

L'APPRENTISSAGE

Auteur: Donatella Gobbi



INTRODUCTION

La formation professionnelle et l'apprentissage peuvent être **formels, non formels ou informels**, et peuvent avoir lieu dans les établissements d'enseignement et de formation, sur le lieu de travail, dans les lieux de formation formels, informels et traditionnels et dans la vie quotidienne.

La formation et l'apprentissage en milieu de travail contribuent à **faciliter la transition entre la formation et le monde du travail**. L'apprentissage aligne la formation professionnelle et le training aux besoins du marché du travail et aide les individus à acquérir une meilleure compréhension de la culture du travail et à acquérir de bonnes habitudes de travail.

L'apprentissage et les possibilités de formation en milieu de travail peuvent également réduire les risques pour les entreprises lors du recrutement, étant donné que les anciens apprentis sont déjà habitués aux lieux de travail.

L'expérience de l'UE dans les pays en développement confirme que **la disponibilité d'un apprentissage meilleur et répandu permet de réduire le chômage des jeunes et la pauvreté** lorsqu'il est combiné avec les efforts nationaux pour stimuler la croissance de l'emploi. Des efforts supplémentaires devraient être entrepris pour rendre l'apprentissage une voie plus captivante et efficace vers des emplois productifs et décents pour toujours plus de jeunes.

LES DEFINITIONS D'APPRENTISSAGE

Selon le Cedefop¹, **l'apprentissage formel** se compose d'une formation systématique et à long terme avec des périodes alternées au travail et dans un établissement d'enseignement ou centre de formation. L'apprenti est contractuellement lié à l'employeur et reçoit une rémunération (salaire ou indemnité). L'employeur assume la responsabilité de fournir à l'apprenti une formation débouchant sur un métier spécifique².

Selon cette définition, l'apprentissage présente les caractéristiques suivantes:

- formation alternée entre un milieu de travail et un lieu d'enseignement ou de formation;
- l'apprentissage fait partie de l'éducation formelle et de la formation;
- pour ce qui concerne la réussite, les apprenants acquièrent une qualification et reçoivent un certificat officiellement reconnu.

En Europe, en Autriche et en Allemagne, l'apprentissage est généralement désigné comme le «système dual»³. L'apprentissage dans le contexte européen est fondamentalement basée sur l'intégration des sociétés qui fonctionnent comme des prestataires de formation avec les écoles d'enseignement et formation professionnels (EFP) ou d'autres instituts d'éducation / formation.

¹ Centre européen pour le développement de la formation professionnelle CEDEFOP, <http://www.cedefop.europa.eu/fr>

² Source: Glossary- Quality in Education and Training. CEDEFOP Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106_en.pdf

³ Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers, European Commission, http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

L'OIT (R60, 1939 et R117, 1962) définit l'apprentissage comme une forme unique d'enseignement professionnel, combinant formation en milieu de travail et apprentissage en milieu scolaire, pour acquérir des compétences spécifiquement définies et ainsi qu'un processus de travail. L'apprentissage est souvent réglementé par la loi et est fondée sur un contrat de travail oral ou écrit avec un paiement compensatoire et une couverture standard de protection sociale. Une évaluation formelle et une certification reconnue sont produites à la fin d'une période clairement définie.

Les jeunes apprentis acquièrent les compétences d'un commerçant ou d'un artisan dans une petite ou moyenne entreprise (PME) opérant dans l'économie formelle ou informelle par l'apprentissage, étudiant et travaillant côte à côte avec un maître artisan expérimenté. Un apprentissage formel est basé sur politiques et lois de formation tandis que les accords d'apprentissage informel sont ancrés dans la culture et les traditions locales. Dans la plupart des cas, les apprentissages formels sont mis en œuvre dans l'économie formelle.

L'OIT (2012) distingue aussi entre l'apprentissage traditionnel et l'apprentissage informel. **L'apprentissage traditionnel** est défini comme un système dans lequel les compétences sont transmises de père ou de mère ou d'un autre membre de la famille aux membres de la famille plus jeunes. **L'apprentissage informel** est un système où les compétences d'un métier sont transmises aux jeunes en dehors du groupe de la famille ou du groupe de proches. Ni l'apprentissage traditionnel, ni informel ne produisent un certificat officiel. Un contrat reconnu existe rarement entre l'apprenti et le maître artisan dans les apprentissages traditionnels et informels. Les avantages de l'apprenti et du maître artisan de participer à l'apprentissage traditionnel ou informel sont ancrés dans les normes et les coutumes de la société.

