



APP MODE

MODELE D'APPRENTISSAGE POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES

Project N°: 2017-1-FR01-KA202-037277

GUIDE DES PARTENARIATS D'ENTREPRISES DE L'EFP POUR L'APPRENTISSAGE

103



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. La présente communication n'engage que son auteur et la Commission ne saurait être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

COPYRIGHT

© Copyright 2017 APPMODE Consortium

Est composé par:

- P1: SUD CONCEPT (FR)
- P2: IDEC (GR)
- P3: EUROCREA MERCHANT (IT)
- P4: RUSE CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY (BG)
- P5: AOA AG (RO)
- P6: P.I.T. (SP)

Ce document ne peut être copié, reproduit ou modifié en tout ou en partie à quelque fin que ce soit sans l'autorisation écrite du Consortium APPMODE. De plus, une mention des auteurs du document et de toutes les parties applicables de l'avis de droit d'auteur doit être clairement indiquée.

Tous droits réservés.

Ce document peut changer sans préavis.

Auteur: Giulia Zunino

<i>Version</i>	<i>Date</i>	<i>Commentaire</i>
01	26.03.2019	1ère version

OBJECTIFS DE LA PRODUCTION

Le but de ce document est de proposer un guide pour l'établissement de partenariats d'apprentissage entre les établissements de l'EFP et les entreprises.

Les objectifs de cette production sont:

- Promouvoir la notion d'EFP – les partenariats d'entreprises au niveau local
- Appuyer la création de partenariats avec des outils pratiques
- Promouvoir le modèle d'apprentissage pour le développement de l'esprit d'entreprendre
- Préparer le terrain des activités de pilotage pour expérimenter et valider le modèle d'apprentissage
- Promouvoir les partenariats entre les écoles de l'EFP et les entreprises
- Élaborer “ EFP– Guide des Partenariats d'entreprise pour l'apprentissage”

Le guide “des partenariats d'entreprise de l'EFP pour l'apprentissage ” encouragera et appuiera les entreprises locales et les centres de formation professionnelle à rejoindre le partenariat et à adopter le modèle de l'apprentissage. Le guide présentera un soutien pratique pour la création de partenariats et des exemples de réussite dans divers secteurs sur la base des projets pilotes.

Table des matières

APPRENTISSAGE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT	5
1. L'APPRENTISSAGE EN EUROPE	5
2. AVANTAGE DE L'APPRENTISSAGE	6
3. POLITIQUES ET PRATIQUE SUR L'ENTREPRENEURIAT	7
4. LE RÔLE DES PME	8
5. LE RÔLE DES CENTRES EFP	9
6. ÉTAPES ET PRINCIPES DIRECTEURS POUR L'ÉTABLISSEMENT D'UN PARTENARIAT POUR L'APPRENTISSAGE EN ENTREPRENEURIAT	10
7. PRINCIPES D'ASSURANCE QUALITÉ D'UN PARTENARIAT EFP-ENTREPRISE	12
MODÈLE DE COLLECTE DES BONNES PRATIQUES	15
MODELE DE CONVENTION* PRINCIPAUX ASPECTS	16
REFERENCES	21

APPRENTISSAGE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT

1. L'APPRENTISSAGE EN EUROPE

La Commission européenne définit les apprentissages comme des périodes d'apprentissage en alternance combinant formellement une formation en entreprise et une formation en milieu scolaire qui conduisent à une qualification reconnue au niveau national à l'issue d'une formation réussie.

L'apprentissage, la plupart du temps, est régi par un contrat formel entre l'employeur, l'apprenti et/ou le prestataire de formation professionnelle.

Une meilleure compréhension de ce que l'on entend par apprentissage est essentielle pour impliquer les entreprises dans les programmes d'apprentissage, accroître leur attractivité pour les jeunes et améliorer la qualité générale de l'apprentissage.

Actuellement, de nombreux programmes professionnels différents correspondent à la définition européenne de l'"apprentissage" et proposent des parcours professionnels distincts pour les jeunes parallèlement à la formation professionnelle en milieu scolaire. Le domaine de l'EFP fait constamment l'objet de réformes politiques et est largement influencé par les traditions et la culture nationales ainsi que par les associations d'employeurs.

En raison des particularités des politiques nationales en matière d'apprentissage, il est difficile de trouver une définition claire et concertée de l'apprentissage.

Selon la Commission Européenne les apprentissages sont caractérisés par ce qui suit:

- Ils font partis du système formel de l'EFP;
- Ils sont régis par un principe de l'apprentissage dual qui combine ou alterne la formation en entreprise (périodes d'expérience pratique sur le lieu de travail) et la formation scolaire (périodes de formation théorique et pratique dans une école ou un centre de formation);
- Terminer l'apprentissage mène à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme de formation professionnelle reconnu à l'échelle nationale;
- elle est régie par un contrat entre l'entreprise, l'apprenti et/ou l'établissement de formation;
- l'apprenti est souvent payé pour son travail¹.

