
Vers un cadre
de qualité
européen pour
les apprentissages
et la formation
par le travail



Meilleures pratiques
et contributions
des syndicats

Avant-propos

A la fin de l'année 2012, plus de 25 millions de personnes étaient au chômage dans l'Union européenne. Mais ce n'est là qu'une moyenne pour l'ensemble de l'Union, qui masque des chiffres catastrophiques pour certains Etats membres – 25,0% pour l'Espagne, 24,3 % pour la Grèce et 15,9% pour le Portugal. Le taux de chômage des jeunes (chez les 15-24 ans) est encore bien pire. Il s'élevait à 22,8%, un pourcentage qui masque des chiffres vraiment alarmants pour certains Etats membres – 55,3% pour la Grèce, 53,2% pour l'Espagne, 37,7% pour le Portugal, 35,3% pour l'Italie, 34,0% pour la Slovaquie et 30,4% pour l'Irlande. De plus, au lieu de s'améliorer, la situation s'aggrave.

Le chômage des jeunes a atteint des sommets et, dans certains pays, on parle de "génération perdue", de jeunes sans travail et qui ont peu d'espoir d'en trouver.

Dans toute l'Europe, les syndicats réclament d'urgence des plans de relance et d'emploi afin d'investir dans les emplois pour les jeunes. Ils réclament également des mesures de soutien en faveur du passage des jeunes de l'école au monde du travail, et des apprentissages offrant une véritable assistance pratique.

Au début de l'année 2013, la Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé un projet intitulé "Vers un cadre européen de qualité pour l'apprentissage et la formation au travail: meilleures pratiques et contributions des syndicats". Ce projet vise à identifier les caractéristiques que partagent les syndicats en termes de mise en place d'apprentissages de qualité en Europe et à situer l'institution de l'apprentissage dans le contexte plus large de l'éducation et de l'offre de formation pour les jeunes qui s'apprêtent à entrer sur le marché du travail.

Unionlearn a accepté de mener une étude destinée à comprendre l'importante contribution des syndicats à la conception et la réalisation des systèmes d'apprentissage à travers l'Europe.

Nous aimerions remercier nos collègues: Fred Grindrod, d'unionlearn, et Agnès Roman de la Confédération européenne des syndicats, qui ont mis en place la méthodologie de cette étude; les collègues du groupe de travail de la CES sur l'apprentissage tout au long de la vie qui ont soutenu cette initiative et coordonné les réunions au plan national: Isabel Coenen (FNV, Pays-Bas), Eamon Devoy (ICTU, Irlande), Fred Grindrod (TUC, Royaume-Uni), Milena Micheletti (UIL, Italie), Juan Carlos Morales (UGT, Espagne), Hermann Nehls (DGB, Allemagne), Nikos Nikolaou (SEK, Chypre), Yuliya Simeonova (KNSB, Bulgarie), Morten Smistrup (LO – Danemark) et Kaja Toomsalu (EAKL, Estonie); et enfin notre collègue Jeff Bridgford qui a réalisé les interviews au plan national, analysé les données et rédigé le présent rapport.

Luca Visentini
Secrétaire confédéral, CES

Tom Wilson
Director, unionlearn

Table des matières

5	Introduction
6	Le marché européen de l'emploi
7	La réponse politique européenne
12	Apprentissages – définitions
16	Apprentissages – un aperçu quantitatif
19	Syndicats et apprentis
21	Syndicats et salaire des apprentis
23	Syndicats et gouvernance des apprentissages
35	Syndicats et qualité des apprentissages aux plans national et européen
40	Annexe 1 – Cadre de qualité pour les apprentissages et l'apprentissage en milieu de travail
42	Annexe 2 – Rapports nationaux
52	Annexe 3 – Méthodologie
54	Annexe 4 – Bibliographie sélectionnée
58	Annexe 5 – Personnes consultées

Introduction

Les apprentissages ne peuvent résoudre les problèmes du chômage des jeunes, mais ils peuvent combler l'écart entre l'école et le marché du travail. Les apprentissages sont un moyen éprouvé et testé d'aider les jeunes dans le cadre du travail. Comment les syndicats savent-ils cela ? Tout simplement parce que, conjointement avec les organisations d'employeurs, ils prennent une part active, à différents niveaux, à la gouvernance de l'Enseignement et la Formation professionnels (EFP) et aux systèmes d'apprentissage. Tel est le cas pour les 10 Etats membres de l'UE (Bulgarie, Chypre, Danemark, Estonie, Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Espagne et Royaume-Uni) examinés dans cette étude.

Cette participation syndicale couvre toute une série d'activités différentes: garantir que les programmes EFP correspondent aux besoins du marché du travail; contribuer au développement des qualifications professionnelles; prodiguer des conseils sur le contenu de la formation, aussi bien dans les institutions de formation que sur le lieu de travail; négocier les termes et conditions applicables aux apprentis, en particulier les salaires; prodiguer des conseils aux apprentis par l'intermédiaire des représentants syndicaux et des membres des comités d'entreprise; contrôler la qualité de la formation en situation de travail; décider des mécanismes de financement destinés à la formation en situation de travail au moyen de fonds de formation bilatéraux.

La présente étude illustrera principalement la contribution que les syndicats apportent actuellement, à travers toute l'Europe, au succès des systèmes d'apprentissage. Après une brève présentation de la situation du marché du travail pour les jeunes en Europe qui, dans certains pays, est catastrophique, elle examinera les tentatives tardives des décideurs de l'UE visant à introduire des mesures destinées à soutenir les apprentissages. Elle tentera de faire la lumière sur la manière dont les apprentissages sont définis aux plans national et européen. L'examen des aspects quantitatifs sera également pris en compte – combien d'apprentis y a-t-il et leur nombre diminue-t-il en raison du ralentissement économique ?

Les enjeux sont élevés pour les syndicats. L'existence d'une «génération perdue» dans de nombreux pays mine le syndicalisme, et l'étude se penchera sur certaines questions d'intérêt pratique pour les syndicats et les apprentis (affiliation, salaire et conditions).

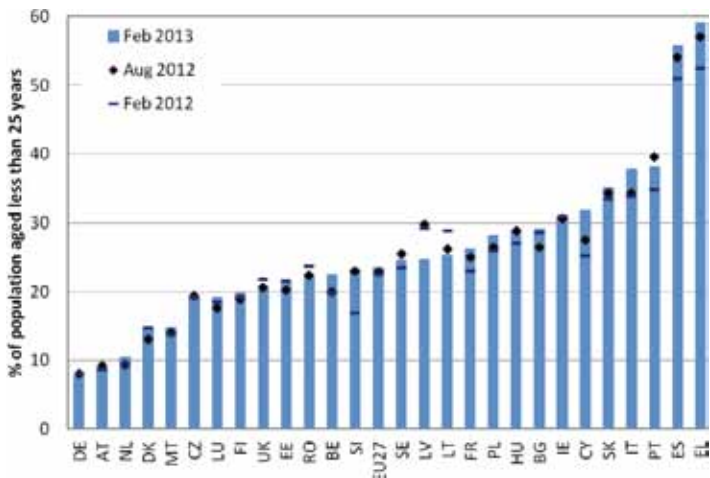
Enfin, sur la base de recherches documentaires et d'entretiens approfondis au plan national, l'étude analysera l'ampleur de la participation syndicale à la gouvernance des systèmes d'apprentissage des dix Etats membres, et elle mettra en exergue certaines propositions syndicales visant à assurer la qualité des apprentissages aux plans national et européen. Ces propositions alimenteront le Cadre de qualité de la CES pour les apprentissages et l'apprentissage en milieu de travail (Annexe 1). L'Annexe 2 contiendra une série de résumés d'une page indiquant les caractéristiques fondamentales des apprentissages dans chaque pays, ainsi qu'un bref guide, que l'on espère accessible, sur les questions en jeu.

Le marché européen de l'emploi

Le chômage augmente et, à la fin de l'année 2012, plus de 25 millions de personnes étaient sans emploi dans toute l'Union européenne, soit une augmentation annuelle de 2 millions. Le taux de chômage avait augmenté de 10,4%. Un dixième de la population de l'UE n'avait pas d'emploi. Il s'agit là d'une moyenne pour toute l'Union européenne, qui masque des chiffres catastrophiques pour certains États membres – 25,0% pour l'Espagne, 24,3 % pour la Grèce et 15,9% pour le Portugal. De plus, 44,4% de ces 25 millions de personnes sont au chômage depuis plus de 12 mois. ¹

Cependant, le taux de chômage des jeunes (pour les 15-24 ans) dans l'UE-27 était encore pire. Il s'élevait à 22,8%. Cela signifie que plus d'un jeune sur cinq était disponible sur le marché du travail, mais était sans emploi. Ce chiffre en masque cependant d'autres, vraiment alarmants pour certains États membres – 55,3% pour la Grèce, 53,2% pour l'Espagne, 37,7% pour le Portugal, 35,3% pour l'Italie, 34,0% pour la Slovaquie et 30,4% pour l'Irlande.

Tableau 1 - Taux de chômage des jeunes pour les États membres de l'UE, février 2012, août 2012 et février 2013



Notes: * Data for January 2013 instead of February 2013: EE, EL, HU, UK. ** Data for December 2012 instead of February 2013: CY, LV, RO, SI. Source: European Commission, *Fact Sheet: Youth Unemployment*. 2013

¹ Eurostat, European Union Labour force survey - annual results 2012

Plus d'un jeune sur deux est sans emploi en Grèce et en Espagne, et il s'agit là de moyennes nationales, de sorte qu'il est probable que dans certaines régions, le chômage des jeunes soit encore plus élevé.

Et, comme on peut le voir dans le tableau 1, la tendance est à la hausse, en particulier en Belgique, à Chypre, en France, Grèce, Irlande, Italie, Pologne et Espagne.

La réponse politique européenne

Les décideurs européens ont mis du temps à réagir.

La stratégie Europe 2020 affirme qu'elle générera une croissance "intelligente, en investissant de façon plus efficace dans l'éducation, la recherche et l'innovation; durable, en donnant la priorité à une économie à faibles émissions de carbone et une industrie compétitive; et inclusive, en mettant clairement l'accent sur la création d'emplois et la réduction de la pauvreté".

La stratégie Europe 2020 a cependant été dépassée par les événements, et essentiellement par la nécessité de sauver l'euro. Les mesures proposées, et même imposées à certains pays de la zone euro, ont aggravé la situation de l'emploi, et il est difficile de voir d'où viendra la croissance.

La stratégie Europe 2020 a fixé à 75 % l'objectif de participation au marché du travail pour les femmes et les hommes de 20 à 64 ans d'ici 2020. En 2012, le taux d'emploi de l'UE s'élevait à 68,5 %. Selon la Commission européenne, dans plusieurs pays, il existe un écart très important entre l'objectif de

75 % et les taux d'emplois prévus en 2020 en vertu d'un scénario fondé sur le statu quo. On peut distinguer plusieurs groupes de pays en fonction de ce qui les sépare de leurs objectifs nationaux 2020 et, dans certains pays, les objectifs ne semblent pas réalisables – à savoir, la Bulgarie, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Portugal, la Roumanie, la Slovaquie et l'Espagne. "Etant donné que seules des augmentations marginales sont prévues pour 2012, 2013 et 2014, il faudra déployer des efforts considérables pour atteindre l'objectif de l'Europe 2020".²

D'où cet effort devra-t-il venir ? Qui va faire l'effort ?

Les décideurs européens ont brusquement trouvé toute une série de nouvelles initiatives. Dans sa Communication du 19 juin 2013 "Ouvrer ensemble pour les jeunes européens - un appel à l'action contre le chômage des jeunes", la Commission européenne identifie un certain nombre de propositions différentes.

² Commission européenne, *Objectifs d'Europe 2020: taux d'emploi*, p 3

L'une est la création de la Garantie pour la Jeunesse, qui a été adoptée le 22 avril 2013 par le Conseil des Ministres. Elle recommande, entre autres, que les Etats membres "s'assurent que tous les jeunes de moins de 25 ans reçoivent une offre d'emploi de bonne qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans un délai de quatre mois après s'être retrouvé au chômage ou avoir quitté l'enseignement officiel".

Une autre est l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), qui a été adoptée le 27-28 juin 2013 par le Conseil des Ministres.³ Elle fournira 6 milliards € pour les jeunes de 15 à 24 ans qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ou de formation (NEET), dans des régions connaissant des taux de chômage des jeunes de plus de 25%.⁴

Une troisième est la relance des Equipes d'action pour l'emploi des jeunes qui prodigueront des conseils sur la manière dont le financement de l'UE provenant du Fonds social européen et l'Initiative Emploi des Jeunes pourraient être utilisés pour mettre en œuvre la Garantie pour la Jeunesse. La Commission européenne a créé un service d'assistance chargé de prodiguer des conseils stratégiques, opérationnels et politiques sur la création, la gestion, l'amélioration ou l'évaluation des systèmes/programmes d'apprentissage et de stage. Il offre:

- un service de renseignements via un formulaire Internet, le courriel ou le téléphone

- des conseils personnalisés et une consultation personnalisée de la part d'experts politiques spécialisés
- des Questions fréquemment posées (FAQs) régulièrement actualisées
- une banque de connaissances d'informations appropriées.⁵

Une quatrième consiste à faciliter le passage de l'éducation au travail, et l'accent est mis ici sur les apprentissages. Selon la Commission européenne, l'expérience a montré que les pays ayant des systèmes EFP forts et attractifs, et en particulier ceux qui ont des systèmes d'apprentissage bien établis et une forte formation par le travail, ont tendance à obtenir de meilleurs résultats en termes de facilitation du passage de l'école au travail et de maintien du chômage des jeunes à un niveau peu élevé. L'amélioration de la fourniture et de la qualité des apprentissages constitue donc une composante importante de la stratégie pour l'emploi des jeunes.⁶

Il serait cependant peu sage de laisser entendre qu'il existe un lien déterministe entre les apprentissages et les faibles niveaux de chômage des jeunes. L'Irlande, par exemple, a un système d'apprentissage qui fonctionne relativement bien, "une offre d'apprentissage bien régulée et de grande qualité" selon une publication de l'OIT,⁷ mais des niveaux élevés de chômage et de chômage des jeunes (30,4% en 2012, comme on peut le voir en examinant les chiffres ci-dessus).

3 Recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur la mise en place d'une Garantie pour la Jeunesse (2013/C 120/01)

4 Conclusions du Conseil, EUCO 104/2/13 REV 2 CO EUR 9 CO_CL 6

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&intPagId=1867&langId=en>

6 Commission européenne, *Ouvrir ensemble pour les jeunes européens - un appel à l'action contre le chômage des jeunes* COM(2013) 447 final, p 9

7 OIT, *Aperçu des systèmes d'apprentissage et des questions y relatives - contribution de l'OIT au groupe de travail du G20 sur l'emploi*, 2012, p 20.

Il est clair que de nombreux autres facteurs influencent le développement économique et l'emploi, mais il existe un certain consensus sur le fait que les apprentissages ont un rôle important à jouer.

Dans le contexte du Semestre européen, la Commission européenne a appelé le Conseil des Ministres à approuver une série de Recommandations par pays destinées à 19 Etats membres afin de combattre le chômage des jeunes grâce, entre autres, à des politiques actives du marché du travail, au renforcement des services publics de l'emploi et au soutien aux programmes de formation et d'apprentissage. Plus spécifiquement, la Commission européenne a demandé au Danemark d'augmenter le nombre des apprentissages, à la France d'encourager les apprentissages, à la Lituanie d'améliorer la mise en oeuvre et l'efficacité des systèmes d'apprentissage, à la Lettonie d'améliorer la qualité et l'accessibilité des apprentissages, à la Pologne d'augmenter l'offre en matière d'apprentissages et de formation par le travail, à la Suède de renforcer les efforts destinés à faciliter le passage de l'école au travail, y compris via un plus grand recours à la formation par le travail, les apprentissages et d'autres formes de contrats combinant emploi et éducation, et au Royaume-Uni de renforcer la qualité et la durée des apprentissages.

La Commission européenne a également appelé les Etats membres à inclure la réforme de l'apprentissage dans ses Plans de mise en oeuvre de la Garantie pour la Jeunesse et à mobiliser les fonds de l'UE pour soutenir

cet objectif; ainsi qu'à créer des partenariats forts au plan national pour le double apprentissage, rassemblant les autorités en charge de l'éducation et de l'emploi, les partenaires sociaux, les chambres, les prestataires EFP, les organisations de jeunes et d'étudiants, les services de l'emploi et les organismes gérant les fonds de l'UE.

Il reste à voir quel est l'impact qu'auront ces mesures.

En outre, la Commission européenne a annoncé qu'elle lançait une Alliance européenne pour l'apprentissage "afin de contribuer à améliorer la qualité et l'offre des programmes d'apprentissage et à faire évoluer les mentalités au sujet de la formation par le travail"⁸ et, le 2 juillet 2013, la Commission européenne a officiellement lancé une Alliance européenne pour l'apprentissage - une déclaration des partenaires sociaux européens, de la Commission européenne et de la Présidence lituanienne du Conseil de l'Union européenne, qui se sont engagés à:

- considérer notre engagement commun et notre confiance mutuelle en tant que préalable au lancement de l'Alliance européenne pour l'apprentissage.
- contribuer à l'accès, la fourniture, la qualité et l'attrait des apprentissages à travers l'UE en encourageant la création, la relance ou la modernisation des systèmes d'apprentissage qui suivent les principes suivants:
 - des partenariats effectifs entre les établissements d'enseignement et de formation et les entreprises, et la reconnaissance de leurs rôles respectifs

⁸ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm

- la participation des partenaires sociaux et, selon le cas, d'organismes intermédiaires tels que les chambres de commerce, d'industrie et d'artisanat, les organisations professionnelles, les organisations sectorielles dans la gouvernance des systèmes d'apprentissage
 - la qualité élevée des qualifications et du processus d'apprentissage
 - l'intégration des systèmes d'apprentissage dans les systèmes nationaux/régionaux d'éducation et de formation et un cadre réglementaire clair, clarifiant les responsabilités, droits et obligations de chaque partie impliquée, dans le contexte des pratiques nationales, du droit du travail et des conventions collectives.
- contribuer à faire évoluer les mentalités vers un enseignement de type apprentissage en encourageant les bienfaits des systèmes d'apprentissage.