Dans l'économie informelle, ces apprentissages traditionnels et informels existent dans la plupart des pays en développement comme une source traditionnelle et importante de développement des compétences. Apprentissages formels et autres formes de formation en milieu de travail sont encore sous-représentées et luttent pour être établies.

Le modèle de l'apprentissage informel / traditionnelle a aussi ses défis, y compris **le faible niveau d'éducation générale des personnes opérant dans l'économie informelle et les compétences techniques et pédagogiques limitées de maîtres artisans.**

L'amélioration de l'apprentissage informel créerait des majeures opportunités pour accroître l'offre de compétences dans l'économie informelle. Les usages dans les apprentissages informels diffèrent entre les localités et les métiers. Certains des déficits du système d'apprentissage sont dus à des pratiques négatives actuellement en place, comme une forte ségrégation entre les sexes dans les professions.

Les consolidations dans les apprentissages devraient aboutir à de meilleures conditions de travail pour les apprentis, les maîtres artisans formateurs, établir des standards pour les compétences et améliorer l'assurance de qualité. Des améliorations créeraient donc des opportunités pour progresser l'offre de compétences dans l'économie informelle et pour créer des emplois décents et plus productifs.

LE POUR ET LE CONTRE DES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE DANS LES PAYS EN DEVELOPPEMENT

Certains avantages ainsi que inconvénients et défis doivent être pris en compte lors de plaider pour les programmes d'apprentissage.

Il existe des preuves que les diplômés en formation professionnelle qui complètent les programmes d'apprentissage ont tendance à faire une **transition plus en douceur au travail**. Un avantage clé de l'apprentissage en milieu de travail pour les apprenants est qu'ils développent expertise non seulement grâce à l'acquisition de compétences techniques et personnelles ainsi que de compétences sociales, mais aussi à travers la socialisation en milieu de travail.

Les compétences transférées de cette façon sont en plus grande mesure en ligne avec la demande du marché du travail. La mesure dans laquelle ces compétences sont acquises, cependant, diffère considérablement d'un lieu de travail à un autre et dépend des situations auxquelles les apprenants sont

exposés et du soutien qu'ils reçoivent par la société.

Les apprentissages, en particulier, sont associés à des **résultats très positifs en termes d'employabilité à la fois** dans les pays développés que dans ceux en développement. L'apprentissage par le travail est également cohérent du point de vue économique, les coûts étant partagés entre les entreprises et le gouvernement plutôt que tous couverts par le budget public; cela signifie que les budgets publics devraient aller plus loin.

L'apprentissage peut créer des possibilités de formation à moindre coût, que de nombreux fournisseurs EFP en milieu scolaire financés par l'État ne peuvent se permettre. Cela peut être un moyen important d'élargir les possibilités et accroître l'inclusion sociale parmi les groupes qui sont défavorisés sur le marché du travail.

Néanmoins, les systèmes d'apprentissage ne sont pas pleinement efficaces si de nombreux apprentis quittent l'atelier sans avoir terminé leur apprentissage, si les maîtres artisans gardent apprentis pour de très longues périodes sans partager toutes leurs compétences, ou si les conditions des contrats d'apprentissage ne sont pas suffisamment transparentes.

En outre, nous devrions considérer que **le modèle d'apprentissage convient à certains secteurs plus que à d'autres**. Secteurs et productions avec une tradition d'apprentissage ont tendance à appuyer ces programmes de manière plus efficace. Métiers manuels traditionnels et cols bleus semblent dominer (principalement grande industrie, artisanat). Un impact limité est remarqué dans les emplois de cols blancs ainsi que dans ceux nécessitant d'autres types de compétences et de qualifications plus élevées.

En plus, de nombreux employeurs ne proposent pas encore l'apprentissage et certains d'entre eux trouvent qu'il est difficile d'en soutenir le modèle. **La capacité limitée et la flexibilité** de nombreuses petites et micro entreprises peuvent souvent réduire leur capacité à prendre des apprentis à temps plein. Les programmes d'apprentissage «partagés» sont un modèle efficace pour surmonter certains des obstacles associés.

En outre, de nombreuses preuves montrent que le **nombre d'hommes en apprentissage est beaucoup plus élevé que le nombre des femmes**. Par conséquent, la question de l'égalité entre les sexes est encore à résoudre. De même, **les minorités ethniques sont moins engagées dans l'apprentissage**.

Enfin, **les structures diffèrent beaucoup** en termes de durée, période en milieu de travail, programmes scolaires, etc. Cela implique des difficultés d'intégration dans les systèmes EFP et leur élargissement.