La répartition du temps entre les deux activités peut varier selon les législations nationales. Compte tenu de ces critères, trois systèmes d'apprentissage peuvent être identifiés en Europe:

a) les apprentissages de type A, lorsque la formation théorique est prépondérante sur l'apprentissage théorique (basé sur l'emploi);

b) les apprentissages de type B, où la formation théorique est prépondérante sur la formation en entreprise, ce qui la rapproche d'un stage en entreprise;

¹ http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Final-Report-on-Apprenticeships-May-2016.pdf

c) les apprentissages de type C (apprentissage duals), qui se caractérisent par un équilibre entre apprentissage et formation, avec la participation de différents acteurs au niveau local.

Il est prouvé que les pays dotés d'un système solide d'EFP et d'apprentissage connaissent des taux de chômage des jeunes plus faibles, ce qui facilite une transition plus harmonieuse entre l'éducation et la formation et le monde du travail.

Dans de trop nombreux États membres de l'UE, l'EFP (en particulier au niveau secondaire supérieur) souffre d'un manque d'estime. La perception de l'EFP est faible par rapport à l'enseignement général, avec une tendance à considérer encore l'EFP comme un second choix pour les étudiants de second ordre. Dans le but de renforcer la qualité, l'offre et l'image de l'apprentissage en Europe, ainsi que celle de la formation professionnelle, les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont lancé en 2013 une Alliance européenne pour les apprentissages. La majorité des États membres se sont engagés en faveur de l'Alliance européenne pour l'apprentissage, ce qui a soutenu les plans de réforme du système d'apprentissage visant à lutter contre le chômage des jeunes, à remédier aux pénuries et aux inadéquations de compétences et à fournir une main-d'œuvre qualifiée pour stimuler la croissance.

2. AVANTAGE DE L'APPRENTISSAGE

L'impact positif des politiques d'apprentissage se traduit non seulement par une augmentation des possibilités d'emploi pour les jeunes, mais s'étend également au bien-être de l'entreprise et de la société en général. Entre autres:

- réduire les déséquilibres de compétences
- opportunité de former de la main d'œuvre
- augmenter la fidélité à l'entreprise
- améliorer l'image de marque et la réputation
- les revenus provenant du travail de l'apprenti
- réduire les coûts de recrutement lorsque les apprentis sont maintenus dans l'entreprise
- améliorer la diversité dans les équipes de l'entreprise
- un moyen peu coûteux de recruter des talents et de choisir les meilleurs
- améliorer les recettes fiscales au niveau local
- réduction de la marginalisation et des coûts sociaux
- opportunité d'apprendre un emploi et d'entrer sur le marché de l'emploi
- les subventions potentielles et les subventions de l'État
- des occasions d'améliorer les compétences de réflexion de tous les membres du personnel qui participent au soutien ou à la formation des apprentis

3. POLITIQUES ET PRATIQUE SUR L'ENTREPRENEURIAT

L'Éducation à l'Entrepreneuriat est identifiée comme une priorité dans la Stratégie Europe 2020, dans le cadre politique de l'UE pour les petites et moyennes entreprises (PME) et les stratégies clés de l'UE en matière d'éducation et de formation.

Le cadre politique de l'Union européenne en faveur des petites et moyennes entreprises (PME), à travers la loi sur les petites entreprises pour l'Europe et le plan d'action pour l'esprit d'entreprise 2020, souligne l'importance de l'éducation à l'esprit d'entreprise dans la construction d'une culture entrepreneuriale dans l'UE, ce qui se traduira par une économie plus compétitive, une création d'emplois et une cohésion sociale.

En même temps, la formation à l'entrepreneuriat est considérée comme une compétence autonome. Depuis 2006, l'attitude entrepreneuriale a été définie comme l'une des huit compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie définies par le Parlement européen et le Conseil comme l'ensemble des connaissances, aptitudes et attitudes fondamentales pour chaque individu dans une société fondée sur la connaissance qui devraient être acquises à la fin de la scolarité obligatoire et par l'apprentissage tout au long de la vie.

Intégrer l'éducation à l'entrepreneuriat dans les politiques, les programmes d'études et les cadres de qualifications connexes signifie veiller à ce que les étudiants acquièrent les compétences clés de l'entrepreneuriat. Toutefois, il est peu probable qu'elle soit suffisante : en raison de la nouveauté et de la complexité de l'éducation à l'esprit d'entreprise, la réalisation de cet objectif nécessitera un effort plus important.

