



L'ALTERNANCE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN EUROPE

Les jeunes générations ont un rôle déterminant dans le développement de l'avenir social, économique, culturel et environnemental de l'Europe. Or, les crises financières, économiques et, ces derniers mois, sanitaires ont eu des effets particulièrement négatifs sur les jeunes, notamment pour ce qui concerne leur insertion dans le marché du travail. La zone euro a en effet, après une amélioration, enregistré en mars 2021 un taux de chômage qui s'élève à nouveau à 8.1% contre 7,1% en mars 2020, soit une augmentation de 1%¹. Comme facteurs d'explication sont mis en avant : la délicate transition entre les établissements d'enseignement supérieur et le monde du travail, l'inadéquation entre l'offre de formation des établissements d'enseignement supérieur et les besoins du marché ou encore le manque d'expériences professionnelles des jeunes diplômés en Europe. De plus, les évolutions du marché du travail impliquent une amélioration du niveau des qualifications des jeunes. L'essentiel des métiers de demain ne sont pas connus, mais ils impliqueront un niveau de compétences important, nécessitant des compétences transversales, mais également de spécialité, avec un accent mis sur la recherche, le numérique et l'innovation. En ce sens, dès la stratégie Europe 2020, l'Europe avait quantifié les objectifs à atteindre de 40% de jeunes devant être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur en 2020.

Dans ce contexte, l'alternance est apparue en une priorité politique dans la réforme de l'enseignement supérieur. Ainsi, plusieurs initiatives, au niveau européen, mettent en avant un enseignement combinant théorie et pratique au sein d'une entreprise, telles que l'Alliance européenne pour l'Apprentissage, les programmes de garantie pour la jeunesse, les travaux de l'OIT sur la qualité des systèmes d'apprentissage et la stratégie de l'OCDE sur les compétences. Comme l'ont montré les rapports nationaux sur la France (annexe 1), la Belgique (Annexe 2) et le Portugal (Annexe 3), le cadre de l'alternance varie, en Europe, selon les politiques d'enseignement et de formation professionnels existantes dans chaque pays européen. Le terme « formation en alternance » peut alors désigner des systèmes plus ou moins réglementés au plan national, intégrant le travail aux programmes de formation à des degrés ou sous des formes différentes. A travers l'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA), l'Europe met en avant une forme d'alternance fondée sur un contrat de travail : le contrat d'apprentissage, pouvant se décliner selon des modalités différentes en fonction des pays européens. Ce mode n'est pas exclusif d'autres formes d'alternance.

Le contrat d'apprentissage, qui est un contrat de travail, est la forme d'alternance la plus aboutie en Europe. En effet, il traduit un engagement réciproque des établissements d'enseignement supérieur et des entreprises pour la formation du jeune. Ce lien de droit unissant l'alternant,

¹ <https://www.touteurope.eu/economie-et-social/le-taux-de-chomage-en-europe/>

l'établissement d'enseignement supérieur et l'entreprise permet une formation en adéquation avec le marché de l'emploi. La formation s'effectue à l'Université, pour la partie théorique, et en entreprise, pour la partie pratique. D'autres formes d'alternance existent avec des liens plus souples entre les établissements d'enseignements supérieurs et les entreprises.

PARTIE 1- L'ALTERNANCE PAR L'APPRENTISSAGE

L'alternance par le contrat d'apprentissage repose sur un contrat de travail entre le jeune en formation et l'entreprise, qui le met à disposition de l'établissement d'enseignement supérieur pour le temps de formation théorique.

L'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA) assure la promotion de cette voie de l'alternance. Cette Alliance encourage aux coalitions nationales, soutient les petites et moyennes entreprises et renforce la participation des partenaires sociaux, y compris au niveau sectoriel, mobilise les collectivités territoriales et régionales et soutient la représentation de l'apprentissage dans les Etats membres.

Le 1^{er} juillet 2020, la commission européenne renouvelle l'Alliance pour continuer à soutenir une offre d'apprentissage de qualité, en particulier dans les domaines numérique et écologique, afin d'aboutir à une Europe neutre pour le climat. Des questions importantes sur l'égalité entre les hommes et les femmes, l'inclusion sociale et l'internationalisation de l'enseignement et de la formation professionnels font l'objet d'une réflexion approfondie par la nouvelle EAFA. La plateforme de l'EAFA permet à ses membres de bénéficier des services de soutien à l'apprentissage.