Au plan européen, les partenaires sociaux européens ont convenu d'axer leurs efforts sur les terrains d'action suivants au cours des six mois à venir:

- entreprendre de "renforcer les capacités" dans leurs propres circonscriptions, en diffusant l'expérience et les bonnes pratiques au sein de l'organisation membre nationale ;
- motiver, conseiller et mettre au défi les organisations membres de soutenir les objectifs de l'Alliance européenne pour l'apprentissage, en prenant part à la mise en place et l'amélioration des systèmes d'apprentissage, par exemple:
 - dans le développement et l'amélioration des cursus, afin de s'assurer que les apprentissages demeurent attentifs aux besoins de compétences du marché du travail en matière d'assurance de la qualité et d'évaluation des apprentissages et des conditions de travail, le cas échéant

- en coopérant avec les écoles et les services de l'emploi pour permettre aux jeunes et à leurs parents de faire des choix éclairés concernant les apprentissages en tant que parcours éducatif
 - en soutenant les processus d'apprentissage des apprentis sur le lieu de travail grâce à des mesures adéquates telles que la formation de mentors au sein de l'entreprise et l'accompagnement des apprentis
- motiver, conseiller et mettre au défi les entreprises de soutenir les objectifs de l'Alliance européenne pour l'apprentissage, par exemple en:
- se fondant sur les conditions cadres améliorées, afin d'augmenter la fourniture et la qualité des postes d'apprentissage dans leur propre entreprise et chaîne d'approvisionnement
 - partageant expérience et soutien avec d'autres entreprises
 - encourageant les modèles de rôles montrant les possibilités de carrière que les apprentis apportent en tant qu'individus
- sensibiliser les employeurs et les jeunes aux bienfaits des apprentissages ;
- diffuser des informations et soutenir l'action des partenaires sociaux en assurant des conditions plus attrayantes aux entreprises et aux apprentis, et le bon usage des apprentissages conformément aux droits et obligations applicables ;
- encourager l'utilisation des fonds de l'UE, en particulier le Fonds social européen, afin d'introduire ou d'améliorer les systèmes d'apprentissage en alternance des Etats membres ;
- à la fin de 2013, en faisant rapport sur la mise en oeuvre de leurs engagements et en annonçant le suivi en 2014 et au-delà.

Il s'agit manifestement d'une liste ambitieuse pour la première période de référence de six mois.

Ces évolutions à l'échelle de l'UE ont sans aucun doute été inspirées par des initiatives multilatérales et bilatérales prises par le gouvernement allemand *"pour encourager les autres"*. A l'invitation du ministre fédéral de l'Education et de la Recherche, l'Allemagne, l'Espagne, la Grèce, le Portugal, l'Italie, la Slovaquie et la Lettonie, en association avec la Commission européenne, ont signé un mémorandum à Berlin, le 11 décembre 2012. Ce mémorandum incluait des mesures concrètes en vue d'introduire un système de formation professionnelle basé sur le modèle allemand de formation en alternance. Pour la phase initiale, les pays participants se sont entendus sur les mesures concrètes suivantes:

- 30.000 échanges (stages, phases de formation) seront réalisés ;
- 30 réseaux régionaux de formation professionnelle seront créés avec une participation allemande ;
- six projets d'études politiques seront initiés ;
- un minimum de 10 voyages d'étude permettront aux experts des domaines d'action spécifiés par le mémorandum d'échanger des idées et de recueillir des informations sur place ;

- un pool allemand d'experts en conseil et une plateforme d'apprentissage par les pairs seront créés pour la coordination et le développement successif de la coopération. Outre le financement actuel de la coopération internationale dans l'enseignement et la formation professionnels, le ministère fédéral de l'Education et de la Recherche fournira 10 millions euros entre 2013 et 2014 pour la mise en œuvre du mémorandum, qui seront également complétés par les contributions de pays partenaires ;
- l'Institut fédéral allemand pour l'Enseignement et la Formation professionnels deviendra le bureau central pour la coordination de la coopération internationale dans l'enseignement et la formation professionnels.

D'autres accords bilatéraux ont été signés par la suite par l'Allemagne et l'Italie, et l'Allemagne et l'Espagne.⁹

En termes de propositions politiques, l'évolution actuelle et ultérieure des apprentissages en Europe semblent être en bonne voie.

⁹ <http://www.bmbf.de/en/17127.php>

Apprentissages - Définitions

Cependant, en terrains relativement inconnus, les décideurs sont à la dérive. Il n'existe pas de définition individuelle acceptée de ce qu'est un apprentissage. Et de plus, il n'y a pas eu d'effort concerté pour essayer d'en produire une.

Au plan national, il existe plusieurs définitions.

En Italie, l'apprentissage est défini comme un contrat d'emploi de durée indéterminée destiné à la formation et l'emploi des jeunes (article 1 de la loi consolidée sur les apprentissages - *Testo Unico sull'Apprendistato*). Il propose trois formes d'apprentissage:

- *apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale* (formation en apprentissage) pour les 15-25 ans (article 3)
- *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere* (apprentissage axé sur le travail) pour les 18-29 ans (article 4)
- *apprendistato di alta formazione e ricerca* (formation continue et stage en recherche pour les 18-29 ans) – (article 5).

En Allemagne, les apprentissages "dispenseront, grâce à un programme de formation systématique, les aptitudes professionnelles, connaissances et qualifications (compétence professionnelle) nécessaires pour s'engager dans une forme d'activité professionnelle qualifiée, dans un monde du travail en plein changement. Ils devraient aussi permettre aux stagiaires d'acquérir l'expérience professionnelle requise." (article 1.3 de la loi sur la formation professionnelle - *Berufsbildungsgesetz*).

Au Royaume-Uni, il n'existe pas de définition juridique spécifique d'un apprentissage, mais des conditions qui sont requises pour terminer un apprentissage. En Angleterre, par exemple, elles sont les suivantes: que la personne ait conclu un contrat d'apprentissage dans le cadre de l'apprentissage; qu'à la date de ce contrat, le cadre soit un cadre anglais reconnu; que la personne ait terminé un cours de formation pour la qualification des compétences identifiées dans le cadre; que, durant le cours, la personne travaille dans un contrat d'apprentissage, et que la personne réponde aux exigences spécifiées dans le cadre en vue de la délivrance d'un certificat d'apprentissage (article 13 de la loi sur les Apprentissages, les Compétences, les Enfants et l'Apprentissage). Selon le glossaire du ministère des Entreprises, de l'Innovation et des Compétences, "les apprentissages sont des emplois payés, qui intègrent la formation en milieu de travail et en dehors du milieu de travail, conduisant à des qualifications reconnues au plan national. Comme un employé, l'apprenti apprend à gagner sa vie et acquiert des compétences pratiques sur le lieu de travail".

Au Danemark, il n'existe pas de définition spécifique d'un apprentissage en tant que tel mais, en vertu de la loi sur l'Enseignement et la Formation professionnels (article 1), la formation en apprentissage devrait:

- inciter les jeunes à se former et garantir que tous les jeunes qui veulent s'engager dans la formation professionnelle y ont accès et peuvent sélectionner leur parcours de formation à partir d'un large éventail de programmes

- donner aux jeunes la formation qui servira de base à leur travail futur, y compris l'activité indépendante
- encourager l'intérêt des jeunes et la capacité à participer activement à une société démocratique et à contribuer à leur développement personnel
- satisfaire les besoins sociaux de qualifications professionnelles et générales, en tenant compte des évolutions professionnelles et sociales, y compris les évolutions de la structure des entreprises, les relations de travail, l'organisation du lieu de travail et la technologie, et une main-d'œuvre innovante et créative
- dispenser des connaissances sur les questions internationales et des informations concernant le travail et l'éducation à l'étranger
- fournir une base à la formation continue.

Au plan européen, le Cedefop, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, un organisme spécialisé créé par l'Union européenne, a essayé de définir l'apprentissage – une "formation systématique de longue durée alternant des périodes sur le lieu de travail et dans un établissement d'enseignement ou des institutions de formation. L'apprenti est lié contractuellement à l'employeur et reçoit une rémunération (salaire ou indemnité). L'employeur est chargé de prodiguer au stagiaire une formation conduisant à un emploi spécifique".¹⁰

Cette définition met l'accent sur l'importance d'une relation contractuelle entre l'employeur et l'apprenti. Le premier procure

une forme de paiement, et la formation – qui est systématique et de longue durée et se déroule sur le lieu de travail et dans un établissement de formation – et conduit à une certaine forme d'emploi. Il n'est cependant pas fait mention d'un certificat au terme du processus. L'apprentissage conduit à une occupation mais pas nécessairement à un travail et un emploi.

Une définition antérieure d'Eurostat définit les apprentis comme "tous les salariés qui ne participent pas intégralement au processus de production de l'entreprise parce qu'ils sont régis par un contrat d'apprentissage ou ont entrepris une formation professionnelle réduisant considérablement leur productivité." Cependant, ici il y a la notion de travail.¹¹

Une étude récente (2012), Offre d'apprentissage dans les États membres de l'Union européenne, commandée par la Direction Générale pour l'Emploi, les Affaires sociales et l'Intégration de la Commission européenne, contribue à brouiller les cartes en introduisant la notion de "régimes de type apprenti" avec une définition très différente – "les formes d'Enseignement et Formation professionnels initiaux (EFPI), qui combinent officiellement et alternent la formation en entreprise (périodes d'expérience de travail pratique sur le lieu de travail) avec la scolarisation (périodes d'enseignement théorique/pratique suivies dans une école ou un établissement de formation), et dont la réussite conduit à des qualifications EFP initiales reconnues au plan national."¹² Ici, l'accent est clairement mis sur l'EFPI.

¹⁰ CEDEFOP, *Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation - Une sélection de 100 termes clés*, Thessaloniki, 2008, p 29.

¹¹ <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6228>

¹² Commission européenne, *Offre d'apprentissage dans les États membres de l'Union européenne*, 2012, p 22.

Tableau 2 - Différences entre apprentissages et stages

	APPRENTISSAGE	STAGE
Objet	Profil d'enseignement ou de formation professionnels qualifiant complet	Complétant le programme de formation ou le CV individuel
	Profil professionnel/qualification	Expérience pratique documentée
Niveau d'éducation	Généralement niveau 3-5 CEC	Il est possible de décrocher des stages dans le cadre de programmes à tous les niveaux du CEC – formes communes en formation (pré)professionnelle, dans l'enseignement supérieur et après l'obtention du diplôme (parfois obligatoire)
Contenu	Acquisition de tout l'éventail des connaissances, aptitudes et compétences d'un emploi	Orientation professionnelle Et/ou du travail/de carrière, acquisition de parties de connaissances, aptitudes et compétences d'un emploi ou d'une profession
Apprentissage en milieu de travail	Tout aussi important pour les cours	Complétant généralement les cours ou option supplémentaire
Durée	Déterminée, moyenne à longue durée. Généralement, jusqu'à quatre ans	Variable, courte à moyenne durée. Généralement, moins d'un an
Statut professionnel	Statut d'employé Apprenti sous contrat/employé	Etudiant/stagiaire, souvent basé sur un accord avec l'employeur ou l'école; parfois statut de bénévole ou statut non clairement défini Etudiant/stagiaire, souvent basé sur un accord avec l'employeur ou l'école
Indemnité	Rémunéré – montant négocié collectivement ou fixé par la loi Allocation d'apprentissage qui tient compte des coûts nets et avantages pour l'individu et l'employeur	Rémunération variable, souvent non payé Indemnité financière non réglementée
Gouvernance	Fortement réglementé, souvent sur une base tripartite	Non réglementée ou partiellement réglementé
Acteurs	Souvent les partenaires sociaux, fournisseurs de formation	Individus, entreprises, état, établissements d'enseignement

Source: Commission européenne, *Programmes d'apprentissage et de stages dans l'UE 27: facteurs-clés de succès Bruxelles, 2013*

Les cartes sont encore plus brouillées par une autre étude plus récente (2013), *Programmes d'apprentissage et de stages dans l'UE 27: facteurs-clés de succès*, également commandée par la Direction Générale de l'emploi, des Affaires sociales et de l'Intégration de la Commission européenne. Elle ne définit pas les apprentissages et les stages en tant que tels, mais elle résume les caractéristiques distinctes en termes vastes et génériques: contenu, formation sur le lieu de travail, durée, statut d'emploi, indemnité, gouvernance et acteurs,¹³ comme on peut le voir dans le Tableau 2.

Dans la IIIe partie de cette étude, les fiches synthétiques par pays n'appliquent souvent pas cette distinction et incluent dans la section Apprentissage de nombreux programmes de stage manifestement basés sur l'EFP. Une autre confusion est provoquée par le fait que les régimes décrits comme des apprentissages dans la deuxième étude ne sont pas considérés comme des apprentissages (selon les définitions nationales) dans la première étude où ils sont considérés comme de "type apprentissage". L'exemple le plus manifeste serait l'Espagne. "Contrats de formation et d'apprentissage" (contrato para la formacion y el aprendizaje), "contrats de placement en entreprise" (contrato en prácticas), "cycles de formation de niveau moyen" (ciclos formativos de grado medio), "cycles de formation de niveau supérieur" (ciclos formativos de grado superior) sont tous considérés comme des apprentissages dans la deuxième étude mais comme "de type apprentissage" dans la première. La Pologne serait un autre exemple. "École professionnelle de 2/3 ans" (zasadnicza szkola zawodowa), "école secondaire supé-

rieure technique de 4 ans" (technikum), "école secondaire post-supérieure de 2 ans" (szkola policealna), "école secondaire supérieure spécialisée de 3 ans offrant une formation dans des spécialisations de formation professionnelle générale" (liceum profilowane), "école technique secondaire complémentaire" (technikum uzupełniające) sont considérés comme des apprentissages dans la deuxième étude mais pas dans la première.

Cette confusion est particulièrement regrettable maintenant que l'Union européenne s'est engagée à fournir un financement pour les apprentissages. Cela signifie-t-il que l'UE ne subventionnera pas du tout les apprentissages dans certains pays, mais les régimes "de type apprentissage", qui sont en fait des régimes EFP ? Cela a-t-il une importance ? Oui, parce que par le biais de ses propositions politiques, l'UE tente de lutter contre le chômage des jeunes. Les données provenant de l'OCDE prouvent que l'apprentissage et d'autres programmes d'enseignement et de formation professionnels duaux (EFP) semblent être des parcours de l'école vers le travail, en particulier pour les étudiants du secondaire.¹⁴ De plus, selon la deuxième étude commandée par la Commission européenne, *Programmes d'apprentissage et de stages dans l'UE 27: facteurs de succès*, "notre analyse par pays a montré que les apprentissages ont systématiquement généré des résultats positifs au chapitre de l'emploi et pas seulement dans les pays typiquement associés au système de formation en alternance comme l'Allemagne et l'Autriche".¹⁵ Les preuves sont beaucoup moins indiscutables pour les stages.¹⁶

¹³ Commission européenne, *Régimes d'apprentissage et de stages dans l'UE 27: facteurs-clés de succès*, 2013, p 1

¹⁴ OCDE, *Off to a good start? Jobs for Youth, Position Paper*, OCDE, Paris. 2010. <http://www.oecd.org/dataoecd/0/34/46717876.pdf>

¹⁵ Op cit, p 2

¹⁶ Op cit, p 5

Apprentissages - Un aperçu quantitatif

Quelle est l'importance de ce secteur ? Combien de jeunes sont-ils engagés dans des apprentissages ? L'étude 2012 de la Commission européenne établit une estimation du nombre d'apprentis (selon les définitions nationales) et arrive, pour 2009, à un total de 3.686.900 pour l'UE 27. En outre, elle estime que 5.700.200 étudiants venant de programmes de type apprentissage, selon sa propre définition de la notion "de type apprentissage" c'est-à-dire les "formes d'Enseignement et de formation professionnels initiaux (EFPI) qui combinent et alternent officiellement la formation en entreprise (périodes de pratique professionnelle sur le lieu de travail) avec les programmes éducatifs (périodes de formation théorique/pratique suivies dans une école ou un établissement de formation), et dont la réussite conduit à des qualifications EFP initiales reconnues au plan national. En tout, on obtient un total de 9.419.800 jeunes.

Les chiffres sont difficiles à estimer en raison de l'incertitude concernant les diverses définitions de la Commission. Ils sont aussi difficiles à concilier parce qu'il existe des divergences avec d'autres chiffres nationaux.

En Italie, l'Institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs (Istituto per lo Sviluppo della Formazione

Professionale dei Lavoratori – ISFOL) a un chiffre de 645.385, mais il porte sur l'année 2008, et un chiffre de 594.668 pour 2009.¹⁷ Au Danemark, le ministère de l'Enfance et de l'Education a un chiffre de 88.172 pour 2009.¹⁸ Aux Pays-Bas, 167.100 jeunes suivent le parcours basé sur le travail (BBL – beroepsbegeleidende leerweg), qui serait plus facilement comparable aux apprentissages, et 348.400 suivent le parcours scolaire (BOL – beroepsopleidende leerweg).¹⁹ En Allemagne, selon le Bundesinstitut für Berufsbildung il y avait 1.571.457 apprentis en 2009.²⁰ En Irlande, il y avait sensiblement moins d'apprentis – en 2009, on comptait 1.535 inscriptions, et même si l'on additionne 2008 et 2007 et 2006, la population totale en apprentissage atteint seulement 20.369 en tout.²¹

La tendance est mélangée. Dans certains pays, on assiste à un déclin désastreux. En Irlande, par exemple, la population totale en apprentissage était de 13.267 en 2010, 7.811 en 2011 et 5.480 en 2012 (sur la base des inscriptions cumulées au cours de la période précédente de 4 ans), soit un petit peu plus qu'un trimestre de 2009. L'industrie de la construction, qui était en chute libre après la crise du logement, enregistré 4.514 inscriptions en 2006, mais seulement 348 en 2009 et 222 en 2012.

¹⁷ *Giovani occupati con contratto di apprendistato – anni 2003-2010 (valori assoluti)*, http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/apprendistato/approfondimenti/statistiche-1 (retrieved 4.7.2013)

¹⁸ <http://statweb.uni-c.dk/Databanken/uvvmDataWeb/ShowReport.aspx?report=EAK-tilgang-erhudd>

¹⁹ Ministry of Education, Culture and Science, *Key figures 2007-2011*, Den Haag, 2012. p 11

²⁰ Bundesinstitut für Berufsbildung, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 - Vorversion*, p 122

²¹ FAS, *Annual Report 2013*, p 23

Tableau 3 - Estimation du nombre d'étudiants en études de type apprentissage par les 27 Etats membres de l'UE, enseignement secondaire, 2009 (milliers) (*)

	ETUDIANTS EN APPRENTISSAGE (selon les définitions nationales) (1)	ETUDIANTS DU RÉGIME DE TYPE APPRENTISSAGE (2)	TOTAL ÉTUDIANTS DE TYPE APPRENTISSAGE (1+2)
Autriche	132.0	170.0	302.0
Belgique	22.2	613.3	635.6
Bulgarie	1.3	163.5	164.8
Chypre	0.3	0.9	1.2
République tchèque	-	347.4	347.4
Danemark	95.0	-	127.7
Estonie	0.6	-	0.6
Finlande	70.0	181.9	251.9
France	427.7	605.6	1,033.2
Allemagne	1,659.3	25.4	1,684.7
Grèce	14.0	-	14.0
Hongrie	45.6	10.9	56.5
Irlande	26.2	30.0	56.2
Italie	644.6	976.6	1,621.2
Lettonie	0.4	34.9	35.3
Lituanie	0.3	22.4	22.7
Luxembourg	7.3	6.0	13.3
Malte	0.7	7.0	7.7
Pays-Bas	171.9	351.8	523.8
Pologne	-	851.1	851.1
Portugal	14.6	110.0	124.7
Roumanie (**)	-	-	-
Slovaquie	2.0	-	2.0
Slovénie	64.2	-	64.2
Espagne	-	271.3	271.3
Suède	7.0	170.9	177.9
Royaume-Uni	279.7	749.1	1,028.8
Union européenne (27)	3,686.9	5,700.2	9,419.8

(*) Les données excluent les études de niveau 5 ISCED, à la seule exception des données françaises sur les apprentis. (**) Aucune donnée disponible pour les étudiants en apprentissage en Roumanie depuis la mise en œuvre de ce type de formation n'est très récente
Source: Commission européenne, Offre d'apprentissage dans les Etats membres de l'Union européenne, 2012

Dans d'autres pays, la baisse a été spectaculaire. En Allemagne, le nombre d'apprentis a chuté de 1.508.328 en 2010 et 1.460.658 en 2011. En Italie, le chiffre est tombé à 541.874 en 2010, et, pour 2011, le chiffre provisoire s'élève à 504.558.