En ce sens, la Commission européenne a invité les États membres à initier les étudiants aux expériences entrepreneuriales avant de quitter l'enseignement obligatoire, ce qui pourrait aller de la gestion d'une entreprise de formation à la gestion d'un projet entrepreneurial ou social. La plupart des États membres mettent déjà en œuvre des programmes de formation ou de coopération permettant aux étudiants d'acquérir une certaine forme d'expérience pratique en matière d'entrepreneuriat, mais leur mise en œuvre n'est pas uniforme. En outre, toutes les expériences ne sont pas capables de développer les compétences clés de l'esprit d'entreprise².

Bon nombre des mesures de promotion et de soutien de l'esprit entrepreneurial se déroulent généralement en dehors du système d'éducation formelle et comprennent une formation non formelle à l'esprit d'entreprise pour des groupes spécifiques (ou une formation pour les PME).

L'adoption d'une approche fondée sur les compétences clés en matière d'éducation à l'esprit d'entreprise implique de veiller à ce que tous ceux qui achèvent leur formation formelle acquièrent les connaissances, les aptitudes et les attitudes définies dans le cadre de la compétence communautaire intitulée "esprit d'initiative et d'entreprise" et qu'ils puissent développer davantage cette compétence par la formation permanente. En plus d'examiner les options organisationnelles pour la prestation de la formation en entrepreneuriat, l'adoption d'une approche axée sur les compétences clés exige d'accorder une attention égale au contenu des cours et aux résultats d'apprentissage. En particulier, les approches curriculaires devraient refléter le fait que la compétence clé de l'esprit d'entreprise au sens large signifie la capacité à "transformer les idées en actions", une composante clé de l'employabilité. En ce sens, l'éducation à l'entrepreneuriat devrait dépasser les frontières du secteur "Economie" et "Affaires" pour devenir une compétence générale à fournir de manière compulsive à tous les étudiants.

² South East Centre for Entrepreneurial Learning, "Entrepreneurship Education in the European Union: an overview of policies and practice"

4. LE RÔLE DES PME

Les Petites et Moyennes Entreprises (PME) emploient les deux tiers de la main-d'œuvre européenne et représentent 99% de l'ensemble des entreprises européennes³.

Malgré leur importance pour la croissance économique et la création d'emplois en Europe, les PME s'engagent à peine dans des programmes d'apprentissage, contrairement aux grandes entreprises.

En moyenne, même dans les pays où la culture de l'apprentissage est répandue, les grandes entreprises inscrivent plus d'apprentis que les petites.

Les principales raisons de cette réticence reposent sur la bureaucratie, les coûts, les lacunes internes et le manque de temps pour investir dans la formation.

Une formation professionnelle pertinente et solide répondant aux besoins du marché du travail peut s'attaquer au problème du chômage qui touche plus de 16 % des jeunes âgés de 15 à 24 ans (données Eurostat 2017) dans l'Union européenne.

L'enseignement de l'EFP s'est avéré efficace pour faciliter la transition de l'éducation à l'emploi dans les pays qui ont une tradition d'apprentissage cohérente, attirant l'attention des décideurs politiques à travers l'Europe.

Aujourd'hui, la Commission européenne promeut l'apprentissage en tant qu'élément clé d'une stratégie plus large de lutte contre le chômage et l'exclusion sociale des jeunes⁴.

Étant donné que les PME représentent 99 % de l'ensemble des entreprises européennes et 67 % de l'emploi dans l'Union européenne, les pouvoirs publics se sont naturellement tournés vers elles pour accroître leur engagement en matière d'apprentissage.

En combinant apprentissage et travail, l'apprentissage permet aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle tout en acquérant des compétences pratiques correspondant aux exigences de leur employeur dans la mesure où les apprentis restent souvent dans l'entreprise après la fin de leur période de formation.

L'apprentissage est un moyen rentable pour les PME de gérer les processus de recrutement. En proposant une formation professionnelle initiale, les entreprises se donnent les moyens de mieux sélectionner et former leurs futurs salariés et d'assurer la sécurité des travailleurs qualifiés : la formation d'un apprenti permet à une entreprise de façonner les habitudes de travail d'un jeune et de retenir, à terme, un salarié qualifié et motivé.

Même pour ceux qui ne sont pas embauchés dans l'entreprise après la période de formation, l'apprentissage permet de trouver un emploi qualifié par rapport à leurs pairs issus de l'enseignement général ou de la formation professionnelle scolaire.

D'une manière générale, un programme d'apprentissage efficace améliore le passage de l'école au monde du travail et améliore l'employabilité, en mettant à disposition des compétences de niveau moyen qui sont particulièrement précieuses pour les PME⁵.

