



**VUE D'ENSEMBLE DES SYSTEMES ET QUESTIONS
D'APPRENTISSAGE**

**Contribution de l'OIT au Groupe de Travail du G20 sur
l'emploi**

Novembre 2012
(Révisé depuis septembre)

Copyright© Organisation internationale du Travail 2014
Première édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du Protocole no. 2, Annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Steedman, Hilary

Vue d'ensemble des systèmes et questions d'apprentissage : contributions de l'OIT au Groupe de Travail du G20 sur l'emploi / Hilary Steedman ; Bureau international du Travail, Département des compétences et de l'employabilité. - Genève: BIT, 2014

9789222267415 (web pdf)

International Labour Office Skills and Employability Dept.

apprentissage / système de formation / insertion professionnelle / emploi des jeunes / apprentissage / apprentissage / apprentissage

06.09.2

Données de catalogage avant publication du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns

Avant-Propos

Les apprentissages de qualité fondés sur un dialogue social solide et des partenariats public-privé, aident les jeunes à faire face au piège de l'inexpérience professionnelle qui entrave leur transition de l'éducation au monde du travail.

L'OIT a identifié des éléments clés du succès autour desquels les programmes d'apprentissage de qualité relient la formation au travail productif et décent:

Les approches sectorielles favorisent les partenariats public-privé et assurent la qualité de la formation en apprentissage et la qualité de l'emploi des apprentis;

Le fait d'intégrer l'entrepreneuriat à la formation technique inspirent les jeunes intéressés à lancer un jour leur propre projet, à choisir les apprentissages et à relever le statut social de la formation professionnelle;

Les services de l'emploi élargissent la sensibilisation des jeunes sur les apprentissages et le type d'emplois sur lesquels ils peuvent déboucher; le travail avec des entreprises plus petites pour augmenter les placements en apprentissage; éviter les préjugés sexistes afin que les apprentissages élargissent les choix de carrière pour les jeunes hommes et femmes;

En conjuguant la formation et les gains, l'accès à la protection sociale et le respect des droits de travail, les apprentissages mettent en avant un premier travail aux jeunes, qui pourrait conduire à un emploi productif de longue carrière;

Le fait de combiner une formation scolaire et une formation sur le lieu de travail permet aux employeurs d'ajuster la formation à leurs besoins.

Des apprentissages améliorés et généralisés et d'autres occasions de formation peuvent réduire le chômage et la pauvreté des jeunes, quand ils sont conjugués avec les efforts nationaux visant à favoriser la croissance de l'emploi. Ce document offre une vue d'ensemble des programmes et pratiques actuels d'apprentissage dans un nombre limité de pays. Les indications et les leçons tirées de leur expérience offrent une motivation et des recommandations pratiques pour rendre l'apprentissage une voie plus attrayante et plus efficace vers les emplois productifs et décents à plus de jeunes.

Christine Evans-Klock
Directrice, Département des compétences et de
l'employabilité
BIT

Table des matières

Avant-Propos.....	iii
Table des matières	iv
Introduction	1
1. Les apprentissages comme éléments permettant une transition harmonieuse de l'école à la vie active.....	1
2. Définitions de l'apprentissage	2
3. Pourquoi les systèmes d'apprentissage fonctionnent?	7
4. Comment faire en sorte que les systèmes d'apprentissage fonctionnent?.....	12
5. Les difficultés récentes auxquelles sont confrontés les apprentissages	23
6. Conclusions et enseignements tirés	24

VUE D'ENSEMBLE DES SYSTEMES ET QUESTIONS D'APPRENTISSAGE

Hilary Steedman¹

Introduction

En mai 2012, les ministres du Travail et de l'Emploi du G20 se sont accordés, à Guadalajara, Mexique que les pays devraient: «...promouvoir et, si nécessaire, renforcer des systèmes d'apprentissage de qualité...» en vue «...d'échanger l'expérience pour la conception et la mise en application des programmes d'apprentissage et explorer des voies pour identifier les principes communs dans tous les pays du G20 en facilitant le dialogue entre nos partenaires sociaux qui nous ont présenté un sens partagé de l'importance que revêtent les apprentissages.»

Le sommet des dirigeants du G20 à Los Cabos, Mexique, en juin 2012 s'est souscrit à ces orientations.

De même, les recommandations du Groupe de Travail du B20 a appelé, pendant le sommet du G20 à Los Cabos, à amplifier «...le nombre, la qualité et l'image des stages et des apprentissages pour les jeunes...» y compris le programme d'échange de stage et d'apprentissage entre les pays du G20.

En juin 2012, les mandants tripartites ont demandé de l'OIT, lors de la tenue de la Commission sur *la crise de l'emploi des jeunes: il est temps d'agir*, de s'engager dans la promotion des apprentissages de qualité, y compris dans les pays en développement.

Ce document, commandité par l'OIT, examine aussi bien l'apprentissage informel que l'apprentissage réglementé, ainsi que les avantages de chacun par rapport aux perspectives d'emploi des jeunes, notamment dans les systèmes régularisés. Ensuite, ce document énonce les conditions nécessaires au développement de l'apprentissage, en se basant sur des exemples d'un certain nombre de pays du G20. Les rôles et les responsabilités des agents principaux qui interviennent dans l'apprentissage réglementé, sont examinés et le document clôt sur des conclusions et des leçons tirées de l'analyse comparative entre pays.

1. Les apprentissages comme éléments permettant une transition harmonieuse de l'école à la vie active

La contribution de l'apprentissage aux emplois et aux compétences a été appréciée depuis longtemps par les pays désireux de promouvoir la croissance et de faciliter la transition de l'éducation à plein temps au travail pour les jeunes. La France et l'Angleterre ont, toutes les deux, environ 5 pour cent des jeunes entre 16 et 24 ans en apprentissage, et elles ont déployé beaucoup d'efforts pour augmenter ces chiffres.

¹Associé de Recherche, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science
h.steedman@lse.ac.uk.

Actuellement, les places que les employeurs offrent ne sont pas suffisantes pour répondre à la grande demande de la part des jeunes, ou pour avoir un grand effet sur le chômage des jeunes dans ces pays - le taux de chômage est actuellement environ 20 pour cent pour les jeunes entre 15 et 24 ans dans les deux pays, et il est encore plus élevé dans les pays européens qui n'ont pas le moyen d'offrir des apprentissages. Dans les pays qui présentent de fortes proportions de jeunes apprentis (de moins de 25 ans) par rapport à la population active, comme l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse, le chômage des jeunes est actuellement bien plus bas.

En Turquie, on pense que les niveaux de chômage auprès des apprentis certifiés sont très bas (voir tableau 2 ci-après).

Alors qu'une relation positive apparaît entre l'apprentissage et le faible taux de chômage des jeunes avec le temps, il serait mal avisé de voir l'apprentissage principalement comme un «remède» au taux élevé de chômage chez les jeunes. L'apprentissage vise avant tout le développement des compétences au profit des entreprises, leurs employés et l'économie au sens plus large. L'apprentissage peut mettre en œuvre un vaste éventail de capacités et d'aptitudes, du fait qu'il reflète précisément l'éventail de qualifications demandées dans une économie moderne. Cependant, ce n'est pas une solution suffisante pour améliorer la transition des jeunes au marché du travail, ayant un manque d'instruction ou d'autres désavantages.

2. Définitions de l'apprentissage

L'OIT a défini l'apprentissage dans sa recommandation sur l'apprentissage, 1939 (R60) comme suit:

«...l'expression apprentissage s'applique à tout système en vertu duquel l'employeur s'engage par contrat à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner méthodiquement un métier, pendant une période préalablement fixée, au cours de laquelle l'apprenti est tenu de travailler au service dudit employeur.» (Paragraphe 1)

Cette définition intègre certains des aspects clés de l'apprentissage:

- basé au milieu du travail sous la supervision d'un employeur;
- destiné aux jeunes;
- l'objectif principal est d'apprendre un travail / acquérir une compétence;
- la formation est «systématique», c'est-à-dire, elle suit un plan prédéfini; et
- régi par un contrat conclu entre l'apprenti et l'employeur.

En 1962, lorsque l'OIT a reformulé sa définition, dans la recommandation sur la formation professionnelle, 1962 (R117), plusieurs nouvelles caractéristiques de l'apprentissage ont été identifiées. La nouvelle définition était la suivante:

«La formation systématique et de longue durée en vue de l'exercice d'une profession reconnue, fournie essentiellement à l'intérieur d'une entreprise ou au service d'un artisan indépendant, devrait faire l'objet d'un contrat écrit d'apprentissage et être soumise à des normes déterminées.» (Paragraphe 46, partie X)².

² La recommandation la plus récente de l'OIT (R195) ne fait pas référence à l'apprentissage et vise l'apprentissage tout au long de la vie et l'amélioration des compétences de ceux qui font déjà partie de la main-d'œuvre. Les jeunes sont seulement mentionnés comme l'un des groupes ayant des besoins spécifiques sur le plan national. La recommandation reflète les préoccupations quant à la vulnérabilité accrue des personnes peu qualifiées au niveau de la main-d'œuvre par rapport à l'évolution technique privilégiant la main-d'œuvre qualifiée, surtout dans les économies développées. Récemment, et tout particulièrement depuis 2007, les

Cette nouvelle définition a ajouté de nouveaux aspects à ceux déjà identifiés, notamment:

- la formation sur les normes établies concernant un emploi reconnu; et
- la formation à long terme.