A Chypre et en Estonie, des pays supposés compter de très petits nombres d'apprentis, on a également assisté à une baisse. A Chypre, 178 jeunes étaient inscrits en tant qu'apprentis en 2011/2012 et 56 en 2012/2013 – la dernière année de l'ancien système, et en même temps, 90 jeunes se sont inscrits au cours de la première année du Nouveau système d'apprentissage moderne (2012/2013). En Estonie, le chiffre a baissé à 564 en 2010/11, et était de 566 en 2011/2012.

Cependant, dans d'autres pays, comme au Royaume-Uni par exemple, l'augmentation a été sensible, avec 806.500 apprentis en 2011/2012, soit 21,1% de plus que les chiffres des années précédentes. Il y a eu 457.200 débuts d'apprentissage en 2010/2011 et 520.600 en 2011/2012, soit une augmentation de 13,9% par rapport à 2010/2011.²² En Espagne, qui commence tout juste à offrir des apprentissages, le nouveau système de formation professionnelle duale est en phase expérimentale. Il prévoit de former 4.000 jeunes en deux ans, avec la participation de 120 établissements de formation et 550 entreprises.

Dans d'autres pays, l'augmentation a été plus faible: aux Pays-Bas 169.100 pour le BBL et 356.200 pour le BOL en 2010, et respectivement 159.200 et 356,200 en 2011.

Au Danemark, le ministère de l'Enfance et de l'Education a des chiffres de 91.392 en 2010, mais de 90.994 en 2011.

Le commentaire que l'on a entendu le plus souvent dans les interviews relatives à cette étude, dans la bouche des syndicalistes, des employeurs et des représentants des pouvoirs publics, faisait référence à la disponibilité de lieux de travail, et ce commentaire était formulé dans tous les pays quelque soit leur succès ou leur échec en termes de croissance économique. En période de crise économique, le nombre de lieux de travail potentiels pour les apprentis diminue. En Irlande, par exemple, il a fallu concevoir pour la FÁS, l'agence d'apprentissage irlandaise, des mesures spéciales, à savoir le "Redundant Apprentice Placement Scheme", pour engager des apprentis qui avaient été licenciés. Le succès des propositions avancées par la Commission européenne et acceptées par le Conseil des Ministres sera mesuré à part par la disponibilité des lieux de travail et la volonté des employeurs d'engager des apprentis.

²² Department for Business Innovation Et Skills, Quarterly Statistical First Release, 27 March 2013, p 7

Syndicats et apprentis

Les enjeux sont élevés pour les syndicats. L'existence d'une "génération perdue" dans de nombreux pays mine le syndicalisme. "Perdre une génération" montre que l'influence exercée par les syndicats sur de grandes questions telles que le chômage de masse est très limitée; que leur pouvoir de négociation est radicalement réduit; qu'ils ne peuvent en fait pas défendre les membres existants de manière adéquate; et qu'ils se coupent de sources potentielles d'affiliation future.

Les apprentis qui sont employés ont un contrat avec l'employeur et, sur cette base, sont considérés comme travailleurs pendant la durée de leur apprentissage. Cela signifie qu'ils peuvent devenir membres de syndicats, mais il est impossible de vérifier s'ils le font vraiment. Les syndicats collectent parfois des données d'adhésion sur les jeunes, mais pas spécifiquement sur les apprentis. Les témoignages semblent indiquer que peu le font dans la réalité, et cela s'inscrit dans un problème plus large d'organisation des jeunes pour les syndicats.

Certains syndicats font un effort spécifique pour recruter des apprentis. FNV Bondgenoten, par exemple, a un Youth Marketing and Communications Department, qui organise des visites dans tous les établissements de formation des Pays-Bas et présente ainsi le travail du syndicat à près de 30 classes par mois, et plus (70) en novembre, au début de l'année scolaire.

Certains syndicats ont réduit les taux d'affiliation pour les apprentis. Au Danemark, par exemple, HK, le syndicat des employés de bureau et du commerce, offre une adhésion gratuite aux apprentis, comme le fait l'Irish Technical, Electrical & Engineering Union (TEEU). Aux Pays-Bas, FNV Bouw, le syndicat de la construction, et FNV Bondgenoten, le syndicat général de l'industrie et des services, offrent une adhésion gratuite pendant la première année. Dans le premier, les services fournis sont limités, mais dans le deuxième, les apprentis ont aussi accès aux avis juridiques. Au cours de la deuxième année, le tarif pour les apprentis est inférieur au tarif normal - 6,31 € par mois pour les 17 ans au FNV Bouw (juillet 2012). Dans le syndicat britannique Unite, le tarif d'affiliation des apprentis de la première année s'élève à 0,56 £ par semaine ou 2.43 £ par mois (les travailleurs à temps plein, le tarif s'élève à 2,78 £ par semaine ou 12,05 £ par mois). A UNISON, le syndicat du service public, le tarif d'adhésion s'élève à £10 par an, et dans l'étude de cas examinée (St Edmundsbury Borough Council), la filiale paie la cotisation de la première année. Dans d'autres pays, l'Allemagne et l'Italie par exemple, les apprentis paient le même pourcentage de salaire que les travailleurs à temps plein.

Certains syndicats fournissent des informations pour les apprentis. IG Metall a un site Internet donnant des informations sur tous les métiers et possibilités de formation disponibles dans son secteur (*Beruf oder Berufung: Welcher Job passt zu Dir?*).²³

²³ <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/jupo-ausbildungsberufe-3220.htm> (retrieved 9.7.2013)

Le TUC a réalisé une Boîte à outil des apprentis pour les représentants syndicaux, qui inclut des fiches sur ce qui suit: la négociation et la discussion; les entreprises; les cadres d'apprentissage; les niveaux d'apprentissage; le salaire; le temps de travail et les congés pour la formation; l'égalité et la diversité; la santé et la sécurité; le mentorat; les études de cas.²⁴ 3F, le Syndicat uni des travailleurs danois (*Fagligt Fæelles Forbund*), le plus grand syndicat intersectoriel du Danemark, a un site Internet prodiguant des conseils aux apprentis et des informations concernant les lieux d'apprentissage et les programmes de formation.²⁵ Une partie du site Internet de TEEU est consacrée au service qu'elle offre aux apprentis. Il négocie les salaires, les conditions d'emploi et les conditions de l'apprentissage. Il prodigue des conseils et une assistance sur les congés payés, les déplacements et la subsistance et la formation, les tests et la certification. Il protège les apprentis contre l'intimidation et la discrimination au travail.²⁶ FNV Bouw réalise un magazine BAHM et un site Internet pour les jeunes.²⁷ En Italie, dans le secteur bancaire par exemple, l'UILCA a réalisé un petit livret pour les apprentis.²⁸

Certains syndicats dispensent des conseils sur les possibilités de formation et, dans la région de Berlin, par exemple, le Secrétariat des Jeunes d'IG Metall organise quatre fois par an une réunion pour ses membres et non-membres afin d'examiner, entre autres, l'évolution de la formation et les possibilités de formation dans le secteur de la métal-

lurgie. Le TUC organise aussi des réunions d'information spécifiquement pour les apprentis et notamment une Conférence annuelle *Voice of Apprentis* au cours de chaque mois de novembre. Le TUC forme des Représentants pour la formation afin de savoir comment traiter les questions d'apprentissage. Le TUC emploie aussi un responsable syndical dans six régions anglaises afin de dispenser des conseils aux apprentis.

Certains syndicats, par exemple FNV Bouw, offrent aux apprentis de modestes rétributions financières – de la "monnaie scripturale" et une prime (environ 100 €) lorsqu'ils terminent leur apprentissage avec succès.

Enfin, et c'est le point le plus important, là où les apprentis sont considérés comme des travailleurs, leurs demandes sont reflétées dans les conventions collectives négociées par les syndicats ; des exemples en sont donnés tout au long de ce rapport.

²⁴ <http://www.tuc.org.uk/workplace/index.cfm?mins=255&minors=254&majorsubjectid=2> (extrait le 9.7.2013)

²⁵ <http://forsiden.3f.dk/article/20060423/UDDANNELSE/60423002?profile=2221&template=grupperne> and <http://forsiden.3f.dk/article/20050316/LONARBO1/50316009?profile=2232> (retrieved 9.7.2013)

²⁶ http://www.teeu.ie/0006_3.asp (retrieved 9.7.2013)

²⁷ <http://www.bahm.nl/>

²⁸ UILCA, *Apprendisti in Banca*, Rome, 2012

Syndicats et salaire des apprentis

Le salaire des apprentis est généralement couvert par les conventions collectives négociées par les syndicats ou par le salaire minimum garanti. Cependant, dans certains pays, ces tarifs sont très peu élevés et certains éléments donnent à penser qu'ils sont partiellement ou complètement ignorés.

En Allemagne, le salaire des apprentis est couvert par les accords salariaux sectoriels ou régionaux. Les tarifs varient en conséquence et, en 2012 par exemple, selon les chiffres du *Bundesinstitut für Berufsbildung*, le salaire le plus élevé en Allemagne de l'Ouest en 2012 était celui d'un apprenti briqueteur (une moyenne de 986 € par mois) et le salaire le moins élevé était celui d'un apprenti coiffeur (454 €). En Allemagne de l'Est, le salaire le plus élevé était celui d'un apprenti technicien des média (905 € – comme en Allemagne de l'Ouest) et le moins élevé, aussi celui d'un apprenti coiffeur (269 €).²⁹ A Berlin, en 2013, dans le secteur de la métallurgie, par exemple, un apprenti est payé 819 € au cours de la première année, 868 € au cours de la deuxième, 925 € au cours de la troisième et 961 € au cours de la quatrième année. Sur les lieux de travail qui ne sont pas couverts par les accords salariaux, le salaire peut être moins élevé, mais de 20% max. seulement et par accord tacite. Par contre, dans le secteur du détail, certains employeurs (Aldi et Lidl, par exemple) paient plus que le taux national –730 €.

En Irlande, l'accord conclu dans l'industrie de la construction, par exemple, qui a été signé en 2011, stipule que les apprentis de 1^{ère} année sont payés 33% du tarif national pour les artisans; 50% pour ceux de la 2^e année; 75% pour ceux de la 3^e année; et 90% pour ceux de la 4^e année.

En Italie, les apprentis sont couverts par les conventions collectives et, selon le texte consolidé de la loi de 2012 relative aux apprentis (2012), ils peuvent grimper dans l'échelle de salaires jusqu'à deux niveaux du maximum fixé par la convention collective pour cet échelon de rémunération, s'ils effectuent les tâches ou remplissent les fonctions d'un travailleur qualifié. Ils peuvent également être payés sur la base d'un pourcentage.

Aux Pays-Bas, la convention nationale de l'industrie de la construction applicable à partir de janvier 2012, par exemple, stipule que les salaires des apprentis vont de 196.00 € par semaine à 567.20 €, en fonction de l'âge et de l'ancienneté. Il est intéressant de noter que, pour faire face aux difficultés rencontrées par l'industrie de la construction dans la foulée de la crise financière, les syndicats et les employeurs ont accepté une petite réduction temporaire de salaire des apprentis charpentiers. Toutes les entreprises ne sont cependant pas couvertes par des conventions collectives et, dans

²⁹ <http://www.bibb.de/ausbildungsverguetungen-2012> (retrieved 9.7.2013)

de nombreux cas, les apprentis devraient recevoir le salaire minimum garanti. Certains éléments empiriques montrent que ce n'est pas toujours le cas.

Au Royaume-Uni, le salaire est clairement réglementé. Il y a un salaire national minimum pour les apprentis. A partir d'octobre 2013, les salaires minimum nationaux s'élèvent à 2,68 £ de l'heure pour les moins de 19 ans et pour les plus de 19 ans au cours de leur première année d'apprentissage. Les plus de 19 ans (pas dans leur première année) devraient recevoir davantage, à savoir le salaire qui est appliqué à leur groupe d'âge; 5,03 £ pour les 18-20 ans et 6,31 £ pour les 21 ans et plus. Ces salaires peuvent augmenter pour ceux qui sont couverts par les conventions collectives. Le Department of Business, Innovation and Skills a commandé une étude sur le salaire des apprentis en 2011, et 11.020 apprentis y ont pris part. Elle révèle un taux moyen de rémunération horaire de 5,87 £. Le salaire hebdomadaire brut moyen s'élevait à 200 £. Les tarifs les plus élevés étaient accordés aux apprentis appartenant à l'encadrement et à la direction (8,33 £ de l'heure), et les moins élevés aux apprentis coiffeurs (2,64 £ par heure). Les apprentis de première année avaient un niveau de salaire moyen de 5,33 £ de l'heure, ceux de 2e année de 5,93 £ et ceux de troisième année de 6,76 £. L'enquête a également révélé que quatre apprentis sur cinq recevaient le montant minimum ou plus du montant minimum qu'ils devraient recevoir sur la base de leurs années d'étude et/ou de leur âge. Cependant, 20% recevaient moins, et 5% des personnes interrogées dans l'enquête ont déclaré qu'elles ne recevaient aucun salaire.³⁰

En Estonie, les apprentis ont droit au salaire minimum légal, comme d'autres travailleurs, mais le salaire est très peu élevé (320 € par mois).

A Chypre, la question des salaires est un problème. Les apprentis qui sont dans des secteurs couverts par des conventions collectives sont payés par les employeurs pour les journées passées sur le lieu de travail, selon le taux stipulé dans la convention. Les femmes de ménage, les gardes de sécurité, les concierges, les assistantes maternelles, les employés de magasin et les employés de bureau ne sont pas couverts par des conventions collectives et ils reçoivent donc le salaire minimum. Or, de nombreuses observations empiriques semblent indiquer que certains apprentis sont payés moins que les tarifs convenus.

³⁰ Department of Business, Innovation and Skills, *Apprenticeship Pay Survey 2011*, 2011

Syndicats et gouvernance des apprentissages

Les syndicats influencent bel et bien l'élaboration des politiques et leur mise en oeuvre dans un domaine spécifique - la participation des jeunes au marché du travail.

Il existe de nombreux moyens potentiels d'accroître la participation des jeunes au marché du travail - les mesures destinées à éviter le décrochage scolaire, à réintégrer les jeunes en décrochage scolaire, à faciliter le passage de l'école au travail, à encourager l'employabilité des jeunes et à supprimer les obstacles pratiques/logistiques, et les mesures incitatives des employeurs.³¹ Les apprentissages permettent aux syndicats de faciliter le passage de l'école au travail et encouragent l'employabilité des jeunes. En fait, comme le soulignait récemment une publication de l'OIT, les "syndicats jouent un rôle essentiel dans la réalisation de cet équilibre (entre coûts et bienfaits de l'apprentissage) en négociant des niveaux de salaire des apprentis inférieurs à ceux des travailleurs pleinement qualifiés tout en insistant en même temps sur la grande qualité de la formation avec des éléments substantiels de compétences et de savoirs transférables".³² Ils le font également en participant à la conception et la fourniture de systèmes d'apprentissage.

Les syndicats apportent une contribution importante à la conception et la livraison réussies des systèmes d'apprentissage à travers l'Europe. Cette contribution n'est pas toujours reconnue. En fait, la dernière publication de la Commission européenne fait référence aux partenaires sociaux, mais à aucun moment il n'est fait mention de manière spécifique aux syndicats *en tant que tels*.³³ Cependant, les syndicats sont représentés, conjointement avec les organisations d'employeurs, dans les commissions et conseils EFP, dans les dix pays couverts par cette étude.

Bulgaria

En Bulgarie, il y a très peu de programmes d'apprentissage et il n'existe aucune commission nationale concernant les apprentissages en tant que tels. Cependant, les syndicats sont représentés à égalité dans les organisations d'employeurs (quatre membres chacun, deux pour le KNSB et deux pour CL Podkrepa) au Conseil national de promotion de l'emploi, qui formule entre autres des propositions au ministère du Travail et de la Politique sociale pour l'élaboration des projets de loi, des mesures et des programmes pour la promotion de l'emploi. Les syndicats sont représentés à égalité (huit membres chacun, avec quatre de la KNSB et quatre

³¹ Eurofound, *Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people*, Dublin, 2012

³² Op cit, p 21

³³ Commission européenne, *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, 2013

de CL Podkrepa) dans les organisations d'employeurs au Conseil de direction de l'Agence nationale pour l'enseignement et la formation professionnels, dont la mission est de:

- coopérer avec les partenaires sociaux dans la mise en œuvre de politiques coordonnées pour l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle continue et l'introduction de pratiques européennes couronnées de succès;
- étendre l'accès des personnes occupées et des chômeurs à l'enseignement et la formation professionnels en fonction des besoins du marché du travail;
- assurer l'accès public aux informations utiles concernant la formation professionnelle continue et l'apprentissage tout au long de la vie dans le pays et dans l'UE;
- développer la Liste des professions pour l'enseignement et formation professionnels;
- développer les Exigences de l'Etat en matière d'éducation (normes) pour l'acquisition de qualifications.

Les syndicats sont également membres de ses 17 Commissions d'experts, dont 16 couvrent différents secteurs économiques³⁴, et une commission transversale pour l'orientation à la formation professionnelle (articles 41-49 de la loi sur l'Enseignement et la Formation professionnels, 1999). Ces Commissions d'experts rédigent des rapports pour le Conseil de direction sur des propositions relatives à l'enregistrement des centres

EFP; elles participent au développement et à l'actualisation des Exigences de l'Etat en matière d'éducation en vue de l'acquisition de qualifications professionnelles, et aux normes de l'Etat en matière d'éducation pour le système d'enseignement public et le système d'évaluation couvrant l'enseignement et la formation professionnels; elles participent au développement et à l'actualisation de la liste des professions concernant l'enseignement et la formation professionnels; elles déterminent les activités à exécuter au sein de la profession et les exigences concernant le développement des compétences respectives – savoir, les compétences et les traits de personnalité – requises pour une mise en œuvre réussie; et elles servent de base à la préparation des cursus et programmes d'enseignement. Les syndicats sectoriels sont ainsi bien placés pour jouer un rôle de premier plan en influençant la formation et l'éducation professionnelles.

Les syndicats ne prennent généralement pas part à la préparation des manuels de formateurs, à moins qu'ils ne soient utilisés dans leur propre établissement de formation. En outre, en vertu de la loi sur l'Enseignement et la Formation professionnels, les syndicats doivent être consultés par tous les organismes de formation sur le contenu et les procédures d'évaluation des examens publics. Le défi pour les syndicats bulgares est d'avoir les ressources humaines permettant de répondre à ces exigences.

³⁴ Sciences de la terre, exploitation minière et minéralurgie; génie mécanique, travail des métaux et génie métallurgique; ingénierie électrique et ingénierie nucléaire; technologies de l'information et de la communication, électronique et automatisation; produits chimiques, technologies et études environnementales; véhicules motorisés, bateaux et avions et services de transport; architecture et construction; production alimentaire et de boissons; production de textiles et produits textiles, cuir et bois; agriculture, foresterie et élevage de poissons et médecine vétérinaire; gestion d'hôtels et de restaurants, restauration, voyages, tourisme et activités de loisirs; gestion d'entreprises et administration; arts; soins de santé et sport; services sociaux, services personnels, protection des biens et des personnes.