Une coopération systémique entre les écoles ou centres de formation professionnelle et les entreprises est essentielle pour garantir des apprentissages de bonne qualité et favoriser une transition sans heurts entre l'école et le monde du travail. En particulier, les PME disposant de ressources administratives

³ European Commission (2017), "Annual Report on European SMEs 2016/2017: Focus on self-employment"

⁴ Cedefop (2011), "Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?", Briefing note.

⁵ European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2015), "Guidance Framework. Support for Companies, in particular SMEs, offering apprenticeships: Seven guiding principles"

limitées peuvent bénéficier de cette coopération et de ce soutien continu, y compris l'accès à une main-d'œuvre qualifiée et spécialisée, l'accès aux réseaux régionaux d'innovation ou d'autres possibilités d'améliorer leurs activités commerciales. Les organisations d'EFP, quant à elles, peuvent bénéficier d'une mise à jour continue des besoins en compétences, des profils professionnels et de l'utilisation des technologies dans les entreprises.

Pour répondre aux besoins du marché, il faut une procédure d'approbation pour le recrutement des entreprises de formation et des mesures d'appui organisationnelles permanentes pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins. Dans ce contexte, il est important d'impliquer les partenaires sociaux qui ont l'expertise spécifique du secteur. Ils sont donc des acteurs clés dans la définition des aptitudes et des compétences requises pour établir des normes de qualité.

Les écoles d'EFP ou les centres de formation et les entreprises peuvent établir des partenariats avec des objectifs spécifiques, par exemple sous la forme de projets communs de développement d'entreprises-écoles, ou peuvent créer des partenariats généraux qui se concentrent non seulement sur l'apprentissage, mais aussi sur d'autres questions, telles que la recherche, l'innovation régionale ou l'entrepreneuriat.

Dans tous les cas, les entreprises doivent négocier un plan de formation, fournir les installations, la gamme de travail et la supervision ainsi que maintenir un contact constant avec le centre de formation afin de proposer à l'apprenti une expérience pertinente.

Tout au long de la période, le tuteur représentera le point de référence de l'apprenti en tant que mentor et figure de soutien. Le tuteur ne se contentera pas de montrer, démontrer et expliquer le travail à l'apprenti, il agira également comme facilitateur entre l'apprenti et l'environnement de l'entreprise.

À la fin de la période de formation, l'atteinte des compétences prévues dans le plan de formation sera attestée par l'établissement d'un dossier de formation et l'octroi d'un droit à pension.

Les devoirs des entreprises dans la mise en place de l'apprentissage sont les suivants:

- évaluer la disponibilité des ressources matérielles et humaines pour la création d'un programme d'apprentissage;
- identifier les chiffres de la formation;
- établir une coopération avec l'établissement d'EFP;
- définir un parcours de formation et d'apprentissage avec l'établissement d'EFP;
- signer une entente de partenariat d'apprentissage;
- former l'apprenti ou l'apprentie;
- rémunérer l'apprenti, assurer des conditions de travail sûres et la sécurité sociale;
- évaluer les progrès et les réalisations de l'apprenti;
- délivrer un diplôme.

5. LE RÔLE DES CENTRES EFP

La formation professionnelle répond en permanence à la demande de la population et des différents secteurs. En effet, la formation théorique et pratique des étudiants est adaptée à la réalité sociale et économique.

Les centres d'EFP sont les acteurs privilégiés des PME désireuses de s'engager dans des politiques d'apprentissage grâce à leur ancrage territorial : grâce à ce dialogue permanent, l'offre de formation est constamment améliorée et adaptée aux besoins de compétences du marché du travail.

Ce système de feedback permet d'établir de nouveaux ou de mettre à jour des qualifications, programmes de l'EFP ou curriculums existants. Ainsi, les demandes nouvelles ou changeantes provenant du marché du travail sont facilement identifiées et inscrites à l'agenda de l'éducation et de la formation pour adapter les offres de formation.

Dans de nombreux pays, les écoles d'EFP et les centres de formation professionnelle proposent également des services qui permettent de mieux faire correspondre les apprentissages proposés par les entreprises avec les apprentis à la recherche de telles opportunités.

Le rôle principal du centre de formation professionnelle dans le cadre de la relation d'apprentissage est de fournir un apprentissage théorique et des conseils aux apprentis.

Étant donné que les PME, en particulier les microentreprises, ne peuvent pas toujours se permettre de mettre du personnel à disposition pour superviser les apprentis ou pour répondre aux exigences administratives liées à leur formation, les centres de formation peuvent atténuer ces problèmes en organisant des formations complémentaires externes.

L'apprentissage est régi par un contrat entre l'entreprise et le centre de formation professionnelle ou peut consister en une relation multilatérale entre le centre de formation professionnelle, l'entreprise et l'apprenti.