La définition de 1962 de l'OIT ne fait aucune référence aux jeunes, à la différence de celle de 1939. Une plus récente définition apparue dans un document préparé par des académiciens allemands, suisses et français ajoute d'autres attributs à la définition: «L'apprentissage est entamé pour désigner les programmes de formation qui conjuguent l'enseignement professionnel avec la formation au travail pour acquérir une compétence professionnelle intermédiaire (c'est-à-dire, plus que la formation professionnelle de routine), et qui sont sujets à des normes de formation imposées par l'extérieur, notamment en ce qui concerne l'élément concernant leur lieu de travail.»³

Cette définition reconnaît que, en plus des attributs susmentionnés, les systèmes réglementés d'apprentissage englobent normalement:

- l'enseignement et la formation hors emploi;
- la réglementation externe des normes de formation aussi bien sur le milieu du travail qu'en dehors.

La Confédération européenne des syndicats (CES), section des jeunes, a publié une Charte intitulée "*Vers des stages et des apprentissages de qualité*". Cette Charte attire l'attention sur le développement récent d'un train de programmes déstructurés se basant sur le lieu de travail, visant principalement les jeunes, en plus de l'apprentissage. La Charte des jeunes de la CES concerne les stages pour l'essentiel, et sollicite que ces derniers soient structurés et gérés à l'instar des apprentissages.⁴

Il serait peut-être utile, cependant, de préparer une analyse sur la façon d'agir d'un apprentissage avec une représentation schématique des caractéristiques qui définissent l'apprentissage réglementé, en comparaison avec l'apprentissage informel et les placements basés sur le lieu de travail, comme les stages.

préoccupations concernant les taux élevés du chômage chez les jeunes ont conduit à un intérêt plus marqué pour l'apprentissage.

³ Ryan P., K. Wagner, S. Teuber, U. Backes-Gellner, 2010. *Trainee Pay in Britain, Germany and Switzerland: Markets and Institutions* SKOPE Research Paper No. 96 July.

⁴ <http://www.qualityinternships.eu/>

Tableau 1. Principaux attributs de l'apprentissage en comparaison avec l'apprentissage informel et d'autres arrangements basés sur le lieu du travail

	Les salaires	Le cadre législatif	Basé sur le lieu du travail	Programme d'enseignement	Formation en cours d'emploi	Formation hors emploi	Évaluation formelle	Certification reconnue	Durée
Formation	Peut-être	Non	Oui	Non	Peut-être	Non	Non	Non	Variable
Stage	Non	Non	Oui	Non	Peut-être	Non	Non	Non	Variable
Apprentissage informel	Argent de poche ou en nature	Non	Oui	Non	Peut-être	Non	Non	Non	Variable
Enseignement en cours d'emploi	Oui	Non	Oui	Non	Peut-être	Non	Non	Non	Variable
Apprentissage	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Fixe

L'apprentissage informel

L'apprentissage dans l'économie informelle est un phénomène répandu, y compris dans les pays du G20. Afin de transmettre les compétences d'une génération à l'autre, les sociétés pauvres ont mis en place des systèmes d'apprentissage informel purement basés sur le lieu de travail. Un jeune apprenti apprend en observant et en imitant un maître artisan d'expérience, acquiert les qualifications de la profession et sera imprégné de la culture et des réseaux de l'emploi. Les contrats d'apprentissage sont pour la plupart des contrats oraux, quoiqu'ils soient ancrés dans les coutumes, les normes et les traditions de la société. Dans l'Europe médiévale, les pays ont développé des systèmes d'apprentissage solides réglementés par des associations d'artisans, les guildes. Aujourd'hui, l'apprentissage informel est un système extensif de formation dans les pays dotés d'une grande économie informelle dans le monde entier, y compris en Asie du Sud, connu sous le nom du système *ustad-shagird*. Les variations sur le plan de la pratique sont diversifiées, quoique l'aspect basic reste le même: un contrat de formation conclu entre un jeune apprenant et un artisan expérimenté pour transmettre les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Malgré la solidité du système pour fournir les compétences nécessaires aux marchés locaux, l'apprentissage informel présente un certain nombre d'inconvénients. Les longues heures de travail, la précarité des conditions de travail, les indemnités ou salaires insuffisants, voire inexistantes, la protection sociale est insuffisante, voire inexistante en cas de maladie ou d'accident, le déséquilibre important entre les deux sexes, sont parmi les déficits de travail décent qu'on retrouve souvent dans les apprentissages.

D'un côté, la mise à niveau de l'apprentissage informel est considérée comme importante pour faire face à tous ces inconvénients. D'un autre côté, et en comparaison avec l'investissement dans l'expansion de l'enseignement et de la formation techniques formels, c'est un bon rapport coût-efficacité d'investir dans la base des compétences d'un pays et d'améliorer l'employabilité des jeunes, puisque la formation est intégrée dans le processus de production.

Les systèmes améliorés de l'apprentissage informel peuvent aussi inciter les économies locales en contribuant à la diversification des produits et services et à l'innovation, la productivité et l'adaptabilité des petites et micro entreprises.

L'apprentissage réglementé

Le tableau 1 montre que, en comparaison avec d'autres programmes basés sur le lieu du travail, l'apprentissage "formel" généralement structuré et réglementé par la législation sur le plan national, est rémunéré, basé sur le lieu du travail, basé sur un contrat qui définit la durée, l'évaluation du programme d'enseignement (y compris les compétences transférables), la certification finale et le droit à un enseignement hors emploi.

Le tableau 2 montre des différences importantes concernant l'ampleur, la durée, l'âge et les groupes-cibles de l'apprentissage réglementé dans les pays du G20. Seule l'Angleterre détient une totale égalité entre les sexes sur le plan de l'apprentissage. Dans certains pays, les femmes sont sous-représentées, car quelques-unes des professions qu'elles choisissent nécessitent un programme professionnel à temps plein (Allemagne) ou car les emplois qu'elles préfèrent ne font pas l'objet d'un apprentissage (l'apprentissage en Irlande englobe essentiellement le secteur de construction). Des moyens considérables ont été déployés dans plusieurs pays afin d'attirer les jeunes femmes vers les apprentissages concernant les professions plus fréquemment choisies par les jeunes hommes, mais ces efforts n'ont eu jusque-là qu'une incidence limitée sur le choix sexué des emplois.

L'Australie, le Danemark et l'Angleterre ne restreignent pas l'apprentissage aux jeunes, et un grand nombre d'apprentis ont 30 ans et plus. A l'inverse, l'Autriche, la France, l'Allemagne, la Suisse et la Turquie visent dans l'apprentissage les jeunes de moins de 25 ans. En Allemagne, les derniers chiffres montrent qu'entre 16 et 24 ans, presque les deux-tiers (62.1 pour cent) des jeunes auront entamé un apprentissage.⁵

Aux Etats-Unis et, dans une moindre mesure au Canada, l'apprentissage est un moyen de mettre à niveau les compétences des adultes occupant déjà un emploi.⁶

Le tableau 2 montre aussi que dans la majorité des pays où l'apprentissage est réglementé, le secteur des services et les emplois en technologies de l'information et de la communication figurent parmi les trois premiers emplois choisis pour lesquels un apprentissage est demandé.

⁵ BIBB Datenreport, 2012. Tableau A4.5-3.

⁶ L'Argentine et le Brésil ont mis en place des dispositions légales pour réglementer la conclusion des contrats d'apprentissage visant à connecter les jeunes au marché de l'emploi, et ce en combinant le travail technique et l'enseignement pratique. La pénurie des données statistiques peut signaler que dans la région d'Amérique Latine, l'apprentissage formel n'est pas le principal mécanisme pour faciliter le premier contact d'un jeune avec le marché de l'emploi. <http://www.oitcinterfor.org/jovenes/contratos-aprendizaje>.

Tableau 2. L'apprentissage réglementé et le chômage des jeunes dans des pays sélectionnés du G20, 2011 ou année récente⁷

Pays	Durée	Commerce et services du top 3	% femmes	Apprentis par 1000 employés	% <25	Chômage des jeunes 10 ans en moyenne(1)
Australie	1-3	Oui	34	40	54	11.4
Autriche	3-4	Oui	34	32	100	7.5
Canada	2-5	Non	15	30	20	12.7
Chine	03 avril	n.d.	45	n.d.	n.d.	n.d.
Danemark	3-4	Oui	46	27	65	8.2
France	3-4	Non	31	17	97	20
Allemagne	3-3.5	Oui	41	39	92	10.9
Italie	3	Oui	43	24	60	25.8
Indonésie	1-3	Non (?)	42	n.d.	n.d.	25.9
Irlande	3-4	Non	2	10	n.d.	8.4
Suisse	3-4	Oui	42	44	100	6.9
Turquie	2-3	?	20	n.d.	90	18.4
Royaume-Uni (2)	1-3	Oui	54	20	60	12.2
Etats-Unis	1-4	Non	n.d.	14	5	11.1

Notes (1) 1999-2008; (2) Apprentissage en Angleterre seulement; Chômage des jeunes pour la Grande-Bretagne; □ approximation

Sources: *The State of Apprenticeship in 2010: Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland*. Rapport demandé par 'the Apprenticeship Ambassadors Network, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science Special Report, 2010, et <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/special/cepsp22.pdf>; *Apprenticeship Participation by Age 2009/10: Australia, Austria, England, France, Germany, Switzerland*. Mis à jour de "State of Apprenticeship" septembre 2010, décembre 2011 "ApprenticeshipAmbassadorNetwork" <http://www.apprenticeships.org.uk/~media/AAN/Documents2/AAN-StateofApprenticeship2010Update.ashx>; *Towards a Model Apprenticeship Framework: A Comparative Analysis of National Apprenticeship Systems*, 2013, ILO and World Bank (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf); UNESCO Institute for Statistics: <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/default.aspx>, retrieved 18.08.2012; Statistiques de l'OIT sur le chômage des jeunes (1999-2008).

