises. Pour que l'apprentissage puisse exister, les entreprises doivent se montrer prêtes à investir dans la formation et les compétences, et proposer des places à des apprentis. En conséquence, la Commission renforcera le dialogue au même titre que son engagement avec le secteur privé dans le cadre de l'Alliance.

En 2015-2016, elle coopérera avec l'OCDE et le Cedefop sur la question des coûts et avantages pour les différentes parties prenantes et mettra en place un cadre pour aider les employeurs à les quantifier s'agissant de l'apprentissage. Le financement des projets d'apprentissage se poursuivra par l'intermédiaire des dispositifs existants. Si possible, le soutien aux entreprises engagées dans l'apprentissage sera renforcé.

Actuellement, plusieurs initiatives auxquelles participent des États membres, partenaires sociaux, employeurs et organisations de la jeunesse visent à assurer la qualité de l'apprentissage. À travers l'Alliance européenne pour l'apprentissage, des efforts seront entrepris pour trouver des synergies entre ces différents projets et garantir leur cohérence.

La Commission coopérera avec Eurostat et le Cedefop pour améliorer la qualité des statistiques, du suivi et de l'analyse des développements en matière d'apprentissage et de formation par le travail en Europe.

L'Alliance européenne pour l'apprentissage continuera d'encourager de nouvelles parties prenantes à la rejoindre. Elle s'efforcera également d'accentuer l'effet de réseau créé au sein de l'Alliance, grâce à des plateformes en ligne, mais aussi à des réunions et manifestations, dans le but de faciliter la coopération, les partenariats, le partage de bonnes pratiques et l'apprentissage par les pairs. L'une des prochaines étapes importantes sera de réunir toutes les parties prenantes: gouvernements et acteurs du secteur public, partenaires sociaux, secteur privé, intermédiaires, prestataires de l'EFPP et organisations de la jeunesse.

## Présentation des activités et outils

Rapport coûts-avantages	Qualité	Sensibilisation	Mobilité
<p><b>BusinessEurope, CEEP, UEAPME, ERT, Eurocommerce, CEEMET, DigitalEurope, EUpromET et EFVET</b> Rentabilité dans des pays, secteurs et métiers spécifiques (2015-2016)</p> <p><b>OCDE</b> Étude sur la formation par le travail dans l'EFPP, y compris un module sur le rapport coûts-avantages (2015-2016)</p> <p><b>Cedefop</b> Coûts et avantages, outil pratique pour les entreprises (2016)</p> <p><b>Fondation Bertelsmann</b> Simulation des coûts et avantages pour les entreprises en Espagne (2014-2015)</p> <p><b>Bureau du travail (Hongrie)</b> Outil d'analyse du rapport coûts-avantages de l'apprentissage par le travail (2015-2016)</p>	<p><b>CES</b> Cadre de qualité européen pour les apprentissages (2015-2016)</p> <p><b>CERAQ</b> Assurance de la qualité de l'apprentissage par le travail</p> <p><b>Forum européen de la jeunesse et CRS Europe</b> Outil d'évaluation de la qualité des stages et apprentissages (QIA-A)</p>	<p><b>Réunion interministérielle de Riga</b> Avec une conférence sur l'EaFA, 22 juin 2015</p> <p><b>Conférence du Cedefop sur la mise en correspondance</b> Pour les PME et les prestataires de l'EFPP, novembre 2015</p> <p><b>Forum européen des affaires sur la formation professionnelle</b> Biennale, automne 2016</p> <p><b>Forum européen de la jeunesse et Association européenne des industries de marques (AIM)</b> Portail en ligne sur l'employabilité des jeunes, y compris l'apprentissage</p> <p><b>WorldSkills</b> São Paulo, 2015</p> <p><b>EuroSkills</b> Göteborg, 2016</p>	<p><b>EURES</b> Inclusion de l'apprentissage «par les travailleurs»</p> <p><b>Drop'pin@EURES</b> Portail sur l'apprentissage et autres possibilités offertes aux jeunes</p> <p><b>Alliance for Youth</b> Portail Facebook sur l'apprentissage et autres possibilités offertes aux jeunes</p> <p><b>EuroApprenticeship</b> Réseau de soutien à la mobilité des apprentis</p>
Données probantes	Examens par pays	Réformes	Financement
<p><b>Eurostat</b> Contribution à l'amélioration des statistiques sur l'apprentissage et la formation par le travail</p> <p><b>Rapport de l'EaFA t</b> Rapport sur la première enquête en ligne 2015</p> <p><b>Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion</b> Étude sur les progrès réalisés par l'EaFA (2015-2016)</p> <p><b>Groupe interagences sur la formation par le travail</b> Commission, ETF, OIT, OCDE, Unesco, Banque mondiale</p>	<p><b>Semestre européen</b> Recommandations annuelles par pays de la Commission européenne</p> <p><b>Suivi de l'éducation et de la formation</b> Publication annuelle de la Commission européenne comportant des fiches par pays</p> <p><b>Cedefop</b> Lituanie, Malte (2014-2015), Grèce, Italie et Slovaquie (2016-2017)</p> <p><b>OIT</b> Espagne, Lettonie et Portugal (2015-2016)</p>	<p><b>Examen Éducation et formation 2020</b> Examen de la stratégie Éducation et formation 2020, y compris l'EFPP; définition de nouvelles réalisations à l'horizon 2020</p> <p><b>Cadre d'orientation</b> Élaboré par le groupe de travail Éducation et formation 2020 sur l'EFPP d'ici fin 2015</p> <p><b>NetWBL</b> Réseau de 29 agences nationales européennes visant à renforcer l'apprentissage et la formation par le travail</p> <p><b>Cedefop</b> Premier forum d'apprentissage politique sur l'apprentissage dans l'UE, second semestre 2016</p>	<p><b>Erasmus+</b> 10 projets en cours concernant l'apprentissage, à l'intention des autorités nationales (2015)</p> <p>Appel à participation des PME à l'apprentissage (2015, à confirmer)</p> <p>Ton premier emploi EURES</p> <p>Fonds social européen</p> <p>Initiative pour l'emploi des jeunes</p> <p>Emploi et innovation sociale</p> <p>Banque européenne d'investissement</p>