Il n'existe pas de contrat d'apprentissage unique en Europe. Cette Alliance permet les échanges de pratiques entre les différents Etats européens pour favoriser la mobilité des apprentis au sein de l'Union européenne. Trois pays européens pratiquant l'alternance par contrat d'apprentissage seront présentés, en plus de l'exemple de la France, l'un des leaders européens de l'apprentissage (Annexe 1) : l'Allemagne, le Royaume-Uni et la Finlande.

ALLEMAGNE

1. Le système

Le programme dual ou *Duales Studium* consiste en une formation en alternance permettant de combiner une formation théorique dans une université et une activité pratique en entreprise. La formation en alternance est proposée par plusieurs universités, notamment les Universités des Sciences Appliquées (UAS) offrant en grande partie des programmes d'études orientés vers la pratique. En 2019, ces universités ont présenté 71% des programmes d'études en alternance². De plus, il existe dans certains Etats allemands des universités dédiées à la formation en alternance. Ce sont les universités d'enseignement coopératif, appelées *Duale Hochschulen*. L'Allemagne a actuellement trois universités de ce type qui accueillent 14,5% des programmes en alternance. La première est l'Université Duale : *Duale Hochschule Baden-Württemberg*), elle est la plus grande université d'enseignement coopératif en Allemagne et est gérée par l'Etat

² <https://www.mygermanuniversity.com/articles/dual-study-universities-in-germany>.

du Bade-Wurtemberg. De plus, Il y a l'université Duale Hochschule Gera-Eisenach et l'université *Duale Hochschule Schleswig-Holstein*³.

Selon le site du Ministère fédéral de la justice et de la protection des consommateurs (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz), la formation en apprentissage est régie par loi sur la formation professionnelle (Article 10, paragraphe 1), un contrat d'apprentissage doit être signé entre l'employeur et l'apprenti. Il inclut la profession, la durée de l'alternance, les heures de travail et de formation, la rémunération et les congés payés (Article 11, paragraphe 1)

2. Les apprentis

Les programmes d'alternance dans l'enseignement supérieur sont en évolution constante. En effet, selon les chiffres établis par la base de données *AusbildungPlus* de l'Institut Fédéral de l'enseignement et de la formation professionnels (BIBB), le nombre des étudiants en alternance est passé de 40 982, en 2004, à plus de 108 000 alternants en 2019. Une croissance continue de l'offre de formation a également été enregistrée avec 1 662 formations proposées par les établissements d'enseignement supérieurs allemands⁴.

3. Les entreprises

En 2019, environ **51 000** entreprises ont accueilli au sein de leur structure des alternants en formation duale, alors qu'en 2004, un total de 18 168 d'entreprises a été enregistré.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution de la participation des entreprises et des étudiants dans les programmes duals allemands entre 2004 et 2016 :

an	Nombre de programmes d'études en alternance	Entreprises participantes	Étudiants
2016 *	1 592	47 458	100 739
2015 *	1 553	42 951	95 240
2014 *	1 505	41 466	94 723
2013 *	1.014	39 622	64 358
2012 *	910	45 630	64.093
2011 *	879	40 555	59 628
2011	929	40 874	61,195
2010	776	27 900	50 764
2009	712	26 121	48 796
2008	687	24 572	43.991
2007	666	24 246	43 220
2006	608	22.003	43 536
2005	545	18 911	42 467
2004	512	18 168	40 982

Sources : Guide des études en alternance (Wegweiser Duales Studium)

4. Les diplômes

³ <https://www.mygermanuniversity.com/articles/dual-study-universities-in-germany>

⁴ https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_124756.php

Le plus grand nombre de formations en alternance sont proposées par les Universités des Sciences Appliquées dans les domaines de l'ingénierie et de l'économie. Les formations en économie sont les plus demandées par les étudiants, on compte environ 48 868 étudiants inscrits dans ce domaine de formation. En ingénierie, un total de 26 625 a été établi, tandis qu'en travail social/éducation/santé et thérapie, un nombre de 13 556 étudiants a été recensé.