Chypre

Chypre offre très peu de formations en apprentissage dans le contexte d'un système plus large d'enseignement et de formation professionnels qui est contrôlé par la Human Resources Development Authority (HRDA). Les syndicats et les organisations d'employeurs sont représentés à égalité (4 membres chacun) dans les 13 conseils d'administration de la HRDA, dont la mission est de créer les préalables nécessaires à la formation et au développement planifiés et systématiques des ressources humaines de Chypre, à tous les niveaux et dans tous les secteurs, afin de répondre aux besoins de l'économie, dans le cadre des politiques socio-économiques globales de la nation.

Le HRDA a le pouvoir et la responsabilité: entre autres, de coordonner et d'assurer la fourniture de formation au plan national; de créer, de faire fonctionner ou de superviser les institutions ou établissements de formation; de rédiger et d'approuver les programmes de formation et de s'assurer que toutes les mesures appropriées sont mises en oeuvre; d'assurer et d'organiser les examens et de délivrer les certificats appropriés; de fixer les normes des qualifications professionnelles pour chaque catégorie ou toutes les catégories de salariés.

Les syndicats sont aussi représentés à égalité dans les organisations d'employeurs du Conseil d'apprentissage qui décide des spécialisations qui seront proposées chaque année scolaire, identifie et recommande les niveaux d'éducation et recommande au ministère les mesures relatives au fonctionnement du système d'apprentissage. Ils sont aussi représentés à égalité dans les organisations d'employeurs des cinq Comités

d'apprentissage, qui surveillent la mise en oeuvre du système dans chaque province et formulent des recommandations au Conseil d'apprentissage sur des questions telles que l'emploi des apprentis et les contrats d'apprentissage.

Compte tenu des "problèmes chroniques du système d'apprentissage existant", le Conseil des Ministres a décidé, en 2007, de créer le Nouvel apprentissage moderne (New Modern Apprenticeship - NMS). Il est en place depuis un an et devrait être pleinement opérationnel d'ici 2015. Cependant, aucune décision officielle n'a été prise quant à la composition du Conseil d'apprentissage. Il est prévu que la même composition sera retenue.

Le ministère de l'Education et de la Culture a récemment créé des établissements d'enseignement et de formation professionnels post-secondaires et les syndicats ont trois membres dans leurs Conseils d'administration.

Danemark

Le Danemark a un vaste système d'enseignement et de formation professionnels qui jouit d'une bonne considération et inclut une formation intensive en apprentissage. Au plan national, la responsabilité incombe au ministère de l'Enfance et de l'Education, et les derniers changements importants au système sont exposés dans la loi sur l'Enseignement et la Formation professionnels (*Erhvervsuddannelsesloven* - LBK n° 439 du 29.04.2013).

Selon le ministère de l'Enfance et de l'Education, l'objectif est d'offrir aux jeunes des qualifications professionnelles, qui sont officiellement reconnues et demandées par

le marché du travail, et de leur fournir des qualifications qui offrent des possibilités en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de citoyenneté active. Les partenaires sociaux ont une influence considérable sur l'EFP et assument une grande responsabilité en la matière.

Le ministère de l'Enfance et de l'Education est conseillé par le Conseil national de l'Enseignement et de la Formation professionnels (*Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) sur la réglementation du cadre général de formation, et la définition des lignes de conduite pour le contenu et l'évaluation du cursus. L'article 34 de la loi sur l'Enseignement et la Formation professionnels stipule que les syndicats sont représentés de manière égale, conjointement avec les organisations d'employeurs, au conseil d'administration du Conseil national de l'Enseignement et de la Formation professionnels, et ensemble ils constituent la majorité (18 des 24 membres). Les syndicats ont 9 membres votants et, au moment où nous rédigeons ces lignes, deux proviennent de la confédération *Landsorganisationen i Danmark* (LO-D), et un de syndicats sectoriels (*Dansk El-forbund, 3F, Malerforbundet, Dansk Metal, FOA, HK* et le *Frisør- og Kosmetikerforbund*). Un des représentants de LO-D est le vice-président.

En vertu de l'article 37 de la loi sur l'Enseignement et la Formation professionnels, les organisations "d'employeurs et de travailleurs" créeront un certain nombre de "comités de secteur" (*faglige udvalg*) comptant un nombre égal de représentants des employeurs et des

salariés. Ces "comités de secteur" – qui sont au nombre d'environ 50³⁵ – fixent le contenu détaillé des programmes d'éducation et de formation dans le cadre général fourni par le Conseil national, et plus spécifiquement la durée et la structure des programmes de formation, leurs objectifs et évaluation, ainsi que la répartition entre la formation en situation de travail et la formation en milieu scolaire. A la lumière des évolutions du marché du travail, ils peuvent proposer le lancement de nouveaux cours ou la fermeture des cours existants. En outre, ils sont chargés de l'enregistrement des établissements de formation.

Au plan local, les établissements de formation ont des comités d'éducation et de formation qui prodiguent des conseils sur les cursus des programmes de formation. Ils font aussi office de forum de liaison entre les entreprises locales et les établissements de formation afin de garantir que la formation répond aux besoins du marché local du travail. Une majorité des membres de ces comités sont nommés par les "comités de secteur" avec une représentation égale pour les syndicats et les organisations d'employeurs (article 40).

Estonie

L'Estonie propose très peu de formations en apprentissage dans le contexte d'un système plus vaste d'enseignement et de formation professionnels. L'enseignement et la formation professionnels sont réglementés par la loi sur les Instituts de formation professionnelle (*Kutseõppeasutuse seadus*, septembre 2013), qui a été amendée en 2006 afin d'intégrer la participation des partenaires sociaux.³⁶

³⁵ Pour une liste complète, consulter http://www.ug.dk/job/artikleromjobogarb/omarbejdsmarkedet/organisationer/faglige_udvalg.aspx#fold2

³⁶ <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001> (récupéré le 1.12.2013)

La formation en apprentissage est réglementée par les Politiques mettant en œuvre la formation en milieu de travail (*Töökohapõhise õppe rakendamise kord*, 2007).³⁷ Un Plan de développement du système EFP a été lancé en 2009 et il arrive aujourd'hui à son terme. De nombreuses initiatives prévues dans la stratégie requièrent des changements dans la législation, et c'est ainsi qu'une nouvelle loi sur les établissements de formation professionnelle a été rédigée. Cette nouvelle loi prévoit de lier l'EFP au Cadre estonien des qualifications et met spécifiquement l'accent sur une nouvelle structure de programmes d'étude EFP, les résultats de l'apprentissage dans la conception des normes professionnelles et les programmes EFP, les exigences de qualification du personnel pédagogique, et l'assurance de qualité améliorée dans l'EFP. Le nouveau projet de loi sur les établissements EFP prévoit que les qualifications EFP iront jusqu'au Niveau 5. Il n'y a pas de mention spécifique des apprentissages, mais ils seront clairement affectés par ces nouvelles propositions.

Le ministère de l'Education et de la Recherche est chargé de la coordination et de la mise en œuvre de la politique EFP. L'organe de mise en œuvre du ministère est le Centre national d'examens et de qualifications - (*Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus (REKK)*), qui a été fusionné en "Innove Foundation" en août 2012.

Il n'existe pas de forum tri-partite pour la définition de la politique EFP en Estonie et, par extension, aucun forum pour la conception de systèmes d'apprentissage. Cependant, il y a un forum tri-partite pour l'élaboration de systèmes de qualifications professionnelles. L'Autorité estonienne des qualifications (*Sihtasutus Kutsekoda*) a été créée en août 2001. Les confédérations syndicales, la Confédération syndicale des employés estoniens (TALO) et la Confédération des syndicats estoniens (EAKL) sont représentées au Conseil de surveillance. Les principales fonctions de *Sihtasutus Kutsekoda* sont d'organiser et de coordonner les activités des conseils sectoriels des compétences, de tenir le registre des qualifications professionnelles, d'organiser le développement et la mise à jour des normes de qualification professionnelle sur la base des décisions prises par les conseils sectoriels des compétences.³⁸ Le rôle des conseils sectoriels des compétences est d'analyser les suggestions des différentes institutions et d'aboutir à un consensus sur le développement des normes de qualification professionnelle et de décerner des qualifications professionnelles. Un syndicat sectoriel est représenté dans chacun des conseils sectoriels des compétences.

Le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé un Accord trilatéral sur les activités conjointes (*Ühise tegevuse kokkulepe kutseharidussüsteemi arendamiseks ja kvalifitseeritud tööjõu ettevalmistamiseks aastatel 2006–2009*) qui déclarait que tous

³⁷ <https://www.riigiteataja.ee/akt/12810050>

³⁸ Le gouvernement estonien reconnaît 16 conseils sectoriels des compétences, à savoir: Service commercial et autres activités commerciales; Construction, Immobilier et Géomatique; Service; Foresterie; Soins de santé et travail social; Industrie légère; Ingénierie, Industrie métallurgique et mécanique; Industrie alimentaire et Agriculture; Transport et Logistique; Energie, Industrie minière et chimique; Technologie de l'information et Télécommunication; Ingénieurs; Justice et Sécurité intérieure; Art populaire et Artisanat; Culture; Education.

les participants devaient faire preuve de bonne volonté afin de développer l'EFP selon les domaines prioritaires du plan de développement.³⁹

Au plan local, les établissements de formation professionnelle sont gérés par des Conseils, qui dirigent les activités de l'école et prennent position sur l'évolution, la propriété, les questions financières et les questions de gestion de l'école, conformément à l'article 27.1 de la loi sur les établissements de formation professionnelle, et les syndicats sont représentés au Conseil d'administration (article 27.2). Le défi pour les syndicats est de disposer de syndicalistes prêts à assumer ces responsabilités.

Allemagne

L'Allemagne a un vaste système d'enseignement et de formation professionnels, qui jouit d'une bonne considération et inclut la fourniture de formations intensives en apprentissage. Les responsabilités sont partagées entre le niveau national (*Bund*) et le niveau régional (*Land*), comme défini par la loi de 2005 sur la formation professionnelle (*Berufsbildungsgesetz - BBIG*).

Au plan national, la responsabilité globale de la formation en apprentissage incombe au ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche (*Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF*). Il finance et supervise l'Institut fédéral pour l'Enseignement et la Formation professionnels (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB*), qui a pour missions de mener des recherches sur l'enseignement et la formation professionnels, de développer

l'enseignement et la formation professionnels, d'exercer une fonction consultative et de fournir des services. Actuellement, ses cinq priorités majeures sont: le marché de la formation et le service de l'emploi; la modernisation et le développement de qualité du système de formation professionnelle; l'apprentissage tout au long de la vie, la perméabilité et les parcours pédagogiques; la formation professionnelle de groupes cibles spécifiques; et l'internationalisation de la formation professionnelle. Les syndicats sont représentés à égalité dans les organisations d'employeurs (huit membres chacun) au sein du conseil d'administration, qui est souvent décrit comme le Parlement EFP de l'Allemagne. En 2013, il y avait deux représentants du *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB), et un de chacun des syndicats suivants: IG Metall, IG BCE, ver.di, GEW, IG BAU et DBB.

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans les décisions prises en matière de développement et/ou d'actualisation des règlements relatifs à la formation, pour chacun des 344 profils professionnels.⁴⁰ Au plan sectoriel, les syndicats et les organisations d'employeurs fournissent les experts qui, conjointement avec la BIBB, décident des compétences professionnelles, savoirs et qualifications (compétence professionnelle) requis pour exercer chaque emploi, du programme général de formation et des conditions d'évaluation. A titre d'exemple, le syndicat ver.di est conjointement responsable de quelque 200 emplois. L'accent porte essentiellement sur le consensus et, normalement, le gouvernement fédéral ne permet pas la mise en place d'un règlement sur la formation sans l'accord des partenaires sociaux. Ces

³⁹ Cedefop, *L'EFP en Europe – rapport par pays: Estonie 2012*, Thessaloniki, 2012, p 45

⁴⁰ <http://www2.bibb.de/tools/aab/aaberufeliste.php>

règles de formation sont ensuite ratifiées par le ministère fédéral des Affaires économiques et de la Technologie, en accord avec le ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche.

Au plan régional, chaque Land a un comité régional pour la formation professionnelle (*Landesausschuss für Berufsbildung*), qui conseille le gouvernement régional sur les questions de formation professionnelle, en accordant une attention particulière à la coordination entre la formation en situation de travail et la formation en milieu scolaire. Les syndicats sont représentés à égalité au sein des organisations d'employeurs dans ces comités, avec six membres chacun, sur un total de 18.

Au plan local, il y a aussi les "Organes compétents" (*Zuständige Stellen*), essentiellement les Chambres de Commerce et d'Industrie ou Chambres d'artisanat, qui sont chargées, entre autres, de surveiller la formation en apprentissage (supervision des établissements de formation, évaluation des formateurs, et organisation d'examens) et de prodiguer des services consultatifs pour la formation en apprentissage. Les syndicats sont représentés à égalité au sein des organisations d'employeurs dans les Comités de formation professionnelle (*Berufsbildungsausschuss*) des "Organes compétents".

En outre, au plan de l'entreprise, les syndicats peuvent prendre part à la formation en apprentissage via les comités d'entreprise, qui sont chargés de promouvoir la formation professionnelle, de mettre en place des services et programmes de formation et de mettre en œuvre la formation professionnelle sur le lieu de travail (articles 96-98 de la *Betriebsverfassungsgesetz*).

Irlande

Suite à la crise économique, le système d'apprentissage irlandais, qui jouit d'une bonne réputation, est mis à rude épreuve. Au plan national, la responsabilité de l'Enseignement et de la Formation professionnels incombe au Department of Education and Skills (DES), et la responsabilité du Programme national d'apprentissage incombe au *Foras Áiseanna Saothair (FÁS)*, auquel on a aujourd'hui attribué le nom anglais de National Training Authority.

L'Industrial Training Act (1967) et le Labour Services Act (1987) ont donné au FÁS entre autres fonctions: la déclaration d'une activité industrielle, qui doit être une activité industrielle désignée; la formulation de règles concernant l'emploi d'apprentis dans cette activité industrielle désignée; le contrôle et le consentement à l'emploi des apprentis au sein de cette activité industrielle désignée; et la tenue d'un registre de ceux qui sont employés comme apprentis. En outre, l'Industrial Services Training Act (1967) a chargé le FÁS de conclure des accords concernant la prestation de cours d'instruction en matière de formation technique par un comité de formation professionnelle du type que le FÁS et le comité de formation professionnelle considèrent comme appropriés pour de tels apprentis.

L'Irlande a entamé une redéfinition majeure de sa stratégie de formation, ce qui a conduit à une restructuration de ses organismes de soutien. En 2011, la DES a annoncé la création d'une Autorité de l'éducation et de la formation continues, SOLAS (*Seirbhís Oideachais Leanúnaigh Agus Scileanna*), qui est en train de reprendre les responsabilités du FÁS.

A ce jour, le FÁS compte un National Apprentissage Advisory Committee (NAAC) composé de neuf membres, dont quatre représentent les partenaires sociaux (deux pour les syndicats et deux pour les organisations d'employeurs). Il a régulièrement créé pour chaque secteur des Comités directeurs de projet, comportant une représentation syndicale, afin d'examiner le programme des apprentis et de s'assurer qu'il est adapté au niveau approprié d'aptitudes, de connaissances et de compétences requis pour une activité artisanale spécifique. Il convient pour ce faire d'examiner le profil professionnel et le plan modulaire par rapport à des normes prédéfinies, à la séquence modulaire, à l'attribution d'heures modulaires, au contenu du programme et aux résultats de l'apprentissage de toutes les phases de formation et d'apprentissage. Cela a ensuite conduit à la production d'une série de matériels de soutien destinés aux apprentis, intégrant tous les aspects du processus de formation.⁴¹

Il y a aussi un sous-comité NAAC sur l'accréditation et la reconnaissance des apprentissages antérieurs, qui compte un membre syndical. Il y a encore un sous-comité NAAC pour les procédures d'appel et les apprentis au chômage, qui ont tous deux une représentation syndicale. Il existe aussi un Comité consultatif de l'Industrie de la Construction, qui compte deux membres représentant le Congrès irlandais des syndicats.

Par ailleurs, les partenaires sociaux sont membres du conseil d'administration du Conseil national de l'évaluation des programmes, et les syndicats ont neuf membres.

Italie

L'Italie a un système complexe d'enseignement et de formation professionnels qui inclut la prestation de formation en apprentissage. Il est en phase de transition. Le cadre principal et les responsabilités des différents acteurs ont été mis en place récemment dans la "Loi consolidée sur les Apprentissages" de 2011 (*Testo Unico sull'Apprendistato - Legislative Decree n. 167/2011*), qui est entrée en vigueur le 25 avril 2012.

La gouvernance est complexe, et une série d'acteurs différents travaillent à divers niveaux. En vertu de l'article 117 de la Constitution italienne, l'Etat dispose de pouvoirs législatifs exclusifs concernant l'éducation, alors que les régions ont des pouvoirs exclusifs concernant la formation professionnelle. Cependant, la "Loi consolidée sur les Apprentissages" attribue la gouvernance des apprentissages aux partenaires sociaux sur la base d'accords signés par les organisations représentatives d'employeurs et de syndicats. Pour améliorer la coordination, la loi propose de créer un organe technique spécial "*organismo tecnico*" dont la mission consiste à harmoniser les qualifications professionnelles obtenues dans les différents types de formation et de mettre en corrélation les niveaux de formation (une responsabilité des régions) et les normes professionnelles (une responsabilité des partenaires sociaux) qui seront créées dans une Classification nationale des emplois (article 6). Conjointement avec les organisations d'employeurs, les trois Confédérations syndicales les plus représentatives sont membres de l'organe technique spécial.

⁴¹ Pour un exemple de ce travail, voir *FÁS Electrical Curriculum*, 2006

Les accords inter-sectoriels sont généralement limités à la transposition des dispositions de la loi, tout en leur accordant en même temps une autorité et une crédibilité supplémentaires vis-à-vis de leurs organisations membres. Les accords sectoriels stipulent des droits et des responsabilités spécifiques. Ils définissent la durée des apprentissages. Ils expliquent les dispositifs en matière d'offre de formation en vue de l'acquisition des compétences techniques et professionnelles et d'expérience en rapport avec les profils professionnels. Dans l'accord relatif à l'industrie des finances et du crédit signé en janvier 2012, il y a, par exemple, une annexe consacrée au type de compétences requises pour les différents emplois dans le secteur, suivie d'une liste de compétences qui sont requises pour un mentor en entreprise. L'accord sur l'industrie alimentaire signé en avril 2012 comprend une description des différentes exigences de formation pour chaque métier, en termes de connaissances de base, de compétences transversales, d'aptitudes spécifiques pour l'emploi et d'autres compétences.

Les syndicats ont la parité avec les organisations d'employeurs dans les Conseils d'administration des 21 Fonds communs interprofessionnels sectoriels⁴² qui financent la formation professionnelle continue dans les entreprises. Les partenaires sociaux se partagent les postes de Président et de Vice-Président.