CONCLUSIONS

L'apprentissage et d'autres configurations de formation basées sur le travail nécessitent un cadre réglementaire clair, des rôles définis pour les différents acteurs et doivent faire partie intégrante de l'ensemble du système éducatif. Des mesures spéciales doivent être prises visant à impliquer les employeurs dans la promotion et la mise en œuvre de l'apprentissage, des stages et de placements, en fournissant un cadre juridique clair et en améliorant les compétences des formateurs et des artisans.

Les domaines de coopération possibles sont:

- Les outils qui peuvent être utilisés pour soutenir la qualité de l'apprentissage (par exemple, lignes guides afin d'intégrer la formation basée sur le travail dans les programmes d'éducation et formation, manuels pour les employeurs et les partenaires sociaux, etc.);
- Ressources pour la formation des formateurs et des artisans dans l'économie informelle;
- Schémas pour former les maîtres artisans et les entrepreneurs qui confèrent des compétences à la vaste majorité des jeunes et pour renforcer leurs compétences dans le sujet spécifique de l'apprentissage en milieu de travail;
- Lignes guides pour aider les gouvernements à mettre en place des cadres juridiques pour l'apprentissage ;
- Données internationales complètes et comparables sur les apprentissages formels et informels (informations statistiques sur l'apprentissage informel restent fragmentées) pour l'innovation et

RECOMMANDATIONS

- La formation par le travail sous ses diverses formes, y compris l'apprentissage, devrait être promue et sa qualité améliorée.
- L'apprentissage devrait être une partie intégrante des stratégies d'EFP cohérentes et globales.
- L'apprentissage devrait prendre en considération la Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail et la Convention 182, sur les pires formes de travail des enfants. Des règlements devraient donc être introduits sur les apprentissages traditionnels et informels, afin de fixer des limites sur le nombre d'années que la formation peut durer, et les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires pour les apprentis. La reconnaissance et la certification des compétences est un élément clé pour la mise à niveau de l'apprentissage traditionnel et informel et pour améliorer la formation basée sur le travail.
- Les politiques publiques devraient promouvoir et faciliter l'apprentissage de qualité composé par la formation travail-institution et entraînée par un dialogue social robuste
- Les politiques publiques devraient soutenir et reconnaître les nouveaux rôles et les besoins de formation des formateurs en milieu de travail, des tuteurs et d'autres animateurs
- Un financement approprié devrait être assuré par le partage des coûts entre public et privé, ainsi que par une rémunération équitable pour les apprentis.

REFERENCES

- The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training, 2010. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf
The Communication "Rethinking Education"(2012) called for putting WBL high on the policy agenda http://ec.europa.eu/languages/policy/strategic-framework/rethinking-education_en.htm
- The Council Declaration on the European Alliance for Apprenticeships adopted on 15 December 2013 formulated key messages in relation to high-quality apprenticeships and other work-based learning schemes. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/139011.pdf
- The Communication of the Commission A Stronger Role of the Private Sector in Achieving Inclusive and Sustainable Growth in Developing Countries encourages stronger North-South collaboration among companies for coaching and training on the job. <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex:52014DC0263>

RESSOURCES SUGGÉRÉES PAR L'ÉQUIPE IESF

- Towards a model apprenticeship framework. A comparative analysis of national apprenticeship systems: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sronew_delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf
- Norrag news n.46(2011), Upgrading Informal Apprenticeship - Challenges and Achievements: <http://www.norrag.org/en/publications/norrag-news/online-version/towards-a-new-global-world-ofskills-development-tvets-turn-to-make-its-mark/detail/upgrading-informal-apprenticeshipchallenges-and-achievements.html>
- ILO contribution to the G20 Task Force on Employment, OVERVIEW OF APPRENTICESHIP SYSTEMS AND ISSUES, November 2012: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf
- ILO, Skills for employment policy briefs, Upgrading informal apprenticeship systems, 2011: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167162.pdf
- Youth Guarantee: <http://ec.europa.eu/social/youthguarantee>
- European Alliance for Apprenticeships: <http://ec.europa.eu/apprenticeships-alliance>

- Quality Framework for Traineeships:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2048&furtherNews=yes>

CONTACTS

Donatella Gobbi

Commission européenne- Seconded National Expert

Donatella.Gobbi@ec.europa.eu

Les opinions et les recommandations contenues dans la présente Thematic Brief n'engagent que l'auteur (les auteurs) et ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.