5. Aspects financiers

Selon le DAAD, l'office allemand d'échanges universitaires (Deutscher Akademischer Austauschdienst), la majorité des universités allemandes proposant des formations en alternance, notamment les Universités en sciences appliquées et les Universités coopératives d'Etat (Duale Hochschule), sont financées par l'Etat. Les étudiants inscrits en alternance ne paient pas de frais de scolarité, sauf exceptions⁵.

Les employeurs sont tenus de verser aux alternants un salaire mensuel de 700€ à 1800€ brut, variant selon le secteur d'activités et les conventions collectives sectorielles. Par exemple, dans les domaines de la gestion des entreprises et de l'industrie, les alternants sont mieux payés que dans les domaines de tourisme et de gestion des événements. La rémunération varie aussi selon la taille de l'entreprise et son type d'activité. A titre d'exemple, les grands groupes de commerce de détail comme ALDI ou LIDL proposent des salaires plus élevés que d'autres types d'entreprises⁶.

ANGLETERRE

1- Le système

Au XIXe siècle, l'apprentissage était associé aux métiers traditionnels, mais progressivement, mais plus récemment, il s'est étendu à des secteurs émergents, tels que l'ingénierie et la construction navale ou encore, les secteurs de l'économie tels que le commerce de détail, les affaires et les technologies de l'information et aux « services à la clientèle ».

Apprenticeship Degree est le terme qui évoque la formation en alternance en Angleterre. Ce mode d'alternance lancé en 2015-16 s'est considérablement accru ces dernières années. Il est considéré comme la voie principale du système d'enseignement et de la formation professionnels (EFP) britannique. Ce programme est développé conjointement par les universités, les entreprises, et les organismes professionnels, sur des formations, majoritairement, de niveau licence, ou de niveau master.

2- Les apprentis

Les étudiants inscrits dans ce programme sont des employés. Selon le rapport établi par la Bibliothèque de la Chambre des communes du Parlement britannique (The House of Commons Library), le nombre des inscrits dans ce type de formation a fortement augmenté depuis son lancement. Il est arrivé à 13 587 inscrits en 2018-19. 62% d'entre eux sont âgés de 25 ans.

Les étudiants passent un minimum de trente heures par semaine dans leur entreprise et doivent consacrer 20% de leur temps à la formation théorique à l'université. Ils doivent à la fin du

⁵ DAAD https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/in-deutschland-studieren-forschen-lehren/daad_k23_haw_frz.pdf, p. 20.

⁶ <https://www.wegweiser-duales-studium.de/gehalt/infos/#gehalt>

programme passer une évaluation qui teste à la fois la partie académique et la partie professionnelle.

3- Les entreprises

Une convention d'apprentissage, *Apprenticeship Agreement*, est obligatoire en vertu de l'*Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act* de 2009. Il s'agit d'un contrat de travail signé par l'employeur et l'alternant. L'établissement d'enseignement signe une déclaration distincte qui décrit le contenu et le calendrier prévu pour la formation.

4- Les diplômes

Les formations en alternance sont conçues selon des référentiels élaborés par un groupe d'employeurs, *trailblazers*. Ces normes consistent à définir les compétences attendues d'un diplôme de licence ou de master au regard d'un métier particulier. Le nombre des référentiels approuvés a considérablement augmenté depuis 2015. 360 peuvent être dénombrés en 2018.

Les universités délivrent des diplômes en alternance dans presque toutes les normes existantes :

- Commerce et gestion d'entreprise,
- Garde d'enfants et éducation,
- Construction,
- Création et *design*,
- Numérique,
- Ingénierie et fabrication,
- Santé et sciences,
- Services juridiques, financiers et comptables,
- Services de protection (par exemple, la police).⁷

La répartition des diplômes en alternances selon le nombre des inscrits en 2018-19

Le diplôme	Inscrits
<i>Business management – Senior Leader</i>	3 410
<i>Business management – Characted Manager</i>	2 850
<i>Digital and technology Solutions Professional</i>	1 508
<i>Chartered Surveyor</i>	1 192
<i>Registered Nurse</i>	1 034
<i>Civil Engineer Degree</i>	623

Source: Degree Apprenticeships p.9⁸

5- Aspects financiers

Les formations en alternance sont financées par la taxe d'apprentissage (83% en 2018-19). En 2015, le gouvernement a annoncé la **taxe d'apprentissage** qui a été créée par la loi de finances de 2016⁹. Les autres formations sont soit financées par l'Agence de Financement de l'Education et des compétences (Education and Skills Funding Agency), soit non financées.