Le centre de formation, d'une manière générale, est chargé de la gestion des procédures administratives pour la mise en œuvre de l'apprentissage et du contrôle du respect des obligations mutuelles entre l'entreprise et le centre de formation professionnelle ainsi qu'envers l'apprenti.

Les rôles de l'EFP dans l'établissement d'un contrat d'apprentissage sont les suivants:

- recherche d'opportunités de WBL;
- créer un réseau de coopération avec les entreprises locales ;
- définir une formation et un plan d'apprentissage avec l'entreprise;
- fournir une formation en classe à l'apprenti;
- suivre les progrès et l'efficacité de l'apprenti
- contrôler le respect des obligations contractuelles envers l'apprenti;
- fournir une évaluation finale de l'apprentissage.

6. ÉTAPES ET PRINCIPES DIRECTEURS POUR L'ÉTABLISSEMENT D'UN PARTENARIAT POUR L'APPRENTISSAGE EN ENTREPRENEURIAT

Les partenariats d'apprentissage peuvent convenir aux petites et moyennes entreprises qui ne savent pas trop comment sélectionner ou former des candidats non traditionnels, mais qui veulent élargir leur recrutement et sont prêtes à les encadrer dans un rôle.

La création d'un apprentissage en entrepreneuriat peut être considérée comme une activité difficile, car l'entrepreneuriat et l'attitude entrepreneuriale sont souvent perçus comme quelque chose qui ne peut être enseigné. Il est communément admis que l'esprit d'entreprise est une capacité innée souvent associée à l'audace, à l'audace, à l'imagination ou à la créativité qui ne peut être canalisée dans un parcours de formation structuré.

Cependant, au cours des dernières années, ce paradigme a changé et aujourd'hui, les cours et séminaires sur l'entrepreneuriat sont florissants dans l'éducation, la formation et les milieux de travail.

Une voie efficace pour mettre en œuvre avec succès des partenariats d'apprentissage entre PME et EFP devrait être soigneusement conçue et comprendre au moins les étapes suivantes:

1) PLANIFICATION PRÉALABLE

Avant de mettre en place un partenariat, il est important d'avoir un scénario clair tenant compte de tous les obstacles et risques possibles. En ce sens, il est essentiel de:

- Identifier le secteur, le profil des étudiants, les activités (la connaissance qu'elle fournira aux étudiants)
- Décrire les tâches, les acquis d'apprentissage, les compétences nécessaires, la durée, le coût...

2) FONDATION DE PARTENARIAT

Après avoir évalué l'opportunité d'une entente pour commencer un programme d'apprentissage, les partenaires doivent:

- Rencontrer la personne physiquement ou via Skype
- Signer une entente pour l'attribution des tâches et des responsabilités
- Définir des méthodologies pour les outils de suivi, d'évaluation et de contrôle

3) MISE EN ŒUVRE DU PARTENARIAT

Le développement des activités doit faire l'objet d'un suivi constant et, à terme, d'ajustements afin d'offrir des possibilités d'apprentissage efficaces, d'assurer la qualité et de garantir des conditions de travail sûres. Une attention particulière doit être accordée à:

- Cadre temporel et communication entre les partenaires
- Suivi et supervision
- Le tutorat et le mentorat des activités
- Garantie de travailler dans des conditions sécurisées
- Traitement juste et respect mutuel

4) DURABILITÉ DU PARTENARIAT

Afin de s'assurer d'un impact du partenariat sur le long terme, il est suggéré aux partenaires de:

- Mettre en place un plan d'urgence (analyse des risques, ...)
- Concevoir un plan de durabilité
- Continuer à suivre les progrès après la fin de la formation (p. ex. en cas d'embauche après la période de formation)

5) ÉVALUATION DE L'APPRENTISSAGE

Le partenariat peut être un succès, mais aussi un échec ou ne nécessite que quelques ajustements. Afin d'évaluer la qualité de l'apprentissage, d'assurer une amélioration continue et de promouvoir une collaboration fructueuse, tous les partenaires devraient:

- Faire une évaluation à la fin de la période d'apprentissage.
- Rédiger des recommandations d'amélioration (positives et négatives)
- Organiser une rencontre avec le centre de formation professionnelle et l'entreprise pour faire le point sur l'apprentissage (si l'étudiant est présent, c'est encore mieux)

6) ASTUCES

- Evaluer la possibilité d'impliquer des organisations intermédiaires
- Participer à des salons et à des événements tels que des journées de l'emploi et des journées portes ouvertes dans les centres de formation professionnelle et les entreprises (par exemple, la Semaine européenne des compétences professionnelles, la Semaine européenne de la formation professionnelle, etc.)