Pays-Bas

Les Pays-Bas ont un vaste système d'enseignement et de formation professionnels, bien considéré, incluant une offre de formation en apprentissage qui est interchangeable avec la formation initiale en milieu scolaire. La base du système EFP moderne est à rechercher dans la loi de 1995 sur l'Education et la Formation professionnelle.⁴³

Au plan national, la responsabilité globale de la stratégie en matière de formation en apprentissage incombe au ministère de l'Education, de la Culture et de la Science. La mise en œuvre de la stratégie d'apprentissage est en phase de transition. En 2011, le ministère de l'Education, de la Culture et de la Science a rédigé un Plan d'action intitulé "Priorité à l'artisanat", qui visait à renforcer la cohérence entre les prestataires de formation et le marché du travail. Un rôle consultatif central était dévolu à une nouvelle fondation appelée "Coopération entre enseignement et formation professionnels et le marché du travail" (*Samenwerking Beroepsopdrwijs Bedrijfsleven - SBB*), qui a entamé ses travaux en janvier 2012. Le développement des qualifications a été délégué aux 17 Centres de connaissance sectoriels⁴⁴ qui sont, entre autres, aussi chargés d'autoriser les lieux de travail qui veulent participer aux systèmes d'apprentissage. Il a également été décidé

⁴² Pour une liste des Fonds communs interprofessionnels, voir <http://fondinterprofessionali.isfol.it/?id=195>

⁴³ http://www.st-ab.nl/wetten/0467_Wet_educatie_en_beroeponderwijs_WEB.htm

⁴⁴ Actuellement, il y a encore 17 Centres de connaissance, à savoir: Aequor (agriculture et horticulture), Calibris (soins de santé, services sociaux et sports), ECABO (économique / administratif, TIC et sécurité), Fundeon (industrie de la construction et infrastructure), Kenniscentrum GOC (graphique et media), Innovam Groep (automobile), Kenniscentrum Handel (détail, gros et commerce international), Kenteq (technologie des métaux, technologie électrique et mécanique), Kenwerk (hospitalité, boulangerie, tourisme, loisirs et facilités), KOC Nederland (soins capillaires, soins des pieds et soins de beauté), Kenniscentrum PMLF (technologie des procédés, technologies environnementales, technologie de laboratoire et photonique), Savantis (peinture et entretien, plâtrage et finition, et présentation et communication), Kenniscentrum SHEMA (industrie du meuble et de la menuiserie, commerce du bois, industrie de la transformation du bois, et industries connexes), SVGB kennis- en opleidingscentrum (technologies de la santé et artisanat créatif), SVO (aliments frais au détail et industrie agroalimentaire), VOC (industrie de la carrosserie) VTL (transport et logistique).

que les fonds publics destinés aux Centres de connaissance seraient réduits de manière drastique, de 120 à 50 millions €, et ces derniers seront restructurés.

Les syndicats sont représentés à égalité avec les organisations d'employeurs au Conseil du nouveau SBB, avec trois membres chacun – deux de la *Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)* et un du *Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)*, ainsi qu'un membre du syndicat des enseignants, *Algemene Onderwijsbond*. Le Conseil se réunit quatre fois par an et met l'accent sur les grandes orientations de la politique et de la gouvernance. Un des quatre membres de son Conseil exécutif est un représentant syndical. Le SBB a aussi créé trois Comités consultatifs thématiques (qualifications et examens, placement en entreprise et efficacité) avec parité pour les partenaires sociaux, d'une part, et les établissements de formation, d'autre part – les syndicats et les organisations d'employeurs sont représentés à égalité.

Le processus fonctionne comme suit. Les syndicats et les organisations d'employeurs s'entendent sur les profils professionnels, passent ensuite au développement et/ou à l'actualisation des qualifications aux Centres de connaissance, où les syndicats et les employeurs sont représentés sur le même pied que les établissements de formation professionnelle. Les Centres de connaissance sont conseillés par des Commissions conjointes, qui sont composées d'une part d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs et de syndicats et,

d'autre part, d'établissements de formation professionnelle. En outre, les Centres de connaissance emploient un grand nombre de conseillers pédagogiques,⁴⁵ dont certains sont proposés par les syndicats, afin de contrôler la formation en situation de travail, de réaliser des matériels de formation et de former des mentors en entreprise. Fundeon, par exemple, le Centre de connaissances pour l'industrie de la construction et l'infrastructure, réalise une série de manuels,⁴⁶ dispense des cours de formation initiale de 4 jours pour les nouveaux mentors en entreprise et leur donne tous les deux ans un cours de recyclage d'une journée.

Espagne

L'Espagne est un des trois Etats membres de l'UE qui, jusqu'à récemment, ne proposait que l'enseignement et la formation professionnels (EFPI) initial en milieu scolaire. La loi statutaire de 2002 sur les Qualifications et la Formation sert de base au cadre commun pour l'enseignement et la formation professionnels et établit un Système national de Qualifications et de Formation professionnelle. La loi statutaire sur l'Education (2006) sert de base à la formation professionnelle en milieu scolaire qui inclut un module obligatoire en milieu scolaire. La responsabilité de la mise en oeuvre incombe aux Communautés autonomes et à l'Inspection de l'Education.⁴⁷

Le Conseil général pour la Formation professionnelle (*Consejo General de la Formación Profesional*) est un organe consultatif qui, en vertu des statuts, est chargé de prépa-

⁴⁵ 55, dans le cas de Fundeon (industrie de la construction et infrastructure)

⁴⁶ Par exemple, *Handboek Vakman GWW*

⁴⁷ http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_legislacion.html http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13846

rer le Programme national de formation professionnelle et de déterminer les cursus EFP, conjointement avec les communautés autonomes et les partenaires sociaux. Les syndicats, conjointement avec les organisations d'employeurs, sont officiellement consultés sur les différents aspects de la mise en œuvre du système EFP. Le Conseil général pour la formation professionnelle compte 77 membres, dont 28 représentent les syndicats (quatre des Confédérations, 20 des syndicats d'enseignants et quatre du bureau et des syndicats du personnel). Il travaille en collaboration avec l'Institut national des qualifications (*Instituto Nacional de las Cualificaciones*) qui est chargé d'élaborer le Catalogue national des qualifications professionnelles; observer les qualifications et leur évolution; déterminer les qualifications; accréditer les qualifications; développer l'intégration des qualifications professionnelles; surveiller et évaluer le Programme national de formation professionnelle. Il compte 107 membres, dont quatre seulement représentent les syndicats.

Il y a 78 comités sectoriels conjoints qui, entre autres, établissent les priorités générales de l'enseignement et la formation professionnels sectoriels et formulent des propositions à l'Institut national des qualifications. Au plan sectoriel, les syndicats prennent part aux discussions sur l'enseignement et la formation professionnels dans les 78 comités sectoriels conjoints.

Un nouvel arrêté royal, adopté en novembre 2012, pourrait révolutionner le développement des apprentissages en Espagne. Fortement inspiré par le modèle allemand, il sert de base à la formation professionnelle duale, qui sera développée de cinq manières différentes (article 3):

- une formation dispensée exclusivement dans un établissement de formation, qui consiste à additionner et alterner la formation acquise dans un établissement de formation et les travaux menés dans une entreprise ;
- une formation impliquant l'entreprise, qui se compose d'entreprises procurant aux établissements de formation avec de l'espace, des facilités ou des experts afin de livrer tout ou partie des modules en milieu de travail ou des modules de formation ;
- une formation dispensée dans une entreprise agréée ou accréditée et un établissement de formation, qui consiste à dispenser certains modules en milieu de travail qui sont complémentaires à ceux qui sont enseignés dans les établissements de formation ;
- une formation partagée entre les établissements de formation et l'entreprise, qui consiste à coopérer dans des proportions spécifiques aux processus d'enseignement et d'apprentissage dans l'entreprise et dans les établissements de formation. L'entreprise doit avoir l'autorisation de l'Autorité d'Education et/ou l'accréditation des autorités du travail appropriées pour dispenser ce type de formation et elle sera associée à l'établissement pour partager la formation ;
- une formation exclusive dans l'entreprise, qui consiste en une formation exclusivement dispensée par l'entreprise.

Le nouveau système de formation professionnelle duale est en phase expérimentale, avec un financement pour 4.000 apprentis et la participation de 120 établissements de formation et de 550 entreprises. Il reste à voir quels changements résulteront de l'introduction du nouvel Arrêté royal en termes of gouvernance.

Royaume-Uni

Le Royaume-Uni possède un système décentralisé de gouvernance pour l'éducation et la formation. La loi sur les Apprentissages, les Compétences, l'Enfance et l'Apprentissage (2009) couvre, par exemple, l'Angleterre et le pays de Galles. Elle offre un cadre statutaire aux apprentissages et crée un droit apprentissage pour les 16-18 ans dûment qualifiés. Des arrangements séparés existent pour l'Écosse et l'Irlande du Nord.

Il n'existe pas de forum tripartite pour la définition de la politique EFP au Royaume-Uni. Cependant, la Commission britannique pour l'emploi et les compétences donne au gouvernement britannique des conseils sur les compétences et la politique de l'emploi. Sur les 25 Commissaires de la Commission britannique pour l'emploi et les compétences, quatre sont Secrétaires généraux de syndicats; le Trades Union Congress (TUC), le Scottish Trades Union Congress (STUC), UNISON et Unite.

En Angleterre, par exemple, le "Department of Business Innovations and Skills" fixe chaque année ses priorités politiques pour le secteur des compétences en Angleterre, dans une Déclaration relative au financement des compétences, qui donne des précisions sur le niveau global de financement pour le développement des compétences. La "Skills Funding Agency", qui succède au "Learning and Skills Council" (Conseil pour l'apprentissage et les compétences), a elle pour mission de mettre en œuvre la politique du Département. L'équivalent gallois est l' "Assembly Government for Children,

Education, Lifelong Learning and Skills" (gouvernement de l'Assemblée pour l'enfance et l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie et les compétences). L'équivalent écossais est le "Scottish Funding Council" (Conseil écossais du financement).

En Angleterre, la "Skills Funding Agency" (Agence de financement des compétences) héberge le "National Apprenticeship Service" (Service national d'apprentissage), dont les priorités pour 2012-13 sont les suivantes: "accroître le nombre de nouveaux employeurs employant des apprentis; accroître le nombre de jeunes entamant un apprentissage; des apprentissages de grande qualité; des apprentis mieux préparés et de plus haut niveau; l'élargissement de l'accès au programme d'apprentissage. La "Skills Funding Agency" offre un forum au développement des compétences, et le TUC est représenté dans son conseil consultatif. Son équivalent écossais, le "Scottish Funding Council" (Conseil écossais du financement), n'a pas de représentation syndicale au sein de son Conseil, mais le Secrétaire général du STUC est membre de son Comité des compétences. Le TUC est aussi représenté au "Apprentices Stakeholders Board" qui conseille le "National Apprenticeship Service" (Service national d'apprentissage).

Les normes professionnelles nationales sont fixées par 29 Conseils sectoriels des compétences (et d'autres organisations définissant les normes).⁴⁸ Ils définissent les cadres d'apprentissage et ces cadres contiennent un certain nombre d'éléments certifiés séparément, de la manière suivante:

⁴⁸ Pour une liste des Conseils sectoriels des compétences, voir <http://www.sscalliance.org/SectorSkillsCouncils/DirectoryofSSCs/DirectorySSCs.aspx> (extrait le 10.09.2013)

- une qualification en matière de compétences, qui est requise pour démontrer les compétences en termes d'exercice de la compétence, du métier ou de l'emploi auquel a trait le cadre ;
- une qualification en matière de connaissances techniques, qui est requise pour démontrer que les compétences techniques, les connaissances et la compréhension des concepts théoriques ont été acquises ainsi que la connaissance et la compréhension du secteur et de son marché en rapport avec la compétence, le métier ou l'emploi auquel a trait le cadre ;
- un module sur les droits et responsabilités des salariés ;
- un module sur l'apprentissage personnel et les capacités de réflexion ;
- les qualifications en matière de compétences fonctionnelles (ex: mathématiques et anglais) ou un GCSE avec un contenu amélioré (ex: mathématiques et anglais).

Les syndicats sont associés aux travaux de certains des Conseils sectoriels des compétences dirigés par l'employeur : à titre d'exemple, Unite a un membre au "Board of the Energy and Utility Skills Group", UNISON a un membre au "Skills for Health", GMB a un membre au "Board of Skills for Security" et Prospect a un membre au "Co-ordinating Board of e-skills UK".

Syndicats et qualité des apprentissages aux plans national et européen

Au plan national, certains systèmes d'apprentissage sont en cours de révision ou en phase de transition et les syndicats ont oeuvré afin de défendre ou d'améliorer la qualité des divers systèmes.

Même l'Allemagne, qui est reconnue au plan international comme ayant un système d'apprentissage de grande qualité, est consciente de certaines lacunes. Dans son dernier rapport sur la formation, le Département Jeunesse de la DGB réclame ce qui suit:

- un lieu d'apprentissage garanti dans une entreprise, pour tous les jeunes;
- le respect des règles et réglementations statutaires existantes
- de meilleures règles statutaires concernant le temps de travail, le congé pour la préparation des examens et des matériels de formation gratuits
- l'élimination des programmes d'apprentissage de courte durée
- le transfert automatique des apprentis qui ont fait leurs preuves vers des emplois permanents
- des améliorations dans la qualité des établissements de formation.⁴⁹

⁴⁹ DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2012*, 2012, pp 72-73

Le département Formation professionnelle de la DGB a constaté qu'il existait d'autres problèmes. Il n'y a pas de système national durable d'assurance de la qualité, et le suivi des résultats des apprentis est insuffisant. Par conséquent, dans certains secteurs, le taux de décrochage est élevé, comme dans le secteur de l'hôtellerie, des restaurants et de la restauration, et le taux d'échec, par exemple dans le secteur de l'artisanat, est également élevé.

Au Danemark, il y a deux préoccupations majeures: premièrement, la difficulté de trouver des lieux de travail pour les apprentis; et deuxièmement, le niveau élevé de décrochage en première année, qui révèle un décalage entre les attentes des jeunes et ce que le système d'apprentissage a à offrir.

Comme cela a été expliqué ci-dessus, le système d'apprentissage néerlandais est en phase de transition et la FNV a de vraies craintes quant à la qualité des apprentissages, suite à la décision de réduire les fonds (de 120 millions à 50 millions d'euros) mis à la disposition des Centres de connaissance qui sont en charge du développement et/ou de l'actualisation des qualifications, de la production des matériels de formation et de la formation des mentors en entreprise. De même, les Centres de connaissances seront restructurés. Par conséquent, les syndicats ont fait pression auprès du gouvernement en faveur de la poursuite du financement des services des conseillers pédagogiques des Centres de connaissance.

En Irlande aussi, le système d'apprentissage est en phase de transition. En mai 2012, le gouvernement irlandais a annoncé les préparations d'un Plan d'action pour les emplois, ce qui nécessitera une révision de la formation en apprentissage. Plus récemment, le FÁS a procédé à un examen de l'apprentissage.⁵⁰ Le syndicat souhaite avant tout que le système soit maintenu et ne perde pas en qualité. Il ne faudrait pas passer à un système 2+2 (c'est-à-dire deux années à l'école et deux années au travail) qui conduirait à une dislocation entre la formation en situation de travail et en milieu scolaire. Il ne devrait pas y avoir de réduction supplémentaire du ratio de mentors par rapport aux apprentis. Les salaires des apprentis devraient continuer d'être payés par les employeurs lorsqu'ils sont engagés dans une formation en milieu scolaire.

En Estonie, les syndicats considèrent l'introduction de la nouvelle loi sur les établissements professionnels comme une évolution positive, car d'après EAKL cela devrait améliorer l'assurance de la qualité. En outre, l'approche basée sur les résultats de l'apprentissage, qui est essentielle pour la loi et le Cadre estonien des qualifications, devrait améliorer l'accès à la formation en facilitant la reconnaissance de l'apprentissage antérieur.

L'Espagne est en train d'introduire des éléments de formation en alternance. Cependant, pour l'UGT, il convient de s'entendre sur des normes minimales concernant les systèmes de formation professionnelle duale, de la manière suivante:

- adaptation du cursus à offrir avec cette nouvelle méthode, et définition des rôles que doivent jouer les établissements de formation et les entreprises

⁵⁰ Foras Áiseanna Saothair, *Apprenticeship review – Background Issues Paper*, 2013

- reconfiguration de la formation en situation de travail afin qu'elle représente 60 à 80% du programme total
- établissement de conditions minimum que les entreprises doivent respecter (classes, mentors en entreprise, formateurs chargés de la formation théorique et pratique, coordinateurs du contenu de la formation, calendrier de livraison)
- établissement de conditions de travail minimum et du rôle des syndicats dans la surveillance des contrats et la résolution des conflits
- établissement d'exigences liées à l'octroi de licences, de procédures pour leur sélection, et des conditions appliquées aux mentors en milieu de travail
- choix de procédures d'évaluation, impliquant les établissements de formation et l'entreprise
- participation des organisations sectorielles (employeurs et syndicats) aux mécanismes d'assurance de la qualité de ce type de formation professionnelle.⁵¹

En Bulgarie, le KNSB a déjà préparé une prise de position sur les apprentissages en vue des amendements à apporter à la loi sur l'Enseignement et la Formation professionnels, dans le cadre d'un Mémoire plus large sur le développement socio-économique et socio-politique (2013-2017). Un système de formation en alternance devrait être introduit sur la base d'un consensus parmi les intervenants; les entreprises devraient adhérer à des normes minimales concernant les conditions applicables aux apprentis et aux mentors en entreprise; et tous les prestataires de formation devraient avoir accès aux centres régionaux de haute

technologie existants afin que les apprentis puissent développer leurs aptitudes pratiques.⁵²

En Italie, où le système est actuellement totalement remanié, il convient, selon l'UIL, de rassembler les différents acteurs afin de s'assurer qu'un système national cohérent puisse émerger des dernières évolutions politiques. Il faut une définition claire et plus détaillée des compétences. La formation en situation de travail doit être contrôlée et évaluée de manière de plus en plus rigoureuse, et des mentors en entreprise devraient être formés. Enfin, la stabilité sera importante, afin que les apprentis potentiels, leurs familles et les employeurs, puissent commencer à avoir confiance dans le système.

Au Royaume-Uni, une révision des apprentissages a été lancée en 2012.⁵³ Dans son mémoire, le TUC a formulé un certain nombre de propositions:

- il faudrait augmenter le temps consacré à la formation, et il devrait y avoir un minimum d'une journée de formation hors du milieu de travail par semaine ;
- le salaire national minimum des apprentis devrait être surveillé avec plus de rigueur ;
- tous les programmes d'apprentissage devraient avoir une durée minimum de 12 mois ;
- une forme minimale claire devrait être applicable à tous les secteurs ;
- les syndicats devraient prendre part à la conception des programmes d'apprentissage conjointement avec les Conseils sectoriels des compétences ;

⁵¹ Union General de Trabajadores, *UGT ante la Formación Profesional Dual*, 2012

⁵² KNSB, *Mémoire sur le développement socio-politique et socio-économique de la Bulgarie (2013-2017)*, (КНСБ, *Меморандум за обществено-политическото и социално-икономическото развитие на България 2013 - 2017 г.*)

⁵³ <https://www.gov.uk/government/news/the-richard-review-of-apprenticeships> (extrait le 10.9.2013)

- des mesures devraient être prises afin d'étendre l'accès aux apprentissages, en particulier en ce qui concerne le genre, l'ethnicité et le handicap.⁵⁴

Les syndicats ont formulé un certain nombre de propositions en vue d'améliorer la qualité des apprentissages au plan européen.