⁷ Apprenticeship agreement template p.2-3.- <https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-agreement-template>

⁸ <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-8741/CBP-8741.pdf>

⁹ Source : <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/apprenticeship-levy/alm02000>

Les apprentis sont des salariés. Leur niveau de rémunération varie selon leur âge. S'ils sont âgés de 16 à 18 ans, ils ont droit au salaire minimum de 3,30 £/h depuis le 1er octobre 2015. Les apprentis âgés de 19 ans et plus ont droit au salaire minimum de 4,30 £ au cours des 12 premiers mois de leur apprentissage. Après ces 12 mois, ils auront droit au salaire minimum national. Les taux du salaire minimum national dépendent de l'âge et passent de 6,56 £ par heure pour les personnes âgées de 18 à 20 ans à 8.36 £ de l'heure pour les personnes âgées de 21 ans et plus. Les étudiants alternants âgés de 23 ans et plus touchent un salaire minimum de 8.91 £ par heure¹⁰.

Ils bénéficient des mêmes droits en matière d'emploi que les autres employés. Cela inclut le droit aux vacances et le congé de maternité.

Les apprentis sont rémunérés soit par leur employeur, soit par une agence de formation d'apprentis. Les agences de formation d'apprentis - *Apprenticeship Training Agencies* (ATAs)- sont des organisations qui emploient directement les apprentis. L'entreprise qui accueille l'apprenti est le lieu de travail et le gestionnaire quotidien de l'apprenti. Les ATAs coordonnent la formation de l'apprenti et paient les coûts associés de formation. L'employeur d'accueil paie des frais basés sur le salaire et les coûts de formation.

Le gouvernement peut contribuer à la formation d'un apprenti en fonction de son âge. Une subvention de 1 500 £ est également disponible pour certaines start-ups qui embauchent un apprenti âgé de 16 à 24 ans. Dans certaines situations, des incitations supplémentaires peuvent couvrir la totalité des coûts de formation.

FINLANDE

1- Le système

Le système de l'alternance consiste en une formation en apprentissage définie comme une occasion d'étudier pour obtenir une qualification professionnelle et d'acquérir des compétences supplémentaires, par exemple en complétant avec des modules de qualification. La meilleure façon d'étudier est ainsi d'être en conditions réelles, sur un lieu de travail et dans un environnement de travail. La formation en apprentissage est régie par la loi sur l'enseignement et la formation professionnels et par le code du travail. La durée de l'apprentissage est basée sur le parcours d'apprentissage individuel et le plan de développement des compétences personnelles de chaque étudiant¹¹.

La mise en œuvre du système d'apprentissage en alternance au niveau national (EDUFI, oph.fi/fr) est menée et coordonnée par l'Agence nationale finlandaise pour l'éducation. Son rôle est d'orienter, de conseiller et de coordonner le développement et la mise en place de l'enseignement et de la formation professionnels au niveau national et de coopérer avec les prestataires d'enseignement et formation professionnels (EFP). Elle coopère également avec d'autres acteurs clés, notamment du monde du travail. Elle développe l'enseignement et la formation par des projets de financement, augmente la productivité de la formation en apprentissage et soutient son internationalisation.

Dans la limite de leurs compétences respectives les prestataires d'EFP peuvent décider de manière indépendante de la répartition de l'enseignement qu'ils proposent, des établissements d'enseignement des entreprises, et de l'organisation de l'enseignement.

¹⁰ Salaire minimum national <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.

¹¹ <https://www.te-palvelut.fi/en/jobseekers/career-education-training/apprenticeship-training>

Les compétences nécessaires à l'obtention d'une qualification professionnelle peuvent être acquises dans de multiples environnements d'apprentissage, par exemple la partie théorique de l'apprentissage peut être intégrée dans l'apprentissage sur le lieu de travail ou peut être suivie dans des environnements virtuels ou dans des activités de loisirs, en plus des installations de l'établissement d'enseignement. Si l'étudiant dispose d'un apprentissage et de compétences antérieurs, ceux-ci peuvent être identifiés et reconnus.