Les pays dotés du système en alternance⁸ - l'Autriche, le Danemark, l'Allemagne et la Suisse - présentent une grande offre d'apprentissage aidant à répondre aux besoins de ces pays en qualifications, malgré que tous ceux qui sont à la recherche d'un apprentissage ne trouvent pas forcément un employeur. L'Angleterre et la France, où le nombre d'apprentis est moindre, cherchent activement à étendre le nombre d'apprentissages offerts et à améliorer les normes et la qualité.

⁷ Ce tableau n'est pas exhaustif mais il inclut les pays du G20 pour lesquels des informations sur l'apprentissage sont disponibles et accessibles.

⁸ Le système en alternance renvoie au fait que l'enseignement planifié a lieu dans deux endroits - le local de l'employeur et l'école professionnelle.

3. Pourquoi les systèmes d'apprentissage fonctionnent?

Pourquoi l'apprentissage fonctionne pour les employeurs?

Convaincre les employeurs des bénéfices de la participation à l'apprentissage est une exigence fondamentale pour un système d'apprentissage réussi. Les employeurs ont besoin:

- du moins de bureaucratie possible qui soit compatible avec la bonne gestion;
- des informations de qualité et un soutien continu d'un organisme/ centre local;
- de la combinaison appropriée des mesures incitatives pour équilibrer les coûts et les bénéfices;
- de demandeurs jeunes et bien motivés avec un bon niveau d'éducation générale.

Business Europe, une organisation d'employeurs représentant 41 centrales d'organisations d'employeurs de 35 pays européens, a dressé les avantages suivants des sociétés d'apprentissage:

- les entreprises ont leur personnel formé selon les besoins concrets;
- les entreprises et leurs employés se sont accoutumés de la formation et de l'intégration de «nouveaux entrants» et ils réalisent l'importance de l'enseignement;
- les jeunes peuvent apporter à l'entreprise le plus récent savoir-faire du centre de formation, à condition que les écoles professionnelles soient bien équipées;
- employer des apprentis est une source unique de recrutement pour les entreprises; les anciens apprentis constituent une «masse» de compétences pour une entreprise ou même pour un secteur;
- les apprentis contribuent à la production;
- les apprentis contribuent à l'entreprise avec leur nouvelle énergie et leur enthousiasme.⁹

Ainsi, l'apprentissage fournit aux entreprises de jeunes employés qui maîtrisent l'éventail des compétences nécessaires pour jouer un rôle bien précis à l'intérieur de l'entreprise. De plus, l'apprenti a acquis des connaissances et des compétences transférables. Il/elle a absorbé la culture de l'entreprise et une appréciation de son organisation et de son fonctionnement. Lorsque les apprentis sont embauchés en tant qu'employés à plein temps, le retour de l'apprentissage à l'investissement de l'entreprise est sensible. Le cas qui suivra provient d'une analyse des coûts-bénéfices de la formation d'un apprenti en Angleterre.

Former un apprenti en ingénierie était relativement coûteux en comparaison avec d'autres secteurs (correspondant à £28,762, en moyenne, tout au long des études de cas) mais de tels coûts devraient être pris en fonction des avantages potentiels de la formation. Les études de cas d'ingénierie montrent que l'investissement de l'employeur était, en moyenne, remboursé en moins de trois ans. Qui plus est, les données disponibles montrent des avantages non négligeables des entreprises du fait d'avoir investi dans les apprentissages par l'intermédiaire d'une rotation plus basse de la main d'œuvre, une meilleure adéquation entre les compétences des employés et celles demandées par l'entreprise, un certain contrôle sur les pénuries de

⁹ Business Europe, 2012. Creating Opportunities for Youth: How to improve the Quality and Image of Apprenticeships. <http://www.besnesseurope.eu/Content/default.asp?pageid=568&docid=29967>

compétences poussant potentiellement les taux de salaires vers la hausse. Il existe aussi des données sur des apprentis qui apportent de l'innovation dans les lieux de travail.¹⁰

Pourquoi l'apprentissage fonctionne pour les jeunes?

Dans plusieurs pays, la grande richesse du lieu de travail comme une source d'enseignement est sous-estimée. Les systèmes d'apprentissage tant informel que réglementé font pleinement usage de cette ressource et peuvent libérer des compétences chez les jeunes qui n'ont pas été appréciés ou qui ont été exploités à l'école.

Cependant, les garanties dont disposent les jeunes contre l'exploitation lors de l'apprentissage, sont nécessaires aujourd'hui, comme c'était le cas par le passé. Et malgré la solidité du système à fournir des compétences ayant trait aux marchés locaux, l'apprentissage informel présente un certain nombre d'inconvénients. Parfois même, l'apprentissage informel peut devenir exploitant si le maître artisan enfreint le contrat d'apprentissage en échouant de développer leurs compétences convenablement, laissant ainsi les apprentis livrés à eux-mêmes pour une longue période. Parfois, «l'apprentissage informel» dissimule le travail des enfants.

Ces problèmes ne sont pas toujours portés vers l'apprentissage informel. Une enquête récente menée par la Confédération européenne des syndicats (CES) montre que dans un certain nombre de pays de l'UE, la législation visant à protéger les apprentis n'est pas toujours en vigueur ou la législation elle-même est inappropriée.¹¹

Lorsque l'apprentissage est géré par les partenaires sociaux, dans un cadre législatif établi d'une façon démocratique, les prestations dont disposent les jeunes sont nombreuses. Un certain nombre d'études récentes confirment qu'un apprentissage mené à bien augmente les chances d'une jeune personne d'être embauchée.¹²

Une des raisons principales d'une transition relativement harmonieuse de l'école à la vie active dans les pays dotés d'un système en alternance est l'ajustement supérieur de la formation à la demande du marché du travail, qui résulte de la formation par apprentissage qui dépend de l'offre d'une place par l'employeur. En 2010, près des deux-tiers (61 pour cent)¹³ des apprentis allemands ont été embauchés à temps plein dans les entreprises où ils ont effectué leur apprentissage. Il est clair que l'adéquation n'est pas parfaite et qu'elle émane en partie à cause des entreprises artisanales plus petites qui ont moins tendance à offrir des emplois aux apprentis, par rapport aux grandes entreprises, d'où la surproduction des individus formés en apprentissage dans certains emplois artisanaux dans les pays dotés d'un système d'apprentissage en alternance. Cependant, les compétences transférables et les éléments de l'éducation générale du système en alternance contribuent à l'employabilité des apprentis une fois l'apprentissage entamé, et cette «surproduction» peut être considérée plus positivement à la lumière des études qui montrent que, non seulement les apprentis allemands

¹⁰ Hasluck C., T. Hogarth et al., 2008. *The Net Benefit to Employer Investment in Apprenticeship Training* Institute for Employment Research, University of Warwick, http://www.apprenticeships.org.uk/~media/AAN/Documents/Research_1_625.ashx.

¹¹ Education de qualité pour des emplois de qualité, Confédération européenne des syndicats (CES). http://www.etuc.org/IMG/pdf/Brochure_ETUC_Youth_EN_4.pdf.

¹² Résumé dans (Summarised in) Quintini G., J. P. Martin et al., 2007. *The Changing Nature of the School to Work Transition Process in OECD Countries* IZA Discussion Paper No. 2582.

¹³ BIBB Datenreport, 2012. Tableau A4.10 2-4.

sont plus mobiles après l'apprentissage, mais cette mobilité est associée, dans la majorité des cas, à de meilleurs revenus.¹⁴

Alors que la plupart des systèmes d'apprentissage réglementés offrent aux jeunes de meilleures perspectives d'emploi, il paraît que tous ces systèmes n'offrent pas des salaires plus élevés ou des perspectives de carrière à moyen terme.¹⁵ Cependant, en ce qui concerne les apprentis anglais ou américains, il a été démontré qu'un apprentissage mené à bien est positivement associé à de meilleurs revenus.

L'analyse des salaires des apprentis au Royaume-Uni a montré des rendements de salaire importants pour les jeunes hommes ayant mené à bien leur apprentissage aussi bien au niveau avancé (Niveau 3) qu'au niveau intermédiaire (Niveau 2), en comparaison à d'autres personnes ayant le même niveau de qualifications professionnelles mais n'ayant pas suivi un apprentissage. Concernant les jeunes femmes, les rendements ne sont bons qu'au niveau avancé de l'apprentissage.¹⁶

Hollenbeck (2011) trouve que les rendements de la formation en apprentissage [aux USA] dépassent de loin les rendements concernant d'autres types de formation, y compris les programmes des centres de formation communautaires de deux ans. Une étude plus vaste concernant 10 états rend compte aussi de grands gains du fait d'avoir participé à un apprentissage (Reed, 2011).¹⁷

Le principal obstacle qu'affrontent les jeunes dans les pays d'apprentissage est de trouver un endroit pour mener leur apprentissage. Là où l'apprentissage est réglementé et établi, le nombre de jeunes dépasse les places vacantes- dans le cas des meilleures entreprises- à raison de plusieurs centaines de demandeurs pour une seule place d'apprentissage.

Pourquoi l'apprentissage est efficace pour les gouvernements

Quels sont les défis à relever de la part des gouvernements et entreprises souhaitant développer les apprentissages, et pourquoi ce défi est-il si complexe? L'apprentissage est l'une des plus anciennes institutions sociales mais l'apprentissage «moderne» présente des objectifs ambitieux, comme consolider l'enseignement général et développer les connaissances et compétences techniques pour atteindre les normes internationales de compétitivité. Son application dans les marchés modernes et complexes du travail nécessite des taux élevés de confiance et un comportement coopératif entre les autorités publiques, les employeurs et le (la) jeune.

Pourquoi avons-nous besoin de l'implication des autorités publiques- en général l'Etat ou le gouvernement local- dans ce qui a été pendant plusieurs siècles, et l'est toujours dans l'apprentissage informel, un arrangement privé entre les parents et les employeurs?