7. PRINCIPES D'ASSURANCE QUALITÉ D'UN PARTENARIAT EFP-ENTREPRISE

La mise en place d'un apprentissage de qualité nécessite des investissements importants (financiers, infrastructurels, humains, etc.). Naturellement, la plupart des employeurs veulent adapter la formation aux besoins particuliers de l'entreprise en matière de compétences afin de compenser ces coûts. Cependant, cela peut être risqué pour l'apprenti, qui doit être généralement employable et développer des aptitudes et des compétences générales couvrant "des professions entières"⁶.

Afin d'assurer l'employabilité des jeunes, le contenu et l'offre d'apprentissage doivent être revus en permanence en fonction des besoins du marché du travail tout en respectant les besoins en compétences de l'entreprise de formation individuelle⁷.

Selon le Cedefop, les politiques d'apprentissage présentent des caractéristiques communes, à des degrés divers et dans des combinaisons différentes, qui peuvent être des conditions préalables à un apprentissage de qualité⁸.

1) Place dans le système d'éducation et de formation

- L'apprentissage est réglementé et défini dans un cadre légal.
- La position de l'apprentissage par rapport aux autres parcours d'apprentissage est claire
- L'apprentissage propose des cheminements horizontaux et verticaux vers une spécialisation ou une éducation plus poussée à tous les niveaux

2) Structures de gouvernance

- Définition et répartition claires des rôles et responsabilités des principaux acteurs aux niveaux national, régional et local.
- Participation active des organisations d'employeurs et des syndicats
- Reconnaissance de l'importance de l'apprentissage au niveau de la société

⁶ European Commission, "High performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles".

⁷ European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion. "Guidance Framework. Support for companies, in particular SMEs, offering apprenticeships: Seven guiding principle".

⁸ Cedefop (2011), "Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?", Briefing note.

3) Contenus de formation et acquis d'apprentissage

- Évaluation et mise à jour régulières des normes de qualification et des profils professionnels pour l'élaboration des programmes et des programmes d'études
- Dispositions pour adapter certaines parties des programmes d'études aux besoins locaux du marché du travail
- Stipulation des conditions minimales d'accès aux programmes d'apprentissage
- Évaluation finale couvrant tous les acquis d'apprentissage indépendamment des lieux d'apprentissage
- Distribution et organisation claires du contenu, de la durée et des acquis d'apprentissage en entreprise et à l'école

4) Coopération entre les lieux d'apprentissage

- Coopération, coordination et répartition claire des responsabilités entre les différents sites et mécanismes de retour d'information établis
- Élaboration d'un plan de formation avec la contribution de l'école, de l'entreprise et de l'apprenti, en fonction du curriculum.
- Coopération entre les entreprises pour assurer l'acquisition de tous les acquis d'apprentissage requis tels que prévus dans le curriculum.
- Définition claire du rôle du coordonnateur
- Définition claire des responsabilités administratives pour la partie du programme qui relève de l'entreprise

5) Participation et soutien aux entreprises

- Accord clair sur les droits et obligations des entreprises d'apprentissage
- Stratégies et initiatives de marketing visant à promouvoir l'apprentissage et les avantages pour les entreprises, y compris les mesures incitatives
- Exigences minimales pour les entreprises désireuses d'offrir des places d'apprentissage et/ou une procédure d'accréditation
- Soutien non financier à la mise en œuvre de l'apprentissage
- Reconnaissance et récompense pour les entreprises qui offrent des programmes d'apprentissage de qualité
- Implication de l'organisation patronale dans l'engagement des entreprises

6) Exigences et soutien aux enseignants et aux formateurs en entreprise

- Mission de tuteur qualifié pour accompagner les apprentis
- Exigences et qualifications clairement définies dans le domaine de la profession de tuteur
- Compétence pédagogique et didactique du formateur en entreprise
- Parcours de formation continue pour les tuteurs et les enseignants afin de développer et de mettre à jour leurs compétences
- Coopération et échange entre les formateurs en entreprise et les enseignants de l'EFPP dans les écoles
- Définition claire de la responsabilité ultime de l'apprentissage de l'apprenti

7) Mécanismes de financement et de partage des coûts

- Les " coûts de l'entreprise " comprennent les salaires et le matériel de l'apprenti.
- Les coûts des entreprises peuvent être pris en charge par les organisations patronales et syndicales
- Soutien économique de l'État aux écoles de l'EFP et aux bourses d'apprentissage
- Récupération de l'investissement grâce au travail d'apprenti
- Incitations (subventions, déductions fiscales) pour encourager les entreprises à embaucher des apprentis