# Possibilités de financement

En complément au financement des programmes d'apprentissage par les budgets nationaux des États membres, l'UE propose d'importants financements via divers grands fonds, institutions ou dispositifs.

**Erasmus+** propose un financement aux apprenants de l'EFPP, apprentis compris, ainsi qu'aux enseignants et formateurs, pour qu'ils puissent suivre une formation à l'étranger. Ce programme permet également de financer des partenariats stratégiques impliquant des prestataires de l'enseignement et de la formation, des partenaires sociaux et des entreprises, ainsi que des initiatives de réforme politique visant à renforcer les dispositifs d'apprentissage.

[http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_fr.htm)

Le **Fonds social européen** permet notamment de soutenir la réforme de l'apprentissage au niveau national et les initiatives visant à stimuler l'offre et la qualité de l'apprentissage.

En outre, un financement au titre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes pourra servir à soutenir l'apprentissage en tant qu'aide directe ciblant les jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation. Cette source de financement vient en soutien aux régions connaissant un taux de chômage des jeunes (15-24 ans) de 25 % et plus au cours de la période 2014-2020.

En outre, le volet EURES du programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale met à disposition un financement pour développer des dispositifs de mobilité ciblés, tels que «Ton premier emploi EURES».

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1160&langId=fr>

La **Banque européenne d'investissement** peut fournir une assistance sous forme de prêts aux secteurs public et privé, dans le cadre du programme «Compétences et emplois — Investir pour la jeunesse».

<http://www.eib.org/?lang=fr>

La **garantie pour la jeunesse** constitue une nouvelle approche de la lutte contre le chômage des jeunes. Dans ce cadre, les États membres se sont engagés à veiller à ce que les jeunes de moins de 25 ans trouvent un emploi de qualité correspondant à leurs études, compétences et expérience ou acquièrent les qualifications, les compétences et l'expérience nécessaires pour trouver un emploi via un apprentissage, un stage ou la poursuite de leurs études, et ce dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leur scolarité.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr>

# Exemples de projets financés par l'Union européenne

## FONDS SOCIAL EUROPÉEN

**Projet Fifteen — la recette du succès:** lancé par Jamie Oliver, chef britannique de renommée mondiale, le programme d'apprentissage Fifteen combine une formation formelle au Cornwall College et une formation pratique dans les cuisines de Fifteen. Depuis mai 2006, 120 apprentis ont été formés, dont 18 % exercent encore aujourd'hui le métier de cuisinier. Ce projet a remporté un prix RegioStars en 2014.