¹⁴ Euwals R., R. Winkelmann, 2002. 'Mobility after Apprenticeship – Evidence from Register Data' *Applied Economics Quarterly* Vol. 48 No. 3-4 and Werwatz A., 2002. 'Occupational Mobility after Apprenticeship – How Effective is the German Apprenticeship System?' *Applied Economics Quarterly*, Vol. 48 No. 3-4.

¹⁵ Quintini G., J. Martin op.cit.

¹⁶ McIntosh S., 2007. *A Cost-Benefit Analysis of Apprenticeships and Other Vocational Department for Education and Science Research Report # 834.*

¹⁷ *Towards a Model Apprenticeship Framework: A Comparative Analysis of National Apprenticeship Systems*, 2013, ILO and World Bank (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new-delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf).

Depuis bien plus d'un siècle, les gouvernements dans les pays où il y a l'apprentissage, comme l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse, ont cherché à rééquilibrer la relation potentiellement inégale entre l'employeur et l'apprenti, par une législation qui octroie à l'apprenti un statut légal et le droit d'acquérir une éducation et des compétences générales transférables, en plus des compétences propres à l'entreprise, pendant son apprentissage. Ayant insisté sur ce droit, le gouvernement paie aussi pour cet élément d'apprentissage, et devient dès lors un acteur notoire de la négociation en apprentissage.

Dans les pays dotés d'un système d'apprentissage bien établi, les partis politiques contestent rarement la mise en place de l'apprentissage. Par contre, il est un consensus croissant entre les partis que l'apprentissage est louable et devrait être financé par des fonds publics.

Les graves difficultés auxquelles se heurtent actuellement les jeunes entrant sur le marché du travail, ont aidé à développer ce consensus, du fait que toutes les preuves existantes montrent des probabilités plus élevées d'obtenir un emploi pour les jeunes qui ont mené à bien leur apprentissage. Les gouvernements élus démocratiquement sont soumis à des pressions pour promouvoir des mesures telles que l'apprentissage qui offre de bonnes perspectives d'emploi pour les jeunes.

Mais les apprentissages présentent pour la société et l'économie des bénéfices qui dépassent de loin le fait de juste améliorer les perspectives d'emploi pour les jeunes, quoiqu'important. Les apprentissages rapprochent l'offre des compétences de la demande des employeurs, d'une façon plus efficace qu'il est possible avec un système d'éducation professionnelle à plein temps basée sur l'école. Ils développent des niveaux élevés de compétences identifiées par les employeurs, comme étant nécessaires à la croissance et à l'augmentation de la productivité. Dans la mesure où les compétences développées en apprentissage promeuvent des activités économiques à plus forte valeur ajoutée, elles sont bénéfiques pour la croissance et le bien-être général. L'augmentation des revenus associée à l'augmentation de la productivité assurent des impôts supérieurs que le gouvernement peut utiliser pour des mesures ayant attrait à la santé, l'éducation ou d'autres mesures de bien-être général.

Insuffisance du marché à fournir des compétences

Du fait que l'apprentissage développe les connaissances générales et les compétences transférables, les compétences acquises lors d'un apprentissage sont fortement transférables entre les différents employeurs. Cependant, il y a toujours la possibilité que l'investissement de l'employeur dans la formation soit perdu au profit d'un compétiteur qui recrute des travailleurs ayant déjà des compétences, ce qu'on appelle le problème du «débauchage». Quand un agent supporte le coût et un autre profite des bénéfices, un problème classique d'incitation surgit. Les deux employeurs remplacent le recrutement par la formation comme source de compétences, avec des effets néfastes sur l'offre de compétences, dont dépendent les deux. Ceci conduit à un cas classique de l'insuffisance du marché, qui nécessite des mesures institutionnelles pour le corriger.

Corriger l'insuffisance du marché

Il est possible de corriger l'insuffisance du marché de trois grandes façons. Une première approche dans un marché de travail non réglementé serait de laisser les employeurs décider du contenu des programmes d'apprentissage. A ce moment, la formation sera adaptée aux exigences propres à l'employeur parrainant, augmentant ainsi sa main prise sur les anciens apprentis. C'est le cas dans des pays comme le Bangladesh et l'Inde. Cette "solution" est cependant peu attractive. L'apprentissage devient juste une autre forme de formation en cours d'emploi, avec de plus vastes potentiels éducatifs et professionnels non développés. Il est peu probable que ce genre d'apprentissage développe des compétences de pointe et une valeur ajoutée pour l'entreprise concernée.

Approche du financement collectif

Une deuxième approche fait intervenir le financement collectif. Tous les employeurs qui attendent de bénéficier des compétences développées par les entreprises d'apprentissage contribuent dans un fonds commun duquel les dépenses de ceux qui assurent la formation seront remboursées, tout ou partie, rééquilibrant ainsi les mesures incitatives de recrutement vis-à-vis de la formation.

Au Danemark, tous les employeurs, aussi bien privés que publics, contribuent dans un fonds appelé dispositif de remboursement des employeurs, qu'ils proposent des possibilités de formation ou non. En 2012, tous les employeurs sont obligés de payer une contribution annuelle s'élevant à DKK 2921 (EUR 393) par employé à temps plein. Ces fonds sont alloués par la suite aux lieux de travail qui accueillent les apprentis, afin qu'ils ne prennent pas eux seuls en charge la formation. Ces employeurs reçoivent les remboursements sur salaire durant les périodes d'apprentissage de la formation basée sur le centre de formation.

En France, les entreprises paient une taxe d'apprentissage s'élevant à 0.05 pour cent des salaires pour les entreprises ayant moins de 250 employés, et une taxe s'élevant à 0.06 pour cent pour les entreprises ayant plus de 250 employés. L'exemption de la taxe est conditionnée pour les entreprises qui forment un nombre spécifique d'apprentis.

La stratégie de l'organisation collective

Une troisième approche compte sur l'organisation collective et l'émulation entre pairs. Les structures collectives des employeurs- comme les associations d'employeurs, les associations professionnelles et les Chambres de commerce- sont chargées d'influer les employeurs, à titre individuel, à proposer des apprentissages. Si de telles politiques ne peuvent pas compter sur des exhortations inefficaces, les groupes des employeurs devraient être à même de changer les incitations auxquelles font face certaines entreprises.

En Allemagne, il est obligatoire pour les employeurs, au-delà d'une certaine taille, d'adhérer à la Chambre de commerce. De plus, on encourage les employeurs à adhérer aux associations d'employeurs, par exemple, par «les règles d'extension» selon lesquelles ils sont demandés de suivre les dispositions des accords collectifs (par exemple, le salaire du stagiaire) qui ont été négociés au niveau sectoriel par ces associations.

4. Comment faire en sorte que les systèmes d'apprentissage fonctionnent?

L'apprentissage opère dans le contexte plus vaste des traditions et d'aspirations culturelles des individus et la complexité de la réglementation du marché du travail. La transplantation directe des institutions d'un contexte culturel à un autre, sans qu'il soit tenu compte de ces facteurs, a longtemps été considérée comme naïve et plus susceptible de ne pas porter ses fruits. Cependant, la politique qui détermine plus de caractéristiques universelles qui sont à la base des systèmes réussis, par exemple, les mesures d'incitation pour la participation, la gestion des questions de l'équité, corriger les insuffisances du marché, peut être une importante source d'inspiration pour les décideurs qui cherchent à mettre en place ou étendre une offre viable d'apprentissage.

La base légale - l'élaboration claire et exécutoire des droits et responsabilités des partenaires dans l'apprentissage.

Dans les économies modernes, l'apprentissage est normalement réglementé par la loi. Un format standard réduit la charge des entreprises à négocier séparément chaque contrat, et rappelle clairement chaque partie de ses droits et responsabilités, les dotant d'un moyen de recours en cas de non-respect du contrat d'apprentissage.

En Allemagne, la loi sur la formation professionnelle de 1969 spécifie la durée de la formation de l'apprenti et les examens que devra effectuer les Chambres de commerce, pour examiner l'apprentissage sur le lieu du travail, et obliger les employeurs à libérer les apprentis pour qu'ils passent ces tests. La Loi demande à l'employeur et aux représentants du secteur à élaborer une spécificité de l'enseignement sur le lieu du travail pour chaque profession reconnue donnant lieu à apprentissage, étant donné que le cadre promeut des compétences et des connaissances transférables dans un contexte professionnel. Cette Loi met la formation professionnelle entre les mains des entreprises et des Chambres, mettant ainsi l'accent sur le principe de la responsabilité de l'employeur du contenu, en définissant le cadre de base qui garantit les droits et obligations mutuels des employeurs et des apprentis.¹⁸

En plus de l'Allemagne, il existe six autres pays européens- l'Autriche, le Danemark, l'Angleterre, l'Irlande, la Hollande, la Suisse- qui réglementent l'apprentissage par le biais d'une Loi parlementaire.

Alors que les législations sont nécessaires pour fournir un apprentissage de haute qualité, la législation la plus efficace préserve les droits et les responsabilités des principaux partenaires tout en gardant aux représentants de l'employeur et du travailleur le soin de se mettre d'accord sur les questions quant au contenu de l'apprentissage, son évaluation et sa certification. La législation devrait:

- reconnaître le statut unique de l'apprenti comme apprenant et garantir le droit à une formation de haute qualité avec des éléments transférables;

¹⁸ Ryan P., 2000. 'The Institutional Requirements of Apprenticeship: Evidence from Smaller EU Countries' *International Journal of Training and Development*, January 2000, 4(1), pp 42-65.

- énoncer le droit des apprentis à une allocation de perfectionnement correspondant au filet de contribution productive des coûts de formation;
- établir une période minimale pour l'apprentissage et sécuriser la possibilité d'une progression professionnelle;
- exempter les jeunes apprentis des législations du salaire minimum et leur établir un salaire minimum séparé.

Les législations devraient être cohérentes et viser un cadre simple mais efficace.