8) Assurance qualité

- Les systèmes d'assurance qualité couvrent les apprentissages

9) Conditions de travail et d'apprentissage des apprentis

- Stipulation légale des droits et obligations des apprentis, tant pour le travail que pour l'apprentissage
- Définition d'un point de référence pour l'accompagnement de l'apprenti
- Fourniture d'un contrat de travail définissant les droits, avantages et responsabilités de l'apprenti
- Accès aux services d'orientation et de conseils

10) Réactivité au marché du travail

- Procédures institutionnelles permettant à l'apprentissage de répondre ou d'anticiper les besoins du marché du travail
- Suivi régulier et évaluation des acquis et des résultats d'apprentissage
- Mise en place de mécanismes d'évaluation ex ante/ex post des apprentissages

MODÈLE DE COLLECTE DES BONNES PRATIQUES

PAYS
....
VILLE
....
CENTRE EFP
...
ENTREPRISE
...
AGE CIBLE
...
DESCRIPTION DE L'APPRENTISSAGE
...
IMPACTS POSITIFS ET NÉGATIFS
...
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION
....

Modèle de Convention* Principaux aspects

Selon le pays et les dispositions légales, l'apprenti devra signer une convention ou un contrat.

Voici la liste des aspects fondamentaux que l'accord devrait contenir⁹:

- Identification de toutes les parties (entreprise et/ou le centre EFP, apprenti)
- Nom, adresse, etc.
- Accord entre les parties
- Contenus (sujet)
- Tâches (plan)
- Échéances/périodes
- Ressources
- Personnes responsables
- Droits et devoirs (pour toutes les parties)
- Date et lieu
- Signature de toutes les parties

*Ce modèle de convention doit être obligatoirement adapté aux législations nationales.

⁹ "Toolbox for Apprenticeship Coaches: Increase Apprenticeships in SMEs", Support for Small and Medium Sized enterprises Engaging in Apprenticeships: Apprenticeship coaches for SMEs (AC4SME), Project N° 572770-EPP-1-2016-1-BE-EPPKA3-SUP-APPREN, <https://www.ac4sme.eu>

Modèle d'accord entre l'entreprise et le centre de formation de l'EFP

... [nom de l'entreprise] ayant son siège social et son adresse à ..., No de TVA..... représenté par le Président-Directeur Général/Administrateur Délégué... [nom complet], ci-après dénommée simplement...,

... [nom de l'entreprise] dans ce qui suit, désigné comme ...,
et

... [nom de l'institution], dans ce qui suit désigné comme ...
conclu cet accord cadre pour l'enseignement et la formation professionnels:

Article 1

Objectif de l'accord

Cet accord-cadre régit les conditions et les prestations entre les parties contractantes, qui font partie du processus de développement d'enseignement et de formation professionnels en ... [nom du pays], pour la profession de ...

Article 2 Mise en œuvre de la formation

La période de formation s'étend sur ... ans. Elle débutera le xx.xx.xxx et se terminera le xx.xx.xxxx.

La formation se déroule sur deux lieux d'apprentissage :

- à ... [nom de l'entreprise], où le contenu de la formation pratique est enseigné ;
- à ... [nom de l'institut], où l'on enseigne les connaissances théoriques de la profession.

L'étendue de la formation pratique est définie dans le contrat de formation entre l'entreprise et l'apprenti.

L'étendue de la formation théorique s'étend dans son ensemble sur ... heures. Le calendrier correspondant fait partie de l'annexe de la présente convention.

La période de formation se termine par l'achèvement des examens finaux requis par ... [nom du pays, loi applicable]

Si l'apprenti ne réussit pas les examens finaux, son apprentissage est prolongé jusqu'au prochain examen possible.

Art. 3

Devoirs de ... [nom de la compagnie]

Dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels ... [nom de l'entreprise] forme pratiquement ... [nombre d'apprentis] apprentis dans la profession ...

Afin de participer à la partie théorique de la formation, les apprentis vont être envoyés à la ... [nom de l'institution].

Les obligations de ... [nom de l'entreprise] à l'égard de [nom de l'institution] sont le résultat du contrat conclu entre les deux parties le... [date].

Article 4

Devoirs de ... [nom de l'institution]

... [nom de l'institution] organise la formation selon le programme-cadre de la profession concernée, qui a été coordonné avec l'autorité compétente de l'administration publique en ... [nom du pays].

... [nom de l'institution] informe ... [nom de l'entreprise] sur les conditions que les apprentis doivent remplir pour pouvoir participer à la formation théorique. Pour plus de détails, veuillez consulter le tableau en annexe sur la répartition de la formation théorique et pratique.

... [nom de l'institution] prend les mesures appropriées nécessaires pour assurer la formation théorique de la profession concernée.

Le groupe d'apprentissage se compose d'apprentis dont la formation pratique est effectuée dans différentes entreprises de formation.