<https://www.fifteencornwall.co.uk/charity/training-programme/>

**Repenser l'apprentissage pour en faire une formation sur mesure:** le Centre de formation d'apprentis (CFA) de Marzy (France) a conçu un nouveau programme de formation qui propose un style d'enseignement offrant aux apprentis un contenu personnalisé accessible à distance. Le contenu du programme est ainsi plus pertinent et plus flexible. Ce centre forme près de 600 apprentis par an.

<http://www.cfapmarzy.com>

**Aider les jeunes à faire les bons choix:** l'objectif de ce projet était de proposer aux participants (des jeunes issus de l'immigration) un apprentissage qui leur convienne. Outre la ville d'Ulm (Allemagne), chargée de la gestion du projet, de nombreux partenaires y ont apporté leur concours, notamment le service de migration des jeunes, le centre pour l'emploi, le service d'orientation professionnelle, des chambres de commerce et des entreprises locales.

<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=fr&projectId=1221>

## PORTAILS POUR LA MOBILITÉ

Suite à l'appel de la direction générale de l'éducation et de la culture, en 2009, en faveur de la mise en place d'un «réseau de réseaux de mobilité» et une plateforme en ligne, le projet EuroApprenticeship, coordonné par l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) (France), visait à créer et développer un réseau d'organismes compétents et d'organisations intermédiaires. Ce projet avait entre autres l'ambition de fournir une expertise, des informations, de l'aide et une assistance dans le cadre de tout projet de mobilité apprenante mis en avant par des prestataires de l'EFPP, au bénéfice des PME, des entreprises artisanales et des apprentis. Prenant la relève, deux projets Erasmus (action clé 2) visent à renforcer et développer l'assurance de la qualité de la mobilité apprenante en entreprise (EQAMOB), ainsi qu'à développer un espace de jumelage en ligne permettant de mettre en œuvre une «mobilité apprenante virtuelle/hybride» (eMova).

<http://www.euroapprenticeship.eu/fr/accueil.html>

## SOUTIEN AUX AUTORITÉS NATIONALES

### Modèles d'enseignement en alternance: élaboration d'une boîte à outils numérique

Cinq pays travaillent ensemble à définir des modèles d'enseignement en alternance pour appuyer l'EAfA. Ainsi, l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, le Luxembourg et la Suisse ont formé un partenariat en vue de promouvoir le développement des systèmes d'EFP par le travail en Europe. Leur projet vise à créer une base de ressources étoffée propice à l'apprentissage et à l'expérimentation politiques ainsi qu'au développement de la pratique, en recensant et associant les éléments constitutifs des systèmes d'apprentissage de ces cinq pays. Pour ce faire, une boîte à outils numérique intégrative sera mise au point et servira de base de ressources des caractéristiques clés de leur système fondé sur l'apprentissage. Ce projet fait partie des dix projets financés au titre du programme Erasmus+ (soutien à la réforme des politiques, action clé 3).

En 2014, dix projets ont été retenus au titre du programme Erasmus+ en vue de soutenir l'introduction ou la modernisation de l'apprentissage dans le cadre des systèmes d'EFPI. Ces projets visent à développer des apprentissages de grande qualité et l'excellence de la formation par le travail dans l'EFP, à travers des partenariats entre les autorités nationales chargées de l'éducation, de l'emploi et des affaires économiques, les partenaires sociaux, les organismes intermédiaires concernés (par exemple chambres de commerce, d'industrie et de métiers, organisations professionnelles et sectorielles), les prestataires d'EFP et d'autres acteurs concernés.

[http://ec.europa.eu/education/library/others/reform-compendium-2014\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/library/others/reform-compendium-2014_en.pdf)

### Formation par le travail en Estonie, Lettonie et Lituanie

Les trois pays baltes ont lancé un projet qui contribuera à faciliter la réforme nationale de l'EFP et servira d'instrument pour améliorer la coopération, l'échange d'informations et d'expériences, ainsi que pour l'apprentissage mutuel dans le cadre de la mise en œuvre des réformes. Un accent particulier sera mis sur le développement et la promotion de l'apprentissage et de la formation par le travail. Ce projet prévoit en outre le lancement d'une Alliance balte sur l'apprentissage, afin de définir des actions concrètes s'agissant de la coopération entre pays baltes en matière d'EFP.