Les représentants des syndicats en Indonésie soulignent qu'en ce qui concerne l'apprentissage, «ce qu'il convient à remédier dans ce cas c'est le fait que ce n'est pas qu'il n'existe pas assez de législations, mais au contraire, c'est qu'il y en a beaucoup trop.»¹⁹

Le rôle fondamental des partenaires sociaux

L'expérience internationale montre que, une fois les garanties juridiques en place, l'engagement de l'employeur et le dialogue constructif avec les représentants des employés, constituent la condition la plus fondamentale pour le succès du système d'apprentissage. L'apprentissage est plus solide dans les pays où les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs soutiennent et promeuvent pleinement l'apprentissage et les conditions nécessaires à son succès. Le dialogue social permanent est une condition préalable à cet engagement.

Business Europe a récemment publié des recommandations visant les employeurs pour améliorer l'apprentissage. La recommandation principale était la suivante:

«Participer à la gestion des systèmes de formation en alternance et contribuer à la mise en place de programmes d'apprentissage et leur adaptation avec le temps.»²⁰

Les employeurs sont la clé pour les opportunités d'apprentissage et les acteurs les plus importants sur la scène de l'apprentissage. Sur la base de leur évaluation des besoins actuels et futurs en matière de compétences, ils recrutent un jeune apprenti et tous deux concluent librement un contrat qui établit les droits et responsabilités de chacun. Aussi bien les jeunes que les employeurs seront encouragés à s'engager dans l'apprentissage, si les bonnes mesures d'incitation et garanties sont mises en place.

Les organisations des travailleurs/ syndicats jouent un rôle important en aidant à garantir que les droits des apprentis dans la législation soient sauvegardés. Dans plusieurs pays, elles contribuent à la gestion des systèmes réussis d'apprentissage. Leur principal intérêt est de protéger les intérêts de tous les travailleurs, y compris les apprentis.

Un contrat d'apprentissage applicable dans la loi est une condition fondamentale pour la protection des intérêts des apprentis.

¹⁹ *Towards a Model Apprenticeship Framework: A Comparative Analysis of National Apprenticeship Systems*, 2013, ILO and World Bank (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new-delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf).

²⁰ Business Europe op.cit <http://www.businesseurope.eu/Content/default.asp?pageid=568&docid=29967>.

Dans la plupart des pays où dominant l'apprentissage, ce contrat offre aux apprentis un statut spécial de «stagiaire» ou «apprenant» qui souligne leur double rôle sur le lieu de travail aussi bien en tant qu'apprenant que travailleur. De même, les apprentis jouissent de la protection totale des législations sur la santé et la sécurité au travail, comme adéquates pour leur âge. Assez souvent, une période d'essai de plusieurs semaines est intégrée afin de permettre à l'apprenti ou à l'employeur de mettre fin au contrat sans encourir de sanctions, au cas où l'une des deux parties le souhaite. Suite à cette période d'essai, et tant que l'apprenti répond aux exigences du contrat d'apprentissage, et tant que l'entreprise reste solvable, l'employeur ne peut pas prématurément résilier le contrat. A l'issue de l'apprentissage, l'apprenti et l'employeur sont tous deux libres de décider de s'engager ou pas dans une relation de travail.

Les syndicats jouent un rôle important dans le système d'apprentissage [américain]. Certains syndicats ne travaillent pas uniquement avec les employeurs pour organiser des programmes, mais les représentants syndicaux jouent un rôle important dans la gestion des agences d'apprentissage de l'Etat ou [fédérales].²¹

Les travailleurs et les apprentis existants souffrent quand les apprentis sont utilisés comme des substituts complets de ceux qui travaillent déjà, du fait que cela peut exercer une pression à la baisse sur les salaires des travailleurs. Les apprentis sont eux aussi désavantagés par ces pratiques, du fait qu'ils n'arrivent pas à acquérir une panoplie de compétences et qu'ils peuvent être licenciés, de toute façon, à la fin de l'apprentissage.

Dans la plupart des systèmes d'apprentissage établis, le danger d'exploiter un travailleur-apprenti a été réduit par la réglementation et la législation- souvent encouragé et sponsorisé par les organisations des travailleurs. Les employeurs individuels pourraient, cependant, ne pas observer une telle réglementation. Dans ces cas, les représentants des unions/travailleurs peuvent tout de suite venir en aide pour identifier et rectifier ces manquements et s'assurer que les droits de l'apprenti sont respectés.

Les organisations des travailleurs/les syndicats peuvent jouer un rôle important dans la représentation des intérêts de l'apprenti en acquérant des compétences transférables et générales, en plus des compétences professionnelles et propres à l'entreprise. Historiquement, les syndicats allemands se sont battus pour des périodes d'apprentissages plus longues et l'élimination progressive des apprentissages étendus sur deux ans. De même, ils ont défendu l'enseignement général et les éléments transférables des programmes d'apprentissage contre les pressions exercées par les employeurs pour augmenter les compétences professionnelles et celles qui sont propres à l'entreprise.

²¹ *Towards a Model Apprenticeship Framework: A Comparative Analysis of National Apprenticeship Systems*, 2013, ILO and World Bank (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf).

En Espagne, les partenaires sociaux participent au Conseil général national pour la formation professionnelle et à la Commission consultative de la formation professionnelle. En Italie, les partenaires sociaux ont récemment (jusqu'à fin 2011) participé à la réforme des apprentissages. Les syndicats de ces pays font savoir que la crise a modifié les conditions selon lesquelles les apprentissages sont établis: en Espagne, les perspectives difficiles sur le marché du travail ont poussé les jeunes à prolonger leur éducation. Au Portugal, une réforme récente des systèmes d'apprentissage a inclut les apprentis dans le système de la sécurité sociale, mais elle a réduit l'aide financière. En Italie, les entreprises font moins souvent appel à des contrats d'apprentissage; et s'ils sont parfois sollicités, c'est parce qu'ils coûtent moins cher.²²

Il est dans l'intérêt de l'apprenti d'obtenir une certification finale de l'apprentissage qui soit reconnue sur le plan national, du travail pour lequel il a été formé. Les employeurs pourraient ne pas y voir une grande priorité, du fait qu'une qualification reconnue sur le plan national augmente la possibilité de perdre l'investissement fait dans l'apprenti, si l'apprenti qualifié part pour une autre entreprise. Les organisations des employeurs/les syndicats peuvent exercer une pression pour octroyer une certification reconnue sur le plan national une fois l'apprentissage mené à bien.

Les représentants des employeurs avec les représentants des travailleurs peuvent jouer un rôle important en formulant le contenu de l'apprentissage, qui sert les intérêts des deux parties-employeurs et apprentis, et qui englobe des compétences générales et transférables et l'éducation.

Au Danemark, les représentants des syndicats et des employeurs sont membres des conseils d'administration des écoles techniques qui fournissent aux apprentis une formation hors emploi et nomment le directeur de l'école.²³ En Hollande, un Conseil central des partenaires sociaux travaille avec des représentants des centres de formation et d'enseignement professionnels pour développer des compétences qui sont des résultats requis pour les apprentis et pour les apprenants à temps complet.²⁴

Le véritable engagement de l'employeur n'est pas simplement sécurisé par la représentation des employeurs auprès d'organismes officiels établis par le gouvernement. Beaucoup de pays ayant un système d'apprentissage peu développé- comme par exemple l'Angleterre, la France et l'Italie- demandent une représentation des employeurs auprès des organismes qui réglementent les apprentissages. Cependant, la participation réussie de l'employeur, comme il est cas en Suisse, demande beaucoup de temps et de moyens, à tous les niveaux de la gestion de l'apprentissage.

²² Confédération européenne des syndicats (CES), 2012. *Education de qualité pour des emplois de qualité*. http://www.etuc.org/IMG/pdf/Brochure_ETUC_Youth_EN_4.pdf

²³ Bosch G. and J. Charest, 2008. 'Vocational training and the labour market in liberal and coordinated economies' *Industrial Relations Journal* 39:5 428-447.

²⁴ Westerhuis A. 'The Meaning of Competence' in Brockmann et al, 2011. *Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market* Routledge, London.

Dans une enquête menée récemment par L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) sur la participation des employeurs à l'apprentissage, il s'est avéré que les employeurs suisses ont une influence directe sur chaque aspect de l'apprentissage- contenu du programme, recrutement, qualifications et évaluation.²⁵

L'un des points forts de l'apprentissage en Turquie réside dans le fait que les partenaires sociaux participent activement à la prise de décisions. La Confédération turque des gens de métier et des artisans (TESK) soutient l'apprentissage par le financement, l'organisation de formation et l'octroi de certificats.²⁶

De par leur contribution à la planification des programmes d'apprentissage, les entreprises peuvent s'assurer que le programme développe les compétences générales requises pour les processus de travail de leurs propres organisations. Ainsi, les entreprises sont prises dans l'engrenage de la formation de haut niveau, du fait que dès lors que les apprentis deviennent des travailleurs à temps plein, la rentabilité de l'entreprise dépendra de la qualité de leurs compétences.

Le mécanisme essentiel de transmission des négociations du niveau local au niveau national concernant les programmes d'apprentissage bénéficie d'un bon soutien et représente véritablement les organisations sectorielles et régionales des employeurs. Mais seulement si les employeurs sont préparés à consacrer du temps et des ressources pour développer des programmes de formation à tout niveau- depuis l'entreprise individuelle jusqu'au niveau national- que les programmes pourront être développés, ce qui promeut les compétences qui peuvent renforcer la productivité des entreprises. Les entreprises ont aussi besoin d'espace pour exercer une flexibilité quant aux programmes de formation, en ajoutant d'autres éléments et en adaptant les programmes pour répondre à l'organisation de leur activité.