Après avoir terminé les examens finaux, ... [nom de l'établissement] remettra aux apprentis un certificat reconnu par l'État qui prouve l'acquisition de la qualification professionnelle.

Article 5

Responsabilité et force majeure

Chaque partie contractante est responsable envers les autres parties contractantes pour la violation des obligations contractuelles. Les exceptions sont les cas de force majeure.

Les cas de force majeure, par exemple les catastrophes naturelles, les troubles, les conflits armés ou le terrorisme, qui entraînent des conséquences imprévisibles pour l'exécution du contrat, libèrent les parties contractantes de leurs obligations de résultats pour la durée de la perturbation et dans la mesure de leur impact, même si elles sont en défaut. La résolution automatique du contrat n'y est pas associée. Les parties contractantes sont tenues de s'informer de tels événements et d'adapter de bonne foi leurs obligations aux nouvelles circonstances.

Si, en cas de force majeure, l'exécution du contrat devient impossible à long terme, les parties contractantes sont en droit de résilier le contrat.

Article 7

Terme de l'accord

L'accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Les termes de l'accords se terminent le xx.xx.xxxx pour la période de formation commençant le xx.xx.xxxx.

Les parties contractantes peuvent étendre la relation contractuelle par accord mutuel aussi souvent que le souhaite toutes les parties.

Article 8

Résiliation de l'accord

L'entente qui précède peut prendre fin comme suit :

- par une déclaration écrite consensuelle de toutes les parties contractantes.
- par l'expiration du délai convenu (voir l'art. 7).
- chaque partie contractante peut résilier la convention sans préavis pour motif grave, conformément aux dispositions légales. Il n'est pas dérogé aux éventuelles demandes de dommages-intérêts.

Article 9

Dispositions finales

Le présent accord et ses annexes constituent l'intégralité de l'accord des parties contractantes. Il n'y a pas d'accords annexes silencieux, verbaux ou écrits. Les modifications et les ajouts au présent contrat nécessitent leur forme écrite pour être efficaces. Ceci s'applique également à la modification ou à la suppression de la présente clause de police.

Les parties contractantes s'engagent à garder le silence sur toutes leurs affaires acquises dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels.

Si des dispositions du présent contrat devaient être totalement ou partiellement nulles, invalides ou inapplicables, ou perdre ultérieurement leur légalité ou leur faisabilité, la validité du présent contrat n'en serait pas affectée. Il en va de même dans la mesure où une violation de l'accord devrait survenir. Au lieu de la réglementation inefficace ou inapplicable ou du comblement de l'absence contractuelle, les parties prendront une décision appropriée qui,

dans la mesure où cela est légalement possible, se rapproche le plus possible de ce que les parties contractantes avaient voulu ou selon le but et l'objet de l'accord.

Les parties au contrat s'engagent à mener une procédure de médiation en cas de litiges découlant du présent accord avant la fin de la procédure judiciaire, dans le but de parvenir à un accord à l'amiable avec l'aide d'un médiateur mandaté conjointement. La procédure de médiation est engagée par notification écrite d'une partie contractante. La partie contractante doit proposer un médiateur. La proposition n'est pas contraignante pour les autres parties contractantes. Si les parties contractantes ne parviennent pas à se mettre d'accord sur un médiateur commun dans un délai d'un mois après réception de la notification, la procédure de médiation est considérée comme ayant échoué.

Cet accord a été rédigé en deux copies , une pour chaque partie.

Les parties reconnaissent ... [ville], ... [nom du pays], comme tribunal de leurs droits et obligations mutuelles et que cet accord est soumis aux lois applicables en ... [nom du pays].

Lieu, date

Signatures [nom de l'entreprise] [nom de l'institution]

Références

Albizu E., Olazaran M., Lavia C., Otero B., (2011), “Relationship between vocational training centres and industrial SMEs in the Basque Country: a regional innovation system approach”, Intangible Capital.

Cedefop (2018), “Apprenticeship schemes in European countries: a cross nation overview”, Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2011), “Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?”, Briefing note, Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2017), “Cedefop European public opinion survey on vocational education and training”, Luxemburg, Publication Office of the European Union.

European Commission, “EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework”, JRC Science for Policy Report, 2016.

European Commission (2013) “Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe”.

European Commission, “High-performance apprenticeships & Work-Based Learning: 20 Guiding principles”.

DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2015), “Guidance Framework: support for companies, in particular SMEs offering apprenticeships, seven guiding principles”.

Klein, P. G. (2006), “Can entrepreneurship be taught?”, Journal of Agriculture and Applied Economics.

South East Centre for Entrepreneurial Learning, “Entrepreneurial education in the European Union: an overview of policies and practice” (2015).