Un premier groupe de syndicats considérait que l'UE pourrait apporter une contribution utile à l'échange d'informations et d'expériences entre pays (FNV, ICTU, KNSB, LO).

KNSB estime que l'UE devrait soutenir les programmes permettant aux praticiens d'échanger des informations et des expériences concernant les différents programmes d'apprentissage. Les syndicats irlandais estiment que l'UE pourrait permettre une meilleure compréhension des bonnes pratiques dans les Etats membres, notamment le Meister en Allemagne, et de la manière dont cela pourrait éventuellement être introduit dans d'autres systèmes. Les syndicats italiens estiment que l'UE devrait soutenir l'échange d'informations et d'expériences, en particulier en termes de cas de bonnes pratiques.

LO Danemark veut donner la priorité aux pays qui ont déjà le système dual. Les sujets à examiner seraient: comment attirer les jeunes vers les apprentissages; comment organiser les apprentissages dans les multinationales qui n'ont pas pour tradition d'offrir des apprentissages et sont en outre plus éloignées des réalités socio-économiques des communautés locales; comment organiser les apprentissages dans les nouveaux emplois émergents; comment répondre aux aspirations en matière d'emploi des jeunes qui ont un faible niveau de qualifications

universitaires ou n'en ont pas et qui sont en marge du marché du travail et permettre leur passage de l'école au monde du travail.

Un deuxième groupement a mis l'accent sur l'importance de normes européennes minimales pour les apprentissages.

La DGB estime que l'UE pourrait proposer des normes minimales pour les apprentissages dans tous les Etats membres. Dans le cadre de cette approche, l'UE pourrait offrir aux formateurs un cadre de compétence qui inclurait la formation continue, comme en Suisse. Des principes minimum devraient mettre l'accent sur l'importance de l'orientation et de l'encadrement en entreprise, un argument également développé par FNV Bouw.

EAKL, par exemple, estime que l'UE devrait formuler des propositions afin d'assurer des normes minimales, tant pour les conditions de formation que pour les conditions de travail, ainsi que pour le financement des apprentissages.

Pour la KNSB, cela signifie définir les résultats minimum du processus de formation, en clarifiant les rôles des différents acteurs et en améliorant les compétences en formation des mentors en entreprise.

Un troisième groupement aimerait ouvrir des programmes d'apprentissage aux adultes sans emploi – KNSB, par exemple.

⁵⁴ Trades Union Congress, *The Richard Review of Apprenticeships - TUC response to the call for evidence*, 2012

Un quatrième groupement estime que les initiatives de l'UE devraient mettre l'accent sur l'importance du rôle des partenaires sociaux dans la conception et la fourniture de formations en apprentissage. Les syndicats et la FNV mettent l'accent sur ce point.

Un cinquième groupement veut que l'UE s'assure que le Fonds social européen affecte le financement à la formation en apprentissage, les Italiens par exemple. Les syndicats irlandais sont particulièrement intéressés par le financement du FSE pour la formation des apprentis au chômage.

Un sixième groupement insiste sur la nécessité de traiter la question de la croissance économique qui est essentielle pour offrir les emplois que requièrent les apprentis formés (FNV).

Toutes ces propositions servent de base aux Recommandations en matière d'apprentissages de la Confédération européenne des syndicats, qui figurent en Annexe 1.

Annexe 1 - Cadre de qualité pour les apprentissages et l'apprentissage en milieu de travail

Le chômage des jeunes dans l'Union européenne a atteint des niveaux totalement inacceptables. **La Confédération européenne des syndicats refuse d'approuver la notion de "génération perdue, sacrifiée ou sacrificable"** et une stratégie européenne ambitieuse et efficace est requise d'urgence pour traiter cette question.

Les programmes d'apprentissage constituent une part essentielle du dosage politique. Les programmes d'apprentissage sont une manière éprouvée d'assurer le passage réussi des jeunes de l'enseignement officiel vers le monde du travail, et la Confédération européenne des syndicats soutient avec énergie l'élaboration d'une vaste stratégie européenne de l'apprentissage, fondée sur les normes de qualité minimum suivantes :

1. Les apprentissages devraient être clairement définis sur la base de la proposition formulée par le Cedefop, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, un organisme spécialisé, créé par l'Union européenne – *"formation systématique à long terme à un métier technique avec alternance des périodes chez l'employeur et dans un établissement d'enseignement ou un centre de formation. L'apprenti est lié contractuellement à l'employeur et reçoit une rémunération (salaire ou indemnité). Par ailleurs, en ce qui concerne l'apprentissage, l'employeur assume la responsabilité de dispenser la formation débouchant sur un métier spécifique."*

2. Les apprentissages devraient être bâtis sur des fondements stables – sur la base du droit national, des règlements et/ou des conventions collectives.

3. Les apprentissages devaient tenir compte des besoins des employeurs en matière d'emploi réel et de compétences dans le cadre des priorités sectorielles et/ou nationales.

4. Les apprentissages devraient soutenir les possibilités de développement personnel et de carrière des apprentis.

5. Les apprentissages devraient obliger les employeurs à conclure des contrats d'emploi officiels avec les apprentis, décrivant les droits et obligations des deux parties.

6. Les apprentissages devraient obliger les établissements de formation à conclure des contrats de formation avec les apprentis, décrivant les droits et obligations des deux parties.

7. Les apprentissages devraient garantir que les apprentis sont payés par l'employeur en vertu des conventions collectives, ou qu'ils reçoivent un salaire minimum légal national et/ou sectoriel, pendant la durée de la formation.

8. Les apprentissages devraient être régis à tous les niveaux par un partenariat entre les partenaires sociaux (les syndicats et les organisations d'employeurs), conjointement avec les pouvoirs publics et les établissements de formation. Les partenaires sociaux devraient être chargés d'accréditer les établissements de formation.

9. Les apprentissages devraient garantir des environnements de travail sûrs et de qualité élevée, et les partenaires sociaux (les syndicats et les organisations d'employeurs), devraient être chargés de surveiller la conformité des lieux de travail et d'accréditer les entreprises intéressées.

10. Les apprentissages devraient donner aux jeunes l'orientation et les conseils appropriés, avant et durant le processus de formation.

11. Les apprentissages devraient avoir de solides procédures d'assurance de la qualité.

12. Les apprentissages devraient couvrir un large éventail d'emplois différents et donc offrir à tous des possibilités d'emploi, aux hommes comme aux femmes.

13. Les apprentissages devraient être basés sur un fondement solide de connaissances, de qualifications et de compétences acquises dans le système d'éducation primaire et secondaire.

14. Les apprentissages devraient inclure une forte composante de formation, une nette majorité de l'apprentissage étant dispensée sur le lieu de travail, et un engagement clair en faveur de développements axés sur l'avenir au sein du marché du travail et de la société.

15. Les apprentissages devraient fournir une formation de bonne qualité sur le lieu de travail, avec des mentors en entreprise formés à cet effet, et dans les établissements de formation, avec des formateurs dotés de compétences actualisées et appropriées. Les mentors et les formateurs devraient bénéficier de bonnes conditions de travail afin de pouvoir faire leur travail correctement.

16. Les apprentissages devraient être correctement financés, avec un partage équitable des coûts entre les employeurs et les pouvoirs publics, aux plans régional et/ou national et européen.

17. Les apprentissages devraient être basés sur les compétences et avoir une durée permettant aux apprentis d'atteindre les normes appropriées afin de travailler de manière compétente et sûre.

18. Les apprentissages devraient être certifiés par les organes tripartites compétents afin de garantir que les connaissances, les qualifications et les compétences acquises soient reconnues sur le marché du travail et dans tout le système d'éducation et de formation.

19. Les apprentissages devraient offrir des qualifications qui s'inscrivent clairement dans les Cadres nationaux des certifications (CNQ), assurant ainsi des parcours d'évolution vers d'autres niveaux et programmes CNQ.

20. Les apprentissages devraient garantir la reconnaissance des connaissances, des compétences et des aptitudes acquises par l'apprentissage non-formel et informel.

21. Les apprentissages devraient inclure une disposition concernant la mobilité des apprentis au plan national et européen.

Les syndicats de toute l'Europe devraient continuer à apporter la preuve de leur soutien actif et résolu en faveur d'apprentissages de bonne qualité.

Les syndicats de toute l'Europe devraient améliorer leur engagement avec les apprentis sur le lieu de travail afin de représenter leurs intérêts avec plus d'efficacité.

Annexe 2 - Rapports nationaux

Résumé – Bulgarie

Durant l'ère communiste, la Bulgarie avait l'habitude d'offrir des apprentissages, mais cette pratique a été plus ou moins abandonnée. Le gouvernement bulgare est en pourparlers avec le gouvernement suisse afin d'améliorer le système EFP bulgare et est train de préparer des amendements à la loi de 1999 sur l'enseignement et la formation professionnels (VETA) afin d'introduire des éléments de formation professionnelle en alternance (*закон за професионалното образование и обучение*) - <http://www.investbulgaria.com/VocationalEducationandTrainingAct.php>

Cependant, les apprentissages ont survécu dans le secteur artisanal et la loi sur l'Artisanat (2001) règle les conditions et les règles en matière d'apprentissages, y compris la formation avec un maître-artisan. Mais les coupes dans les financements publics se sont traduites par une rapide disparition de ce type de formation en apprentissage.

Dans une étude comparée, la Commission européenne estimait qu'en 2009, la Bulgarie comptait 1.300 apprentis. La grande majorité des jeunes ont entamé un Enseignement et Formation professionnels initiaux (EFPI) en milieu scolaire.

Dans le contexte de la loi de 2003 sur la Promotion de l'emploi, la Bulgarie fournit un certain type de formation, qui est décrite comme un "apprentissage" mais est plus identifiable à une initiative active en faveur du marché du travail, et est généralement

destiné aux travailleurs non qualifiés. Il existe un financement public permettant aux travailleurs sans emploi, de tous âges, d'effectuer des stages de travail pendant une durée de six mois.

Les syndicats ont la même représentation (huit membres chacun, dont quatre de KNSB et quatre de CL Podkrepa) que les organisations d'employeurs au Conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'enseignement et la formation professionnels, dont la fonction consiste, entre autres, à coopérer avec les partenaires sociaux dans la mise en œuvre de politiques coordonnées concernant l'apprentissage tout au long de la vie (article 44 de VETA). Les syndicats sont aussi membres de ses 17 Commissions d'experts, dont 16 couvrent des secteurs économiques différents, et une commission transversale pour l'orientation sur la formation professionnelle (articles 49 de VETA). Les syndicats sectoriels sont bien placés pour jouer un rôle de premier plan en influençant la fourniture de l'enseignement et formation professionnels.

Le salaire minimum des "étudiants" stagiaires est de 310 Lev par mois, le même que d'autres travailleurs peu qualifiés. La question essentielle est le faible niveau du salaire minimum garanti, et les syndicats militent en faveur d'une augmentation de ce chiffre à 340 Lev pour tous les travailleurs.

En termes de priorités européennes, KNSB serait favorable à la mise en place de normes de qualité communautaires, à la création

de programmes d'échange d'informations et d'expériences et à l'ouverture de programmes d'apprentissage pour les adultes sans emploi.

Résumé – Chypre

Chypre offre très peu de formations en apprentissage dans le contexte d'un système plus vaste d'enseignement et de formation professionnels. Le système initial a été créé sur la base de la loi sur l'Apprentissage (1966).

Selon le rapport annuel 2011 du ministère de l'Education et de la Culture, "le système est un programme d'enseignement et de formation professionnels initial, qui s'adresse aux jeunes de 14 à 17 ans qui ont quitté le système d'enseignement officiel". En octobre 2007, le gouvernement a révélé "les problèmes chroniques du système d'apprentissage existant", illustrés par la faible reconnaissance sociale et le peu de prestige de l'apprentissage; la non-reconnaissance du certificat d'apprentissage en tant que qualification de l'Etat et du marché du travail; et les problèmes de communication et de coordination entre les deux ministères impliqués". Et il a ainsi décidé de créer le Nouvel apprentissage moderne (NMA), qui est en cours de développement et devrait être pleinement opérationnel d'ici 2015.

Dans une étude comparée, la Commission européenne a estimé qu'en 2009 il y avait 300 apprentis à Chypre et trois fois autant d'engagés dans des stages EFPI. 178 jeunes se sont inscrits en tant qu'apprentis en 2011/2012 et 56 en 2012/2013 – la dernière année de l'ancien système; en outre, 90 jeunes se sont inscrits au cours de la première année du Nouvel apprentissage moderne (2012/2013).

Les apprentissages se déroulent sur deux ans. Il y a un ratio fixe entre la formation en milieu de travail et la formation en milieu scolaire, à savoir 60:40.

Les syndicats et les organisations d'employeurs bénéficient de la même représentation (quatre membres chacun) au Conseil des gouverneurs (13 membres) de la Human Resources Development Authority (HRDA), qui est chargé de formuler les politiques et de fournir des systèmes destinés à promouvoir la formation et le développement des ressources humaines. Les syndicats sont représentés à égalité avec les employeurs au sein du Conseil d'apprentissage, qui décide des spécialisations qui seront proposées au cours de chaque année scolaire. Ils sont représentés à égalité avec les employeurs dans les 5 Comités d'apprentissage, qui contrôlent la mise en œuvre du système dans chaque province et formulent des recommandations au Conseil d'apprentissage sur des questions telles que l'emploi des apprentis et les contrats d'apprentissage.

Les apprentis ne sont pas considérés comme des travailleurs et, sur cette base, ils ne peuvent pas s'affilier à un syndicat. Lorsque des apprentis sont dans des secteurs qui sont couverts par des conventions collectives, ils sont payés par les employeurs pour les journées passées sur le lieu de travail. Si tel n'est pas le cas (par exemple, les femmes de ménage, les gardes de sécurité, les concierges, les assistantes maternelles, les employés de magasin et les employés de bureau), ils reçoivent le salaire minimum. De nombreuses observations empiriques révèlent cependant que certains apprentis sont payés moins que les tarifs convenus.

Résumé – Danemark

Le Danemark a vaste système d'enseignement et de formation professionnels, qui jouit d'une bonne considération et inclut la fourniture d'une formation extensive en apprentissage.

Au Danemark, la base de la formation en apprentissage réside dans la loi sur l'Enseignement et la formation professionnels.

Il n'y a pas de définition juridique spécifique d'un apprentissage en tant que tel, mais une explication de ce que la formation en apprentissage devrait fournir (article 1 de la loi).

Les statistiques concernant le nombre d'apprentis sont difficiles à concilier. Dans une étude comparée, la Commission européenne estimait qu'en 2009, le Danemark comptait 95.000 apprentis. Cependant, d'après les derniers chiffres du ministère de l'Enfance et de l'Education, le chiffre s'élevait à 88.172 en 2009, et à 91.392 en 2010 mais à 90.994 en 2011.

Les apprentis restent généralement en apprentissage pendant 3 à 3,5 ans. En règle générale, le ratio entre la formation en milieu de travail et la formation en milieu scolaire est de 66:33.

Le ministère de l'Enfance et de l'Education est conseillé par le Conseil national de l'Enseignement et la formation professionnels (*Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) sur la réglementation du cadre général de formation, et la définition des lignes directrices concernant le contenu et l'évaluation du programme d'études. Les syndicats sont représentés à égalité à son

Conseil, conjointement avec les organisations d'employeurs, et ils constituent conjointement la majorité. Ils sont représentés à égalité avec l'organisation des employeurs au sein des "comités sur le commerce" (*faglige udvalg*) qui définissent le contenu détaillé des programmes d'éducation et de formation dans le cadre général fourni par le Conseil national, et plus spécifiquement la durée et la structure des programmes de formation, leurs objectifs et évaluation, ainsi que la répartition entre la formation en milieu de travail et la formation en milieu scolaire. Au plan local, les institutions de formation ont des comités d'éducation et de formation qui formulent des conseils sur les cursus des programmes de formation, et une majorité des membres de ces comités sont désignés par les "comités sur le commerce" avec une égale représentation pour les syndicats et les organisations d'employeurs.

Les apprentis signent un contrat avec un employeur, sont considérés comme des travailleurs et, sur cette base, peuvent s'affilier à un syndicat. Il n'y a pas de salaire global d'apprenti, car ils varient en fonction des différentes conventions collectives. A titre d'exemple, à partir du 1er mars 2013, un apprenti maçon de première année serait payé 65,60 couronnes l'heure, un apprenti de 2e année 79,70 couronnes, un apprenti de 3e année 89,25 couronnes et un apprenti de 4e année 105,25 couronnes.

En termes de priorités européennes, LO-D préconiserait d'apporter un soutien à la fourniture de places d'apprentissage.

Résumé – Estonie

Les apprentissages sont un phénomène relativement récent en Estonie. Le concept a été lancé dans le cadre d'un projet Phare en 2002, avec un projet de suivi financé par le FSE (2005-2008). Le développement s'est poursuivi en 2007, lorsque le ministère estonien de l'Éducation et de la Recherche a publié un Règlement sur la mise en œuvre de l'étude sur les lieux de travail, qui stipulait un certain nombre de conditions de base pour les apprentis. Un Plan de développement du système EFP a été lancé en 2009 et il arrive à présent à son terme. De nombreuses initiatives prévues dans la stratégie requièrent des changements de législation, et une nouvelle loi sur les établissements d'enseignement professionnel a donc été rédigée et est entrée en vigueur en septembre 2013. Ce projet de loi prévoit de lier l'EFP au Cadre estonien des qualifications et met spécifiquement l'accent sur une nouvelle structure de programmes d'étude EFP, l'approche basée sur les résultats de l'apprentissage dans la conception des normes professionnelles et des programmes EFP, les exigences de qualification pour le personnel pédagogique, et l'assurance de qualité améliorée dans l'EFP. La nouvelle loi sur les Institutions EFP prévoit des qualifications EFP allant jusqu'au niveau 5. Il n'y a pas de mention spécifique des apprentissages, mais ils seront clairement touchés par ces nouvelles propositions.

Dans une étude comparée, la Commission européenne estimait qu'il y avait 600 apprentis. Ce dernier chiffre est tombé à 564 en 2010/11 et 566 en 2011/2012.

La durée des apprentissages varie. Certains durent six mois, d'autres quatre ans, mais c'est exceptionnel, car la plupart des ap-

prentissages durent de 3 à 3,5 ans. Il y a un ratio fixe entre la formation en milieu de travail et la formation en milieu scolaire: 66:33 respectivement.

L'Autorité estonienne des qualifications (*Sihtasutus Kutsekoda*) a été créée en 2001. Ses principales fonctions sont: organiser et coordonner les activités des conseils sectoriels des compétences, tenir le registre des qualifications professionnelles, organiser le développement et la mise à jour des normes de qualification professionnelle sur la base des décisions prises par les conseils sectoriels des compétences. La Confédération estonienne des syndicats d'employés (TALO) et la Confédération des syndicats estoniens (EAKL) sont toutes deux représentées à son Conseil de surveillance. Le rôle des conseils sectoriels des compétences est d'analyser les suggestions des différentes institutions et d'aboutir à un consensus sur le développement des normes de qualification professionnelle et de décerner les qualifications professionnelles. Les syndicats sectoriels sont représentés dans certains des conseils sectoriels des compétences et ont donc la possibilité de participer à la définition du cursus de base.