2- Les apprentis

Les diplômés des formations en apprentissage sont généralement admis à poursuivre leurs études dans les écoles polytechniques et les universités. L'apprentissage est ouvert à toutes les tranches d'âge. Néanmoins, 94 % de l'ensemble des étudiants en apprentissage avait plus de 20 ans en 2018.

Tableau : Les apprentis en 2018, répartis par tranche d'âge.

Age	Répartition des apprentis
15-19	6%
20-24	12%
25-29	14%
30-34	15%
35-39	15%
40-44	13%
45-49	11%
50-54	9%
55-59	5%
60-	1%

Source : Education Statistics Finland¹²

En 2018, 222 855 élèves se sont inscrits dans l'enseignement et la formation professionnels pour acquérir une qualification complète ou un module de qualification. Environ 26 % des étudiants en EFP suivaient une formation en apprentissage en 2018¹³.

Les nouvelles inscriptions en apprentissage par rapport à l'ensemble de la formation professionnelle (apprentissage / formation professionnelle) :

2018	27%	25 575 / 95 040 étudiants
2017	20%	23 016 / 116 589 étudiants
2016	19%	21 681 / 115 005 étudiants

Source : www.vipunen.fi

Tous les apprentis par rapport à tous les étudiants en formation professionnelle (apprentissage / formation professionnelle) :

2018	26%	57 354 / 222 855 étudiants
2017	19%	52 644 / 272 757 étudiants
2016	19%	50 718 / 270 552 étudiants

Source : www.vipunen.fi

¹² www.vipunen.fi

¹³ www.vipunen.fi

3- Les entreprises

L'apprentissage est fondé sur un contrat de travail à durée déterminée ou une relation de service public, dont la base juridique est la loi sur l'enseignement et la formation professionnels et le code du travail. Ces outils juridiques fixent les règles du contrat et de la relation de travail.

Le contrat d'apprentissage et le Plan de Développement des Compétences Personnelles (PDCP) de l'apprenti, sont approuvés et signés par l'alternant, l'employeur et le représentant de l'établissement d'enseignement supérieur.

Le contrat d'apprentissage fixe les règles relatives aux responsabilités de l'ensemble des parties : l'employeur, le tuteur entreprise, le tuteur universitaire et l'apprenti. Le contrat comprend également le titre du diplôme ou du module, la période de validité, les heures de travail, la période d'essai, la base de rémunération de l'apprenti, conformément à la convention collective applicable. Le PDCP précise, par exemple, les principales missions d'apprentissage sur le lieu de travail, les études et leur calendrier dans d'autres environnements d'apprentissage, l'instructeur responsable sur le lieu de travail et le soutien et l'orientation nécessaires¹⁴.

4- Les diplômes

La formation en apprentissage peut être proposée dans toutes les qualifications professionnelles : qualifications professionnelles initiales, complémentaires et spécialisées. Elle peut couvrir l'ensemble de la qualification ou un module ou une partie de celle-ci pour répondre à des besoins de compétences spécifiques.

L'Agence nationale finlandaise pour l'éducation établit les exigences nationales en matière de qualifications, qui sont les mêmes pour les jeunes et les adultes. Le nombre de qualifications pour lesquelles l'apprentissage est proposé est de 164 en 2019¹⁵.

5- Aspects financiers

Les prestataires de formation reçoivent des fonds du budget de l'État. Le financement est basé sur les unités et les qualifications achevées, l'emploi ou le placement dans d'autres études après la fin de l'apprentissage, ainsi que sur les commentaires recueillis auprès des apprentis et des employeurs. Le temps consacré à l'enseignement n'est pas pertinent du point de vue de la structure de financement. Les prestataires de formation décident de l'utilisation et de l'affectation du financement¹⁶.

L'employeur bénéficie d'une indemnité de formation. Le montant de l'indemnité est négociable et convenu entre l'employeur et le prestataire de formation, en tenant compte des compétences et de l'expérience de l'apprenti et des mesures d'orientation et de soutien dont il peut avoir besoin.