Le rôle du gouvernement

Les gouvernements ne devraient pas opter pour la micro-gestion de l'apprentissage. L'exemple de l'Angleterre montre que cela peut entraîner l'exclusion des employeurs de certaines décisions importantes et une surcharge de remplissage de formulaires et de contrôle bureaucratique, afin de se conformer aux réglementations gouvernementales.²⁷

Le modèle de l'apprentissage anglais a marginalisé la contribution de l'employeur dans les apprentissages et a privé les employeurs de leur rôle traditionnel comme transmetteur de compétences et de connaissances. Le modèle de financement a incité les fournisseurs et les employeurs à réduire la durée de l'apprentissage- en 2006 pour les apprentis de tous niveaux, le séjour moyen était un peu plus d'un an.

²⁵ OECD, 2009. *Learning for Jobs: OECD Reviews of Vocational Education and Training: Switzerland*. <http://www.oecd.org/education/highereducationandadultlearning/42578681.pdf>.

²⁶ *Towards a Model Apprenticeship Framework: A Comparative Analysis of National Apprenticeship Systems*, 2013, ILO and World Bank (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new-delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf).

²⁷ Learning and Skills Improvement Service, 2011. *Simplifying End-to-end Apprenticeship Processes for Employers*. <http://www.lsis.org.uk/Services/Publications/Documents/LSIS2011-05-SimplifyingApprenticeshipProcesses.pdf>.

Les coûts incombés par les employeurs qui prenaient de jeunes apprentis (16-18 ans) inexpérimentés, étaient relativement élevés du fait que la première année d'apprentissage est inévitablement une période où la productivité est basse et les coûts de formation élevés.²⁸

En commentant le rôle de la gestion centrale de l'apprentissage, Culpepper et Thelen soulignent que le gouvernement devrait jouer le rôle de facilitateur ou régulateur, en veillant à ce que les partenaires sociaux agissent dans l'intérêt général.

«Si les employeurs organisés sont des acteurs importants quant à la survie de la formation basée sur une entreprise solide, l'Etat joue un rôle critique pour faciliter la coordination entre eux.»²⁹

Le gouvernement fédéral [allemand] prend la grande majorité de ses décisions concernant la formation professionnelle, seulement après que les représentants des syndicats et des employeurs de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) aient donné leur consentement. La participation des partenaires sociaux au niveau fédéral est basée sur le principe du consensus. Ceci conçoit les activités de l'institut fédéral à un point que le rôle de l'état se voit réduit à une fonction notariale.³⁰

Soutien institutionnel pour l'apprentissage

Tous les partenaires en apprentissage- entreprises, apprentis et autorités publiques ont besoin d'être rassurés que la qualité et les normes requises par le programme d'apprentissage sont respectées et entamées.

Dans nombre de pays où l'apprentissage domine, le soutien institutionnel est prévu par une organisation qui fournit l'intelligence du marché du travail quant au changement des besoins en matière de compétences, collecte et contrôle les informations statistiques et offre le soutien aux organisations des employeurs qui actualisent ou élaborent de nouveaux programmes d'apprentissage. Ce soutien offre une alerte avancée concernant les problèmes et les défis qui surviennent lors de la présentation de l'apprentissage, et recommande le gouvernement quant aux interventions, si besoin est.

La définition de l'apprentissage nécessite que la plus grande partie de la formation soit fournie sur le lieu du travail. La qualité de la formation dispensée sur le lieu du travail dépend de la qualité des formateurs basés dans l'entreprise où a lieu l'apprentissage. Les formateurs sur le lieu de travail ont eux-mêmes besoin d'une formation pour adosser ce rôle, et la plupart des pays où domine l'apprentissage octroient une certification nationale et des programmes de formation auxquels on peut avoir accès à temps partiel en cours d'emploi.

²⁸ Steedman H., 2011. 'Challenges and Change: Apprenticeships in German-speaking Europe' in Dolphin T. and T. Lanning (eds) *Rethinking Apprenticeships* Institute for Public Policy Research (IPPR) London.

²⁹ Culpepper P. D. and K. Thelen, 2008. 'Institutions and the Collective Actors in the Provision of Training: Historical and Cross-National Comparisons' in Mayer K. U. and H. Solga (eds) *Skill Formation: Interdisciplinary and Cross-National Perspectives* CUP, Cambridge.

³⁰ Streeck W. et al, 1987. *The role of the social partners in vocational training and further training in the Federal Republic of Germany* CEDEFOP, Berlin.

Le système d'inspection officielle en usage dans les collèges et les universités ne convient pas à l'apprentissage, malgré le fait que les autorités administratives fassent des visites informelles, pourrait aider à atténuer les problèmes de qualité. Ceci signifie que l'évaluation des résultats de l'apprentissage devient une méthode essentielle pour affirmer la qualité de la formation pendant l'apprentissage. Ceci n'est pas le cas dans tous les pays où domine l'apprentissage.

L'évaluation et la certification des résultats de l'apprentissage au niveau national en Indonésie et en Inde ne sont pas obligatoires, «ce qui veut dire qu'il n'existe aucun moyen de déterminer si les apprentis sont en train d'acquérir des compétences à un haut niveau de qualification durant leur apprentissage.»

La certification des apprentissages promeut la mobilité et l'adéquation des compétences, si elle est largement reconnue sur le territoire national.

En effet, le nombre de systèmes nationaux d'apprentissage au Canada, au niveau des provinces et des territoires, ne dépassent pas 13 systèmes. Le programme Interprovincial Standards Red Seal offre une couverture nationale de ces systèmes, en développant des normes professionnelles à utiliser en commun par toutes les provinces et tous les territoires.³¹

L'évaluation devrait être objective, fiable et établie et gérée extérieurement. Cependant, elle ne devrait pas être si onéreuse au point de fausser la formation au sein de l'entreprise. Les arrangements d'évaluation au Danemark montrent comment on peut adapter, d'une façon flexible, les besoins de différentes professions avec la fiabilité et la validité, ce qui mènerait à la reconnaissance du niveau des compétences sur le marché du travail. Ces arrangements sont similaires à ceux que nous trouvons dans d'autres pays où dominent les systèmes en alternance, comme l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse.

L'examen final [dans le système danois d'apprentissage] varie d'un programme à l'autre. Dans certains cas, il s'agit d'un examen basé entièrement sur les centres de formation; dans d'autres cas, il s'agit d'une combinaison d'un examen basé sur les centres de formation et d'un test de fin de formation; dans certains cas, les tests de fin de formation ne sont effectués que par des comités locaux. Plus communément, la combinaison évalue les affectations pratiques basées sur les projets et un examen théorique, que ce soit oral ou écrit ou les deux. Le comité local en question nomme des examinateurs externes. En général, deux examinateurs externes évaluent les étudiants en coopération avec l'enseignant. Le contenu des examens est élaboré par le centre de formation en consultation avec les comités d'échange. Après avoir passé le certificat de fin de formation, le diplômé acquiert une qualification au niveau des travailleurs qualifiés et peut intégrer le marché du travail.³²

³¹ *Towards a Model Apprenticeship Framework: A Comparative Analysis of National Apprenticeship Systems*, 2013, ILO and World Bank (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf).

³² CEDEFOP, 2012. *Vocational Education and Training in Denmark* Luxembourg.

Promotion, gestion et contrôle de l'apprentissage

L'apprentissage donne les meilleurs résultats où les fonctions de promotion, de gestion et de contrôle sont confiées à un seul organisme plutôt qu'à plusieurs. Un modèle où la responsabilité de ces fonctions est située aux travaux sur le plan local a l'avantage de la proximité des entreprises participantes- qui sont les acteurs les plus importants à fournir l'apprentissage.

En Allemagne, les Chambres de commerce au niveau local offrent l'intelligence économique et les conseils, en plus qu'elles sont responsables de trouver et de conseiller les employeurs des nouveaux apprentis, en étant en contact avec les employeurs des actuels apprentis, et gérant les contrats des apprentis et les examens. Au Danemark et en Hollande, ces fonctions sont gérées par des centres professionnels financés par des fonds publics. En France, les centres professionnels (Centres de formation d'Apprentis) sont financés par des fonds publics, mais ils sont gérés par des organisations d'employeurs basées sur le secteur. Les apprentis et les employeurs devraient faire appel en première instance à ces centres de formation, mais l'évaluation est faite à l'échelon régional et national.

Une rigidité excessive et des formalités administratives contraignantes peuvent décourager les entreprises à fournir des apprentissages.

[En Indonésie], c'est dans les toutes petites entreprises et très souvent informelles que le système d'apprentissage, de façon qu'il prête à confusion et qu'il soit d'une rigidité excessive, peine à délivrer son potentiel. Un meilleur système devrait reconnaître que beaucoup de compétences sont acquises à un niveau inférieur de la production, et il devrait trouver un moyen de reconnaître et améliorer les compétences trop souvent acquises par des apprentis à faible niveau d'éducation dans les petites unités de production, de façon à ce que ces personnes aient une chance pour améliorer leurs perspectives en matière d'emploi.³³

[Au Canada], beaucoup d'autorités provinciales ont réformé leurs systèmes d'apprentissage au milieu des années 90 jusqu'en 2005, y compris la révision de leur cadre statutaire. La réforme était axée sur l'élaboration de politiques en matière d'apprentissage qui soient axées sur l'industrie, et elle a transféré la responsabilité de la réglementation législative au contrôle effectué par les comités sectoriels composés des associations des employeurs et des travailleurs. Sharpe et Gibson (2005) affirment que l'augmentation de la flexibilité des programmes d'apprentissage et l'amélioration de leur contenu, émanant de ces changements, ont conduit à une plus grande participation de la part des employeurs.³⁴

³³ *Towards a Model Apprenticeship Framework: A Comparative Analysis of National Apprenticeship Systems*, 2013, ILO and World Bank (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf).