## RÉSEAU THÉMATIQUE SUR L'APPRENTISSAGE ET LA FORMATION PAR LE TRAVAIL (NETWBL)

NetWBL est un réseau qui regroupe vingt-neuf agences nationales européennes, coordonné par l'Institut fédéral allemand pour l'enseignement et la formation professionnels (BIBB). Financé par la Commission européenne et la direction générale de l'éducation et de la culture, il vise à renforcer les éléments de formation par le travail présents dans les dispositifs d'EFP actuels et l'enseignement supérieur et à soutenir l'apprentissage en particulier. Ce réseau s'adresse aux principaux acteurs de la formation par le travail dans chaque pays européen, en tenant compte des différents systèmes d'EFP et d'enseignement supérieur ainsi que des dispositions législatives particulières. Il soutient également l'EAfA.

<http://www.na-bibb.de/index.php?id=2071>

# Études et rapports

## Commission européenne

### [Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors](#)

(Dispositifs de formation et d'apprentissage dans l'EU-27: facteurs clés de réussite), direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, 2013.

[Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Technical annexes with country overviews](#) (Dispositifs de formation et d'apprentissage dans l'EU-27: Annexes techniques avec aperçus par pays)

[Apprenticeship supply in the European Union](#) (L'offre d'apprentissage dans l'Union européenne), direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, 2012.

[Practices and policy pointers on work-based learning in Europe](#) (Pratiques et recommandations stratégiques concernant la formation par le travail en Europe), direction générale de l'éducation et de la culture, 2013.

[The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: Results of the quantitative analysis](#) (Efficacité et rentabilité des formations en apprentissage: résultats de l'analyse quantitative), direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, 2013.

## Cedefop

[Attractiveness of initial vocational education and training: identifying what matters](#) (Attrait de l'EFPI initial: recensement des éléments pertinents), document de recherche no 39, 2014.

[Briefing Note — Developing apprenticeships](#) (Note d'information sur le développement de l'apprentissage), 2014.

## ETF

[Work-based learning, A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries](#) (Formation par le travail, Manuel à l'intention des décideurs politiques et des partenaires sociaux des pays partenaires de l'ETF), 2014.

[Work-based learning: Benefits and obstacles](#) (Formation par le travail: avantages et obstacles), Fondation européenne pour la formation, 2013.

## Eurofound

[Mapping youth transitions in Europe, Report](#) (Cartographie des transitions vécues par les jeunes en Europe, Rapport), 2014.

## Parlement européen

[La formation en alternance: un pont au-dessus des eaux troubles?](#)

## Instituts de recherche

[Success factors for the Dual VET System, Possibilities for Know-how-transfer](#)

(Facteurs de réussite pour le système d'EFPP en alternance, possibilités de transfert de savoir-faire), Institut für Bildungsfragen der Wirtschaft (ibw), 2014.

## Bertelsmann Stiftung

[Germany's dual vocational training system: a model for other countries?](#)

(Le système allemand de formation professionnelle en alternance: un modèle pour les autres pays?), 2013.

## Réseau européen d'experts en économie de l'éducation

[Analytical Report no16, Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses](#) (Rapport analytique no 16, Le retour sur investissement des systèmes d'apprentissage pour les entreprises: observations tirées des analyses coûts-avantages), octobre 2013.

[Policy Brief 1/2015, Public Procurement Can Promote Apprenticeships](#) (Policy Brief 1/2015, Les marchés publics peuvent promouvoir l'apprentissage), janvier 2015.

## Enquêtes

[Survey of VET-business cooperation on skills, entrepreneurship and apprenticeships](#)

(Enquête sur la coopération des entreprises d'EFPP en matière de compétences, d'entrepreneuriat et d'apprentissage), ICF GHK, septembre 2014.