Un salaire minimum doit être versé à l'apprenti par son employeur, selon la convention collective, l'expérience et les compétences de l'étudiant¹⁷.

¹⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship-training>

¹⁵ (<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship-training>)

¹⁶ <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship-training>

¹⁷ <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship-training>

PARTIE 2- L'APPRENTISSAGE, UN HYDRE DE L'ALTERNANCE NON EXCLUSIF

L'apprentissage n'est pas le seul mode d'alternance et il recouvre, lorsqu'il existe, des réalités différentes en fonction des pays européens.

L'Apprentissage, une alternance aux multiples visages.

Comme les quelques exemples de pays européens développés ont pu l'illustrer, l'apprentissage n'est pas compris et réglementé de la même manière selon les pays européens.

Selon une étude du CEDEFOP, de 2016, concernant *Apprenticeship schemes in European countries. A cross nation overview*, deux groupes de pays européens peuvent être distingués au plan de l'apprentissage.

Pour le premier groupe, l'apprentissage constitue l'essentiel de l'offre de formation professionnelle initiale pour l'enseignement supérieur. Il se présente ainsi comme un programme qui « fournit l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice d'une profession sans constituer pour autant un prérequis pour un emploi précis ; la qualification attribuée est spécifique à la modalité d'apprentissage, de même que les référentiels sur lesquels elle s'appuie ; sa valeur tient donc à la fois à son contenu en même temps qu'aux modalités de son acquisition »¹⁸. L'apprentissage est ainsi un atout sur le marché du travail. Tel est le cas dans le système dual allemand ou encore dans l'apprentissage au Danemark, en Islande ou en Norvège. Pour le second groupe, l'apprentissage constitue « une modalité parmi d'autres du parcours visant l'acquisition d'une qualification ; dans ce cas, la qualification tient aux acquis d'apprentissage (*learning outcomes*) et non aux modalités de ces acquisitions »¹⁹. Tel est le cas en France, par exemple, où un même diplôme peut être suivi en formation initiale de type académique, par l'apprentissage, par la formation continue ou faire l'objet d'une validation des acquis de l'expérience (VAE). Les pays connaissant cette forme d'apprentissage connaissent aussi souvent des modes d'alternance ne reposant pas sur l'apprentissage, sous statut étudiant avec stage par exemple. Le rapport indique que l'Italie, la Finlande, la Suède et la Belgique francophone connaissent où « les parcours d'apprentissage peuvent aussi être partiels, intégrés à des parcours complets incluant d'autres modalités de formation »²⁰.

Devant ces réalités différentes et des pratiques très différentes ne garantissant pas toujours la protection de l'apprenti, en termes de droit du travail ou de protection sociale, le Conseil européen a adopté, le 15 mars 2018, une recommandation relative à « un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité »²¹ dont voici la teneur :

« Aux fins de la présente recommandation et sans préjudice de la terminologie utilisée au niveau national, on entend par apprentissage tout programme formel d'enseignement et de formation professionnels qui :

- a) associe une composante de formation dispensée dans des établissements d'enseignement ou de formation et une composante importante de formation en milieu professionnel (entreprise et autres lieux de travail) ;
- b) débouche sur des certifications reconnues à l'échelon national ;

¹⁸ <https://www.metiseurope.eu/2021/04/23/lapprentissage-a-la-croisee-des-chemins-partout-en-europe/>. CEDEFOP, 2016 : « *Apprenticeship schemes in European countries. A cross nation overview* »

¹⁹ *Op.cit.*

²⁰ *Op.cit.*

²¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=NL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=NL)

- c) est fondé sur un contrat définissant les droits et obligations de l'apprenti, de l'employeur et, le cas échéant, de l'établissement d'enseignement et de formation professionnels, et
- d) est caractérisé par le versement d'une rémunération ou bien d'une indemnité pour la composante de la formation se déroulant en milieu professionnel.

Critères concernant la formation et les conditions de travail

Contrat écrit

1. Avant le début de l'apprentissage, il conviendrait de conclure un contrat écrit afin de définir les droits et obligations de l'apprenti, de l'employeur et, le cas échéant, de l'établissement d'enseignement et de formation professionnels, en ce qui concerne les conditions de formation et de travail.