³⁴ Miller L. (op.cit.)

Le rôle des centres de formation professionnelle

Pratiquement, tous les programmes d'apprentissage requièrent de l'apprenti qu'il passe une partie de son temps à apprendre loin du lieu de travail. Ceci est normalement fourni par les centres de formation publiquement financés, alors qu'il est de plus en plus possible de fournir les éléments techniques et de connaissance de formation en matière d'apprentissage au sein même du lieu de travail en utilisant des médias électroniques. En Australie, en plus des centres de formation publiquement financés, des formateurs privés octroient aux apprentis une formation hors emploi et sont rémunérés par des fonds publics.

Faire appel à des centres de formation publiquement financés pour fournir une formation hors emploi donne lieu à des économies d'échelle, réunissant les apprentis provenant d'un grand nombre de lieux de travail et permettant l'octroi de différents programmes d'enseignement spécialisé, selon les besoins des différents emplois et secteurs. Cependant, il arrive parfois que les grands centres de formation publiquement financés se trouvent dans l'incapacité de répondre aux changements technologiques dans les domaines où ils enseignent et l'expérience professionnelle des enseignants eux-mêmes devient obsolète. Les fournisseurs privés peuvent répondre plus rapidement aux changements et emploient du personnel avec plus de flexibilité. Cependant, il s'est avéré difficile aussi bien en Angleterre qu'en Australie de garantir la qualité des services proposés par les fournisseurs privés.

Garantir la relation entre l'enseignement basé sur les centres de formation et la formation sur le lieu de travail soulève plus de difficultés. Même s'il s'agit d'une formation pour le même emploi, l'ordre de la formation des apprentis sur le lieu du travail sera différent, selon la façon suivant laquelle l'entreprise est organisée. C'est pourquoi, il est rarement possible que l'enseignement hors emploi dans un milieu collectif corresponde à un apprentissage sur le lieu du travail. Les formateurs sur le lieu de travail peuvent jouer un rôle important en étant en contact avec les centres de formation et en aidant à relier la théorie à la pratique.

Il est important que les employeurs aient l'occasion de fournir des orientations aux composantes techniques et aux composantes de connaissance des programmes d'apprentissage afin de garantir qu'elles sont pertinentes et actualisées.

Les finances

Afin que les employeurs participent, l'apprentissage devrait offrir un bon rapport coût-efficacité pour développer les compétences des travailleurs qualifiés qui se sont familiarisés avec l'entreprise/l'organisation. Un jeune devrait avoir l'assurance que le fait d'accepter un salaire (plus bas) sera compensé par la possibilité d'avoir une qualification professionnelle et un statut reconnu. La méthode de financement de l'apprentissage va déterminer si oui ou non l'apprentissage fournit des mesures d'incitation nécessaires pour encourager les employeurs et les jeunes à participer.

Le financement de l'apprentissage est aussi bien complexe que d'une importance capitale pour sa viabilité. Tout d'abord, l'apprentissage est coûteux. Ceux qui bénéficient de la formation- employeurs, apprentis et l'ensemble de la société- devraient contribuer en conséquence, pour des raisons d'équité et d'efficacité.

Le cas étudié sur les motifs de l'efficacité n'est qu'une question de mesures d'incitation: quand l'investissement dans l'apprentissage conduit à une récompense proportionnelle, il existe là une mesure d'incitation pour entamer une formation. Si le partage des coûts reflète le partage des bénéfices, à ce moment le résultat donnera lieu à un nombre suffisant de places et à une demande correspondante de la part des jeunes.

Un nombre de pays où domine l'apprentissage, y compris l'Angleterre, la France et la Turquie, fixent un salaire minimum pour l'apprenti, qui n'est autre qu'une proportion fixe du salaire minimum d'un adulte, et qui augmente avec l'âge. En Allemagne, les partenaires sociaux visent à se mettre d'accord sur la rémunération des apprentis (frais de formation) qui s'élève approximativement au tiers du salaire d'une personne adulte pour le secteur et augmente avec l'âge. Au Danemark, le salaire d'un apprenti commence à 40 pour cent de celui de l'adulte et augmente jusqu'à atteindre 50 pour cent. Cependant, les employeurs danois sont compensés pour les salaires versés quand les apprentis sont en formation hors emploi.

Comme les bénéfices de l'apprentissage sont partagés par les entreprises, les apprentis et la société, les coûts devraient eux aussi être partagés. L'apprenti peut vouloir tirer le meilleur parti, en termes de profits aussi bien sur le plan financier que sur le plan des ouvertures d'emploi. L'employeur parrainant gagne un plus grand nombre de main d'œuvre qualifiée, selon la volonté de l'apprenti à vouloir rester après la formation. D'autres employeurs tirent profit, au point où les anciens apprentis quittent pour se joindre à eux. La personne qui paye les taxes et l'économie en général font aussi des profits, du fait qu'une grande partie de la main d'œuvre qualifiée augmente la productivité par une innovation plus rapide, débouchant sur des prix moindres pour les produits, ainsi que par la mise en place d'une société plus instruite et plus informée.

Ces bénéfices sociaux et économiques plus importants justifient une importante contribution publique aux coûts de l'apprentissage. Cela prend très souvent la forme de cours basés sur les centres de formation et dispensés gratuitement aux employeurs pour les apprentissages reconnus.

En ce qui concerne les systèmes d'apprentissage en Europe continentale, par exemple en Autriche, au Danemark, en France, en Allemagne et en Hollande, les coûts des cours sur l'enseignement professionnel donnés à temps partiel et qui font partie des programmes d'apprentissage, sont financés par un fonds public. En Australie, le gouvernement finance les formateurs des apprentis, aussi bien publics que privés. Aux Etats-Unis, à quelques exceptions près, les parrains [employeurs] ne reçoivent pas de financement public pour la formation sur le lieu de travail ou pour les composantes de l'apprentissage axées sur la salle de classe.

Si les prestations publiques émanant de l'apprentissage sont encore considérées comme plus importantes, le gouvernement devrait aussi contribuer aux coûts de la formation sur le lieu de travail.

Des problèmes se posent quand les prestations d'une des parties deviennent plus petites et incertaines, et quand les coûts restent élevés et certains. Il se peut qu'une jeune personne n'accepte pas une place d'apprentissage quand un emploi nécessitant plus de qualifications n'offre que peu d'avantages par rapport à un travail nécessitant moins de qualifications.

De même, l'employeur peut ne pas offrir une place quand les coûts sont anormalement élevés par rapport aux prestations. Bénéficiaire du droit de partage des coûts en apprentissage est donc fondamental pour garantir une bonne offre des places d'apprentissage et une demande suffisante de la part des jeunes.

L'expérience des pays dotés de systèmes d'apprentissage bien en place montre que l'équilibre idéal du partage des coûts est extrêmement sensible aux changements dans l'ensemble de l'économie. La flexibilité des partenaires sociaux et la vigilance des autorités nationales sont de mise pour rétablir l'équilibre recherché. Ces dernières années, et souvent pendant les récessions cycliques, les gouvernements ont fait directement des paiements aux employeurs pour les inciter à offrir des apprentissages pour la première fois ou pour prendre un apprenti supplémentaire au-delà de leurs besoins en compétences.

En Autriche où les offres des employeurs en matière de place d'apprentissage ont été insuffisantes, les paiements sont faits pour chaque place supplémentaire d'apprenti pour l'année précédente ou pour les entreprises qui retournent au système d'apprentissage après une pause. En Allemagne, le gouvernement a favorisé des changements dans la réglementation de la formation, aidant ainsi les entreprises à réduire les coûts de formation. Ils permettent une plus grande flexibilité dans la transformation des programmes de formation en activités de formation auprès des entreprises. Cette mesure, et bien d'autres encore permettant une plus grande flexibilité, ont permis aux entreprises d'acquérir plus de prestations du travail productif des apprentis.

Les apprentis contribuent au coût de leur formation en acceptant une rémunération moindre par rapport aux travailleurs compétents de leur secteur, et par rapport à ce qu'ils pouvaient gagner dans un emploi à temps plein sans avoir suivi de formation. Si le salaire de l'apprenti se rapproche de celui du travailleur qualifié, à ce moment les employeurs peuvent arrêter d'offrir des apprentissages d'une façon plus large.

En Grande-Bretagne, la rémunération des apprentis a presque doublé, en comparaison avec celle des autres travailleurs, durant la période 1930-70, transférant ainsi les coûts de formation directement aux employeurs. Les conseils industriels de formation ont simultanément augmenté les normes de formation et avec elles les coûts totaux de la formation, depuis le milieu des années soixante. Ainsi, les employeurs ont supporté une hausse d'une part de la hausse du coût total; avec le résultat de l'assèchement des places pour les apprentis.³⁵

Un niveau minimum du salaire de l'apprenti est souvent établi par le gouvernement, malgré que les entreprises soient libres de payer au-delà de ce niveau, si elles le souhaitent. Dans un apprentissage réussi, la durée de l'apprentissage permet à l'employeur de récupérer un peu des coûts de formation, comme l'apprenti acquiert plus de compétences et devient plus productif.

³⁵ Steedman H., H. Gospel and P. Ryan, 1998. *Apprenticeship: A Strategy for Growth* Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/special/apprenticeship.pdf>

5. Les difficultés récentes auxquelles sont confrontés les apprentissages

Du fait que l'apprentissage est bien ancré dans l'économie réelle, la relation entre l'offre des places d'apprentissage et la demande de la part des jeunes est extrêmement sensible au changement économique et technologique ainsi qu'aux pressions concurrentielles mondiales exercées sur les entreprises.