Les apprentis signent un contrat avec un employeur, sont considérés comme des travailleurs et, sur cette base, peuvent s'affilier à un syndicat. Les apprentis reçoivent le salaire minimum garanti durant la formation en milieu de travail et une allocation d'études pour la formation en milieu scolaire.

En termes de priorités européennes, EAKL serait favorable aux propositions visant à garantir des normes minimales, tant pour la formation que pour les conditions de travail, et au financement des apprentissages.

Résumé – Allemagne

L'Allemagne a un vaste système d'enseignement et de formation professionnels, qui bénéficie d'une bonne réputation et inclut la fourniture d'une formation en apprentissage.

La base de la formation en apprentissage réside dans la loi sur la Formation professionnelle (2005) (*Berufsbildungsgesetz - BBIG*), qui couvre, entre autres, le contenu et la structure de la formation, les responsabilités de tous les partenaires, la rémunération, l'évaluation, les conditions applicables aux institutions de formation et aux formateurs. <http://www.bmbf.de/de/1600.php>

En vertu de l'article 1.3 de la loi sur la Formation professionnelle, un apprentissage devrait fournir les aptitudes, connaissances et compétences professionnelles dans un programme de formation structuré, qui sont requises pour exercer une activité professionnelle qualifiée dans un monde du travail en constant changement.

Il est difficile de faire la synthèse des statistiques sur le nombre d'apprentis. Dans une étude comparée, la Commission européenne a estimé qu'en 2009, il y avait 1.659.259 apprentis en Allemagne. Cependant, selon l'Institut fédéral pour l'Enseignement et la formation professionnels (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB*), en 2009, le nombre d'apprentis s'élevait à 1.571.457. Il est tombé à 1.508.328 en 2010 et à 1.460.658 en 2011.

Les apprentissages durent normalement trois ans. Cependant, dans certains cas et/ou secteurs, cette formation peut durer deux ans ou trois ans et demi. Il y a un ratio fixe pour la formation en milieu de travail et la formation en milieu scolaire, généralement 75:25.

Au plan national, les syndicats sont représentés à égalité avec les organisations d'employeurs (huit membres chacun) au Conseil du *BIBB*, qui est souvent décrit comme le Parlement EFP de l'Allemagne. Les syndicats jouent un rôle central dans les décisions prises en matière d'élaboration et/ou d'actualisation des règlements sur la formation et ce, pour chacun des 344 profils professionnels. Les syndicats sont représentés à égalité avec les organisations d'employeurs au sein des comités régionaux de formation professionnelle, qui conseillent le gouvernement régional sur les questions de formation professionnelle, et des Comités de formation professionnelle des "organes compétents", qui sont chargés, entre autres, de surveiller la formation en apprentissage (contrôle des institutions de formation, évaluation des formateurs, et organisation d'examens) et de fournir les services consultatifs pour la formation en apprentissage.

Les apprentis signent un contrat avec un employeur, sont considérés comme des travailleurs et, sur cette base, peuvent s'affilier à un syndicat. En Allemagne, le salaire des apprentis est couvert par des accords sectoriels ou régionaux. Les barèmes varient en conséquence et, en 2012 par exemple, selon les chiffres du *BIBB* pour l'Allemagne de l'Ouest, le barème plus élevé était une moyenne de €986 par mois pour un apprenti maçon et le moins élevé était de €454 pour un apprenti coiffeur.

En termes de priorités européennes, la DGB proposerait l'introduction de normes minimales pour les apprentissages, y compris des cadres des compétences pour les formateurs qui incluraient la formation continue.

Résumé – Irlande

Le système d'apprentissage irlandais, qui jouit d'une bonne réputation, est soumis à rude épreuve à la suite des conséquences de la crise économique, et il est en transition. En 2013, la responsabilité du Programme national d'apprentissage est transférée de l'Autorité de la Formation et de l'Emploi (*Foras Áiseanna Saothair - FÁS*) vers une nouvelle Autorité de la Formation continue et de l'Emploi, SOLAS (*Seirbhís Oideachais Leanúnaigh Agus Scileanna*).

La loi sur les Apprentissages (1959), la loi sur la Formation industrielle (1967) et le Labour Services Act (1987/2009) constituent la base du système d'apprentissage irlandais. <http://www.irishstatutebook.ie/1959/en/act/pub/0039/print.html>
<http://www.irishstatutebook.ie/1967/en/act/pub/0005/index.html>
<http://www.irishstatutebook.ie/1987/en/act/pub/0015/index.html>

Il est difficile de faire la synthèse des statistiques sur le nombre d'apprentis. Dans une étude comparée, la Commission européenne estimait qu'en 2009, il y avait 26.200 apprentis en Irlande. Cependant, selon les derniers chiffres de la FÁS, ils étaient 20.369 en 2009 (sur la base des enregistrements cumulés au cours de la précédente période de 4 ans), 13.267 en 2010, 7.811 en 2011 et 5.480 en 2012 – une baisse désastreuse. De plus, la FÁS a dû mettre en place des programmes de formation des apprentis qui avaient été licenciés.

Les apprentissages durent généralement quatre ans. Il y a un ratio fixe entre la formation en milieu de travail et la formation en milieu scolaire – 80:20.

Jusqu'à présent, la FÁS a eu un Comité consultatif national sur les Apprentissages comptant neuf membres, dont quatre représentent les partenaires sociaux (deux pour les syndicats et deux pour les organisations d'employeurs). Elle a régulièrement mis en place des Groupes directeurs de projets, comportant une représentation syndicale pour chaque secteur, afin de revoir le programme d'apprentissage et de garantir qu'il répond à la norme appropriée d'aptitudes, de connaissances et de compétences requises pour un emploi artisanal spécifique. Il existe également un Comité NAAC sur l'accréditation et la reconnaissance des acquis, avec une représentation syndicale. Il y a aussi un Comité consultatif de l'industrie de la construction, qui compte deux membres représentant l'Irish Congress of Trade Unions. Les apprentis signent un contrat avec un employeur, sont considérés comme des travailleurs et, sur cette base, peuvent s'affilier à un syndicat. Le salaire des apprentis est réglementé par des conventions collectives nationales. Dans l'accord sur l'industrie de la construction, par exemple, qui a été signé en 2011, les apprentis de 1^{ère} année sont payés 33% du tarif national des artisans; ceux de 2^e année sont payés 50%; ceux de 3^e année, 75%; et ceux de 4^e année, 90%.

En termes de priorités européennes, l'ICTU proposerait un programme d'échange d'informations et d'expériences de bonnes pratiques et l'allocation de fonds du FSE pour la formation en apprentissage, et plus spécifiquement la formation destinée aux apprentis au chômage.

Résumé – Italie

L'Italie a un système complexe d'enseignement et de formation professionnels, qui inclut la formation en apprentissage. La gouvernance est complexe et de nombreux acteurs différents sont impliqués à différents niveaux. Selon la constitution italienne, l'Etat a des pouvoirs législatifs exclusifs en matière d'éducation, alors que les Régions ont des pouvoirs exclusifs en matière de formation professionnelle.

Cependant, la base de la formation en apprentissage reside à present dans la "Loi de 2011 sur les apprentissages" (*Testo Unico sull'Apprendistato*).

<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decretolegisl:2011-09-11;167@originale>

La nouvelle loi définit un apprentissage comme un "contrat d'emploi pendant une période indéterminée, destiné à la formation et l'emploi des jeunes" (article 1.1).

Il est difficile de faire la synthèse des statistiques sur le nombre d'apprentis. Dans une étude comparée, la Commission européenne estimait qu'en 2009, il y avait 644.600 apprentis et 976.600 étudiants de type apprentis en Italie. Les chiffres italiens officiels sont les suivants : – 645.385 apprentis en 2008, 594.668 en 2009 et 541.874 en 2010, et un chiffre provisoire de 504.558 pour 2011, soit une réduction claire et considérable.

Un apprentissage ne dure généralement pas plus de trois ou cinq ans pour certains artisans, comme défini dans les différentes conventions collectives. Il n'y a pas de ratio fixe entre la formation en milieu de travail et la formation en milieu scolaire mais une exigence,

à savoir que les apprentis doivent recevoir un maximum de 120 heures de formation en alternance pendant une période de 3 ans.

La nouvelle loi a délégué la gouvernance aux partenaires sociaux, sur la base d'accords signés par les syndicats et les organisations d'employeurs représentatifs. Les accords sectoriels stipulent des droits et des responsabilités spécifiques, définissent la durée des apprentissages, fixent les dispositifs de formation pour l'acquisition des compétences et expériences professionnelles en rapport avec les profils professionnels. Les trois grandes confédérations syndicales sont membres de "l'organe technique special" mis en place par la nouvelle loi afin d'améliorer la coordination sur les apprentissages. En outre, elles ont la parité dans les organisations d'employeurs au sein des conseils d'administration des 21 Fonds mutuels interprofessionnels sectoriels qui financent la formation professionnelle dans les entreprises.

Les apprentis signent un contrat avec un employeur, sont considérés comme des travailleurs et, sur cette base, peuvent s'affilier à un syndicat. Le salaire des apprentis est fixé par des conventions collectives. En vertu de la loi de 2012, ils peuvent progresser dans l'échelle de rémunération, au sein de deux niveaux du maximum décidé par une convention collective pour cet échelon de rémunération, s'ils assument les tâches ou les fonctions d'un travailleur qualifié. En guise d'alternative, ils peuvent être payés au pourcentage.

En termes de priorités européennes, les syndicats italiens estiment qu'une initiative de l'UE devrait insister sur la participation des syndicats à la gouvernance de la formation en apprentissage et allouer des fonds FSE à cette formation.

Résumé – Pays-Bas

Les Pays-Bas ont un vaste système d'enseignement et de formation professionnels, qui jouit d'une bonne réputation et inclut la formation en apprentissage et la formation initiale en milieu scolaire. Il y a deux manières d'acquérir une qualification: l'apprentissage en milieu de travail, (*beroepsbegeleidende leerweg – BBL*) et l'apprentissage en milieu scolaire (*beroepsopleidende leerweg – BOL*). L'originalité du système néerlandais réside dans le fait que les qualifications sont les mêmes et de même valeur, et il est donc possible de passer de l'une à l'autre.

La base du système EFP moderne réside dans la loi de 1995 sur l'Enseignement et la Formation professionnels (*Wet Educatie en Beroeps-sonderwijs*). La formation en apprentissage met l'accent sur la préparation théorique et pratique en vue de l'exercice d'une profession pour laquelle une qualification professionnelle est nécessaire ou appropriée. La formation en apprentissage encourage aussi l'éducation et le développement personnel et contribue à la société (article 1.2.1.2).

Le système est en phase de transition. En 2011, le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences a rédigé un Plan d'action intitulé 'Focus on Craftsmanship' et a attribué un rôle consultatif central à une nouvelle fondation "Coopération entre l'Enseignement et la formation professionnels et le marché du travail" (*SBB* en néerlandais), qui a commencé ses travaux en janvier 2012. Le SBS est soutenu par 17 Centres de connaissances sectoriels qui sont responsables de l'accréditation des entreprises de placement en stage et de l'assistance à celles-ci, ainsi que du développement et de l'entretien de la structure des qualifications.

La durée des apprentissages varie. Ils peuvent prendre deux, trois ou quatre ans, en fonction du niveau. Les apprentis BBL passent un minimum de 60% de leur temps sur le lieu de travail; le stage des étudiants BOL doit atteindre au minimum 20% de leur temps.

Il est difficile de faire la synthèse des statistiques sur le nombre d'apprentis. Dans une étude comparée, la Commission européenne estimait qu'en 2009, il y avait 171.900 apprentis aux Pays-Bas et 351.800 étudiants de type apprenti. Les chiffres néerlandais officiels pour 2009 sont de 167.100 et 348.400 respectivement, avec 169.100 et 356.200 pour 2010, et 159.200 et 356.200 pour 2011.

Les syndicats et les organisations d'employeurs sont représentés à égalité au Conseil du nouveau SBB et au sein de ses trois Comités consultatifs (qualifications et examens, stage et efficacité). Ils décident séparément des profils professionnels, passent ensuite au développement et/ou à l'actualisation des qualifications aux Centres des connaissances, où ils sont également représentés à parité.

Les affiliés au BBL, mais pas les affiliés à BOL, signent un contrat de travail avec un employeur. Tous deux peuvent adhérer à des syndicats, mais il est plus pertinent pour les affiliés au BBL de le faire car ils sont couverts par des accords sectoriels.

En termes de priorités européennes, toute proposition de l'UE devrait aborder la question de la croissance économique qui est essentielle pour offrir les emplois qui requièrent des apprentis formés.

Résumé – Espagne

L'Espagne est un des trois Etats membres de l'UE qui, jusqu'à récemment, offrait uniquement un Enseignement et une formation professionnels initiaux (EFPI) en milieu scolaire. Les responsabilités sont partagées entre les niveaux national et régional (*Comunidades Autónomas*).

La base de cette formation réside dans la loi organique sur les Qualifications et l'Enseignement et la Formation professionnels (2002) qui établit le Système national des Qualifications et de la Formation professionnelle, la loi organique sur l'Education (2006), qui établit la formation professionnelle en milieu scolaire, y compris un module obligatoire basé sur le travail, et un nouvel arrêté royal adopté en novembre 2012, qui sert de base à la formation professionnelle en alternance. Le nouvel arrêté royal présente cinq manières différentes de développer la formation professionnelle, y compris la "formation dispensée dans une entreprise autorisée ou agréée et un établissement de formation, qui consiste à fournir certains modules sur le lieu de travail, qui sont complémentaires à ceux qui sont enseignés dans l'établissement de formation" (article 3).

Dans une étude comparée, la Commission européenne estimait qu'en 2009, l'Espagne comptait 271.300 étudiants en apprentissage. Les chiffres fournis par le ministère de l'Education, de la Culture et des Sports donnent un chiffre de 167.322 étudiants EFPI qui, en 2009/2010, ont achevé le module obligatoire basé sur le travail. Le nouveau système de formation professionnelle en alternance est en phase expérimentale et on prévoit 4.000 apprentis.

En vertu de la loi organique sur l'Education, le programme EFPI dure 2.000 heures, ce qui équivaut à deux années scolaires. Il devrait inclure à la fin du cycle un module obligatoire basé sur le travail et durant de 400 à 600 heures, à savoir 20-30% de tout le programme de formation.

Conjointement avec les organisations d'employeurs, les syndicats sont officiellement consultés sur la mise en oeuvre du système EFP au sein du Conseil général pour la formation professionnelle et du Conseil scolaire de l'Etat. Le premier compte 77 membres, dont 28 représentent les syndicats (quatre des confédérations, 20 des syndicats d'enseignants et quatre des syndicats des personnels de bureau); le deuxième compte 107 membres, dont quatre seulement représentent les syndicats. Les syndicats prennent aussi part aux discussions sur l'enseignement et la formation professionnels au sein des 78 comités sectoriels conjoints.

A ce jour, les étudiants n'ont pas signé de contrat avec un employeur, ne sont pas considérés comme des travailleurs et, sur cette base, ne pourraient pas s'affilier à un syndicat. En ce qui concerne le salaire et les conditions de travail, le nouvel arrêté royal stipule que la rémunération des travailleurs sous contrat de formation et d'apprentissage sera fixée dans une convention collective et ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum interprofessionnel, en fonction des heures qui ont été travaillées (article 9).

En termes de priorités européennes, selon les syndicats espagnols, l'UE devrait formuler des propositions visant à garantir des normes minimales, pour la formation et les conditions de travail, et pour le financement des apprentissages.

Résumé – Royaume-Uni

Le Royaume-Uni a un cadre dévolu pour la formation en apprentissage, avec des systèmes différents pour l'Angleterre, le pays de Galles, l'Écosse et l'Irlande du Nord. Il fait actuellement l'objet d'une révision en Angleterre – la Richard Review.

En Angleterre et au pays de Galles, par exemple, la base de la formation en apprentissage réside dans la loi sur les Apprentissages, les Compétences, l'Enfance et l'Enseignement (2009).

Il n'existe pas de définition juridique spécifique d'un apprentissage, mais une définition des conditions requises pour terminer un apprentissage.

Il est difficile de faire la synthèse des statistiques sur le nombre d'apprentis. Dans une étude comparée, la Commission européenne estimait qu'au Royaume-Uni, 239.900 apprentissages avaient été entamés au cours de l'année académique 2008/9 et 279.700 en 2009. Cependant, d'après les derniers chiffres du Department for Business Innovation & Skills (BIS), 520.600 apprentissages ont été entamés en 2011/12, soit une augmentation de 13.9% par rapport à 2010/11.

La durée des apprentissages varie. Les apprentissages en ingénierie peuvent prendre entre trois ans et demi à quatre ans. Avant août 2012, il était fréquent que les apprentissages dans le secteur de l'accueil durent entre trois et douze mois. Aujourd'hui, les apprentissages ne peuvent plus durer plus de douze mois. Il n'y a pas de ratio fixe entre la formation en milieu de travail et la formation en milieu scolaire; cependant, les apprentis doivent recevoir un minimum de 280 heures

d'apprentissage accompagné, dont 100 ou 30% (quel que soit le plus grand) doivent être livrés en dehors du travail.

La Commission britannique pour l'Emploi et les Compétences prodigue au gouvernement britannique des conseils sur les compétences et la politique de l'emploi, et sur les 25 Commissaires, quatre représentent des syndicats. En Angleterre, par exemple, BIS définit chaque année ses priorités politiques, et l'Agence pour le financement des compétences met en œuvre la politique du Département. Ce dernier héberge le National Apprenticeship Service, et le Trades Union Congress (TUC) est représenté à son Conseil consultatif. Le TUC est aussi représenté au "Apprentices Stakeholders Board" qui conseille le "National Apprenticeship Service". Au plan sectoriel, les syndicats sont associés aux travaux de certains Conseils sectoriels pour les compétences dirigés par les employeurs.

Les apprentis signent un contrat avec un employeur, sont considérés comme des travailleurs et, sur cette base, peuvent s'affilier à un syndicat. Là où il y a des conventions collectives, le salaire des apprentis serait couvert conjointement avec celui d'autres travailleurs. Lorsqu'il n'en existe pas, il y a un salaire minimum national pour les apprentis, qui a été introduit en 2010. À partir d'octobre 2013, les taux nationaux minimum s'élevaient à £2,68 de l'heure pour les moins de 19 ans et les plus de 19 ans en première année d'apprentissage. Les plus de 19 ans (qui ne sont pas dans leur première année) devraient recevoir plus – le taux qui s'applique à leur groupe d'âge; £5.03 pour les 18-20 ans et £6.31 pour les 21 ans et plus. Il apparaît cependant que 20% des apprentis ne touchent pas le barème relatif à l'emploi.