Acquis d'apprentissage

2. Les employeurs et les établissements d'enseignement et de formation professionnels et, le cas échéant, les syndicats devraient s'accorder sur l'apport d'un ensemble d'acquis d'apprentissage complets, défini conformément à la législation nationale. Cela devrait permettre de garantir un équilibre entre les compétences spécifiques liées à l'emploi, les connaissances et les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie afin de favoriser à la fois le développement personnel et les possibilités de carrière tout au long de la vie des apprentis, et de leur permettre ainsi de s'adapter à l'évolution des schémas de carrière.

Soutien pédagogique

3. Des formateurs en entreprise devraient être désignés et chargés de coopérer étroitement avec les établissements d'enseignement et de formation professionnels et les enseignants afin de fournir des orientations aux apprentis et de garantir des retours d'informations mutuels et réguliers. Il conviendrait d'apporter un soutien aux enseignants, formateurs et tuteurs, en particulier dans les micro-, petites et moyennes entreprises, afin qu'ils puissent mettre à jour leurs qualifications, leurs connaissances et leurs compétences de manière à former les apprentis selon les méthodes d'enseignement et de formation les plus récentes et suivant les besoins du marché du travail.

Composante liée au lieu de travail

4. Une part substantielle de l'apprentissage, c'est-à-dire au moins la moitié de celui-ci, devrait être effectuée sur le lieu de travail, une partie de cette expérience en milieu professionnel devant, dans la mesure du possible, être acquise à l'étranger. Compte tenu de la diversité des systèmes nationaux, l'objectif consiste à s'efforcer de parvenir progressivement à cette proportion d'apprentissage effectué en milieu professionnel.

Rémunération et/ou indemnité

5. Les apprentis devraient percevoir une rémunération ou bien une indemnité, le cas échéant conformément aux exigences nationales ou sectorielles ou aux conventions collectives existantes, et sur la base de mécanismes de partage des coûts entre les employeurs et les pouvoirs publics.

Protection sociale

6. Les apprentis devraient avoir le droit à la protection sociale, y compris l'assurance nécessaire, conformément à la législation nationale.

Conditions de travail, de santé et de sécurité

7. Les règles et réglementations pertinentes relatives aux conditions de travail, notamment la législation sur la santé et la sécurité, devraient être respectées sur le lieu de travail d'accueil.

Critères concernant les conditions générales

Cadre réglementaire

8. Il conviendrait de mettre en place un cadre réglementaire clair et cohérent sur la base d'une approche de partenariat juste et équitable, reposant notamment sur un dialogue transparent et structuré entre toutes les parties concernées. Des procédures d'accréditation pour les entreprises et les lieux de travail qui proposent des postes d'apprentissage et/ou d'autres mesures d'assurance de la qualité pourraient en faire partie.

Participation des partenaires sociaux

9. Les partenaires sociaux, notamment, le cas échéant, à l'échelon sectoriel et/ou les organismes intermédiaires, devraient participer à la conception, à la gestion et à la mise en œuvre des programmes d'apprentissage, dans le respect des systèmes nationaux de relations du travail et des pratiques en matière d'enseignement et de formation.

Soutien aux entreprises

10. Il conviendrait d'envisager d'apporter un soutien financier et/ou non financier, en particulier aux micro-, petites et moyennes entreprises, de manière à garantir le rapport coût/efficacité de l'apprentissage pour les entreprises, en tenant compte, le cas échéant, des mécanismes de partage des coûts entre les employeurs et les autorités publiques.

Parcours flexibles et mobilité

11. Pour faciliter l'accès, il devrait être tenu compte, dans les conditions de participation aux stages d'apprentissage, des expériences de formation informelle et non formelle pertinentes et/ou, le cas échéant, de l'accomplissement de programmes préparatoires. Les certifications acquises par la voie de l'apprentissage devraient être intégrées dans des cadres de certifications reconnus à l'échelon national référencés selon le cadre européen des certifications (1). L'apprentissage devrait permettre un accès à d'autres possibilités de formation, y compris à des niveaux d'enseignement et de formation supérieurs, à des parcours professionnels et/ou, le cas échéant, à l'accumulation d'unités d'acquis d'apprentissage. Il conviendrait de promouvoir progressivement la mobilité transnationale des apprentis, que ce soit sur le lieu de travail ou dans les établissements d'enseignement et de formation, en tant que composante des certifications d'apprentissage.