Idéalement, dans un contexte législatif donné et fourni par le gouvernement, les apprentis et les employeurs se mettent d'accord sur un salaire d'apprenti et une durée d'apprentissage mutuellement acceptables, de façon que les deux parties supportent les coûts de la formation et que celles-ci profitent d'une partie des gains générés. Ainsi, on peut considérer que l'apprentissage dépend sur le fait d'établir un équilibre qui repose sur les trois partenaires dans le processus- les apprentis, les employeurs et le gouvernement.

Mais dans le monde réel, et en particulier au courant de ces deux dernières décennies, la pression exercée par la mondialisation et la croissance de l'économie du savoir ont menacé la stabilité de l'équilibre entre les employeurs, l'apprenti et le gouvernement, qui fait que l'apprentissage réussisse.

Au courant de ces deux dernières décennies, en Allemagne, en Autriche, et aussi au Danemark, beaucoup de jeunes dotés de qualifications scolaires de base qui ont trouvé dans le passé des places d'apprentissage assez facilement, ont eu du mal à trouver des places. Aujourd'hui, les employeurs ont une attitude beaucoup plus discriminatoire par rapport au passé, en faveur des apprentis dotés de bons ou très bons résultats scolaires. Beaucoup de jeunes moins qualifiés ont dû accepter une période d'enseignement de rattrapage après l'école obligatoire, et l'âge pour apprendre un métier qualifié a augmenté. Les journées scolaires se sont prolongées et la scolarisation a été restructurée afin de faire face aux problèmes des personnes moins qualifiées.

Les subventions gouvernementales ciblées à court terme ont été utilisées pour compenser les entreprises pour le coût supplémentaire d'embaucher des apprentis «difficiles à caser». Le gouvernement et les employeurs ont trouvé une nouvelle négociation où les employeurs et les organisations d'employeurs s'engagent à fournir de plus en plus de places pour les apprentis, mais nombre de réglementations concernant la formation ont été assouplies afin de diminuer les coûts salariaux.

L'ajustement difficile de l'apprentissage dans des pays où l'apprentissage est réglementé, s'est montré coûteux pour tous les partenaires. Les employeurs ont dû contrecarrer la menace d'une intervention de la part du gouvernement dans leur gestion des apprentissages, en augmentant leur coopération avec les autorités publiques. Les jeunes ont été forcés à améliorer leurs compétences ou attendre longtemps avant de trouver une place en apprentissage. Le gouvernement a investi dans l'école, l'avant-apprentissage et les subventions à court terme afin que les employeurs recrutent plus d'apprentis. Cependant, il semble qu'un nouvel équilibre a été établi sans compromettre de près le rôle de premier plan que jouent les partenaires sociaux dans le système d'apprentissage.

6. Conclusions et enseignements tirés

Vers l'amélioration progressive de l'apprentissage informel

Dans beaucoup de pays du G20, l'apprentissage informel et/ou réglementé marche au moins dans un secteur économique et très souvent dans plus d'un. L'apprentissage dans ces pays peut être doté de quelques-unes des caractéristiques d'un système d'apprentissage bien développé (voir tableau 1 ci-dessus). Néanmoins, si l'apprentissage informel jouit d'une grande notoriété auprès des employeurs, des parents et des apprentis, il peut se révéler une plateforme utile à partir de laquelle on peut élargir la manœuvre.

En comparaison à l'investissement dans l'élargissement de l'enseignement et la formation formels et techniques, l'amélioration de l'apprentissage informel afin d'intégrer une évaluation fiable et une certification reconnue est un bon rapport coût-efficacité pour investir dans la base des compétences d'un pays et renforcer l'employabilité des jeunes.

Des approches bien conçues visent à surmonter, étape par étape, les points faibles du système. Améliorer un système organisé informellement nécessite du temps, une phase pilote, un suivi attentif et une évaluation qui permette d'inclure les enseignements tirés dans les politiques et d'être reflétés dans l'ajustement des approches. De même, il est d'une grande importance de bien choisir le temps judicieux des différentes étapes de l'intervention et de la sélection de la meilleure combinaison des éléments.

Développement des apprentissages réglementés

L'exemple de l'Irlande démontre qu'une offre d'apprentissage d'une bonne qualité et bien réglementé peut être rapidement mise en place quand les partenaires sociaux dans un secteur économique important reconnaissent ce besoin. Tel a été le cas du secteur de construction en Irlande où l'apprentissage s'est développé rapidement suite à l'introduction d'un système d'apprentissage basé sur les normes en 1991.

L'Australie a récemment mis en place un grand nombre d'apprentissages. Ceci était en partie le résultat d'une plus grande flexibilité dans la définition de l'apprentissage. Outre l'apprentissage «traditionnel» dans les métiers d'artisans, ce qui était appelé auparavant «formation» est désormais appelé «apprentissage». En moyenne, ces formations offrent plus de flexibilité que les apprentissages traditionnels, sont d'une durée plus courte et les normes qu'elles visent peuvent être à un niveau plus bas.³⁶

Malheureusement, l'explosion de la bulle immobilière en Irlande a provoqué une forte baisse de l'apprentissage dans le secteur de construction. Et le système n'a pas réussi à se diversifier dans des secteurs moins touchés par les facteurs cycliques, tels que la santé et l'éducation. Cette spécialisation a aussi touché les jeunes femmes. Cependant, les apprentis en Irlande qui ont reçu une formation de haut niveau ont été bien placés pour entreprendre un travail qualifié dans d'autres pays de l'Union Européenne.

³⁶ OECD, 2008. *Learning for Jobs Country Note: Australia.*

Le choix des jeunes femmes à entreprendre des apprentissages est resté ciblé tout d'abord sur le secteur des affaires et des services, malgré les campagnes visant à les attirer vers des occupations à prédominance masculine. Une offre d'apprentissage diversifiée devrait respecter le choix des femmes et fournir une formation de haut niveau pour les emplois du secteur des services, tel le secteur de la santé et les soins offerts aux enfants- qui sont le plus souvent la préférence des jeunes femmes.

Un cadre réglementaire approprié pour l'apprentissage

La réglementation du contrat d'apprentissage par la loi nationale peut être une étape importante dans la consolidation de l'apprentissage. Cependant, la législation devrait être précédée par une consultation avec les partenaires sociaux et les autorités éducatives concernant l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP). La législation devrait valoriser la loi du rasoir d'Ockham et viser moins de complexité possible qui va de pair avec le but de la législation.

La fonction la plus basique du cadre légal pour l'apprentissage repose sur le fait de définir les paramètres selon lesquels les entreprises pourraient légalement entreprendre des contrats d'apprentissage. Elle a besoin de définir clairement le statut des apprentis et des employeurs, leurs droits et leurs obligations. Le cadre légal dissipe le doute aussi bien chez l'employeur que chez l'apprenti de savoir si le contrat qu'ils ont signé va être respecté et maintenu dans la loi. En dissipant le doute, on diminue les coûts de transaction de l'apprentissage aussi bien pour les employeurs que pour les apprentis.

Les rôles importants que jouent les associations d'employeurs et les syndicats

L'expérience vécue dans plusieurs pays qui mettent en place actuellement un système d'apprentissage démontre la nécessité d'établir des associations d'employeurs qui soient fortes, régionales et/ou basées sur les secteurs, tout en développant les apprentissages. L'action collective des employeurs visant à définir les qualités professionnelles du contenu d'un apprentissage et à influencer les éléments de connaissances, crée une valeur aussi bien pour l'employeur que pour l'apprenti. Ainsi l'employeur acquiert les compétences pertinentes et l'apprenti acquiert une qualification dotée d'une véritable valeur du marché du travail.

Si on garantit à l'apprenti- par une certification reconnue officiellement- qu'il obtiendra un résultat qui lui permettrait d'obtenir plus de revenus, un emploi et une possibilité de faire carrière, à ce moment-là, il /elle est plus à même d'accepter un moindre salaire pour la durée de l'apprentissage. Cela aide en retour les employeurs à parvenir à un équilibre durable entre les coûts et les avantages de l'apprentissage. Le statut de l'apprentissage s'élèverait et attirerait des personnes bien qualifiées.

Les syndicats jouent un rôle essentiel pour établir cet équilibre en négociant les niveaux de salaire des apprentis au-dessous de ceux des travailleurs dotés de toutes les compétences requises, en insistant en même temps sur la formation de haut niveau avec des éléments essentiels des compétences et des connaissances transférables.

Reconnaissance nationale de la certification des apprentissages

L'exemple de plusieurs pays montre que la reconnaissance nationale de la certification d'un apprentissage améliore considérablement la valeur de la qualification. Néanmoins, une spécification nationale des compétences d'une rigidité excessive pourrait freiner l'apprentissage dans les premières phases de son développement. La reconnaissance dans le cadre d'une région ou d'un secteur de l'activité économique peut fournir la flexibilité requise pour l'épanouissement et le développement de l'apprentissage.

Le rôle facilitateur du gouvernement

Le gouvernement, aussi bien sur le plan national que régional, a un rôle important à jouer dans le développement de l'apprentissage. Essentiellement, le gouvernement doit jouer le rôle de facilitateur, pour rassembler les partenaires sociaux et les mandants en matière d'éducation et promouvoir un flux efficace d'information à toutes les parties concernées. Le gouvernement agit dans l'intérêt public en encourageant les employeurs et les apprentis à investir dans les compétences. Le gouvernement devrait ensuite évaluer et ajuster les mesures d'incitation pour les deux parties afin de participer à l'apprentissage, lorsque le changement économique et/ou social affecte l'équilibre entre les coûts et les avantages, qui promeuvent le niveau optimal de la production des compétences à travers l'apprentissage. Les allocations fournies, par des fonds publics, aux employeurs et/ou aux apprentis, peuvent aider à réduire le doute qui plane sur le contrat d'apprentissage pour les deux parties. Ces dernières ont démontré leur importance en temps de ralentissements cycliques de l'activité économique, lorsque le nombre de places des apprentis se trouve réduit.