Annexe 3 - Méthodologie

A l'origine, la CES avait décidé que les pays couverts par l'étude seraient identifiés par le groupe de travail de la CES sur l'Apprentissage tout au long de la vie, sur la base des critères qualitatifs et géographiques suivants:

- au moins trois pays ayant un système d'apprentissage/de formation dual
- au moins trois pays qui ont entrepris des réformes de l'apprentissage dans un passé récent (depuis 2005)
- au moins deux pays qui connaissent actuellement des réformes
- au moins deux pays d'Europe centrale et orientale.

La première réunion du Comité de pilotage du projet a eu lieu le 20 février 2013, dans les bureaux de la Confédération européenne des syndicats (CES). Lors de cette réunion, il a été décidé que les pays les plus appropriés pour un examen seraient la Bulgarie, Chypre, le Danemark, l'Estonie, l'Allemagne, l'Italie, l'Irlande, les Pays-Bas, l'Espagne et le Royaume-Uni.

Il a été convenu qu'un chercheur d'unionlearn effectuerait une visite de 2 jours pour chaque étude de cas. Les réunions seraient organisées par les différents membres nationaux du groupe de travail de la CES sur l'Apprentissage tout au long de la vie. Chaque visite commencerait par une interview avec le membre du groupe de travail de la CES sur l'Apprentissage tout au long de la vie et d'autres confédérations syndicales et/ou syndicats nationaux suivie, le cas échéant, par des interviews de représentants d'organisations d'employeurs

et des pouvoirs publics, soit le ministère de l'Education soit celui du Travail, en fonction des circonstances nationales. Le 2e jour, le chercheur d'unionlearn visiterait un lieu de travail, dans la mesure du possible et s'il y a lieu, interviewerait le responsable RH (employeur), un formateur/professeur et/ou un apprenti. Il a été convenu que les visites du lieu de travail devraient couvrir différents secteurs, le secteur privé et le secteur public et les petites/moyennes et grandes entreprises.

En préparation à ces visites, il a également été décidé que les membres du groupe de travail de la CES sur l'Apprentissage tout au long de la vie rassembleraient de la documentation concernant les apprentissages au plan national et l'enverraient aux chercheurs d'unionlearn, afin qu'ils soient mieux préparés pour les visites nationales.

Sur la base d'un projet de proposition relative aux questions des interviews, présenté par unionlearn, un processus de consultation a été entamé. Il s'est poursuivi par e-mail jusqu'au 7 mars 2013, date à laquelle le Comité de pilotage restreint a finalisé la liste des points qui constitueraient la base des interviews ouvertes.

Les visites ont été effectuées de mi-avril à mi-juin, comme suit: Royaume-Uni (11-12 avril), Estonie (15-16 avril), Espagne (18-19 avril), Irlande (22-23 avril), Allemagne (14-15 mai), Bulgarie (22-23 mai), Italie (27-28 mai), Danemark (30-31 mai), Chypre (6-7 juin) et Pays-Bas (10-11 juin).

Les interviews avec les organisations syndicales, les organisations d'employeurs et les pouvoirs publics ont eu lieu dans dix pays. Les visites du lieu de travail n'étaient cependant appropriées que pour six pays, soit en raison de l'absence de formation duale dans certains pays, soit en raison du manque d'accès pour un chercheur mandaté par une organisation syndicale. Quatre étaient dans le secteur privé et deux dans le secteur public. Ils étaient répartis comme suit: deux grandes filiales nationales d'entreprises multinationales, la brasserie Guinness à Dublin et Daimler Benz à Berlin; une filiale de taille moyenne d'une entreprise multinationale, Thermo Fisher Scientific à Roskilde; un grand magasin à Tallinn, Kaubamaja; un conseil d'arrondissement à St Edmondbury; et le 5e Hôpital polyvalent pour le traitement actif à Sofia.

Après chaque visite, un chercheur d'unionlearn a rédigé un projet de rapport – une distillation de recherches documentaires et d'informations provenant des interviews – pour chaque pays et l'a envoyé pour commentaires au membre approprié du groupe de travail de la CES sur l'Apprentissage tout au long de la vie. 7 pays ont envoyé des commentaires, souvent détaillés.

Il est apparu clairement durant les visites des pays que les questions des interviews étaient trop nombreuses pour le temps alloué, et il a fallu se concentrer sur certaines questions d'intérêt pratique pour les syndicats et les apprentis, la participation syndicale à la gouvernance des systèmes d'apprentissage et les propositions syndicales destinées à assurer la qualité des apprentissages aux plans national et européen.

Le groupe de travail de la CES sur l'Apprentissage tout au long de la vie s'est réuni le 4 juin 2013, et le chercheur d'unionlearn a remis un rapport intermédiaire.

Le 19 juillet 2013, un projet de rapport a été envoyé pour commentaires à la CES et aux dix coordinateurs nationaux. Les derniers commentaires ont été reçus et intégrés dans ce projet de version finale.

Globalement, cela a été un vrai travail d'équipe.

Annexe 4 - Bibliographie sélectionnée

- Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009 <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/contents>
- Bispinck, R Et Schulten, T, *Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany*, WSI-Diskussionspapier, Nr. 178, December 2011
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Wie Entstehen Ausbildungsberufe?*, Bonn, 2003
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen..*, Bonn, 2006
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 Vorversion 13.05.2013*, Bonn, 2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsbericht*, Bonn, 2013
- BusinessEurope, *How to improve the quality and image of Apprenticeships*, Brussels, 2012
- BusinessEurope, CEEP, ETUC and UEAPME, *Framework Agreement on Inclusive Labour Markets*, 2010
- CCNL – *per I quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, Banca editrice, Roma, 2012
- Cedefop, *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*, Thessaloniki. 2008
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Bulgaria 2011*, Thessaloniki, 2011
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Cyprus 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Denmark 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Estonia 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *Germany - VET in Europe - Country Report 2011*, Thessaloniki, 2011
- Cedefop, *VET in Europe - Country Report: Ireland 2011*, Thessaloniki, 2011
- Cedefop, *Italy - Vet in Europe - Country Report 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *Netherlands - Vet in Europe - Country Report 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *Spain - VET in Europe - Country report 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *UK - VET in Europe - Country report 2011*, Thessaloniki, 2011
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Jaarboek onderwijs in cijfers 2012*, den Haag, 2012
- *Classificazione delle professioni*, <http://www.istat.it/it/archivio/18132>
- *Collective Arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid 2012*
- Commission européenne, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013

-
- Commission européenne, *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Brussels, 2012
 - Commission européenne, *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, Brussels, 2013
 - Dansk Byggeri & Fagligt Fælles Forbund, *Bygningsoverenskomsten*, Copenhagen, 2012
 - Dansk Byggeri & Fagligt Fælles Forbund, *Overenskomst 2012 for Murer- og Murerarbejdsmandsarbejde*, Copenhagen, 2012
 - Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, *Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.*
 - Department for Business Innovation and Skills, *Apprentice Pay Survey 2011*, 2011
 - Department for Business Innovation and Skills, *Specification of Apprenticeship Standards for England*, 2011
 - DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2012*, Berlin, 2012
 - EEF – the Manufacturers Organisation, *EEF's Response to the Richard Review on Apprenticeships Call for Evidence*
 - Estonian Ministry of Education and Research, *Development Plan for the Estonian Vocational Education and Training System 2009-2013*, Tartu 2009
 - Eurofound, *Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people*, Dublin, 2012
 - Eurostat, *European Union Labour force survey - annual results 2012*. 2012
 - Field S., Kis V. and Kuczera M., *A Skills beyond Schools Commentary on Spain*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, 2012
 - Fundeon, *Handboek Vakman GWW*
 - *First Italian Referencing report to the European Qualifications Framework*, 2012
 - *Electrical Curriculum*, FÁS, 2006
 - Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2013*
 - Foras Áiseanna Saothair, *Apprenticeship review – Background Issues Paper*, 2013
 - Fundeon, *Handboek Vakman GWW*
 - IG Metall, *Erfolgreiche Interessenvertretung für duale Studierende*, Frankfurt am Main, 2012
 - ILO, *Overview of Apprenticeship systems and issues - ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, 2012, p 20.
 - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, *Monitoraggio sull'Apprendistato XIII Rapporto*, Rome, 2012
 - Kis V., *Learning for Jobs*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Ireland, 2010
 - KNSB, *Memorandum on Social- political and Socio-economic Development of Bulgaria (2013-2017)*, (кнсб, меморандум за обществено-политическото и социално-икономическото развитие на България 2013 – 2017г.)
-

-
- Lakies T & Nehls H, *Berufsbildungsgesetz – Basiskommentar*, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2007
 - Magnidias, Elias, *CY VET System*, Meeting of Directors General for Vocational Education and Training, Lefkosia, October 21-23, 2012
 - Ministerio de Educación y Ciencia, *National Systems for Qualifications and VET*, Madrid, no date
 - Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016*, 2013
 - Ministry of Education and Children, *Fact sheets, Initial Vocational Education and Training Programmes*, <http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Upper-secondary-education/Initial-Vocational-education-and-training-programmes>
 - Ministry of Education and Culture, *Annual Report 2011*, Nicosia, 2012
 - Ministry of Education, Culture and Science, *Key Figures 2007-2011*, den Haag, 2012
 - Ministry of Education and Science, *National Strategy for Continuing Vocational Training 2005-2010*, Sofia, 2004
 - National Education Authority, Danish Ministry of Education, *The Danish Vocational Education and Training System, 2nd Edition*, Copenhagen, 2008
 - National Apprentices Service, *Business Plan 2012-13*, 2012
 - National Qualifications Authority of Ireland, *Referencing of the Irish National Framework of Qualifications (NFQ) to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)*, 2009
 - OCDE, *Off to a good start? Jobs for Youth, Position Paper*, OCDE, Paris. 2010. <http://www.oecd.org/dataoecd/0/34/46717876.pdf>
 - OCDE, *Skills beyond School - Post-secondary vocational education and training in the Netherlands*, Paris, 2013
 - Ryan P, *The Institutional Requirements Of Apprenticeship: Evidence From Smaller EU Countries*, International Journal of Training and Development, Volume 4, Issue 1, March 2002, pp. 42-65.
 - SBB, *Work Placement in the Netherlands*, Zoetermeer, 2012
 - Simon Field, José-Luis Álvarez-Galván, Fabrice Hénard, Viktória Kis, Małgorzata Kuczera and Pauline Musset, *A Skills beyond School Review of Denmark*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Paris, 2012
-

-
- Steedman, H, *The State of Apprenticeship in 2010*, Centre for Economic Performance, London School of Economics, London, 2010
 - Strand, T, *Presentation of Danish experiences with dual training systems*, EU Expert conference 'Youth: Employment and Inclusion in Times of Crisis' 26-27 April 2012, Horsens, Denmark
 - *The referencing document of the Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework*, February, 2012
 - Trades Union Congress, *Apprentices Toolkit*, 2012
 - Trades Union Congress, *The Richard Review of Apprenticeships*, 2012
 - UILCA, *Apprendisti in Banca*, Rome, 2012
 - Union General de Trabajadores, *UGT ante la Formación Profesional Dual*, 2012
 - UNISON, *Fair Pay or Cheap Labour? Why apprentices should be covered by the NMW*, UNISON Submission to the Low Pay Commission, 2008
 - UNISON, *Negotiating apprenticeship schemes in your workplace*, 2011

Annexe 5 - Personnes consultées

Bulgarie

- Maria Andreeva, Deputy Director, Programmes and Projects, Employment Agency (*Агенция по заетостта*)
- Dr. Peter Bukov, Deputy Director, 5th Multi-Profile Hospital for Active Treatment
- Krustyo Kapanov, Honorary President, National Craft Chamber (*Национална занаятчийска камара*)
- Stefka Limanska, Head of VET, Ministry of Labour and Social Policy
- Ivalyo Naydenov, State expert, Ministry of Labour and Social Policy
- Diana Naydenova, Chief Expert, Labour market Department, Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (*Конфедерация на независимитесиндикати в България - КНСБ*)
- Yuliya Simeonova, Executive Secretary, Education, Training & Projects' Department, Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (*Конфедерация на независимитесиндикати в България - КНСБ*)
- Ivan Vladov, President, National Craft Chamber (*Национална занаятчийска камара*)

Chypre

- Theodoros Giovanni, Industrial Relations and Social Policy Officer, Cyprus Employers and Industrialists Federation
- Elias Margadjis, Director of Secondary Technical and Vocational Education, Ministry of Education and Culture
- Maria Mikellides, Senior Productivity Officer, Cyprus Productivity Centre
- Nikos Nikolaou, Director, SEK Trade Union School, Cyprus Workers' Confederation
- Andreas Polydorou, Instructor, Cyprus Productivity Centre

Danemark

- Steen Johansen, Teamleader Mouldshop, Thermo Fisher Scientific
- Lars Mortensen, Director General, Department of Upper Secondary and Adult Education and Training, Ministry of Children and Education
- Morten Olesen, Maintenance Manager, Thermo Fisher Scientific

-
- Morten Smistrup, Senior Policy Officer, Department for Labour Market and Training, Landsorganisationen i Danmark
 - Alexander Sorensen, Apprentice, Thermo Fisher Scientific
 - Torben Strand, Site Manager, Thermo Fisher Scientific
 - Sidse Frich Thygesen, Senior Adviser, Dansk Byggeri

Estonie

- Meeli Kaldma, Director, Teeninduskool
- Elle Pütsepp, President, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing
- Helge Reier, Trade union representative, Kaubamaja
- Viktoria Šakreskaja, Apprentice, Kaubamaja
- Marek Sepp, Chairman, Eesti Töandjate Keskkliit
- Triinu Sõelsep, Coordinator of International Affairs, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing
- Piret Suitsu, Director of Customer Service and Human Resources, Kaubamaja
- Kalle Toom, Head of Vocational Education Division, Estonian Ministry of Education and Research
- Kaja Toomsalu, Secretary for Collective Bargaining and Wage Policy, Eesti Ametiühingute Keskkliit

Allemagne

- Wilfried Malcher, Director, Bildungspolitik und Berufspolitik, Handelsverband Deutschland
- Hermann Nehls, Senior Policy Officer, Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit, Bundesvorstand, Deutscher Gewerkschaftsbund
- Beate Rudolph, IG Metall representative, Betriebsrat, Daimler Benz Berlin
- Peter Thiele, Head of Department, Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Irlande

- Fiona Briggs, Policy Officer, Construction Industry Federation
- Eamon Devoy, General Secretary, Technical, Electrical & Engineering Union
- Chris Feeney, Adviser, Foras Áiseanna Saothair

-
- Aidan Kenny, Assistant General Secretary, Teachers Union of Ireland
 - Martin Lynch, Assistant Director General, Foras Áiseanna Saothair
 - Tony Maher, Craft Convenor, Diageo
 - Julie Mannion, Adviser, Foras Áiseanna Saothair
 - Lloyd Massey, Apprentice, Diageo
 - Martin McMahon, Adviser, Foras Áiseanna Saothair
 - Christy McQuillan, Divisional Organiser, Services Industrial Professional and Technical Union
 - Jim Moore, Policy Adviser, Union of Construction Allied Trade and Technicians
 - Colin O'Brien, Site Leader, Diageo
 - Joanne O'Connor, Adviser, Construction Industry Federation
 - Margaret O'Shea, Adviser, Society of the Irish Motor Industry
 - Brendan O'Sullivan, Policy Officer, Building & Allied Trades Union
 - Peter Rigney, Industrial Officer, Irish Congress of Trade Unions
 - Alan Shaw, Apprentice, Diageo
 - Billy Wall, General Secretary, Operative Plasterers & Allied Trades Society of Ireland

Italie

- Costanza Bettoni, Director, Vocational Education and Training Department, Tecnostruttura
- Gianni Biagi, Director, Training and Guidance Department, Toscana Region
- Silvia Ciuffini, Director, Labour Market and Training, Confartigianato
- Fabrizio Dacrema, Policy Officer, Education and Training Policies, Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- Sandra D'Agostino, Manager, Methodologies and Instruments for Skills and Transitions Department, Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori
- Maurizio De Carli, Adviser, Collective Bargaining Department, Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa
- Guido Lazzarelli, Director, Employment and Trade Union Relations, Confcommercio
- Elvira Massimiano, Manager, Labour Policy Department, Confesercenti
- Milena Micheletti, Policy Officer, Labour and Training Policies, Unione Italiana del Lavoro
- Livia Ricciardi, Policy Officer, Labour Market Policy, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
- Emanuele Rossi, Policy Officer, Organisation Department, Unione Italiana del Lavoro Credito Esattorie e Assicurazioni
- Lucia Scarpitti, Manager, Guidance and Training for Youth Employability Policies,

-
- Ministry of Labour and Social Policy
 - Luca Sciarretta, Apprentice representative, Vocational Education and Training Department, Tecnostruttura
 - Lucia Valente, Councillor responsible for Employment, Lazio Region

Pays-Bas

- Stef Beek, Policy Adviser for, Vocational Education and Training, Ministry of Education, Culture and Science
- Alike Boeuf, Work Placement Adviser, Fundeon
- Isabel Coehen, Senior Policy Officer for Vocational Education and Training, Federatie Nederlandse Vakbeweging,(FNV)
- Gertrud van Erp, Senior Policy Adviser for Vocational Education and Training, VNO-NCW MKB
- Juliana Jonker, Policy Adviser, Department of Communication and Marketing, FNV Bondgenoten
- Heleen de Boer, Policy Adviser for Vocational Education and Training, FNV Bouw
- Thea van den Boom, Senior Policy Adviser for Vocational Education and Training, Ministry of Education, Culture and Science

Espagne

- Mario Rodríguez Alvariño, Adviser, Union General de Trabajadores
- Mariano del Castillo, Director del Instituto de Técnicas Educativas, Confederación Española de Centros de Enseñanza
- Ruben Castro, Student, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor Raúl Vázquez
- Carmen Santamaría Estefanía, Director, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor Raúl Vázquez
- David Gil Garrido, Orientación (Guidance), Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor Raúl Vázquez
- Carlos Gunquera, Student, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor Raúl Vázquez
- Soledad Iglesias, Subdirectora General de Orientación y Formación Profesional, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Jose Luis Benítez Navarro, Head of Studies, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor Raúl Vázquez

Royaume-Uni

- Kirsty Downes, Apprentice, St Edmundsbury Borough Council
- Mark Johnson, Unison Branch Secretary, St Edmundsbury Borough Council
- Fred Grindrod, Apprenticeships Policy and Campaigns Officer, Trade Union Congress
- Tanya Lawes, Head of Apprentice Unit, Department for Business Innovations and Skills
- Verity O'Keefe, Employment and Skills Adviser, EEF – the Manufacturers, Organisation
- Tom Peters, Apprentice, St Edmundsbury Borough Council
- Karen Points, Head of Human Resources, St Edmundsbury Borough Council
- Graham Randle, Apprenticeships Promotion and Liaison Officer, Trades Union Congress
- Katerina Rüdiger, Head of Skills and Policy Campaigns, Chartered Institute of Personnel and Development
- Ben Way, Apprentice, St Edmundsbury Borough Council
- Craig Young, Unison Project Worker – Apprenticeships, St Edmundsbury Borough Council



Avec le soutien financier
de l'UE

unionlearn
with the TUC

Congress House
Great Russell Street
London WC1B 3LS
Tel + 20 7079 6920
www.unionlearn.com

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION

Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Tel + 32 2 224 04 11
E-mail : etuc@etuc.org
www.etuc.org