Orientation professionnelle et sensibilisation

12. Une orientation professionnelle, un tutorat et une aide à l'apprenant devraient être proposés avant et pendant l'apprentissage, pour garantir la réussite de l'expérience et empêcher et limiter les décrochages, ainsi que pour aider ces apprenants à réintégrer des parcours d'enseignement et de formation appropriés. Il conviendrait de promouvoir l'attrait de l'apprentissage en tant que parcours de formation, grâce à des activités de sensibilisation ciblant un large public.

Transparence

13. Il conviendrait de garantir la transparence des offres d'apprentissage et l'accès à ces dernières, dans et entre les États membres, notamment avec l'appui des services de l'emploi publics et privés ainsi que d'autres organismes pertinents, et, s'il y a lieu, en utilisant des outils de l'Union tels qu'EURES, comme prévu dans le règlement EURES.

Assurance de la qualité et suivi des apprentis

14. Il y aurait lieu de mettre en place des méthodes d'assurance de la qualité, notamment une procédure permettant une évaluation valable et fiable des acquis d'apprentissage, en tenant compte du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ) (2). Il conviendrait de poursuivre les efforts en vue d'assurer un suivi de l'emploi et de la progression de carrière des apprentis, dans le respect des législations nationale et européenne en matière de protection des données.

Mise en œuvre au niveau national

Dans le cadre de la présente recommandation, et aux fins de sa mise en œuvre, il conviendrait que les États membres :

15. encouragent la participation active des partenaires sociaux à la conception, à la gestion et à la mise en œuvre des programmes d'apprentissage, dans le respect des systèmes nationaux de relations du travail et des pratiques en matière d'éducation et de formation ;
16. garantissent l'égalité d'accès, favorisent l'équilibre entre les hommes et les femmes et luttent contre la discrimination dans les programmes d'apprentissage ;
17. intègrent les mesures de mise en œuvre pertinentes aux programmes nationaux de réforme dans le contexte du semestre européen ;
18. prennent en compte le présent cadre lors de l'utilisation des fonds de l'Union européenne et des instruments de soutien à l'apprentissage. La Commission devrait fournir le soutien nécessaire, notamment par l'intermédiaire des actions décrites ci-après.

Services de soutien

19. Élaboration d'un ensemble de services de soutien pour le partage des connaissances, la mise en réseau et l'apprentissage mutuel afin d'aider les États membres et les parties prenantes concernées à mettre en œuvre des programmes d'apprentissage conformes au présent cadre. Il conviendrait d'y inclure les nouveaux besoins en formation des enseignants et des formateurs de l'EFP en ce qui concerne les innovations numériques dans le cadre de l'apprentissage.

Sensibilisation

20. Promotion de l'excellence et de l'attrait de l'apprentissage, ainsi que d'une image positive parmi les jeunes, leur famille et les employeurs, grâce à des campagnes de sensibilisation, telles que la Semaine européenne des compétences professionnelles ».

L'Apprentissage, une forme d'alternance non exclusive.

En dehors du système de l'apprentissage qui est lui-même multi-facettes en fonction des pays européens l'ayant mis en place, l'alternance recouvre des réalités différentes. Le système est appelé alternance, dès lors qu'il comprend des périodes de formation professionnelle en entreprise et des périodes de formation académique au sein de l'établissement d'enseignement supérieur. L'alternance est caractérisée dès lors que cette forme duale d'apprentissage est présente, mêlant une formation de longue durée avec des périodes alternées sur le lieu de travail et l'établissement d'enseignement supérieur et un partage des responsabilités entre l'établissement d'enseignement supérieur et l'entreprise. Le terme ne renvoie donc pas nécessairement à un système particulier ou à un type de programme.

L'alternance peut donc se concevoir sans contrat de travail. L'étudiant conserve cette qualité sans disposer du statut particulier d'apprenti. Etudiant, il est rattaché à l'Université, mais peut être lié conventionnellement dans une voie tripartite avec l'entreprise, dans le cadre, par exemple d'une convention de stage.