## Liens utiles

Page d'accueil de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne

<http://ec.europa.eu/social/>

Alliance européenne pour l'apprentissage

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=fr>

Emploi des jeunes

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=fr>

La coopération de l'UE en matière d'enseignement et de formation professionnels

[http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/index_fr.htm)

# Glossaire

<b>Cedefop</b>	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
<b>EAFA (ou «Alliance»)</b>	Alliance européenne pour l'apprentissage
<b>Éducation et formation 2020</b>	Stratégie Éducation et formation 2020
<b>EFP</b>	Enseignement et formation professionnels
<b>EFPC</b>	Enseignement et formation professionnels continus
<b>EFPI</b>	Enseignement et formation professionnels initiaux
<b>Europe 2020</b>	Stratégie Europe 2020 pour la croissance
<b>PME</b>	Petites et moyennes entreprises



# Rejoignez l'Alliance!

En rejoignant l'Alliance, vous avez la possibilité de faire partie d'un réseau d'experts de toute l'Europe travaillant sur l'apprentissage. C'est là un réel avantage si vous souhaitez vous lancer ou renforcer votre engagement dans ce domaine.

L'Alliance est une plateforme qui permet de partager des expériences et de tirer des enseignements des bonnes pratiques. Vous pouvez aussi y trouver des partenaires, développer de nouvelles idées et pratiques et avoir accès aux informations et outils les plus récents sur l'apprentissage.

## Votre engagement

En rejoignant l'Alliance, vous vous engagez à œuvrer en faveur d'une meilleure qualité, d'une offre accrue et/ou d'une amélioration de l'image de l'apprentissage.

Vous serez tenu(e) de fournir des informations sur les activités menées au titre de votre promesse et leurs résultats au moins une fois par an.

Vous partagerez apprentissages et pratiques au sein du réseau de l'Alliance et avec le grand public.

Vous ferez la promotion de la valeur de l'apprentissage auprès de vos partenaires et du grand public.

AVANTAGES DE L'ALLIANCE				
<b>EXPERIENCE</b> Partage d'expériences et de bonnes pratiques	<b>RÉSEAUTAGE</b> Réseau européen d'experts de l'apprentissage	<b>INFORMATION</b> Actualités, rapports, ateliers, manifestations et financement	<b>OUTILS</b> Lignes directrices, outils pratiques et ressources	<b>VISIBILITÉ</b> Visibilité et publicité de vos initiatives

## Comment rejoindre l'Alliance

Il vous suffit de rédiger une promesse de quelques lignes décrivant les actions que vous prévoyez de réaliser en faveur de l'apprentissage.

Par exemple extension d'un programme ou d'une initiative, lancement d'un partenariat ou d'un programme pilote, introduction de l'apprentissage dans un nouveau pays, facilitation de la mobilité, travail en faveur de la qualité, sensibilisation et publicité, etc.

## Nous contacter

Pour en savoir plus ou contacter l'Alliance, rendez-vous sur notre site web, qui propose entre autres une promesse type facile à compléter, ou envoyez-nous un courrier électronique.

**Courriel:** [empl-eafa@ec.europa.eu](mailto:empl-eafa@ec.europa.eu)

**Web:** <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=fr>

# NOTES



## COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

### **Publications gratuites:**

- un seul exemplaire:  
sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- exemplaires multiples/posters/cartes:  
auprès des représentations de l'Union européenne ([http://ec.europa.eu/represent\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/represent_fr.htm)),  
des délégations dans les pays hors UE ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_fr.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm)),  
en contactant le réseau Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_fr.htm](http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm))  
ou le numéro 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit dans toute l'UE) (\*).

(\* Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits  
(sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

### **Publications payantes:**

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

La formation par le travail, en particulier l'apprentissage, peut améliorer l'employabilité, notamment celle des jeunes, et répondre en partie aux déficits de compétences afin de mieux satisfaire les besoins des entreprises. Profitables aux apprenants comme aux entreprises, ces programmes contribuent également à la réalisation de l'objectif européen de croissance et d'emploi durables. Cette brochure est essentiellement consacrée à l'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA) lancée en 2013; elle aborde les difficultés et éventuelles solutions visant à renforcer la qualité, l'offre et l'image de l'apprentissage, conformément aux nouvelles actions à moyen terme déterminées au niveau européen dans le domaine de l'enseignement et la formation professionnels pour la période 2015-2020. Cette brochure présente des exemples d'initiatives politiques et de projets réussis à travers l'Europe en matière d'apprentissage et de formation par le travail, pouvant servir de source d'inspiration à d'autres.

Abonnez-vous à nos publications ou téléchargez-les gratuitement via  
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Pour être régulièrement tenu au courant des activités de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, inscrivez-vous gratuitement au bulletin d'information électronique Europe Sociale via  
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



[https://twitter.com/EU\\_Social](https://twitter.com/EU_Social)

